



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

COMUNE DI BUONCONVENTO

Provincia di Siena



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.) 2023-2025

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

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 69 del 01/08/2023



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Il Comune di Buonconvento.....	11
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	12
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	12
Sottosezione 2.1.: Valore pubblico	12
2.1.1: Piano azioni positive	13
Sottosezione 2.2.: Performance	25
Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza	26
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.....	103
Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa	103
Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile	105
Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale	119
Sezione 4: Monitoraggio.....	130



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Premessa.

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

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

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

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

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

La prima applicazione delle disposizioni che hanno introdotto tale strumento unitario di programmazione è rappresentata, nell’Ente, dal PIAO 2022-2024, adottato con deliberazione giunta n. 122 del 06.12.2022, in forma sperimentale. La struttura del PIAO 2022-2024 si è tradotta, infatti, in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all’interno dello stesso, ma già approvati con separati atti da parte degli organi competenti per il triennio 2022-2024.

Il PIAO 2023-2025 è il primo ad essere redatto, pertanto, in forma ordinaria, quale piano “integrato” e organico, con la consapevolezza che lo stesso potrà essere oggetto di future revisioni, al fine di adattarlo alle migliori modalità che saranno acquisite con il tempo e alle quali ispirare la redazione del documento.

Riferimenti normativi.

Il PIAO è stato introdotto, per le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), dall’art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80,



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, quale strumento che assorbe una serie di piani e programmi che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre singolarmente; in particolare (*ex art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022; v. infra*):

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

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

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

			<p>accessibilità dell'Amministrazione;</p> <p>4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere.</p>
2.3	<p>RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA</p>	<p style="text-align: center;">SI</p> <p>[Pur sussistendo l'obbligo di predisposizione di tale sottosezione anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'art. 6 del D.M. 132/2022 prevede, al riguardo, delle semplificazioni.</p> <p>Più nello specifico, per la mappatura dei processi, è possibile procedere all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.]</p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo; 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

			<p>incrementare il valore pubblico;</p> <p>4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;</p> <p>5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;</p> <p>6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;</p> <p>7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.</p>
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	v. singole sottosezioni	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI	In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate per il conseguimento di valore pubblico
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	SI	In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

			<p>A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:</p> <p>1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</p> <p>2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</p> <p>3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</p> <p>4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</p> <p>5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.</p>
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI	<p>Indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <p>1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima</p>



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

			<p>dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;</p> <p>3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</p> <p>4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</p>
4	MONITORAGGIO	NO	<p>La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di</p>



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

			valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
--	--	--	---

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

Un'altra precisazione doverosa riguarda i termini di approvazione e la durata del PIAO 2023-2025.

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

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

Si rileva, a tale ultimo riguardo, che il termine ordinario del 31 dicembre 2022, fissato per l'approvazione dei bilanci di previsione 2023-2025, è stato più volte differito con i seguenti provvedimenti:

- Decreto del Ministero dell'Interno, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 295 del 19 dicembre 2022, che ha reso noto il differimento al 31 marzo 2023 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli Enti locali;
- Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*", che, all'art. 1, comma 775, ha previsto il differimento dello stesso termine al 30 aprile 2023;
- Decreto del Ministero dell'Interno, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 97 del 26 aprile 2023, che ha ulteriormente differito al 31 maggio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli Enti locali;
- Decreto del Ministero dell'Interno, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 126 del 31 maggio 2023, che ha, in ultimo, ulteriormente differito al 31 luglio 2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli Enti locali.

In applicazione delle disposizioni tutte da ultimo citate, è dato desumere, dunque, che il termine di legge per l'approvazione del PIAO 2023-2025 è slittata al **30 agosto 2023**.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Anche l'ANAC, peraltro, con [comunicato del Presidente del 20 giugno 2023](#), ha ribadito il termine del 30 agosto 2023 per l'approvazione del PIAO e della sottosezione relativa alla programmazione delle strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza per i soli enti locali.

Il Comune di Buonconvento.

Il Comune di Buonconvento ha approvato i seguenti documenti di programmazione:

- deliberazione Consiglio Comunale n. 28 del 10.06.2019, avente ad oggetto la presentazione delle linee programmatiche di mandato 2019-2024;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 13 del 12.05.2023, avente ad oggetto l'approvazione del documento unico di programmazione 2023-2025;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 18 del 12.05.2023, avente ad oggetto l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025;
- la deliberazione Giunta Comunale n. 1 del 27.01.2023, avente ad oggetto l'approvazione del piano esecutivo di gestione "provvisorio", e la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 19.05.2023, di approvazione del PEG 2023-2025.

Nella predisposizione del presente documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario comunale.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.	<p>Comune di Buonconvento</p> <p>Sede: via Soccini, n. 32 – 53022 Buonconvento (Siena)</p> <p>Codice fiscale/Partita IVA: 00233330521</p> <p>Sindaco: Riccardo Conti</p> <p>Sito Internet: https://www.comune.buonconvento.si.it/it-it/home</p> <p>PEC: comune.buonconvento@postacert.toscana.it</p> <p>E-mail: info@comune.buonconvento.si.it</p> <p>Telefono: (+39) 0577 80971</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 18</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.021</p>

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
2.1. VALORE PUBBLICO	<p>Valore pubblico.</p> <p>Come già sopra anticipato, per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".</p> <p>Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1) <u>LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO</u> (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 28 del 10.06.2019), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente.2) <u>DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO</u> (articolo 170 del TUEL), approvato, per il triennio 2023-2025, con deliberazione consiliare n. 13 del 12.05.2023. <p>Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate e ai relativi allegati.</p>



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

2.1.1: Piano azioni positive.

<p>2.1.1 PIANO AZIONI POSITIVE</p>	<p>Si ritiene opportuno implementare la sezione 2.1 (“Valore pubblico”), con il Piano delle Azioni Positive (PAP), sempre nell’ottica di dare organicità al documento.</p> <p style="text-align: center;">PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA’ TRIENNIO 2023/2025 (Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198)</p> <p style="text-align: center;">1. Premessa e contesto normativo di riferimento.</p> <p>Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023 – 2025, inserito all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113), nasce in coerenza con l’evoluzione normativa di riferimento.</p> <p>L’Ente, con l’adozione e la stesura di tale sottosezione del PIAO, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell’amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste nella presente sezione riguardano la totalità dei dipendenti, e, quindi, non solo i dipendenti di genere femminile, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, nella quasi totalità dei casi, sul genere femminile gravano maggiori carichi, quali quelli familiari.</p> <p>Tale sezione nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nel D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, come seguito alla L. 125/1991 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”), che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo, all’art. 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad <u>“assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”</u>, prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.</p> <p>La Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare <i>best practices</i> volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.</p> <p>Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della <i>performance</i>, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa</p>
---	--



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della **L. 183/2010 (cd. "Collegato Lavoro")** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono **parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno**".* A tal fine le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (C.U.G.), previsto dall'art. 57 del D.Lgs. stesso.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando **ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere**, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto, merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del **D.Lgs. 81/2008** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui: *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*. Si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Infine, la **direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità**, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* si pone come normativa più recente a cui adeguarsi ed avente lo scopo di:

- a) aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente;
- b) adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia (CUG);



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- c) adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata;
- d) definire le linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- e) sostituire la direttiva 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" e aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Ciò che è dato desumere, in linea generale, dal complesso normativo di riferimento è che occorre acquisire consapevolezza in ordine al fatto che le Pubbliche Amministrazioni possono fornire, tramite il loro esempio, un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

La presente sottosezione, dunque, si pone quale documento programmatico volto ad introdurre azioni positive, da intendersi come misure "temporanee" e "speciali" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra tutti i dipendenti.

Le misure saranno "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento.

2. MISSION DELL'ENTE CON RIGUARDO ALLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025.

La strategia delle azioni positive che l'Ente intende attuare, in continuità e secondo un processo di continuo miglioramento della strategia degli anni passati, è rivolta alla rimozione di quei fattori che determinano situazioni di squilibrio non solo in via diretta, ma anche e soprattutto in via indiretta, essendo, nel contesto storico attuale, i fattori indiretti, sicuramente i più diffusi e pericolosi, in quanto si manifestano in forma latente e, dunque, rappresentano fattori più difficili da rimuovere.

La strategia dell'Ente, dunque, sarà quella di concentrarsi non solo nella rimozione (*ex post*) dei fattori - tanto diretti, quanto indiretti - in grado di determinare situazioni di squilibrio, ma anche nella prevenzione (*ex ante*) di tali fattori, a presidio non solo del benessere della persona e organizzativo (quale effetto diretto), ma anche dei valori di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente (quale effetto indiretto, concretamente realizzabile solo per mezzo di personale adeguatamente tutelato, formato e consapevole, a prescindere dall'età, dall'orientamento sessuale, dalla nazionalità, dall'origine etnica, dalla disabilità, dalla propria religione).



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

3. SITUAZIONE DELL'ENTE AL 31.12.2022.

Di seguito, si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Buonconvento che è strutturata in base alle aree e ai profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Buonconvento valorizza attitudini e capacità professionali personali.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

DIPENDENTI TOTALI	N. 18
DONNE	N: 7
UOMINI	N. 11

Segretario Comunale	Donna	Uomo
Titolare di segreteria convenzionata Buonconvento-Radicofani	1	

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tecnico	0	6	6
Finanziario/personale	2	1	3
Amministrativo	4	2	6
Vigilanza	1	2 (*)	3
TOTALE	7	11	18

(*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA DI INQUADRAMENTO

Dipendent	Area degli Operatori (ex Cat. A)	Area degli Operatori esperti (ex Cat.B)	Area degli Istruttori (ex Cat.C)	Area dei Funzionari (ex Cat.D)	Dirigenti	Incaricati di Qualificazione (ex P.O.) - Cat D	Elevati
Donne		1	7	0		1	
Uomini		4	5 (*)	1		1	
Totale		5	12	1		2 (**)	

(*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

(**) Il personale inserito nell'ultima colonna è una specifica di quello contenuto nelle colonne precedenti. Il totale del personale è sempre pari a 18 unità compreso il tempo determinato

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

Classi di età – inquadramento	UOMINI	DONNE
-------------------------------	--------	-------



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	<30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	>60	<30	31 - 40	41- 50	51 - 60	>60
Area degli Operatori (ex Cat. A)										
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)			2	3					1	
Area degli Istruttori (ex Cat. C)		1	1	3			1	1	3	1
Area dei Funzionari (ex Cat. D)				1						
Incaricati di Elevate Qualificazioni (ex P.O.)										
Totale		1	3	7			1	1	4	1

Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

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		1	2	7			1	1	4	1
Part Time > 50%			1							
Part Time < 50%										
Totale		1	3	7			1	1	4	1

Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

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
Area degli Operatori (ex Cat. A)	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	25.288,068	27.634,85
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	28.272,56	30.855,00
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	51.176,92	Non ricorre la fattispecie
Dirigenti	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
Totale (medio)	28.998,19	30.394,98

Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato (ex cat c uomo)



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Rispetto alle tabelle sopra riportate possono essere fatte le seguenti considerazioni:

- il numero delle donne e degli uomini all'interno del Comune di Buonconvento è molto simile, differendo di sole 4 unità (3, se si tiene conto del solo personale a tempo indeterminato);
- il Settore tecnico propende per una maggiore presenza di personale maschile (per quanto riguarda gli operai, data la tipologia di lavoro, è quasi impossibile trovare soggetti di genere femminile che partecipino a tali tipi di concorso, nonostante non vi sia alcuna 'barriera di accesso' a tali concorsi per il genere femminile), benché il Responsabile del Settore Tecnico, fino al 14.11.2022, con diritto alla conservazione del posto fino al 14.05.2023, è stata una donna (che non è stata inserita nelle tabelle di cui sopra, essendo la rilevazione riferita alla data del 31/12/2022);
- le aree amministrative e finanziarie sono invece maggiormente composte da soggetti di genere femminile, con le posizioni organizzative una maschile ed una femminile;
- l'età dei soggetti lavoratori di tutte le categorie e di qualsiasi genere presentano un'età media piuttosto alta, dovuta sia al blocco delle assunzioni che al fatto che i soggetti che si presentano ai concorsi e che risultano vincitori spesso sono soggetti fra i 30 ed i 40 anni;
- i *part-time* sono ridotti al minimo e non per mancata concessione, semplicemente perché nessun soggetto ha richiesto tale tipo di orario;
- le differenze di reddito sono minime e non sempre a favore del genere maschile, tranne che nel caso dei lavoratori dell'Area dei Funzionari. Ciò è dovuto al fatto che il soggetto di genere maschile è all'interno del Comune da più di 20 anni, con alcuni miglioramenti economici legati alle progressioni di tipo orizzontale, mentre al 31/12/2022 il soggetto femminile non era più presente in quanto dimissionario;
- a tal proposito, è utile far presente che, nel corso del 2022, hanno presentato le proprie dimissioni, per superamento di concorso presso altre Amministrazioni, oltre alla Responsabile dell'Ufficio tecnico, ex categoria D, anche un dipendente uomo, ex cat C, ed una dipendente donna, sempre della medesima categoria. Tra le motivazioni legate alle difficoltà di assunzione, ricordiamo che l'Ente è soggetto alle prescrizioni dettate per gli Enti soggetti al Piano di Riequilibrio Finanziario pluriennale, per cui le cessazioni avvenute nel 2022 saranno sostituite con assunzioni rinviate al 2023.

4. MONITORAGGIO AZIONI PROPOSTE NEL PAP 2022-2024.

Prima di procedere con l'aggiornamento del piano delle azioni positive, occorre verificare quanto già raggiunto nel 2022, rispetto agli obiettivi previsti ed approvati con Deliberazione G.C. N. 85 del 28.07.2022:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- 1) **Formazione:** sono stati effettuati diversi corsi – effettuati principalmente in webinar – soprattutto riguardo alla protezione della Privacy (a cui hanno partecipato principalmente i responsabili) ed alle regole sull'effettuazione delle procedure di gara (tutti i dipendenti). Sono stati effettuati corsi di formazione specifici per i tributi, l'anagrafe e stato civile e Polizia Municipale;
- 2) **Crescita professionale:** sono state portate a termine alcune progressioni orizzontali, secondo i meriti e le professionalità come previste nell'attuale accordo sindacale decentrato di tipo giuridico. Non vi è stata discriminazione di genere, ma la scelta si è basata su criteri oggettivi precedentemente determinati;
- 3) **Flessibilità orario di lavoro e nelle modalità di svolgimento dello stesso:** sono state rispettate le flessibilità attualmente previste dalle disposizioni all'interno del Comune. Pressoché tutti i dipendenti hanno usufruito di tale istituto. Chi specificatamente autorizzato ha potuto usufruire anche di flessibilità maggiori legate soprattutto ai propri impegni genitoriali. Sono stati concessi congedi parentali laddove richiesti (3 soggetti) legati principalmente alle funzioni genitoriali, ma anche per l'assistenza ai familiari bisognosi. E' stata svolta, anche se in misura minore rispetto agli anni passati e quando necessario, attività di lavoro agile. Anche tale attività era legata ad esigenze familiari e compatibili con il lavoro svolto (un soggetto durante il 2022);
- 4) **Ambiente di lavoro:** non ci sono state variazioni al riguardo, comunque l'ambiente è risultato essere produttivo e consono ad un normale svolgimento dell'attività lavorativa senza alcuna tensione legata al genere o altri fattori discriminanti;
- 5) **Assunzioni:** durante il 2022 – come sopra accennato – si sono dimessi 3 dipendenti (2 donne ed un uomo). L'obbligo di preservare il diritto alla conservazione del posto per 6 mesi, in uno ai limiti di legge previsti per le nuove assunzioni, resi ancor più evidenti per gli enti, come il Comune di Buonconvento, sottoposti a piani di riequilibrio finanziario pluriennale, con sistemi di controllo ed autorizzazione più stringenti da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali, non ha permesso nel 2022 di procedere a contestuali nuove assunzioni, a seguito delle dette cessazioni. Le nuove assunzioni sono state rimandate al 2023.
- 6) **Nomina di un consigliere addetto alle pari opportunità/parità di genere:** non è stato nominato, nel corso del 2022, alcun consigliere addetto alle funzioni sopra esposte.

5. AZIONI.

Con la presente sezione, l'Amministrazione Comunale mira a favorire il completamento e l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia e alle formazioni sociali in cui si esplica la personalità di ciascun individuo, con particolare riferimento:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento sia attraverso *webinar on line*, che attraverso formazione in presenza;
- 2) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, soprattutto mediante l'attribuzione di specifiche responsabilità e – laddove possibile – la realizzazione di nuove progressioni economiche;
- 3) alla flessibilità degli orari di lavoro e nelle modalità di svolgimento degli stessi anche mediante lavoro agile e/o altre forme di lavoro a distanza, nei limiti, comunque, delle linee guida nazionali;
- 4) all'ambiente di lavoro, valorizzando il benessere organizzativo e un sereno clima lavorativo, mediante l'impiego di azioni ritenute più idonee;
- 5) realizzazione di eventuali ulteriori assunzioni senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo.

In linea di premessa, va specificato che alcuni degli obiettivi già proposti nel PAP 2022-2024 sono oggetto di specifica programmazione anche per il triennio 2023-2025, non quale mera ripetizione, ma quali obiettivi “di mantenimento”, da assicurare anche per il triennio in oggetto.

A tali obiettivi (c.d. “di mantenimento”), ne saranno aggiunti altri, con specifico riguardo al triennio considerato.

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2023/2025:

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera; ciò attraverso sia *webinar on line*, che in presenza.

Programmazione di almeno un incontro, magari con l'ausilio di altre amministrazioni, specificatamente sulla parità di genere.

Finalità Strategiche- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Questo è un obiettivo importantissimo soprattutto in un Comune piccolo come Buonconvento dove la carenza di personale crea carichi di lavoro per persona molto elevati che, alla lunga, possono creare situazioni di tensione in fase lavorativa.

Azione positiva 1: i percorsi formativi mediante la partecipazione a corsi che incrementino le capacità professionali del dipendente

Azione positiva 2: favorire la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Azione positiva 3: predisporre – a richiesta - riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

SISTEMI DI FEEDBACK:

- numero corsi/webinar di formazione nell'anno solare;
 - numero di dipendenti che hanno partecipato a tali corsi;
 - numero di richieste per esigenze di formazione specifica/numero di richieste di formazione soddisfatte;
 - numero di richieste per esigenze di studio/numero di richieste di studio soddisfatte;
 - numero riunioni di settore effettuate da ogni responsabile nell'anno.
- Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

2. Descrizione intervento: CALENDARIZZAZIONE FORMAZIONE NELL'ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: calendarizzazione delle attività formative nell'orario di lavoro. Già con i primi corsi di formazione che si sono tenuti nei primi mesi del 2023, l'Ente ha cercato di dare concretezza a tale obiettivo fissando i corsi di formazione (anche quelli tenuti da docenti esperti) nell'orario di lavoro, in modo da garantirne più ampia fruibilità e accessibilità a tutti gli interessati. La stessa modalità sarà adottata per tutto il triennio di riferimento.

Finalità Strategica: consentire l'accesso all'attività formativa garantita dall'Ente a tutti i dipendenti, anche a coloro che non possono garantire la partecipazione a corsi di formazione fuori dall'ordinario orario di lavoro.

SISTEMI DI FEEDBACK:

- numero corsi/webinar di formazione nell'anno solare che sono stati calendarizzati nell'ambito dell'orario di lavoro.
- Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q., Ufficio Personale
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente
Tempistica di realizzazione: Triennio

3. Descrizione intervento: CRESCITA PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica, creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la Performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità di procedimento sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

SISTEMI DI FEEDBACK:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- analisi e controllo che la contrattazione collettiva decentrata avvenuta nell'ente nel corso dell'anno rifletta esclusivamente logiche di merito e di valorizzazione delle professionalità e che non sia avvenuto alcun tipo di discriminazione di genere nell'ambito delle scelte effettuate;
- controllo che eventuali incarichi di responsabilità vengano dati in base alla professionalità ed ai compiti svolti e non in base a parametri discriminatori anche di genere.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

4. Descrizione intervento: FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO E NELLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLO STESSO

Obiettivo: Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili ricorrendo anche alle modalità di lavoro agile.

Azione positiva 1: Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria in entrata ed uscita. Anche queste già introdotte in parte e suscettibili di modifiche – sempre nei limiti di legge e dei principi di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa - in base alle esigenze che possono verificarsi. Negli anni pregressi sono stati concessi congedi straordinari ai genitori maschi dietro presentazione di apposite richieste.

Azione positiva 2: Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari opportunamente motivati ai dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

SISTEMI DI FEEDBACK:

- controllo sulla concessione reale della flessibilità nei rapporti di lavoro soprattutto riguardo agli orari di uscita e di entrata che avvenga in base a reali esigenze del lavoratore e non in base a scelte discriminatorie;
- numero di giorni/anno lavoro a distanza concesso;
- numero dei lavoratori che hanno usufruito della flessibilità;
- numero lavoratori che hanno usufruito dello smart working.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

5. Descrizione intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Il Comune di Buonconvento si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, stress lavorativo, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Azione positiva 1: Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;

Azione positiva 2: Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Azione positiva 3: Applicare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

SISTEMI DI FEEDBACK:

- numero delle segnalazioni pervenute dai lavoratori riguardo situazioni conflittuali determinate da pressioni, stress lavorativo, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata;
- Numero di interventi effettuati durante l'anno per risolvere le situazione suddette.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.; R.S.U

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

6 Descrizione intervento: ASSUNZIONI

Obiettivo: Il Comune di Buonconvento si impegna a realizzare eventuali nuove assunzioni senza alcuna distinzione di genere, sociale, religiosa o politica.

Azione positiva 1: Effettuare eventuali concorsi di assunzione applicando ogni normativa che eviti le discriminazioni di cui al punto precedente;

Azione positiva 2: realizzare le assunzioni mediante mobilità o utilizzo di graduatorie altrui mediante applicazione del regolamento delle assunzioni in modo da evitare qualsiasi discriminazione di genere, sociali ecc...;

SISTEMI DI FEEDBACK:

- Controllare che le assunzioni avvengano nel rispetto delle regole di non discriminazione di genere, sociale religiosa o politica e che vengano rispettati quindi tutti i criteri di oggettività previsti dall'attuale normativa e dal regolamento dell'ente.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Ufficio Personale

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

7 Nomina di un consigliere addetto alle pari opportunità/parità di genere.

Obiettivo: il Comune di Buonconvento ha intenzione di nominare un consigliere specifico che si occupi esclusivamente della parità di genere.

Azione positiva 1: nomina, da parte del sindaco di un consigliere pari opportunità/parità di genere.

SISTEMI DI FEEDBACK:

- controllo riguardo all'effettuazione o meno della nomina del consigliere delle pari opportunità/parità di genere durante il periodo di vigenza del presente piano.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

8. Descrizione intervento: CIRCULARITA' E TRASMISSIBILITA' DEL KNOW HOW ACQUISITO ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA DI INQUADRAMENTO

Obiettivo: Garantire l'interscambiabilità di personale all'interno della stessa area di inquadramento.

Finalità strategica: Si assiste spesso negli Enti di piccole-medie dimensioni ad una concentrazione nell'affidamento di mansioni all'interno della stessa area



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

nei confronti di personale con maggiori anni di servizio o che ha acquisito maggiore specializzazione rispetto ad una specifica mansione.

Tali processi, tuttavia, a lunga andare, potrebbero tradursi in fattori forieri di “disparità” sotto molteplici punti di vista:

- nei confronti dei soggetti non affidatari di mansioni diversificate (pur all’interno della stessa area), che non potranno mai essere ritenuti in grado di svolgere le stesse, se quale requisito implicito di affidamento delle stesse si predilige solo l’esperienza pregressa nello svolgimento di dette mansioni (che, di fatto, così facendo, non potrà mai essere acquisita);
- nei confronti di soggetti affidatari sempre degli stessi processi, che acquisiranno un’iperspecializzazione nello svolgimento di determinate mansioni, che può rivelarsi pericolosa nella misura in cui:

- non consente di confrontarsi con nuove conoscenze acquisibili mediante lo svolgimento anche di altre mansioni (all’interno della stessa area);

- non consente, di fatto, di fruire di istituti quali ferie/permessi/congedi, senza avvertire un senso di “frustrazione”, per la conseguente paralisi che si verrebbe a determinare nell’Ente per l’impossibilità, di fatto, di essere sostituito.

Azione positiva 1: Introdurre, su impulso dei Responsabili di Area, percorsi di affiancamento nello svolgimento di mansioni ‘nuove’ (pur all’interno della stessa area) da parte del personale che abitualmente ha già svolto quelle mansioni e che, viceversa, sarà a sua volta affiancato da personale che ha già svolto altre mansioni (pur all’interno della stessa area), nello svolgimento di queste ultime.

Azione positiva 2: Maggiore condivisione, da parte del Responsabile di Area, dei percorsi che conducono alla produzione di un output di processo, con tutte le risorse umane assegnate alla propria area.

SISTEMI DI FEEDBACK:

- rilevazioni del dipendente ‘affiancato’, indirizzate al proprio Responsabile di Area, in ordine al grado di soddisfazione dell’attività di affiancamento/trasmisione di *know how* ricevute;

- numero di processi svolti da parte di personale che non sia già stato incaricato l’anno precedente di svolgere lo stesso processo, in affiancamento con il personale dipendente che lo ha già svolto.

Soggetti coinvolti: Titolari di incarichi di E.Q., Segretario comunale.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

6. Durata del Piano

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

Resta sottintesa la possibilità di adeguamenti infrannuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.

Si precisa che **la presente sottosezione del PIAO è stata trasmessa (con nota prot. 5588 del 01.06.2023) alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente** per l’acquisizione del relativo parere preventivo obbligatorio ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (acquisito con nota prot. n. 9377 del 05.06.2023).

Il documento sarà pubblicato all’Albo pretorio e sul sito istituzionale dell’Ente alla sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	<p>e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.</p>
--	--

Sottosezione 2.2.: Performance.

2.2 PERFORMANCE	<p style="text-align: center;">1. PREMESSE</p> <p>Fra gli strumenti di promozione e sviluppo del “valore pubblico”, assume particolare rilievo quello relativo alla pianificazione della <i>performance</i>, intesa proprio come capacità di realizzare detto valore.</p> <p>Il piano della <i>performance</i>, infatti, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.</p> <p>Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un suo peso, discende la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa dei singoli servizi e dell'Ente nel suo complesso.</p> <p>Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione 2.2 “Performance”, alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti, si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023/2025, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti.</p> <p>È bene ricordare come, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e il piano della <i>performance</i> di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, siano stati unificati organicamente nel PIAO, mentre l'attribuzione delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa ai vari Responsabili non ne è parte (essendo già stata effettuata con la delibera giunta n. 1 del 27.01.2023, avente ad oggetto l'approvazione del piano esecutivo di gestione “provvisorio”, e n. 44 del 19.05.2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025, avendo l'Amministrazione ritenuto comunque utile, ai fini di una corretta programmazione dell'attività, redigere e rendere operativo il documento in questione, pur non essendone obbligata, ai sensi del</p>
------------------------	--



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	<p>comma 3, dell'art. 169, del D.Lgs. 267/2000).</p> <p>La presente sottosezione, redatta secondo le logiche del <i>management by objectives</i> di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di <i>performance</i> di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 143 del 22.12.2016.</p> <p>A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione, che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.</p> <p style="text-align: center;">1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE</p> <p>Per l'anno 2023 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nell'Allegato 1.</p>
--	--

Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	<p>Con l'introduzione del piano integrato di attività e organizzazione, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è divenuta parte integrante dello stesso, in un'ottica di pieno coordinamento con le altre sezioni di cui si compone il PIAO.</p> <p>Più in particolare, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (<i>"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"</i>), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto come parte integrante del <i>"Piano tipo"</i> (ed in particolare della <i>"Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione"</i>) la sottosezione <i>"Rischi corruttivi e trasparenza"</i> (art. 3, comma 1, lett. c).</p> <p>È utile considerare, sempre in via di premessa, come, anche ad avviso dell'ANAC, dovendosi prediligere una nozione ampia di valore pubblico (intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli <i>stakeholders</i>, dei destinatari di una politica o di un servizio), la prevenzione della corruzione ne rappresenti sicuramente una importante dimensione.</p> <p>Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa (v. PNA 2022).</p> <p>Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio.</p> <p>Il punto di partenza nella predisposizione della presente sottosezione, resta sempre la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante <i>"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"</i> (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D.Lgs. 97/2016, che ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo, recependo le convenzioni internazionali contro la corruzione.</p> <p>Il concetto di corruzione sotteso a tale normativa deve essere inteso in senso lato, comprensivo anche delle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione nel corso dell'attività amministrativa.</p>
--	--



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

La normativa richiamata, infatti, incide su un duplice profilo: da un lato, rafforzando il sistema penale di lotta alla corruzione e, dall'altro, costruendo un sistema di prevenzione della corruzione, volto a scongiurare fenomeni di c.d. "*maladministration*" (concetto ampio, con cui viene indicata l'attività amministrativa non conforme ai principi del buon andamento e dell'imparzialità, a causa dell'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato; abuso che si concretizza nell'utilizzo del potere affidato per il conseguimento di un fine diverso o estraneo rispetto a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione).

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

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

Con **deliberazione del n. 7 del 17 gennaio 2023**, l'Anac ha adottato il **PNA 2022**, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare le procedure amministrative.

L'Autorità ha predisposto il nuovo PNA tenendo in debita considerazione anche le recenti riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul PIAO, evidenziandone le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

Anche nel PNA 2022, l'Anac ha ribadito che, nel corso del triennio, è sempre possibile confermare la programmazione dell'anno precedente, salvo che, nel corso dell'anno precedente:

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

Pur nell'assenza degli elementi di cui sopra, in presenza dei quali si renderebbe necessario un aggiornamento della sottosezione in oggetto, si ritiene comunque opportuno procedere con un aggiornamento del PTPC 2022-2024 (da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*"), approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 27.04.2022, successivamente recepito all'interno del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione giuntale n. 122 del 06.12.2022.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tanto, alla luce delle più recenti modifiche normative sopra citate, che incidono in misura significativa sugli enti locali, oltre che alla luce dell'approvazione del nuovo **PNA 2022**.

(Si rinvia al sito istituzionale di ANAC - <https://www.anticorruzione.it/> - per una rassegna completa dei piani nazionali anticorruzione finora adottati dall'Autorità).

1. Struttura della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

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

La sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” è stata predisposta dal **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, nella persona del Segretario comunale, dott.ssa Maria Giuseppina Gallotta, nominato titolare della sede di segreteria con decreto sindacale n. 19 del 25.07.2023, nonché RPCT, con decreto sindacale n. 20 del 27.7.2023.

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

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

1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Nelle more dell'approvazione del PIAO, nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento degli *stakeholders* con una procedura aperta alla partecipazione, con avviso del 12.01.2023, pubblicato all'Albo Pretorio, nella Home Page del sito istituzionale e nella Sezione Amministrazione Trasparente, tutti i cittadini e gli enti interessati, oltre a tutti gli uffici, sono stati invitati a fornire suggerimenti, segnalare eventuali criticità, proporre buone pratiche, di cui si sarebbe tenuto nello schema di Piano da proporre alla Giunta.

Non sono pervenute segnalazioni e/o suggerimenti.

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

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

2.1. L'Autorità nazionale Anticorruzione

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

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

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

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

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

Il RPCT svolge i seguenti compiti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il piano triennale di prevenzione della corruzione, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- c) propone le necessarie modifiche del PTPCT, da intendersi, oggi, come sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1, comma 10, lettera a), L. 190/2012);
- d) definisce, di concerto con i Responsabili, le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, L. 190/2012);
- e) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda;
- f) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette al Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta,



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

pubblicata nel sito web dell'amministrazione;

- g) trasmette al Nucleo di valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1, comma 8-bis, L. 190/2012);
- h) segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- i) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- j) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti *"per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni"* (articolo 1, comma 7, L. 190/2012);
- k) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- l) quale responsabile per la trasparenza, svolge a campione un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43, comma 1, del D.Lgs. 33/2013);
- m) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43, commi 1 e 5 del D.Lgs. 33/2013).

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

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

2.3. L'organo di indirizzo politico

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

personale.

2.4. I responsabili di servizio

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

In particolare, i Responsabili di settore devono:

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

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

Partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo;
- d) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

2.6. Tutto il personale dipendente

Nel rammentare, ancora una volta, che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 impone un dovere di collaborazione di tutti i dipendenti nei confronti del responsabile



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente, tutti i dipendenti devono:

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

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

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

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

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

La trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa è la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, l'Amministrazione, ha inteso fissare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal D. Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

4. Integrazione con il Piano della Performance

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

Il piano della *performance* 2023-2025 prevede, tra gli obiettivi trasversali:

a) l'attuazione delle misure previste nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del P.I.A.O. 2023/2025 e b) l'aggiornamento e monitoraggio delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente (come autonomo obiettivo trasversale, a differenza di quanto previsto nel PTPCT 2022-2024).

Si tratta di obiettivi strategici trasversali, comuni a tutte le aree, sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale, in qualità di RPCT.

Gli obiettivi consistono in:

- attuazione delle misure specifiche di trattamento previste nel piano anticorruzione individuate o rese direttamente applicabili a livello di settore;
- rispetto dei tempi di conclusione procedimenti;
- relazionare al Responsabile anticorruzione, nell'ambito della attività di monitoraggio annuale, sullo stato di attuazione delle misure;
- attuazione delle misure di trasparenza previste nell'Allegato D "*Misure trasparenza*" e produzione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente;
- monitoraggio della pubblicazione delle informazioni da pubblicare nelle sezioni di Amministrazione Trasparente;
- (eventuale) tempestiva implementazione dati a seguito di rilevazione criticità segnalate dall'OIV.

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

A. ANALISI DEL CONTESTO

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

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

A.1. Contesto esterno

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

Secondo le indicazioni del PNA 2022, tale valutazione si sostanzia non solo nell'acquisire, ma anche e soprattutto nell'interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione, sia le principali dinamiche



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta.

Dai dati trasmessi ai RPCT dei Comuni del territorio dell'Area Vasta Senese dalla Provincia di Siena, in data 17.01.2023 (prot. in uscita Provincia: n. 700/2023), "*relativi al contesto esterno del territorio della Provincia di Siena per la redazione del Piao 2023/2025 relativamente alla Sezione che fa riferimento al PTPCT*", emerge quanto segue.

Anzitutto, va evidenziato che la prima parte dell'analisi, condotta dall'Ufficio Statistica della Provincia di Siena, riguarda i dati numerici dei delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Provincia di Siena, mentre, la seconda parte, contiene prevalentemente una sintesi della "*Report Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali anno 2021*" ed una sintesi/analisi del "*Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione- anno 2021*".

Per quanto attiene la prima parte, i dati relativi al profilo strutturale 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.

Oltre ai dati di popolazione e territorio, sicuramente più rilevanti, ai fini di un'analisi del contesto esterno in chiave di anticorruzione, sono i dati relativi al tessuto economico-produttivo.

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.

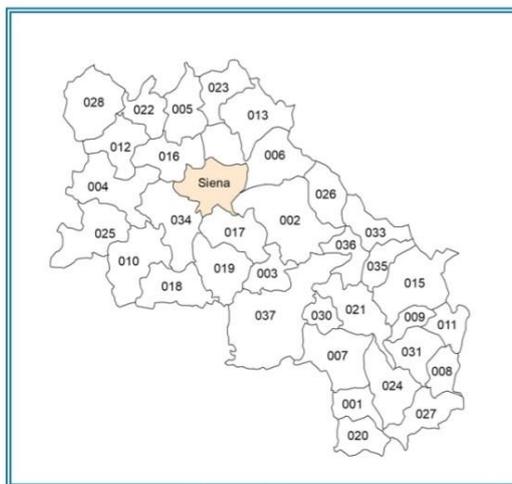
Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Siena ha un valore di 7.413 milioni di euro che rappresenta il 6,9% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 106.554,9 milioni di euro.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025



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	Castelluccio 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	Radicofani		
025	Radicondoli		



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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 socioeconomica e 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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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 Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	224,9	222,0	223,1
	8 Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-22,0	-18,4	-16,3
Disoccupazione	9 Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	5,9	7,5	9,5
	10 Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	9,8	13,3	17,9
Sicurezza	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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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 fiorente 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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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 /2019	Var% 2021 /2011
TOTALE DELITTI IN PROVINCIA DI SIENA	8513	9436	9610	8800	8398	8333	7942	7592	7269	5749	6698	14%	-27%	8,5%

Fonte: Istat

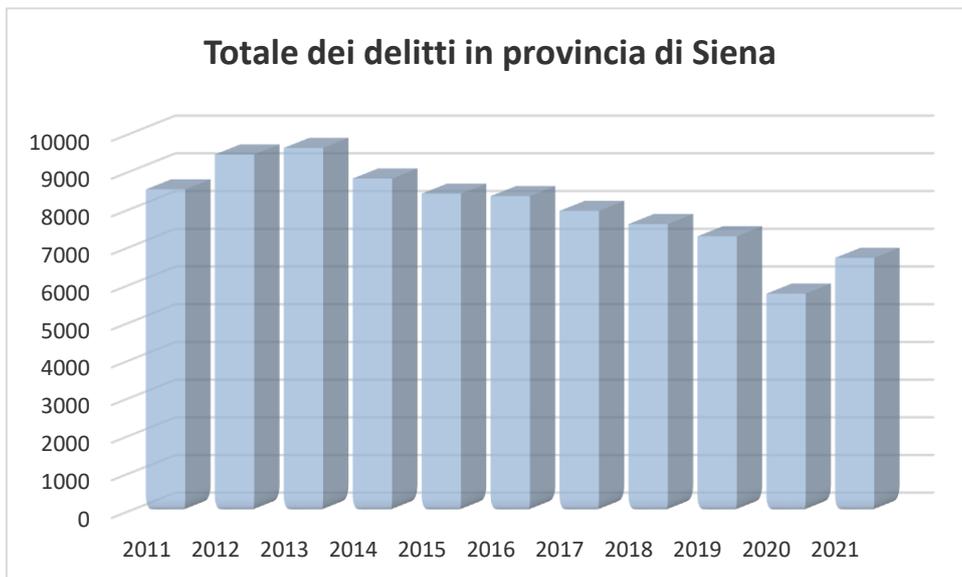


Figura 1 Andamento del totale dei delitti in Provincia di Siena dal 2011 al 2021. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

ricominciano ad aumentare: 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								
	Totale								
	Durante l'anno di riferimento								
Periodo del delitto commesso	2017	2018	2019	2020	2021	Variazione % 2021/2020	Variazione % 2021/2019	Variazione % 2021/2017	
Selezione periodo									
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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

**Andamento del numero dei delitti per territorio in
proporzione alla popolazione residente**

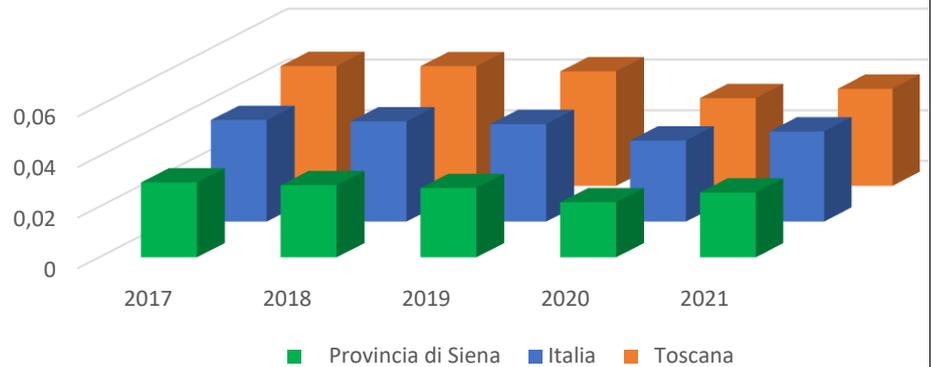


Figura 2- Andamento dei delitti per territorio in proporzione alla popolazione. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

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.

Seleziona 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.

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2021/2020	% 2021/2020	Var. 2021/2019	% 2021/2019	Var. 2021/2011	% 2021/2011
Delitti contro la persona																	
Omicidi volontari	0	0	4	1	0	1	2	2	3	0	0	//	//	//	//	//	//
- per furto/rapina	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
- mafioso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
- terroristico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Infanticidi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Omicidi tentati	3	4	4	3	1	1	4	2	1	3	5	40%	80%	40%	40%	40%	40%
Omicidi colposi	13	12	18	13	9	11	12	10	14	6	7	14%	-100%	-86%	-86%	-86%	-86%
- sinistro stradale	12	5	13	9	4	11	9	8	8	3	6	50%	-33%	-100%	-100%	-100%	-100%
- sinistro lavoro	1	1	1	0	1	0	1	2	0	0	0	//	//	//	//	//	//
Lesioni dolose	312	329	294	237	215	260	228	238	253	205	202	-1%	-25%	-54%	-54%	-54%	-54%
Percosse	55	67	75	45	53	54	57	50	44	37	39	5%	-13%	-41%	-41%	-41%	-41%



**COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

Minacce	349	355	334	291	295	264	296	237	242	236	211	-12%	-15%	-65%
Ingiurie	323	355	306	308	228	31	4	0	0	0	0	//	//	//
Violenze sessuali	19	18	20	19	35	22	16	21	19	18	15	-20%	-27%	-27%
- su ultra 14enni	15	17	15	18	28	19	10	20	18	15	13	-15%	-38%	-15%
- su infra 14enni	3	1	5	1	4	3	6	1	1	3	2	-50%	50%	-50%
- di gruppo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	//	//	//
Atti sex con minori	1	1	2	1	3	0	3	2	2	0	1	100%	-100%	0%
Corruz. Minorenni	1	0	0	0	0	0	3	0	1	0	2	100%	50%	50%
TOTALE	1076	1141	1057	918	839	644	625	562	579	505	482	-5%	-20%	-123%

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

Quello che emerge da quanto sopra riportato è un 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

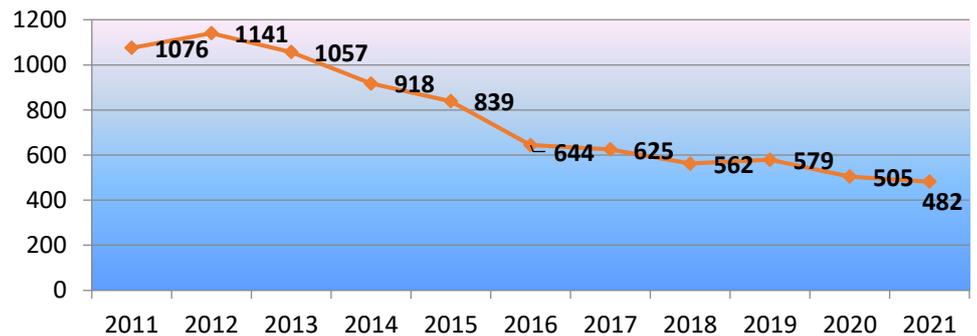


Figura 3- Andamento dei delitti contro la persona dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Di seguito analizziamo i **delitti contro il patrimonio** commessi dal 2011 al 2021 in provincia di Siena.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

REATO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. %	Var. %	Var. %
												2021/20	2021/19	2021/11
Delitti contro il patrimonio														
Furti	3686	4425	4474	4366	4168	4148	3498	3400	2833	1559	1867	16%	-34%	-97%
- con strappo	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 uff. 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%
Ricettazione	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 banca	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	///	///	///
- nella pubblica via	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%
Usura	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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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.

Andamento dei "Delitti contro il patrimonio" in provincia di Siena nel decennio 2011-2021

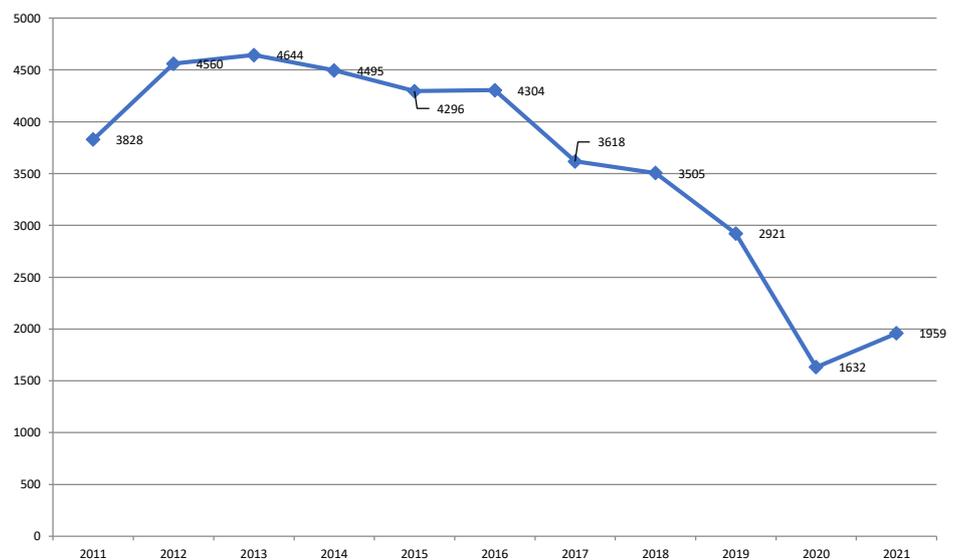


Figura 4- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio Statistica provincia di Siena su dati Prefettura di Siena

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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%

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

Nel passaggio dal 2020 a 2021, il totale di quelli che definiamo altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) è aumentato 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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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.

Andamento dei "Delitti contro il patrimonio" in provincia di Siena nel decennio 2011-2021

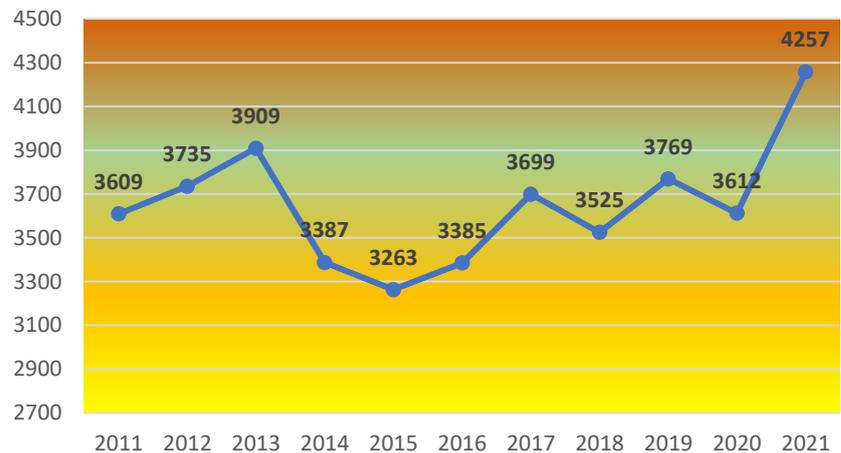


Figura 5- Andamento dei delitti contro il patrimonio dal 2011 al 2021 in Provincia di Siena. Elaborazione Ufficio statistica provincia di Siena su dati Istat

Per l'analisi del contesto esterno, oltre ai dati, utilizzeremo alcuni studi e analisi che potrebbero dare un quadro più chiaro della situazione in cui una pubblica amministrazione si trova ad operare. Purtroppo, non esistono analisi dirette che misurano l'elemento e il rischio corruttivo, quindi riporteremo dati e analisi di due documenti: il Report anno 2021 "**Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali**", redatto dal Ministero dell'Interno, e il "**Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione**" curato dalla Scuola Normale di Pisa, su commissione della Regione Toscana.

ATTI INTIMIDATORI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

Il 2021 è l'anno immediatamente successivo all'anno della pandemia, un evento che ha generato, tra lockdown, divieti e restrizioni, **notevoli mutamenti sociali ed economici**.

Il perdurare dell'emergenza, cui si è accompagnato **l'indebolimento delle condizioni economiche di vita**, specie per le fasce più deboli della popolazione,



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

ha **inasprito le potenziali situazioni di attrito con gli amministratori locali**, dai quali i cittadini attendono risposte concrete e risolutive, in quanto rappresentanti delle Istituzioni a loro più vicini.

Peraltro, nel biennio 2020-2021 agli enti territoriali nel loro complesso sono state sottese molte istanze da parte delle comunità di riferimento interessate in vario modo dagli effetti delle crisi economica e sociale conseguenti all'emergenza sanitaria.

Talvolta le aspettative disattese dei cittadini, in un clima di crescente disagio, possono aver rappresentato la matrice di alcuni atti intimidatori. Anche il sentiment "no green pass" ha trovato esternazione in talune circostanze attraverso forme di intimidazione nei confronti degli amministratori pubblici, molte delle quali portate avanti tramite *web* e *social network*. Il 20% degli episodi intimidatori risulta infatti veicolato con tale modalità, che per rapidità di comunicazione e ampiezza di diffusione genera un'immediata delegittimazione personale.

L'esame dei dati relativi all'anno 2021 (https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-05/report_2021.pdf), mostra un andamento in lieve crescita del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali rispetto alla precedente annualità. In particolare, a livello nazionale si rileva un aumento del 15,7% rispetto al 2020, registrandosi 722 episodi di intimidazione nel 2021 rispetto ai 624 del 2020.

La Lombardia (da 65 a 105), la Campania (da 69 a 77) e la Calabria (da 51 a 73) hanno fatto registrare il maggior numero di episodi.

In Toscana gli atti intimidatori sono passati dai 30 del 2019 ai 25 del 2020, per tornare a 30 nel 2021.

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi negli anni 2013-2021, suddivisi per regione:

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	21
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	7
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	73
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	77
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	21
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	33
Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	24
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	105
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	11
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	5
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	48
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	66
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	25
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	64
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	30
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	20
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	3
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	53
TOTALE	674	805	619	693	660	589	656	624	722



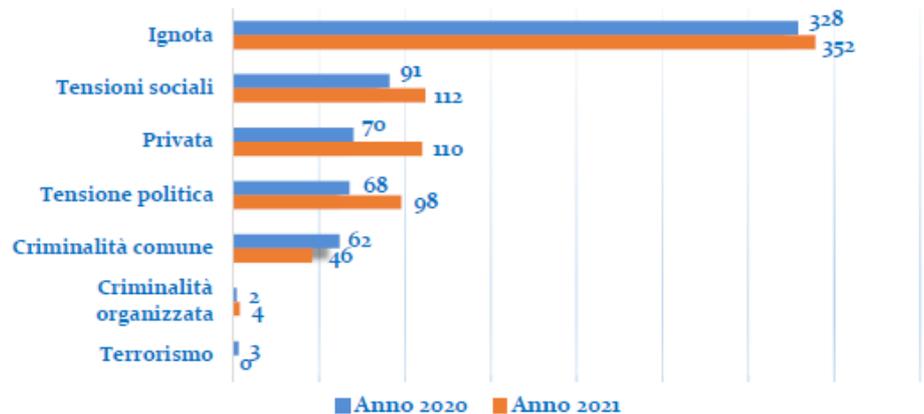
COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Distinzione per matrice

Nel **2021** si sono registrati **722** atti intimidatori di cui **352** di matrice ignota (48,8%), **112**

ricongducibili a tensioni sociali (15,5%), **110** di natura privata (15,2%), **98** ricongducibili a tensione politica (13,6%), **46** di criminalità comune (6,4%) e **4** di criminalità organizzata (0,6%).

Gli atti ricongducibili a tensione politica e sociale hanno costituito complessivamente il 29% del totale.



Distinzione per incarico

Nella tabella che segue si mostrano gli atti di intimidazione **distinti in base all'incarico del 2020 e 2021**.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025



Nel **2021**, in cui si sono registrati **722** atti intimidatori, gli amministratori locali vittime di intimidazioni sono riconducibili alle seguenti categorie:

- _ sindaci anche metropolitani: **377** casi (52,2%)
- _ consiglieri comunali anche metropolitani: **132** casi (18,3%)
- _ componenti della giunta comunale: **116** casi (16,1%).

I sindaci si confermano gli amministratori più colpiti, avendo subito il **52,2%** del totale degli atti intimidatori.

Nella tabella che segue si mostrano, per ciascuna **regione**, gli atti di intimidazione distinti in base all'incarico.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

ANNO 2021	TOTALE	Sindaco anche metrop.	Pres. della provincia	Consigliere comunale anche metrop.	Componente giunta comunale	Presidente di consiglio comunale/ metrop./ provinciale	Presidente/ Consigliere/ Assessore comunità montana	Componente organo unione comuni consorzi enti locali	Componente organo decent.	Commissario straordinario	Incarico non specificato	Bene pubblico
ITALIA	722	377	10	132	116	21	6	6	12	6	7	29
ABRUZZO	21	8	0	4	5	0	2	0	0	0	1	1
BASILICATA	7	5	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
CALABRIA	73	28	0	21	6	0	0	2	0	1	0	15
CAMPANIA	77	42	0	19	9	2	0	0	0	5	0	0
EMILIA ROMAGNA	34	18	0	5	10	0	0	0	1	0	0	0
FRIULI VENEZIA GIULIA	21	9	1	0	4	3	0	2	0	0	2	0
LAZIO	33	16	0	5	4	2	1	0	2	0	0	3
LIGURIA	24	13	0	4	2	2	0	0	3	0	0	0
LOMBARDIA	105	65	1	16	17	1	0	1	1	0	1	2
MARCHE	11	10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
MOLISE	5	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
PIEMONTE	48	25	1	8	5	1	0	0	3	0	3	2
PUGLIA	66	34	0	17	13	2	0	0	0	0	0	0
SARDEGNA	25	8	0	9	6	2	0	0	0	0	0	0
SICILIA	64	33	0	11	11	3	1	1	0	0	0	4
TOSCANA	30	17	1	6	4	1	1	0	0	0	0	0
TRENTINO ALTO ADIGE	20	4	4	0	12	0	0	0	0	0	0	0
UMBRIA	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
VALLE D'AOSTA	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
VENETO	53	35	2	5	4	2	1	0	2	0	0	2

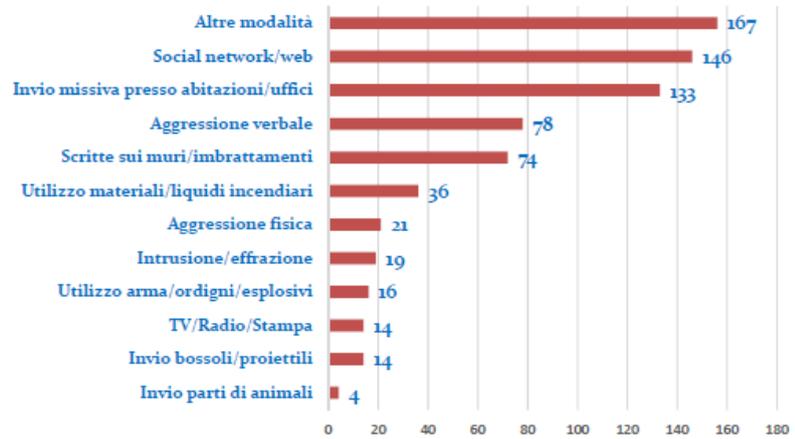
Modus operandi

Il *modus operandi* più frequente nel **2021** è costituito da altre modalità di esecuzione (varie tipologie di danneggiamenti di beni privati o pubblici, ecc) che rappresenta il **167** casi = 23%; seguono la pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui *social network/web* (**146** episodi = 20% di cui **97** mediante *facebook*), l'invio di missive presso abitazioni/uffici (**133** casi = 18%), le aggressioni verbali (**78** casi = 11%), le scritte sui muri/imbrattamenti (**74** casi = 10%) e l'utilizzo di materiali/liquidi incendiari (**36** casi = 5%).

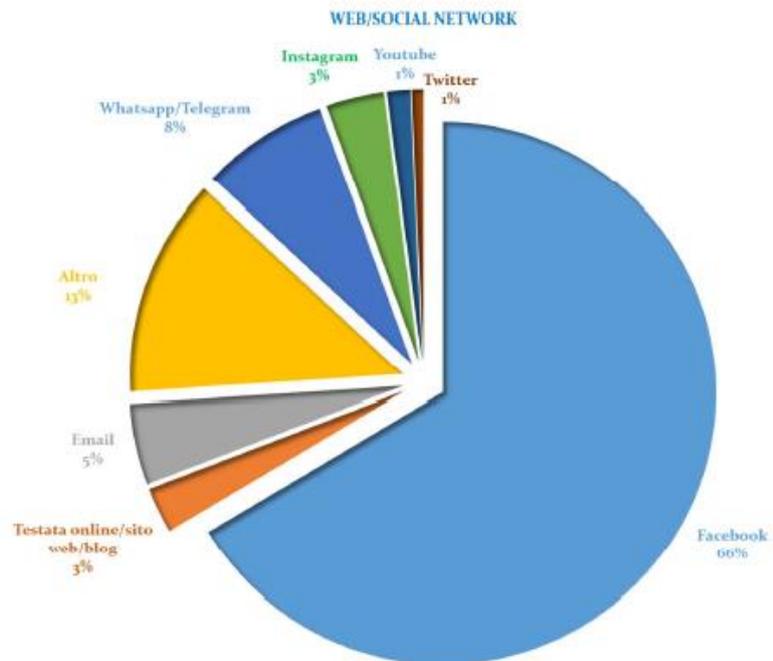


COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Modus operandi 2021



Il focus sul *modus operandi* mediante l'uso dei *social network/web*, nel 2021, registra l'utilizzo della piattaforma *facebook* quale strumento preminente nelle modalità di manifestazione del pensiero *in specie*.





COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

SESTO RAPPORTO SUI FENOMENI CORRUTTIVI E DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA IN TOSCANA. ANNO 2021

Un altro documento di particolare importanza per la nostra analisi è il “Sesto Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione”, curato dalla Scuola Normale di Pisa, su commissione della Regione 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, inoltre, 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-spie correlati a questi fenomeni.

Gli elementi che emergono dal rapporto sono stati sintetizzati in un documento, che in parte riportiamo qui di seguito, integrandolo con frammenti del rapporto integrale, ritenute di maggior interesse per l'analisi o riferite in modo specifico al nostro territorio.

> Gli episodi del 2021 confermano le specificità territoriali della proiezione criminale delle mafie nazionali e transnazionali nel territorio regionale, ossia la c.d. “**variante**” toscana.

Dall'analisi dei principali episodi intercorsi alcune dinamiche di riproduzione criminale restano prevalenti:

(a) una presenza **pulviscolare** di **soggetti e investimenti criminali** sul territorio regionale;

(b) **forme organizzative reticolari** e tendenzialmente poco strutturate;

© **una forte vocazione imprenditoriale** che si esprime nel **mercato** piuttosto che nei territori, attraverso attività di **riciclaggio** e, in maniera più limitata, attraverso imprese mafiosa con sede legale stabile nella regione;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

LE MUTAZIONI DELLA 'VARIANTE' CRIMINALE IN TOSCANA

- | | | | |
|------------|--|------------|--|
| 01. | matrice poli-criminale della proiezione mafiosa in regione, data l'elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti | 04. | presenza pulviscolare sul territorio , ma concreto rischio di radicamento territoriale e di possibili forme di trapianto organizzativo |
| 02. | capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze e, talvolta, di collusioni con operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala associativa; | 05. | vocazione imprenditoriale delle mafie non più per mero riciclaggio, ma per alterare la concorrenza e l'integrità del tessuto economico |
| 03. | carattere multi-territoriale delle attività illecite promosse sul territorio, non più in limitati contesti locali, e periferici, ma su più province della stessa regione; | 06. | negli appalti concorrenza sleale al servizio delle norme , l'accesso criminale si realizza con strategie 'convenzionali' di alterazione della concorrenza e il subappalto |

> Rispetto agli episodi ricondotti a gruppi di **'ndrangheta**, l'analisi identifica un **salto evolutivo nella loro proiezione criminale** in Toscana, come mostrato da più dinamiche concomitanti:

(a) una **matrice sempre più policriminale delle attività economiche promosse**, prodotto di una più elevata diversificazione degli investimenti nei mercati leciti ed illeciti del territorio regionale, che viene utilizzato da questi gruppi come un mercato sia di transito – integrato in reti transnazionali di narcotraffico – sia, allo stesso tempo, di **radicamento economico** – con l'avvio di imprese che hanno sede legale nella regione ed operano nel suo tessuto economico non per fini di mero riciclaggio;

(b) una spiccata **capacità di ricerca e costruzione di co-interessenze** e, talvolta, di collusioni con alcuni operatori economici locali tanto a livello individuale quanto su scala più ampia (es. di comparto);

© **capacità di alterazione dei principi di libera concorrenza** ed integrità nel mercato dei contratti pubblici, attraverso un utilizzo del *metodo mafioso* nei confronti di altri operatori del mercato;

(d) **carattere multiterritoriale** delle attività illecite promosse non più in limitati contesti locali ma su più province della stessa regione e fuori dai confini regionali, con una proiezione diretta anche sugli stessi territori di origine;

> Dall'*events analysis* dei principali episodi di proiezione criminale riferibili alla **criminalità organizzata** avvenuti in Toscana sono emersi **45 casi di proiezione nel corso del 2021**. L'analisi della matrice criminale di questi episodi evidenzia l'elevata capacità di penetrazione soprattutto di soggetti riconducibili ad organizzazioni di origine 'ndranghetista (47% dei casi) tanto nei traffici illeciti su larga scala che interessano il territorio regionale (es. narcotraffico), quanto nell'economia legale. Per numerosità dei casi seguono gli episodi con matrice mista e straniera (26%), camorristica (19%), siciliana (3%) e altre (5%);

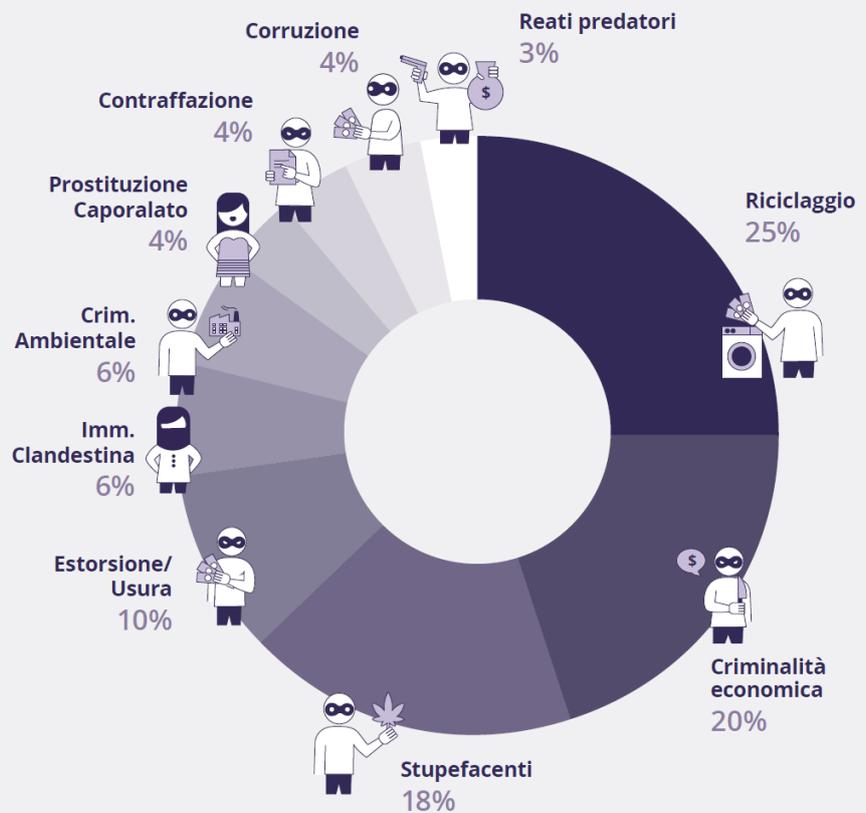
> La distribuzione degli episodi intercorsi nel 2021 (45 casi) per tipologia di **settore illecito** vede prevalere **forme di criminalità economica** (45%), in misura uguale sia per **attività di riciclaggio** che per la commissione di altri reati ad esso connessi (es. **reati fiscali, truffe e frodi**). 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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

riconducibili ad estorsione/usura (10%), favoreggiamento all'immigrazione clandestina e **criminalità ambientale** (entrambi 6%);

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



> Rispetto alla proiezione nei settori dell'economia legale, l'analisi sugli eventi interscorsi 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);

> Nel rapporto si evidenzia, ancora una volta, come l'economia sommersa, i **settori economici a legalità debole** e quelli nei quali sono più diffuse forme di criminalità economica, finanziaria ed ambientale, costituiscono il **principale canale di infiltrazione criminale** delle mafie nel territorio toscano. Dalle



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

evidenze investigative emerse nel 2021, è sempre più evidente la capacità di penetrazione criminale anche in settori e distretti produttivi della Toscana non periferici né tantomeno secondari, ma, al contrario, rilevanti sia sotto un profilo economico che per l'azione di monitoraggio e regolazione pubblica (es. tessile e conciario, rifiuti);

> 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;

> 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).

Tab. 1.2.2 Segnalazioni ricevute in Toscana per provincia in cui è avvenuta l'operatività segnalata.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		Var. % (2020/ 2021)	Var. % Ultimi due bienni	
	val. ass.	quota %	segn. per 100.000 ab.								
Arezzo	391	480	533	566	560	517	616	7,5%	178,8	19,1%	0,6%
Firenze	1.707	1973	1929	2166	2112	2024	2491	30,4%	252,3	23,1%	5,5%
Grosseto	209	237	275	354	347	351	419	5,1%	189,6	19,4%	9,8%
Livorno	294	391	399	448	539	462	638	7,8%	190,1	38,1%	11,4%
Lucca	488	635	693	726	665	569	685	8,3%	176,3	20,4%	-9,8%
Massa Carr.	189	304	258	295	306	315	430	5,2%	215,7	36,5%	24,0%
Pisa	400	512	442	570	504	500	734	8,9%	177,5	46,8%	14,9%
Pistoia	421	453	466	520	467	481	604	7,4%	210,1	25,6%	9,9%
Prato	785	601	785	876	888	905	995	12,1%	400,7	9,9%	7,7%
Siena	221	322	349	456	476	571	594	7,2%	222,3	4,0%	25,0%
Toscana	5105	5908	6129	6977	6864	6695	8206	100,0%	222,2	22,6%	7,7%

Fonte: Banca d'Italia, *Quaderni dell'antiriciclaggio dell'Unità di Informazione Finanziaria*, (anni 2015-2021)

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;



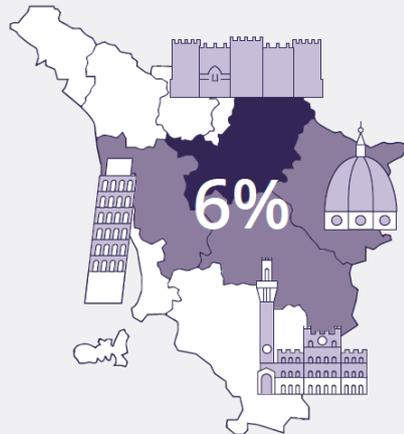
COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tab. 1.2.3 Segnalazioni ricevute per 100.000 abitanti in base alla provincia in cui è avvenuta l'operatività segnalata (anni 2019-2021)

Provincia	Ranking 2021	2021	Ranking 2020	2020	Ranking 2019	2019
Milano	1	441,2	2	356,3	2	351,8
Prato	2	400,7	1	357,6	1	364,5
Roma	3	375,1	7	223,7	4	313,6
Napoli	4	323,3	4	273,3	3	317,4
Rimini	5	316,0	11	206,5	6	245,9
Trieste	6	298,7	5	238,7	7	231,8
Imperia	7	292,1	3	275,3	8	218,9
Brescia	8	266,4	10	209,8	16	194,8
Bolzano	9	262,0	54	153,2	15	198,0
Crotone	10	257,5	15	188,2	17	192,8
Firenze	12	252,3	8	213,9	12	205,0
Sienna	23	222,3	20	178,1	9	213,7
Massa-Carrara	31	215,7	53	153,5	49	158,0
Pistoia	36	210,1	40	162,5	37	167,3
Livorno	49	190,1	42	160,6	67	137,7
Grosseto	50	189,6	45	157,0	48	158,8
Arezzo	54	178,8	39	162,6	55	150,1
Pisa	57	177,5	78	121,9	85	120,9
Lucca	58	176,3	27	171,1	57	146,4

Fonte: Banca d'Italia, *Quaderni dell'antiriciclaggio dell'Unità di Informazione Finanziaria*, (anni 2019-2021)

IL RICICLAGGIO IN TOSCANA: LE SEGNALAZIONI SOSPETTE



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)

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



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

> Secondo i dati della D.I.A., sono state ben **11.266 le operazioni analizzate** dalla Direzione nel 2021 perché ritenute riconducibili direttamente a fenomeni di criminalità organizzata, pari al 5,8% del totale nazionale, con una crescita del 88% rispetto al 2020, anno nel quale vi era già stato un forte incremento dell'attività di monitoraggio. Questo dato pone la **Toscana al 7° posto** per numero complessivo di operazioni analizzate dalla DIA nel 2021, al **4° tra le regioni del Centro-Nord** Italia dopo Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna;

> 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

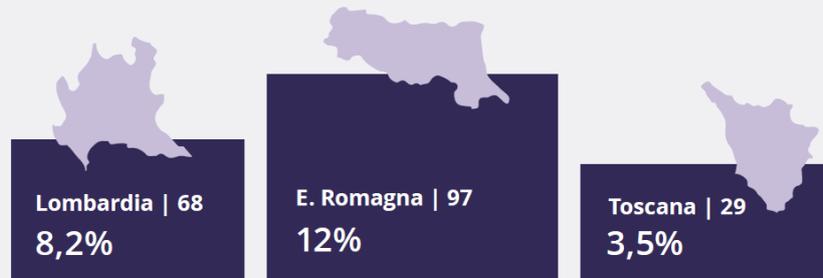


COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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.

IL MERCATO DEI CONTRATTI PUBBLICI. LE INTERDITTIVE ANTIMAFIA



Imprese destinatarie di interdittiva antimafia con sede nelle regioni del Centro - Nord Italia Fonte: DIA (2021)



29 provv. nel 2021

-15% rispetto al 2020 | +106% nell'ultimo triennio

I beni confiscati in Toscana

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%);

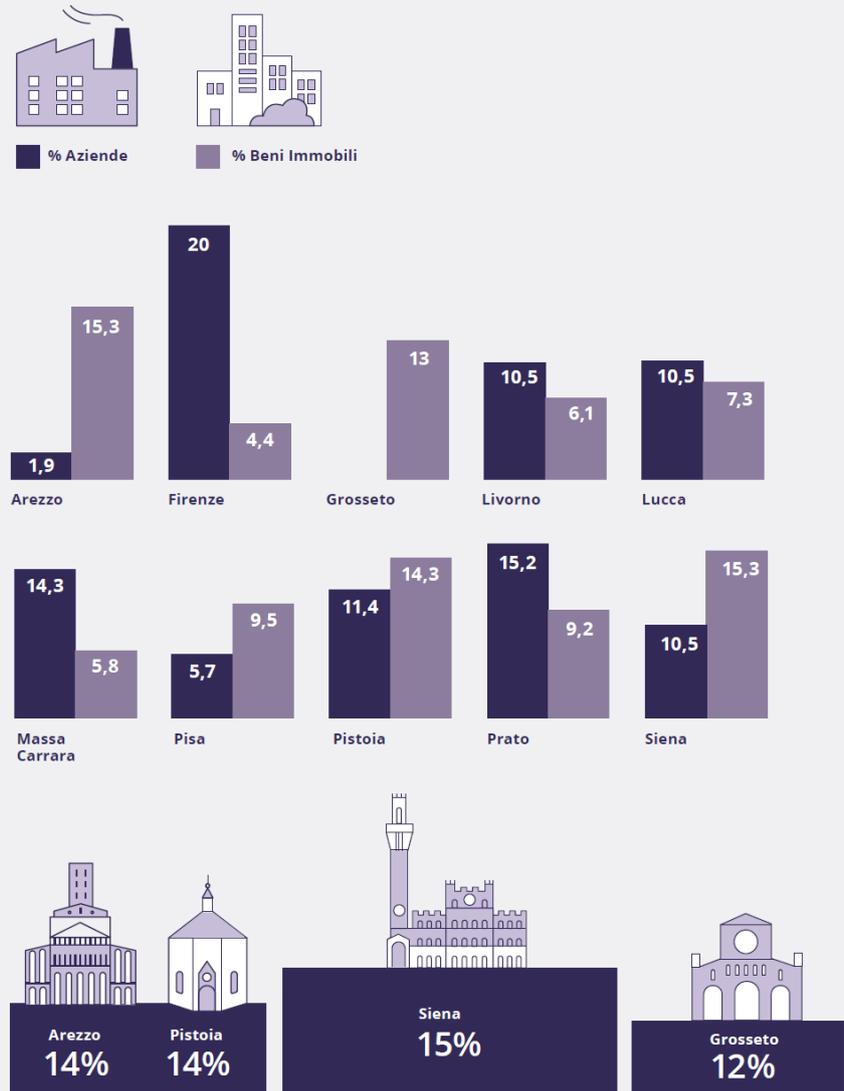
> Su base provinciale, **la provincia di Siena** risulta essere la prima in regione per numero di beni (15% del totale in regione), seguita da Pistoia (14%), Arezzo (13%) e Grosseto (11%). Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC in Toscana. Circa 1/3 delle aziende in gestione sono localizzate nei comuni di Firenze e Prato (lo scorso anno circa il 50%), con



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

una maggiore dispersione sul territorio regionale anche dei beni immobili in gestione presenti;

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE BENI CONFISCATI NELLE PROVINCE DELLA TOSCANA (Fonte ANBSC 2021)



In base agli ultimi dati disponibili, si osserva un incremento molto elevato nel numero di beni in due province della Toscana, **quelle di Siena (+197%)** e **Grosseto (+178%)**, con la prima che supera per numero di beni ospitati le province di Arezzo e Pistoia, seguite appunto dalla provincia più a sud della Toscana.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tab. 1.2.8: Distribuzione dei beni immobili in gestione per categoria nelle province della Toscana (2021-2022).

Provincia	Altra unità immobiliare	Terreno	Unità immobiliare a destinazione commerciale e industriale	Unità immobiliare per alloggio e usi collettivi	Unità immobiliare per uso di abitazione e assimilabile	Totale	Var. perc.
Arezzo	1	22	5	-	32	60	50%
	2,9%	16,5%	7,9%	-	12%	11,8%	
Firenze	1	-	4	-	7	12	-
	2,9%	-	6,3%	-	2,6%	2,4%	
Grosseto	12	13	1	-	56	82	228%
	34,3%	9,8%	1,6%	-	21,1%	16,1%	
Livorno	2	3	4	-	17	26	-35%
	5,7%	2,3%	6,3%	-	6,4%	5,1%	
Lucca	1	6	5	-	25	37	85%
	2,9%	4,5%	7,9%	-	9,4%	7,3%	
Massa-Carrara	1	5	7	-	10	23	64,3%
	2,9%	3,8%	11,1%	-	3,8%	4,5%	
Pisa	2	34	-	1	22	59	7,3%
	5,7%	25,6%	-	9,1%	8,3%	11,6%	
Pistoia	5	14	11	10	23	63	16,7%
	14,3%	10,5%	17,5%	90,9%	8,6%	12,4%	
Prato	-	2	14	-	39	55	22,2%
	-	1,5%	22,2%	-	14,7%	10,8%	
Siena	10	34	12	-	35	91	264%
	28,6%	25,6%	19%	-	13,2%	17,9%	
Totale	35	133	63	11	266	508	53,9%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Le prime quattro province, da sole, ospitano oltre la metà (54%) dei beni totali censiti dall'ANBSC nella regione, superando altre province, come quelle di Firenze, Lucca e Prato, con un radicamento criminale tradizionalmente più visibile e documentato dall'azione di contrasto antimafia espressa negli anni. L'incremento riguarda ancora una volta i beni immobili in gestione, ma a differenza degli altri anni, la crescita più significativa si riscontra nel numero di unità a fini abitativi (circa il 60% in aumento rispetto allo scorso rapporto sul 2020), e non nei terreni che, sebbene in aumento (+33%), non trainano il dato complessivo.

Le unità abitative subiscono un aumento rilevante proprio nelle province di Grosseto e Siena, a testimonianza di come le attività di riciclaggio nel settore immobiliare in questi territori non si siano limitate a semplice "ripulitura" dell'origine criminale dei capitali investiti, ma ad una loro valorizzazione in attività economiche del settore. Più di un terzo delle unità abitative attualmente in gestione, infatti, sono ospitate nelle due province.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tab. 1.2.7: Distribuzione dei beni confiscati per genere nelle province della Toscana

Province	2019-2020			2020-2021			2021-2022			Var. perc.
	Aziende	Beni immobili	Totale beni	Aziende	Beni immobili	Totale beni	Aziende	Beni immobili	Totale beni	
Arezzo	0 0%	83 19,4%	83 17%	1 1,6%	85 17,8%	86 15,9%	2 1,9%	105 15,3%	107 13,5%	24,4%
Firenze	17 28,3%	28 6,5%	45 9,2%	17 27%	28 5,9%	45 8,3%	21 20%	30 4,4%	51 6,4%	13,3%
Grosseto	0 0%	14 3,3%	14 2,9%	0 0%	32 6,7%	32 5,9%	0 -	89 13%	89 11,2%	178,1%
Livorno	9 15%	42 9,8%	51 10,4%	8 12,7%	41 8,6%	49 9,1%	11 10,5%	42 6,1%	53 6,7%	8,2%
Lucca	9 15%	32 7,5%	41 8,4%	10 15,9%	33 6,9%	43 8%	11 10,5%	50 7,3%	61 7,7%	41,9%
Massa-Carrara	8 13,3%	22 5,1%	30 6,1%	9 14,3%	28 5,9%	37 6,8%	15 14,3%	40 5,8%	55 6,9%	48,6%
Pisa	2 3,3%	58 13,5%	60 12,3%	2 3,2%	58 12,1%	60 11,1%	6 5,7%	65 9,5%	71 9%	18,3%
Pistoia	4 6,7%	73 17%	77 15,8%	4 6,4%	81 17%	85 15,7%	12 11,4%	98 14,3%	110 13,9%	29,4%
Prato	11 18,3%	49 11,4%	60 12,3%	12 19,1%	53 11,1%	65 12%	16 15,2%	63 9,2%	79 10%	21,5%
Siena	0 0%	28 6,5%	28 5,7%	0 0%	39 8,2%	39 7,2%	11 10,5%	105 15,3%	116 14,6%	197,4%
Totale	60 100%	429 100%	489 100%	63 100%	478 100%	541 100%	105 100%	687 100%	792 100%	46,4%

Fonte: Nostra elaborazione da dati ANBSC

> **I beni attualmente in gestione** sono 592 (75% del totale), in aumento rispetto all'anno precedente (+57%), mentre quelli che risultano destinati ammontano a 200 (25%) con un incremento del 22% rispetto al 2020. Nonostante **l'incremento nel numero di beni destinati**, resta molto ampio il numero di beni in attesa di destinazione perché giunti a confisca definitiva (56% dei beni in gestione, 329 in val. ass.);

Il mercato illecito degli stupefacenti

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).

La tratta di esseri umani legata al racket della prostituzione

Il fenomeno della tratta di esseri umani presenta contorni diversificati sul territorio toscano, a cui corrispondono molteplici canali di sfruttamento: dalla prostituzione al lavoro forzato, da attività illegali coatte (spaccio di droga, furti, borseggi) all'accattonaggio conto terzi, dai matrimoni forzati a quelli servili, sino all'espianto e traffico di organi.

> Negli anni pre-pandemia (2016-2019), le statistiche giudiziarie mostrano un **numero significativo di procedimenti penali iscritti** per i reati di riduzione in schiavitù e di tratta di esseri umani. Nello specifico, nel primo caso sono stati avviati 11 procedimenti penali nel 2017 (circa il 10% del dato nazionale), 5 nel 2018 (5% del dato nazionale) e 7 nel 2019 (9% del dato nazionale).



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Per il reato di tratta di esseri umani sono stati avviati 12 procedimenti penali nel 2017 (5% su scala nazionale), 9 nel 2018 (4% su scala nazionale) e 7 nel 2019 (4% su scala nazionale);

> Nel 2020 su 99 persone indagate per il reato di sfruttamento della prostituzione, ben 71 (circa il 72%) era di origine straniera, confermandone l'elevato grado di internazionalizzazione sia degli autori di reato che delle vittime. Rispetto al territorio toscano, le organizzazioni criminali nigeriane, albanesi e rumene sono tra le più attive e controllano ampi

segmenti del mercato della tratta;

> Rispetto al mercato della prostituzione, le evidenze raccolte sembrano mostrare una diminuzione delle donne sulle strade toscane. Attualmente, le **nazionalità maggiormente coinvolte** nell'esercizio della prostituzione in Toscana sono quella rumena, nigeriana, brasiliana, albanese e ungherese;

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%);
 - © 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:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- 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 (49% 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/controlli (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).

Rispetto al biennio precedente, i settori maggiormente interessati dai reati contro la pubblica amministrazione (vedi tabella 2.2.5.) sono stati anche nel 2021, come negli anni precedenti, gli appalti – complessivamente circa il 55% dei casi, in linea con l'anno precedente, ma con una diversa distribuzione: in crescita per servizi e forniture, in diminuzione per i lavori pubblici; si può ipotizzare che questo sia anche il riflesso della proiezione nell'universo della corruzione di una diversa allocazione della spesa pubblica negli anni dell'emergenza pandemica. Crollano rispetto al biennio precedente in termini percentuali – 4% contro l'11,5% di casi – e in termini assoluti gli eventi emersi nel governo del territorio. Stabili in termini percentuali (ma in crescita in termini assoluti) rispetto agli anni precedenti gli eventi di potenziale corruzione che riguardano nomine e incarichi (5%) e controlli e verifiche (4%).

In calo la percentuale di casi di corruzione nella gestione delle entrate fiscali (ma in aumento in termini assoluti), parti al 3%. In riduzione sia in termini percentuali che assoluti i casi che investono il settore della giustizia (5.5%), mentre nell'ambito della sanità dopo il picco in termini percentuali del 2020, nel 2021 si riduce la percentuale al 6,5% dal 9,1%, pur con un aumento in termini assoluti.

Nel territorio toscano l'ammontare limitato di casi di corruzione non permette confronti significativi in termini percentuali. Si rileva comunque un aumento significativo di casi nell'attività contrattuale, che si conferma l'area più sensibile al rischio corruzione: in tutto 19 i casi di corruzione – raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – nel settore degli appalti, soprattutto quelli per opere pubbliche.

Emergono anche 6 casi nel settore delle verifiche, il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità e 3 nel governo del territorio.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tabella 2.2.5: Settore episodio di corruzione, anni 2019-2021

SETEPIS	Italia						Toscana					
	2019		2020		2021		2019		2020		2021	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Appalti opere pubbliche	68	20,12	70	26,72	88	18,60	1	5	3	18,75	9	23,08
Appalti forniture	53	15,68	37	14,12	78	16,49	1	5	2	12,5	6	15,38
Appalti servizi	84	24,85	32	12,21	85	17,97	3	15	4	25	4	10,26
Governo territorio	26	7,69	30	11,45	18	3,81			2	12,5	3	7,69
Assistenza sociale	7	2,07	2	0,76	12	2,54			1	6,25		
Nomine, incarichi	33	9,76	12	4,58	25	5,29	5	25	1	6,25	3	7,69
Controlli, verifiche	40	11,83	14	5,34	21	4,44	4	20	2	12,5	6	15,38
Finanziamento imprese	12	3,55	8	3,05	7	1,48			1	6,25		
Ambiente, territorio	2	0,59	4	1,53	3	0,63						
Istruzione, università	4	1,18	3	1,15	7	1,48					2	5,13
Istituzionale	3	0,89	4	1,53	5	1,06			1	6,25		
Elettorale	24	7,10	20	7,63	37	7,82			1	6,25	2	5,13
Giustizia	37	10,95	40	15,27	26	5,50	2	10	1	6,25		
Gestione entrate	13	3,85	14	5,34	16	3,38	1	5	1	6,25	1	2,56
Sanità	23	6,80	24	9,16	31	6,55	1	5			3	7,69
Altro	50	14,79	37	14,12	20	4,23	5	25	2	12,5	0	0,00

Fonte: elaborazione dell'autore su dati da lanci di stampa-progetto CECO

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

■ Nazionale ■ Toscana



53% **49%** Appalti



3% **3%** Gestione entrate



4% **15%** Controlli



6% **--** Giustizia



5% **8%** Nomine



4% **8%** Governo del territorio



6% **8%** Sanità

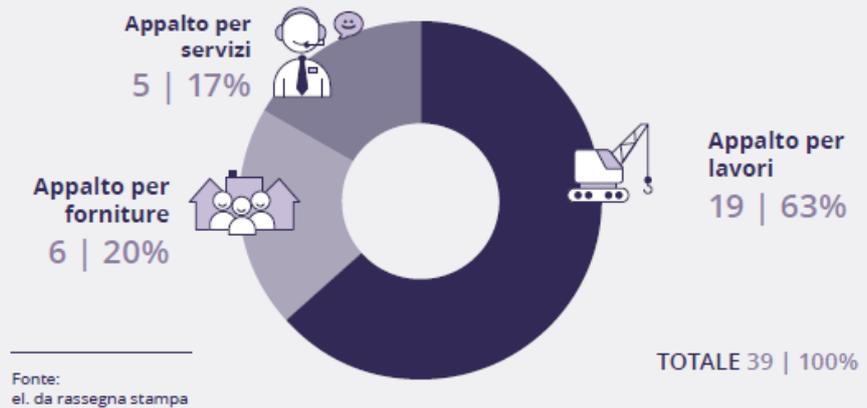


8% **5%** Altro



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

TIPI DI APPALTO NEGLI EVENTI DI POTENZIALE CORRUZIONE
MAPPATI IN TOSCANA (ANNI 2016-2021)



> 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**

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



> 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--notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. – quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

RISORSE PRIVATE IMPIEGATE (C.E.C.O. 2021)



33% 41% Denaro



10% 3% Beni materiali



7% 8% Servizi



6% 3% Voti e sostegno politico



5% 8% Assunzioni lavorative



4% 5% Violenza

> 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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tabella 2.2.6: Tipo di attore pubblico coinvolto, anni 2019-2021

TIPATPUB	Italia						Toscana					
	2019		2020		2021		2019		2020		2021	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Politico (n.d.)	23	6,80	17	6,49	3	0,6			1	6,25		
Parlamentare	20	5,92	10	3,82	19	4,0			1	6,25	2	5,1
Ministro, sottosegretario	23	6,80	17	6,49	12	2,5					2	5,1
Organi di indirizzo politico a livello regionale	60	17,75	33	12,6	57	12,1					6	15,4
Organi di indirizzo politico a livello locale	114	33,72	94	35,88	132	27,9			4	25	8	20,5
Europarlamentare	1	0,30	2	0,76	12	2,5					1	2,6
Attore pubblico (n.d.)	7	2,07	1	0,38								
Manager/dirigente pubblico	82	24,26	50	19,08	65	13,7	3	15	2	12,5	5	12,8
Soggetto nominato in enti pubblici	1	0,30	1	0,38	8	1,7						
Soggetto nominato in società pubbliche					1	0,2						
Soggetto di altra nomina politica					4	0,8						
Dipendente pubblico	83	24,56	46	17,56	63	13,3	7	35	3	18,75	11	28,2
Funzionario pubblico	125	36,98	131	50	115	24,3	8	40	8	50	10	25,6
Medico SSN	30	8,88	25	9,54	47	9,9	1	5	1	6,25	5	12,8
Infermiere SSN	5	1,48			2	0,4						
Docente universitario	8	2,37	4	1,53	16	3,4	2	10	1	6,25	4	10,3
Magistrato	36	10,65	15	5,73	26	5,5	3	15	1	6,25	3	7,7
Cancelliere	1	0,30			7	1,5						
Funzionario/dirigente partito	2	0,59			17	3,6					1	2,6
Sindacalista	7	2,07			1	0,2						

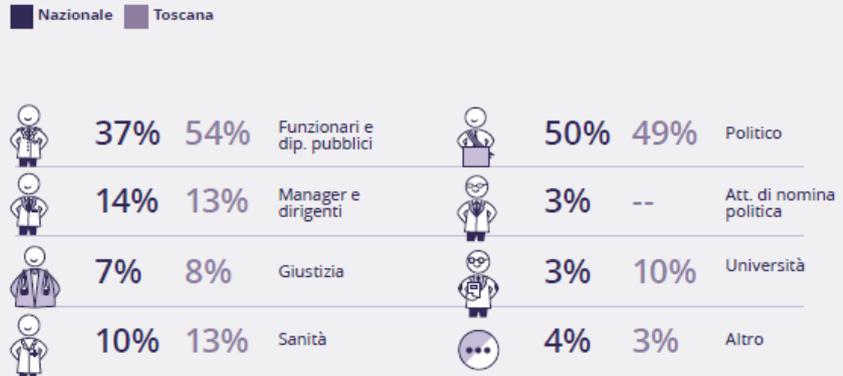
Fonte: elaborazione dell'autore su dati da lanci di stampa-progetto CECO

Per quanto concerne il tipo di attori pubblici coinvolti nella (presunta) corruzione a livello nazionale, si osserva un incremento sostanziale di attori politici. Tra gli attori pubblici codificati sono presenti in un quarto dei casi funzionari pubblici (24%), ma anche dipendenti pubblici (13%), con un totale di 37% e anche manager e dirigenti pubblici sono presenti in modo significativo (14%). Intorno al 13% i casi che complessivamente coinvolgono medici e docenti universitari. La componente di attori politici presenta alcune figure coinvolte in percentuali significative.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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



A livello locale (28%), i sindaci sono presenti in eventi di corruzione nel 17% dei casi, stabili rispetto all'anno precedente, seguiti col 6% dai consiglieri comunali, col 5% dagli assessori comunali e dai presidenti di regione. Dopo l'assenza nel 2020 si presenta di nuovo nel 2021 un coinvolgimento di funzionari di partito e di sindacalisti nel 4% dei casi. Si noti che – dato il significativo incremento di casi codificati – con poche eccezioni in tutti i casi si rileva un incremento in termini assoluti del coinvolgimento degli attori pubblici, in alcuni casi estremamente significativo: ad esempio, raddoppiano i casi di coinvolgimento di medici del SSN.

Nel caso toscano, dopo la completa assenza di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione nel corso del 2019 e i 6 casi che li hanno visti coinvolti nel corso del 2020, il trend in crescita si conferma con ben 19 casi nel 2021 (15% a livello regionale, 20% in quello locale). A dominare la scena sono ancora i funzionari e dipendenti pubblici, figure che sommandosi a manager pubblici e soggetti nominati in enti pubblici sono coinvolti in 26 casi. Tra le altre figure istituzionali, vi sono 5 casi che vedono una partecipazione di medici del SSN, 4 casi con docenti universitari, 3 con 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:

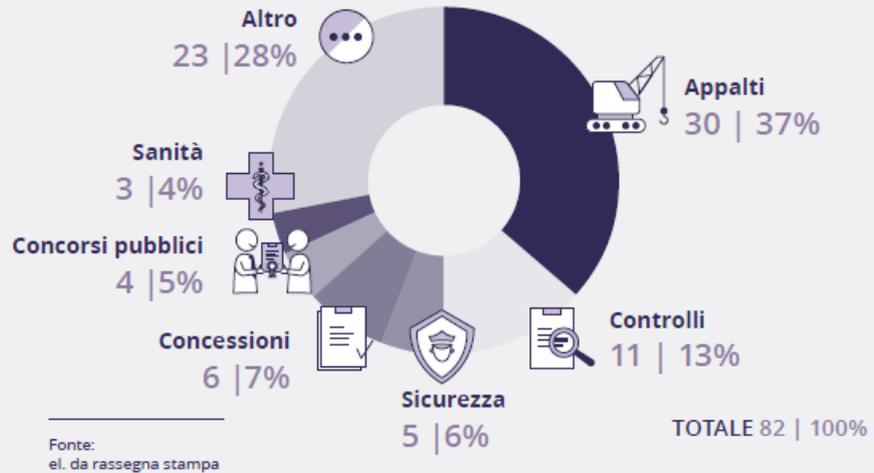
- Su 68 episodi analizzati (negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della **corruzione sistemica**, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. 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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico.

**TIPOLOGIE DELLA NATURA DEGLI SCAMBI OCCULTI NEGLI
EVENTI DI POTENZIALE CORRUZIONE MAPPATI IN TOSCANA**
(ANNI 2016-2021)



> 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**, sviluppatesi 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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

RISORSE PUBBLICHE IMPIEGATE (C.E.C.O. 2021)

	5%	3%	Info riservate e ricattatorie
	2%	--	Protezione politica
	20%	21%	Decisioni e programm.
	35%	31%	Decisioni discrezionali
	6%	8%	Omissione decisioni
	12%	26%	Altro

> 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.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

**PER MITIGARE IL RISCHIO NEGLI APPALTI:
Verso una prevenzione sostanziale della corruzione**

- | | |
|--|---|
| 01. trasparenza integrale di ogni spesa e acquisto pubblico | 06. formazione etica del personale pubblico |
| 02. digitalizzazione e conseguente accelerazione delle procedure, senza rinunciare a competizione e controllo | 07. iniezione di competenze professionali tecniche (ingegneri, informatici, statistici, economisti, aziendalisti, etc.) |
| 03. rafforzamento dei controlli successivi sulla qualità finale di lavori, servizi e prestazioni | 08. introduzione e valorizzazione di strumenti di alert e red-flags che evidenzino potenziali anomalie in singole procedure, processi decisionali o settori di intervento, orientando controlli mirati |
| 04. rafforzamento ed estensione degli strumenti di prevenzione diffusa e controllo sociale degli abusi di potere, come consultazione, monitoraggio e accesso civico | 09. istituire canali di segnalazione riservata ("whistleblowing") di potenziali anomalie e illeciti utilizzabili anche dagli operatori privati" |
| 05. valorizzazione ed estensione di "buone pratiche", tra cui la vigilanza collaborativa con ANAC, i patti di integrità 2.0, codici di condotta specifici per operatori del settore | 10. favorire a livello regionale l'aggregazione dei centri di spesa e valorizzare le competenze tecniche dei funzionari addetti |

Principali episodi di potenziale corruzione in Toscana – anno 2021

La ripartizione degli eventi di potenziale corruzione si è basata, come negli anni scorsi, su quanto

estrapolato dopo ricerca per parole chiave (corruzione, concussione, turbativa d'asta, illecito

finanziamento) dalla rassegna stampa locale e nazionale.

Provincia di Siena

Archiviazione per truffa ai danni della regione.

Nell'ambito dell'inchiesta iniziata nel 2020, è stata archiviata l'ipotesi di truffa ai danni della Regione, mentre due dirigenti di imprese sono stati assolti dall'accusa di scambio di favori.

Provincia di Siena

Operazione "Hidden Partner" – Riciclaggio e corruzione

La Procura di Siena ha indagato un grande operatore economico e finanziario straniero ipotizzando che questi abbia reinvestito fondi provenienti da paradisi fiscali rilevando storiche attività commerciali, tra cui bar e ristoranti, in diverse città. Tra gli indagati diversi dirigenti della holding e alcuni amministratori pubblici. Sono dodici le persone coinvolte nell'inchiesta accusate a vario titolo di autoriciclaggio, corruzione, reati tributari, societari e reati contro il patrimonio. Oltre ad alcune misure, si è proceduto a un ingente sequestro preventivo di beni mobili e immobili.

Soffermandoci specificamente sugli andamenti di interesse, in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrazione, è stata evidenziata una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente (- 3%: da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021), con:

- (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., - 39% rispetto al 2020);



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- (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%).

Fermo restando l'importanza di tutti i dati trasmessi dalla Provincia, sicuramente da attenzionare sono i dati relativi al *trend* di crescita di:

- reati di corruzione minorile;
- estorsione (aumento dal 2019 al 2021 dell'83%);
- atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali;
- seppur in presenza di un quadro regionale con "presenza pulviscolare di soggetti e investimenti criminali" e dalla prevalenza di investimenti prevalentemente privati, piuttosto che nel "mercato dei contratti pubblici", è stata registrata una più elevata diversificazione degli investimenti anche in "mercati leciti";
- interdittive antimafia nei confronti di imprenditori operanti nel settore dell'edilizia, escavazione, movimento terra e costruzione di opere di urbanizzazione;
- + 143% di episodi di potenziale corruzione nel 2021 rispetto al 2020 (pari a 39 episodi totali);
- turbativa d'asta;
- episodi nell'attività contrattuale pubblica, con incidenza maggiore nel settore degli appalti per le opere pubbliche;
- crescita in termini assoluti (anche se non in termini percentuali) degli eventi di corruzione potenziale che riguardano nomine e incarichi, controlli e verifiche;
- dopo la totale assenza di attori politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione nel 2019, il *trend* di crescita del 2020 si conferma nel 2021.

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

Per ulteriori elementi di analisi del contesto esterno, si rimanda al Documento Unico di Programmazione in forma semplificata (DUPS), approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 12.05.2023.

A.2 Contesto interno

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

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

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

L'analisi è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

svolte, per evidenziarne il sistema delle responsabilità;

- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

A.2.1. La struttura organizzativa.

La dotazione organica effettiva prevede: un Segretario e n. 17 dipendenti in servizio al 31.12.2022.

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

1. Area 1-Risorse (della cui responsabilità risulta incaricato un dipendente dell'area funzionari ed esperti di elevata qualificazione);

2. Area 2-Servizi alla persona, all'impresa e di supporto amministrativo (della cui responsabilità risulta temporaneamente ed eccezionalmente incaricato un dipendente dell'area istruttori, nelle more delle procedure per il reclutamento di personale dell'area funzionari ed esperti di elevata qualificazione, come da sottosezione 3.3 del presente piano (*"Piano triennale di fabbisogno del personale"*));

3. Area 3-Valorizzazione e sviluppo del territorio (della cui responsabilità risulta temporaneamente ed eccezionalmente incaricato il Sindaco, ex art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, nelle more delle procedure per il reclutamento di personale dell'area funzionari ed esperti di elevata qualificazione, come da sottosezione 3.3 del presente piano (*"Piano triennale di fabbisogno del personale"*));

4. Area Polizia Municipale (gestita in forma associata con il Comune di Monteroni d'Arbia, Ente capofila, di cui è dipendente il Comandante, titolare di posizione organizzativa).

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

A.2.2. Funzioni e compiti della struttura.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questa, nell'ambito delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa attribuiti con il sopra citato PEG 2023-2025.

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

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

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

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

Come si evince dalla sezione del Dup (*"Organismi gestionali ed erogazione dei servizi"*), approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 12.5.2023, si ritengono utili le seguenti specificazioni:

"Il Comune di Buonconvento, per disposizioni di legge (Acquedotto/rifiuti) o per propria volontà ha ritenuto opportuno affidare parte dei servizi di propria competenza ad organismi esterni.

In particolare, l'intero settore del servizio idrico integrato con fognatura e depurazione è stato preso in carico, per tutti i comuni, dall'Acquedotto del Fiora Spa. L'organo sovrapendente tale società è ovviamente l'Ambito Ottimale n. 6 Ombrone che funge da coordinato e controllore del servizio a livello globale di area.

Come per l'acquedotto, anche per i rifiuti, il Comune di Buonconvento ha inteso servirsi di una società partecipata, Sienambiente, che poi a sua volta fa parte dell'attuale gestore SEI TOSCANA. Lo scopo è quello di avere un servizio completo di trasporto e smaltimento dei rifiuti. Il servizio di spazzamento meccanico è rimasto invece all'interno dell'amministrazione Comunale.

Il gestore SEITOSCANA svolge per conto del Comune anche il servizio di gestione del Centro di Raccolta (...).

Per il trasporto pubblico locale i trasporti extraurbani sono in concessione a livello regionale a AUTOLINEE TOSCANE come da appalto della REGIONE e il Comune di Buonconvento contribuisce alla sua quota parte per il lotto debole e il lotto strutturato del piano di mobilità

Il servizio reti GAS che rimane in capo ad Intesa spa.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Altri servizi sono stati dati in concessione ad Arbia Servizi è una società totalmente a partecipazione pubblica di cui il comune è socio. Attualmente sta svolgendo i servizi di manutenzione del verde e i servizi di seppellimento salme. La società gestisce inoltre lo strumento di rilevamento delle infrazioni del CdS per quanto riguarda le notifiche e il servizio di postalizzazione degli avvisi. (...)

Il Comune conferma il servizio gestione degli alloggi comunali ERP, la cui gestione rimane in capo a Siena Casa Spa (...).

Per le politiche educative il comune ha un NIDO per la fascia di età 0-3 gestito attraverso cooperativa scelta mediante bando pubblico.

Il Comune non ha proprie scuole, quindi non esistono scuole materne, elementari e medie gestite direttamente. Il Comune partecipa mettendo a disposizione gli immobili, ne paga le utenze e offre un contributo all'istituto comprensivo per la gestione delle stesse. Il comune eroga somme anche per progetti specifici effettuati dalle scuole.

I servizi ausiliari alle scuole quali la mensa scolastica ed il trasporto pubblico sono servizi offerti direttamente dal Comune.

La refezione scolastica avviene tramite una società alla quale è stato affidato il servizio a mezzo di bando e che gestirà fino alla scadenza del contratto.

Il servizio di Scuolabus viene svolto con due mezzi. Uno di proprietà dell'ente mentre l'altro preso con noleggio a freddo fino al termine della stagione scolastica. E' volontà dell'ente valutare concretamente l'acquisto del mezzo per il riscatto del noleggio. Gli autisti sono dipendenti del comune.

Il comune, per i servizi sociali, oltre all'asilo nido e ai servizi socioassistenziali/sanitari offerti tramite la Società della Salute, offre alcuni servizi sociali particolari. Tra questi quello che assume particolare rilievo è il centro di aggregazione sociale (per anziani) ad apertura diurna. Il servizio è gestito tramite soc. cooperativa. (...)

L'illuminazione pubblica è gestita per conto dell'Ente da una società tramite convenzione CONSIP la quale ha un contratto per manutenzione ordinaria e investimenti sugli impianti.

La viabilità viene gestita dal Comune di Buonconvento (...).

Il servizio di polizia municipale è in convenzione con il Comune di Monteroni d'Arbia per quanto riguarda l'utilizzo del responsabile dello stesso. In particolare, il corpo di polizia è sempre interno, ma il Comandante è in Convenzione.

La funzione relativa alla protezione civile è associata, ma a differenza di tutti gli altri servizi associati, in questo caso il Comune Capofila e il Comune di Buonconvento (...).

Per la specifica delle partecipazioni detenute dall'Ente per la produzione di servizi pubblici di interesse generale, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 175/2016 e s.m.i., si rinvia alla deliberazione di Consiglio comunale n. 56 del 29.12.2022 di ricognizione periodica delle partecipazioni.

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

A. 2.4. La mappatura dei processi

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

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

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

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

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

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

Si evidenzia, comunque, una particolare difficoltà nel giungere al livello di analiticità richiesto dal PNA rispetto anche alla estrema differenziazione dei servizi resi dagli enti locali, tenendo conto delle esigue risorse umane e strumentali, di cui dispongono gli Enti locali (in particolare quelli, come il Comune di Buonconvento, di piccole dimensioni).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

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

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

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

In questa fase, il punto di partenza è costituito dalla mappatura svolta nel 2022, implementata, tuttavia, con la mappatura di ulteriori processi.

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

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

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

pubblici, acquisizione e gestione del personale);

- b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

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

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

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

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

A.3 La valutazione e trattamento del rischio

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

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

A.3.1. Identificazione degli eventi rischiosi

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

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- a) **definire l'oggetto di analisi:** si tratta di individuare l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, oppure le singole attività che compongono ciascun processo. Data la dimensione organizzativa contenuta dell'Ente, il RPCT, in collaborazione con i funzionari dell'Ente, responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha svolto l'analisi per singoli "processi", senza scomporre gli stessi in "attività" (fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture);
- b) **utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative.**

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

- c) **identificare i rischi.**

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

Il "Gruppo di lavoro", coadiuvato dal RPCT, composto dai Responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto un catalogo dei rischi principali.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato dal Gruppo di Lavoro.

A.3.2 Analisi del rischio

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

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

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

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

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

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

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

Questo Ente ha adottato un approccio di tipo qualitativo.

I criteri di valutazione.

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

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

Gli indicatori sono:

- **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- **trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano:** la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

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

La rilevazione di dati e informazioni.

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

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate:

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

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

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

L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis c.p.); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: *whistleblowing* o altre modalità, reclami, indagini di *customer satisfaction*, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

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

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

Misurazione del livello di esposizione al rischio.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

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

L'ANAC raccomanda quanto segue:

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

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

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

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

A.3.3 La ponderazione del rischio

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

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

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

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

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

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

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

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

In questa fase, il RPCT, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, ha ritenuto di:

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

A.4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

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

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

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

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

A.4.1 Individuazione delle misure

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

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

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

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

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

MISURE GENERALI

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

Il Comune di Buonconvento ha approvato il Codice di comportamento del proprio personale con deliberazione di Giunta comunale n. 42/2014.

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

Si intende, comunque, nell’anno in corso, procedere ad aggiornare il Codice di comportamento alle Linee Guida ANAC n. 177/2020, nonché alle modifiche apportate dal DL 36/2022, convertito nella L. 79/2022, all’art. 54 del D. Lgs. 165/2001, secondo il quale:

- nei codici di comportamento dei dipendenti viene aggiunta una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media, anche con la finalità di tutelare l’immagine della PA;
- si prevede lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale. Durata e intensità dei corsi sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico.

Tale aggiornamento si rende necessario anche al fine di implementare il codice di comportamento dell’Ente con le innovazioni introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Più nel dettaglio, tra le principali novità del DPR, compaiono: la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, nonché l’espressa previsione della misurazione della *performance* dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l’espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente (quali, ad esempio, orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione); la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l’utilizzo dei *social media* non debbano in alcun modo essere riconducibili all’amministrazione di appartenenza o lederne l’immagine ed il decoro. Attenzione viene dedicata anche al rispetto dell’ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica. Tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

Nel caso di conferimenti di incarichi le dichiarazioni devono:

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

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

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

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

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

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

- **all'atto della formazione delle commissioni** per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati [soggetti incaricati della verifica di primo livello: Responsabili di settore per le commissioni di gara relative a gare attinenti



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

alla propria area e Responsabile Ufficio personale per commissioni di concorso];

- **all'atto dell'assegnazione** di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001;
- **all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali** e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del D. Lgs. 39/2013;

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

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

- l'art. 6-*bis* della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.
- il D.P.R. 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse), 7 (Obbligo di astensione) e 14 (Contratti ed altri atti negoziali);
- il D. Lgs. 39/2013: Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- il D. Lgs. 165/2001 – art. 53 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi;
- il D.P.R. n. 3/1957 "*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*" – art. 60 Casi di incompatibilità.

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

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

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

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

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

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

La suddetta comunicazione deve precisare:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

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

Al fine di facilitare le segnalazioni, si allega un fac simile di dichiarazione, laddove si ritenga sussistente una ipotesi di conflitto di interessi (**allegato G**);

d bis. conflitto di interessi nei contratti pubblici.

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

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

Al fine di consentire l'individuazione anticipata di possibili ipotesi di conflitto di interessi nella gara ed evitare che il dipendente non renda o non aggiorni la dichiarazione, l'ANAC, nel PNA 2022, ha fornito indicazioni circa l'adozione di modelli di autodichiarazione guidata.

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

Si allega modello di dichiarazione conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici, da depositare agli atti degli affidamenti di contratti pubblici e relativa attestazione (**Allegato H**).

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Per quanto riguarda l'ipotesi (invero, non infrequente negli enti di più ridotte dimensioni, come il Comune di Buonconvento) in cui i soggetti che compongono organi politici assumano incarichi di natura gestionale, nel PNA 2022, l'Anac ribadisce come **l'obbligo dichiarativo incomba anche sui componenti dell'organo esecutivo** che, avvalendosi della facoltà di cui all'art. 53, comma 23, della L. 388/2000, assumano la responsabilità di uffici e servizi, con il potere di adottare atti anche di natura tecnico-gestionale.

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

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

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

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

e. antiriciclaggio. Come evidenziato da Direttore dell'UIF nella sua relazione accompagnatoria al Rapporto Annuale 2020, l'emergenza COVID ha inciso in misura rilevante sulle tendenze e sui comportamenti criminali. Questo evento ha determinato nuove minacce e nuovi rischi che sono emersi dal profilo delle segnalazioni di operazioni sospette e dall'attività di analisi operativa e strategica della UIF.

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

Il Rapporto annuale 2020 dell'Unità di informazione finanziaria per l'Italia presso la Banca d'Italia e un'analisi contestuale della Scuola Normale di Pisa, nel riferire come i fenomeni di riciclaggio hanno matrice diversa e poliforme (soprattutto in un paese come l'Italia che ha elevati tassi di criminalità economica ed una grande economia sommersa), rilevano come in Toscana, anche nel corso del 2021, si conferma un elevato tasso di segnalazioni in relazione al numero di abitanti. Anche nella provincia di Siena, come l'analisi del contesto esterno ha rilevato, il fenomeno del riciclaggio è presente e richiede la predisposizione di efficaci misure di contrasto.

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si allega modello di dichiarazione titolare effettivo da depositare agli atti degli affidamenti PNRR (**Allegato I**).

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

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

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

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

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 con un nuovo comma, il 16-ter, per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

rapporto di lavoro. La norma è considerata un'ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva (ANAC, PNA 2022).

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

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

L'RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, provvederà all'individuazione delle esigenze formative del personale (tenendo conto dell'attività di formazione svolta in precedenza, delle nuove assunzioni di personale, della mobilità interna dei dipendenti, connessa anche a modifiche organizzative) e alla organizzazione/realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento, con particolare focus sulle misure di prevenzione relative all'area di rischio trasversale "Contratti pubblici";

j. rotazione del personale.

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

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

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

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

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5).

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

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

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

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

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

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

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

L'Ente non si è ancora completamente adeguato agli obblighi di istituzione del canale interno di segnalazione, secondo le innovazioni normative apportate con il D. Lgs. 24/2023, essendo rimasto privo di Segretario titolare, a far data dal 30.06.2023 e non essendo stato nominato, fino al 27.07.2023, alcun RPCT.

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

- **AMPLIAMENTO DELLA CATEGORIA DEI "WHISTLEBLOWERS"**: l'ambito di applicazione soggettivo comprende non solo i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ma anche i dipendenti degli enti pubblici economici, degli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, delle società *in house*, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio; i lavoratori autonomi, gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione e controllo, i collaboratori esterni, i tirocinanti, i volontari, tutti i soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, sub-appaltatori e fornitori. Le tutele previste per questi soggetti si applicano anche quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali (si pensi al candidato alle procedure concorsuali), durante il periodo di prova e successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

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

- **TUTELA DELLA RISERVATEZZA**: l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui essa possa evincersi, direttamente o indirettamente, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati. Viene fatto espresso richiamo al rispetto della disciplina in tema di protezione dei dati personali (GDPR Reg. UE 2016/679) e viene limitato il periodo di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione a non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- **DIVIETO DI RITORSIONE**: viene ampliata l'esemplificazione delle fattispecie che, qualora riconducibili, costituiscono ritorsioni. Vi è un nesso di causalità presunto tra il danno subito dal segnalante e la ritorsione subita a causa della segnalazione; l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia, è a carico di colui che li ha posti in essere.
- **NOZIONE DI VIOLAZIONE**: rilevano comportamenti, atti od omissioni, a condizione che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.
- **CANALI DI SEGNALAZIONE**: i canali di segnalazione sono molteplici:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- 1) Segnalazione interna: il decreto indica gli obblighi di istituzione dei canali di segnalazione interna, disciplina le modalità di presentazione delle segnalazioni interne (che possono essere formalizzate anche in forma orale) e disciplina l'iter procedurale successivo alla segnalazione interna (rilascio avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni dalla data di ricezione; mantenimento delle interlocuzioni con la persona segnalante). È stato introdotto un "obbligo di riscontro" alla segnalazione, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della stessa.
- 2) Segnalazione esterna: la possibilità di segnalazione direttamente all'ANAC diventa una eccezione ed è prevista esclusivamente in presenza di determinate condizioni, previste dall'art. 6 del decreto.
- 3) Divulgazione pubblica: è prevista tale possibilità di segnalazione (a titolo esemplificativo attraverso comunicati stampa, social network) ed anche in tal caso è possibile accedere alle misure di protezione accordate dal decreto per i segnalanti;
- 4) Segnalazione all'Autorità giudiziaria.

Nelle more dell'implementazione della piattaforma on line, per l'inoltro delle segnalazioni scritte in forma digitale, le segnalazioni potranno pervenire:

- in forma scritta (da inoltrare tramite il servizio postale, posta interna o consegnata direttamente a mano). Per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione sia inviata/consegnata in busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale" indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, Dott.ssa Gallotta Maria Giuseppina. La busta dovrà contenere: la segnalazione (priva dei dati del/a segnalante), una ulteriore busta chiusa contenente i dati del segnalante;
- in forma orale, alternativamente attraverso linee telefoniche (numero diretto del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza: 0577 809731) o richiesta di appuntamento (che sarà concordato con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza).

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

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

Il controllo successivo di regolarità sarà svolto con la cadenza e secondo i criteri fissati nel "*Regolamento sui controlli interni*", approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 26.03.2013 e con le modalità operative fissate dall'Ente.

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

- riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale;
- riportare una motivazione precisa, chiara e completa, indicando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria; particolare attenzione andrà posta nel rendere chiaro il percorso che porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, alla fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse;

- avere uno stile semplice e diretto, evitando l'uso di acronimi, abbreviazioni e sigle, se non quelle di uso più comune;
- prevedere un meccanismo di tracciabilità dell'istruttoria;

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

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

p. rispetto del divieto di aggravio del procedimento;

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

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

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

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

u. controlli sugli appalti, anche relativi alle opere finanziate dal PNRR.

Si rinvia alle check list elaborate dall'Anac, nel PNA 2022 (**allegato 8 del PNA 2022**);

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

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

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Tale misura richiede il rispetto, oltre che delle specifiche disposizioni legislative, anche del “*Regolamento Comunale per la disciplina dei patrocini ed altri vantaggi*”, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 27.04.2022, dando atto nel provvedimento di concessione delle disposizioni rilevanti nel caso di specie.

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

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell’anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione legale di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26, comma 3).

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

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

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

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

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

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

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

MISURE SPECIFICHE

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

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

A.4.2 Programmazione delle misure

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

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

fasi o modalità di attuazione della misura;

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

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

indicatori di monitoraggio e valori attesi.

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

5. TRASPARENZA SOSTANZIALE E ACCESSO CIVICO

La trasparenza è una delle misure portanti dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della L. 190/2012.

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

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

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

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

Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "*Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 33/2013*" (c.d. **accesso civico generalizzato**).

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello *“di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”*.

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

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

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

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e *“costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza”* (ANAC deliberazione 1309/2016 pag. 6).

L'accesso civico generalizzato, invece, *“si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”*.

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

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

La L. 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, laddove l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”*.

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

Nel caso dell'accesso documentale della L. 241/1990 la tutela può consentire un accesso più in profondità a dati pertinenti, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono *“consentire un*



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni".

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

5.2 Registro delle domande di accesso.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, di modifica del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha introdotto l'istituto dell'accesso civico "generalizzato", che attribuisce a "chiunque" il "diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis" (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013).

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

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

- semplificare la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie;
- favorire l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso identiche o simili;

- agevolare i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate;
- monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse.

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

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

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

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

Il Comune di Buonconvento, con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 26.01.2018 si è dotato di un registro degli accessi.

Si precisa, tuttavia, che, verificato che il registro non è stato periodicamente implementato con regolarità, detto profilo costituisce una specifica misura anche del piano degli obiettivi (v. **Allegato 1**).



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

5.3. Trasparenza e *privacy*.

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

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

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

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

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

5.4 Comunicazione

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

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

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

5.5. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati, sono individuate nell'allegato parte integrante della presente sottosezione, denominato “*Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione*” (**Allegato D**), redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC 1310/2016 ed al PNA 2022.

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



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. L'organizzazione delle attività di pubblicazione

Data la struttura organizzativa dell'ente, al momento, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in "Amministrazione Trasparente". Pertanto, ciascun Responsabile d'Ufficio,



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

gestisce le modalità organizzative che ritiene più idonee per fare in modo che un proprio collaboratore effettui materialmente la pubblicazione del dato.

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

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

5.7. Pubblicazione di dati ulteriori

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

5.8. Trasparenza negli appalti

Si segnala l'importante **Allegato 9 al PNA 2022** cui riferirsi per verificare la disciplina sulla trasparenza in materia di contratti pubblici. L'apposito allegato contiene una ricognizione di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa per i contratti pubblici da pubblicare in Amministrazione trasparente, **sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alle delibere ANAC n. 1310/2016 e 1134/2017.**

L'Allegato elenca, per ogni procedura contrattuale, gli obblighi di pubblicazione oggi vigenti, per ogni fase della procedura: programmazione, progettazione, affidamento e soprattutto esecuzione dei contratti di appalto fino al resoconto della gestione finanziaria, al fine di consentire un controllo diffuso sull'azione amministrativa, anche nella fase successiva all'aggiudicazione. Ciò anche al fine di renderli più chiari anche per lettori esterni all'amministrazione, interessati a conoscere lo svolgimento dell'intera procedura che riguarda ogni singolo contratto.

Si segnala pertanto ai Responsabili la **verifica della corretta pubblicazione dei dati relativi ai Bandi di gara ed ai contratti.**

Si precisa che la fase esecutiva degli appalti può essere oggetto di accesso civico generalizzato come riconosciuto dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato nel 2020.

Si raccomanda di pubblicare secondo l'Allegato 9 del PNA 2022 anche gli atti della fase esecutiva.

La tabella di cui all'Allegato 9 al PNA 2022, relativa all'"*Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "amministrazione trasparente" - sotto sezione 1° livello - bandi di gara e contratti*", viene recepita nell'**Allegato Dbis** al presente piano.

Vengono poi previsti specifici adempimenti per le procedure finanziate coi fondi del PNRR, fra cui quelli inerenti: l'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le Stazioni Appaltanti vi ricorrano quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR; le pari opportunità e l'inclusione lavorativa nei contratti pubblici nel PNRR e nel PNC.

Inoltre, il nuovo PNA, oltre a una ricognizione complessiva riguardante le Amministrazioni centrali titolari di interventi, per quanto attiene ai Soggetti Attuatori, ribadisce che si applicano le disposizioni del Decreto Trasparenza 33/2013, precisando però che *"in ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano*



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Si raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea".

Sarebbe, dunque, opportuno individuare, all'interno del proprio sito web, una sezione, denominata "**Attuazione Misure PNRR**", articolata secondo le misure di competenza dell'Amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e investimento; l'Amministrazione si impegna a valutare la predisposizione di un'apposita sezione nel sito web dell'Ente.

Ogni Responsabile deve conservare ed archiviare la documentazione di progetto finanziata con PNRR anche in formato elettronico.

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

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

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

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

6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE

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

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

- il **monitoraggio** è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio". È ripartito in due "sotto-fasi": 1. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2. il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- il **riesame**, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	<p>I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.</p> <p>Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.</p> <p>Ai fini del monitoraggio i dirigenti/responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.</p> <p>Azioni di monitoraggio sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- periodicamente, i Responsabili di Settore dovranno relazionare all'RPCT sullo stato di attuazione/adequazione delle misure (almeno 2 volte all'anno, entro il mese di giugno e dicembre);- report dei controlli di regolarità amministrativa ex post, condotti secondo il vigente Regolamento sul sistema dei controlli interni;- relazione annuale dell'RPCT. <p>Allegati:</p> <p>Allegato A <i>"Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi"</i></p> <p>Allegato B <i>"Analisi dei rischi"</i></p> <p>Allegato C <i>"Individuazione e programmazione delle misure"</i></p> <p>Allegato D <i>"Misure di trasparenza"</i></p> <p>Allegato D bis <i>"Obblighi trasparenza contratti"</i></p> <p>Allegato E <i>"Modello dichiarazione assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità"</i> (*)</p> <p>Allegato F <i>"Modello dichiarazione commissari di concorso"</i> (*)</p> <p>Allegato G <i>"Modello dichiarazione conflitto di interessi"</i> (*)</p> <p>Allegato H <i>"Modello dichiarazione conflitto di interessi nell'ambito dei contratti pubblici"</i> (*)</p> <p>Allegato I <i>"Modello titolare effettivo"</i> (*)</p> <p>Allegato L <i>"Modello dichiarazione pantouflage imprese"</i> (*)</p> <p>Allegato M <i>"Clausola pantouflage da inserire nei contratti"</i> (*)</p> <p>Allegato N <i>"Patto di integrità"</i>.</p> <p>Si precisa che gli Allegati contrassegnati dall'asterisco (*), potranno essere oggetto di modifiche/integrazioni da parte dell'RPCT, sulla scorta di eventuali innovazioni normative, senza necessità di dover modificare la presente sottosezione.</p>
--	--

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	La struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 27.12.2019, ed è articolata in 3 aree, e 1 servizio autonomo di Polizia municipale gestito in forma associata con il Comune di Monteroni d'Arbia, al vertice delle quali è posto un Responsabile del Servizio.
------------------------------------	---



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Area	Servizi
Risorse	Personale e Organizzazione
	Finanziario ed Economato
	Entrate
	Informatica
	Programmazione e controllo
Servizi alla persona, all'impresa e di supporto amministrativo	Affari generali e attività negoziali
	Cultura, comunicazione e sport
	Pubblica istruzione e trasporti integrati
	Servizi Statistici e Demografici
	Servizi Sociali
Valorizzazione e sviluppo del territorio	Lavori pubblici
	Urbanistica, edilizia private e abusivismo
	Attività produttive
Polizia Municipale	

Si rinvia alla specifica sezione di Amministrazione Trasparente>Organizzazione>Organigramma, per la rappresentazione delle funzioni e dei compiti inerenti a ciascuna area:
<https://www.comune.buonconvento.si.it/it-it/amministrazione/organigramma>

Alla data di approvazione del presente documento, la struttura organizzativa risulta così composta:

Area 1 Risorse

PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE
Area funzionari e elevata qualificazione	Sabatini Francesco
Area Istruttori	Consani Iolanda
Area Istruttori	Di Lorenzo Laura

Area 2 Servizi alla persona, all'impresa e di supporto amministrativo

PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE
Area Istruttori	Morreale Carmela
Area Istruttori	Meacci Barbara
Area Istruttori	Feri Mita
Area Operatore Esperto	Strada Fabiola
Area Operatore Esperto	Gorelli Paolo
Area Operatore Esperto	Tersigli Lorenzo

Area 3 Valorizzazione e sviluppo del territorio

PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE
Area Istruttori	Cresti Riccardo



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	Area Istruttori	Rinaldi Stefano								
	Area Istruttori	Franci Simone								
	Area Operatore Esperto	Butini Michele								
	Area Operatore Esperto	Martini Roberto								
	Area Operatore Esperto	Pieri Luca								
	Area Polizia Municipale (gestito in forma associata con Comune di Monteroni d'Arbia)									
	<table border="1"><thead><tr><th>PROFILO PROFESSIONALE</th><th>NOMINATIVO DIPENDENTE</th></tr></thead><tbody><tr><td>Area Funzionari e elevata qualificazione</td><td>Mencarelli Manuele</td></tr><tr><td>Area Istruttori</td><td>Machetti Luca</td></tr><tr><td>Area Istruttori</td><td>Nasello Laura (con delega ufficiale di anagrafe e stato civile)</td></tr></tbody></table>		PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE	Area Funzionari e elevata qualificazione	Mencarelli Manuele	Area Istruttori	Machetti Luca	Area Istruttori	Nasello Laura (con delega ufficiale di anagrafe e stato civile)
	PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE								
	Area Funzionari e elevata qualificazione	Mencarelli Manuele								
	Area Istruttori	Machetti Luca								
Area Istruttori	Nasello Laura (con delega ufficiale di anagrafe e stato civile)									
È, inoltre, presente un Segretario comunale titolare della sede di segreteria singola del Comune di Buonconvento (dott.ssa Gallotta Maria Giuseppina, nominata con decreto sindacale n. 19 del 25 luglio 2023).										

Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>Il Comune di Buonconvento ha sperimentato per la prima volta il lavoro agile nell'anno 2020, per far fronte alla pandemia da Covid-19.</p> <p>Al termine dello stato di emergenza, per consentire ai dipendenti interessati, impiegati in attività gestibili in modalità agile, di fruire di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, è stato adottato, mediante deliberazione giunta n. 1 del 18.01.2022, un apposito <i>"Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento"</i>.</p> <p>La normativa ordinaria (<i>id est</i>: non emergenziale) di riferimento principale continua ad essere contenuta nella L. n. 81/2017 (artt. da 18 a 24), le cui disposizioni, per espressa previsione del legislatore, <i>"si applicano in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti"</i> (art. 18, comma 3, della L. 81/2017).</p> <p>Occorre dare atto, tuttavia, che il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ha introdotto rilevanti novità, disciplinando compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile e introducendo una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto", disapplicando la disciplina sperimentale del telelavoro.</p> <p>Si rinvia, per una più compiuta analisi delle disposizioni contrattuali, al Titolo VI <i>"Lavoro a distanza"</i> del CCNL Comparto funzioni locali 2019-2021 e, in particolare, al Capo I <i>"Lavoro Agile"</i> – artt. da 63 a 67 – e al Capo II <i>"Altre forme di lavoro a distanza"</i> – artt. da 68 a 70.</p> <p>Alla luce di quanto sopra, nelle more di una revisione organica della disciplina regolamentare dell'Ente sulla materia (anche al fine di regolamentare altre forme di lavoro a distanza diverse dal lavoro agile), appare opportuno, comunque, procedere in questa sede all'aggiornamento del vigente <i>"Regolamento per lo</i></p>
--	---



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento”, nella versione sotto riportata, trasmessa alle RSU e ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categorie firmatarie del CCNL 2019-2021 (con nota prot. 7373 del 21.07.2023), ai sensi dell’art. 5, comma 3, let. I del CCNL 2019-2021.

Le integrazioni al testo originario sono riportate, nella presente sottosezione, in **grassetto-sottolineato**, mentre le cancellazioni, mediante apposita barratura (~~barratura~~); tanto al fine di renderle immediatamente evidenti (ad ogni modo, si veda l’**Allegato 6** per il testo regolamentare al netto delle evidenziazioni sulle modifiche).

Trovano in ogni caso applicazione le disposizioni normative in materia di lavoro agile, tempo per tempo vigenti, ove immediatamente applicabili.

REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE
COMUNE DI BUONCONVENTO

Art. 1 Definizione

Il “Lavoro agile” è una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell’ottica di accrescimento del benessere organizzativo.

Il “Lavoro agile” consente di:

a) Effettuare la prestazione lavorativa **in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte** all’esterno della sede di lavoro abituale (purché all’interno del territorio nazionale), **senza una postazione fissa e predefinita**, mediante l’utilizzo di strumenti tecnologici e con i soli vincoli di **durata massima dell’orario giornaliero e settimanale**, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell’accordo individuale;

b) Non avere una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di servizio del dipendente o della dipendente. **Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l’amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l’attività.**

Il “lavoro agile” non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all’interno dell’amministrazione e pur non modificando la relativa sede di lavoro di assegnazione, consente al dipendente di svolgere la propria prestazione lavorativa in maniera flessibile. In questo modo il “lavoro agile” può favorire il bilanciamento degli interessi della vita lavorativa con quelli della vita privata (*work life balance*), nel presupposto dello svolgimento di un’attività lavorativa la cui articolazione è improntata essenzialmente al raggiungimento del risultato concordato.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’amministrazione.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Art. 2 Finalità

L'istituto del "lavoro agile" all'interno dell'Ente risponde alla finalità di permettere ai dipendenti e alle dipendenti in servizio presso l'Ente, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

- a) sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività dell'intera struttura;
- b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, nonché accrescere e diffondere la cultura della solidarietà e della fiducia, nonché la condivisione dei valori aziendali;
- c) razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro;
- d) rafforzare le misure di conciliazione delle esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Art. 3 Presupposti

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile sono le seguenti:

- **lo svolgimento del lavoro agile deve garantire la prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale o plurisettimanale di ciascun dipendente;**
- **è necessario garantire che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione a favore degli utenti, secondo specifica dichiarazione resa dal Responsabile del servizio cui il lavoratore è assegnato;**
- **è necessario garantire un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove ne sia stato accumulato, secondo specifica dichiarazione resa dal Responsabile del servizio cui il lavoratore è assegnato;**
- **è necessario garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;**
- **è necessario garantire la sicurezza delle comunicazioni, il che si realizza attraverso l'utilizzazione, a titolo esemplificativo, di Cloud, VPN;**
- **è necessario verificare l'adeguatezza e l'efficacia dello svolgimento dell'attività lavorativa specifica in modalità agile;**
- **se necessario deve essere garantita la formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.**



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere disciplinato da un apposito accordo, di cui al successivo art. 5.

Spetta ai Responsabili di Posizione Organizzativa la potestà di individuare, caso per caso, nell'ambito della pianificazione organizzativa generale dell'Ente, le misure più adatte per l'applicazione dell'istituto del "lavoro agile". A tal fine si dovrà tener conto anche della necessità di conciliare ~~l'esigenza di riduzione del rischio di contagio, legata a situazioni di emergenza sanitaria, con le esigenze di organizzazione del lavoro~~ **le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività**). I Responsabili dovranno dare atto della sussistenza delle seguenti condizioni:

- possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al/la dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche fornite dall'amministrazione, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il/la dipendente è assegnato/a attraverso una previa individuazione delle attività e servizi che possono resi mediante tale modalità;
- adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del/la lavoratore/trice relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Vengono individuate come **attività indifferibili che devono necessariamente essere rese in presenza** (ossia attività connotate dal requisito dell'indifferibilità e per il cui svolgimento è ritenuta condizione necessaria la presenza fisica del dipendente nonché l'interazione e l'interlocazione fisica tra quest'ultimo e l'utenza esterna):

- *Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;*
- *Attività e servizi di Protezione Civile come individuate con apposite ordinanze del Sindaco;*
- *Servizi di pronto intervento connesso ad emergenze sul territorio e sul patrimonio immobiliare (edifici, impianti e arredi) effettuato dal personale esterno;*
- *Attività di Polizia Municipale;*
- *Attività della segreteria comunale connesse alla gestione delle sedute del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale e ~~all'emergenza sanitaria in corso~~ oppure richieste di accesso agli atti che possono essere soddisfatte in presenza o mediante invio di scansioni;*
- *Attività di gestione, controllo e ripristino infrastrutture a rete e delle banche dati informatiche;*
- *Servizi demografici (connessi all'effettuazione delle registrazioni di nascita e di morte a seguito di dichiarazioni da rendere in presenza, rilascio permessi di seppellimento, rilascio c.i.e. per smarrimento o in caso di comprovata necessità, attribuzioni di cittadinanza);*



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- *Attività del protocollo comunale, per la parte di ricezione di documentazione cartacea non prodotta tramite pec o piattaforme di presentazione di pratiche on line.*
- *Attività di notifica atti per mezzo del messo comunale (connesse ad atti e/o scadenze di natura fiscale o giudiziaria non sottoposti a proroghe o sospensione di termini da parte del legislatore);*
- *Servizi Sociali per quanto attiene, in particolar modo, l'attività di assistenza e di gestione dei contributi o di misure per sostegno, a vario titolo, al reddito in favore di individui o nuclei familiari in condizione di fragilità;*
- ~~- *Realizzazione di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria degli uffici e degli ambienti di lavoro in genere, legate al rispetto delle misure di prevenzione contemplate nel protocollo anticontagio adottato dall'Ente e comunque dettate da ragioni di urgenza;*~~
- *Sottoscrizione e rogito di contratti pubblici amministrativi caratterizzati dall'urgenza del rispetto della normativa sul Codice dei Contratti (D.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.);*
- *Attività tecniche inerenti l'esecuzione di opere pubbliche (in amministrazione diretta e oggetto di affidamento in appalto/concessione);*
- *Qualsiasi altra attività concernente procedimenti afferenti a tutti i Settori dell'Ente connotata dal requisito dell'indifferibilità e per il cui svolgimento è ritenuta condizione necessaria la presenza fisica del dipendente nonché l'interazione e l'interlocuzione fisica tra quest'ultimo e l'utenza esterna.*

Vengono individuate quali **attività svolgibili a distanza** (ossia attività concernenti l'emissione di atti e/o l'attivazione e gestione di procedimenti che possono essere attivate e/o processate indipendentemente dalla interazione ed interlocuzione fisica tra il dipendente e l'utenza esterna):

- *Servizio del personale, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge;*
- *Attività della segreteria comunale (non connesse alla gestione delle sedute del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale e all'emergenza sanitaria in corso oppure richieste di accesso agli atti che possono essere soddisfatte in presenza o mediante invio di scansioni);*
- *Servizi demografici (per attività inerenti il rilascio di certificazioni e/o l'attivazione e gestione di procedimenti non richiedenti l'interazione e l'interlocuzione tra dipendente ed utenza esterna);*
- *Attività attinenti la gestione dei servizi scolastici relativi alla scuola dell'obbligo, dei servizi educativi a domanda e delle attività post - scolastiche a domanda;*
- *Attività inerenti la gestione del bilancio comunale.*
- *Altre attività (di back office) concernenti l'emissione di atti e/o l'attivazione e gestione di procedimenti afferenti a tutti i Settori dell'Ente che possono essere attivate e/o processate indipendentemente dalla interazione ed*



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

interlocuzione fisica tra il dipendente e l'utenza esterna;

Vengono individuate quali **attività differibili, sebbene da rendersi in presenza** (ossia attività concernenti l'emissione di atti e/o l'attivazione e gestione di procedimenti che, sebbene presuppongano l'interazione ed interlocuzione fisica fra il dipendente e l'utenza esterna non sono connotate dal requisito dell'indifferibilità e della resa in tempo reale e che possono essere gestite mediante appuntamenti con l'utenza medesima):

- *Edilizia privata inerente richieste di accesso agli atti che possono essere soddisfatte previo appuntamento esclusivamente in presenza o inerenti l'istruttoria delle pratiche in riferimento alle quali vi sia la necessità di fornire indicazioni o chiarimenti, in presenza, su richiesta dell'utenza sempre previo appuntamento;*
- *Attività di gestione tributi inerenti la necessità di fornire in presenza, mediante appuntamento, indicazioni o chiarimenti ai cittadini, professionisti ed imprese sulle attività di accertamento, gestione di procedimenti deflattivi del contenzioso, sospensioni o esenzioni di pagamento o altre forme di agevolazione;*
- *Attività di notifica atti per mezzo del messo comunale (non connesse ad atti e/o scadenze di natura fiscale o giudiziaria non sottoposti a proroghe o sospensione di termini da parte del legislatore);*
- *Servizi demografici (per attività inerenti il rilascio di certificazioni e/o l'attivazione e gestione di procedimenti richiedenti l'interazione e l'interlocuzione tra dipendente ed utenza esterna che possono essere gestite tramite appuntamenti);*
- *Attività da Sportello Attività Produttive riguardanti, in special modo, la necessità di fornire indicazioni o chiarimenti in presenza, previo appuntamento, su richiesta di operatori economici (persone fisiche o giuridiche);*
- *Altre attività concernenti l'emissione di atti e/o l'attivazione e gestione di procedimenti afferenti a tutti i Settori/Servizi dell'Ente che, sebbene presuppongano l'interazione ed interlocuzione fisica fra il dipendente e l'utenza esterna non sono connotate dal requisito dell'indifferibilità e della resa in tempo reale e che possono essere gestite mediante appuntamenti con l'utenza medesima.*

Fermo restando il rispetto dei principi di cui agli atti organizzativi, lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti.

Non devono, inoltre, sussistere situazioni di lavoro arretrato ovvero, se le stesse sono presenti, ciascun Responsabile deve aver adottato un efficace piano di smaltimento dello stesso per procedere alla definizione degli accordi individuali di lavoro.

Art. 4 Destinatari

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere **richiesta e** resa da tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, **con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale**, in servizio presso l'ente ~~eve lo richiedano~~, laddove la tipologia di attività assegnata sia compatibile con il lavoro a distanza. Tale attività è effettuata a fronte di un accordo scritto tra il Responsabile del Settore di riferimento e il lavoratore o la lavoratrice che lo richieda ovvero, nel



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

caso di richiesta proposta dal responsabile di P.O., a fronte di un accordo scritto tra quest'ultimo e il Segretario Generale.

Assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:

- **ex art. 18, comma 3 bis, del D. Lgs. 81/2017, dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.**

~~— dalle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;~~

~~— da dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;~~

~~— da dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, o da altre categorie di lavoratori individuate dalla legge in considerazione di eventuali dichiarazioni di stato di emergenza.~~

L'Amministrazione nella valutazione dell'attivazione del lavoro agile, fatte salve le priorità sopra elencate, può tenere conto altresì dei seguenti elementi:

- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Sono fatte salve le eventuali ulteriori categorie di soggetti individuate dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.

L'individuazione della platea dei destinatari deve avvenire nel rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale.

In caso di richieste di accesso al lavoro agile nello stesso Settore/Servizio da parte di più persone, ciascun Responsabile tiene conto delle richieste ipotizzando una diversa organizzazione delle attività in modo da consentire l'accoglimento delle richieste, anche parziale e tenendo conto delle particolari categorie di soggetti che, per legge o per contratto, hanno prioritariamente accesso a tale istituto.

I Responsabili, inoltre, fatta salva la considerazione dei criteri precedenti, devono comunque anche tenere conto dei compiti da assegnare al personale interessato, che deve tenere conto del profilo professionale e delle loro competenze lavorative.

Il ricorso al lavoro agile dovrà avvenire nell'ottica di un'equilibrata rotazione, assicurando la presenza giornaliera di **almeno il 50% del personale assegnato a ciascuna Area**, secondo modalità concordate tra la Posizione Organizzativa ed



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

il personale assegnato nel rispetto di principi quali la pari opportunità e la non discriminazione.

Nel caso in cui l'attivazione del "lavoro agile" avvenga su apposita richiesta del/la dipendente, entro i 5 giorni successivi il/la responsabile comunicherà al richiedente l'accoglimento o il rigetto della richiesta ai fini della predisposizione del relativo accordo individuale.

Art. 5 Modalità di svolgimento

Il lavoro agile sia che derivi da richiesta del/la dipendente sia che sia attivato su iniziativa dell'Amministrazione, è regolamentato da un accordo scritto tra il Responsabile dell'Area di riferimento e il lavoratore o la lavoratrice che lo richieda ovvero, nel caso di richiesta proposta dal responsabile di P.O., tra quest'ultimo e il Segretario Generale da stipularsi secondo i contenuti degli artt. 19, comma 1, e 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'accordo individuale determina i contenuti della prestazione da rendere in lavoro agile ed il suo monitoraggio periodico, nonché la fascia "di contattabilità" (che ricomprende quella di "operatività", nella quale il lavoratore deve prontamente organizzarsi per svolgere i compiti assegnati) nella quale il lavoratore è sempre contattabile telefonicamente o telematicamente **e che non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro**, la fascia "di inoperatività" nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa (che coincide sostanzialmente con il periodo delle 11 ore di riposo consecutivo **nonché con il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo**, in cui è riconosciuto il diritto alla disconnessione del/della dipendente dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate.

Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

Il "diritto alla disconnessione" si applica al di fuori delle fasce di contattabilità salvo i casi di comprovata urgenza, nonché nell'intera giornata di sabato (secondo l'organizzazione del lavoro), di domenica e di altri giorni festivi.

Durante la fascia di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 del CCNL 2019-2021 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 2019-2021 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di **direzione e controllo** di ciascun Responsabile sulla prestazione resa dal/la dipendente all'esterno degli uffici nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Negli accordi individuali di lavoro agile dovranno essere indicati, altresì:

- i dati del datore di lavoro e del/la dipendente;

- **la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;** tempi di esecuzione del lavoro agile (indicazioni delle giornate fisse durante la settimana di svolgimento della prestazione in modalità agile)

- la tipologia di lavoro agile **durata dell'accordo** (tempo determinato o indeterminato).

- i tempi di inoperatività nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione della lavoratrice o del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

- una o più fasce di contattabilità.

- specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, i quali devono essere determinati, coerenti con le politiche dell'amministrazione, misurabili in termini di tempo e di risultato. Gli obiettivi vengono individuati anche con riferimento a quanto annualmente previsto nel Piano della performance.

Il dipendente è tenuto rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

L'accordo relativo alla modalità di "Lavoro agile" è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno delle sedi di lavoro comunali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo **e di controllo** del Responsabile ed agli strumenti utilizzati dal/la dipendente.

~~L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato. Nel primo caso il recesso può avvenire con adeguato preavviso, pari ad almeno 10 giorni lavorativi con specifica motivazione. Nell'ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.~~

~~Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore agile e l'Amministrazione possono recedere dall'Accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un **preavviso di almeno 15 giorni**. Nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a **90 giorni**, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.~~

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2017, in caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso dallo stesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

L'Accordo individuale di lavoro agile può, in ogni caso, essere revocato dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza, senza preavviso, nel caso:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;

- di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;

- di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e definiti nell'accordo individuale e, laddove, ad ogni buon conto, l'efficienza e l'efficacia delle attività non sia rispondente ai parametri stabiliti.

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. La comunicazione della revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale e/o per PEC.

L'avvenuto recesso o revoca dell'Accordo individuale è comunicato dal Dirigente/Responsabile al Servizio Personale.

In caso di trasferimento del dipendente ad altro settore, l'Accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Il potere di controllo, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia qualitativi sia quantitativi, in relazione alle priorità e alle tempistiche definite dai Responsabili di Posizione Organizzativa, tenuto conto anche degli obiettivi definiti nel Piano della Performance. A tale riguardo verranno predisposte apposite schede di monitoraggio con specifici indicatori di risultato. La verifica da parte di questi ultimi avverrà attraverso semplici comunicazioni telefoniche e per posta elettronica o altre modalità di collegamento telematico. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

La prestazione di lavoro "agile" è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro stabilite dal CCNL.

Potranno essere ordinariamente prestate in modalità agile un numero di giornate lavorative settimanali non superiore a 2 da concordare con ciascun responsabile secondo l'organizzazione di ciascun Settore/Servizio, garantendo la presenza in sede per almeno 3 giorni la settimana con almeno 1 rientro pomeridiano (per almeno 21 ore settimanali).

In presenza di particolari situazioni, anche di carattere sanitario, il lavoro agile può essere programmato con rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile. In tali ipotesi la prevalenza dell'attività lavorativa in presenza dovrà essere garantita nel periodo temporale di riferimento, senza la possibilità di incrementare i giorni di prestazione lavorativa in modalità agile, ma modulando l'articolazione degli stessi, fermo restando il loro totale complessivo (es n.2 gg a settimana, totale 8 gg su base mensile, totale 24 gg su base trimestrale).

La modulazione dovrà essere valutata da ogni singolo Responsabile in base alla situazione riscontrata all'interno del proprio servizio al fine di non pregiudicare la funzionalità dei medesimi, nonché di garantire la tutela dei lavoratori.

Le giornate nelle quali la prestazione viene resa in modalità agile sono definite, nelle quantità e modalità individuate, nell'accordo individuale di lavoro agile ~~di cui all'articolo precedente.~~

Non è possibile il recupero di un debito orario accumulato in presenza con ore in lavoro agile, non essendo applicabile l'istituto del lavoro straordinario.

~~Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo~~



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche o dei collegamenti telefonici, che ~~renda impossibile~~ **impedisca o rallenti sensibilmente** la prestazione lavorativa in modalità agile, dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

Il Responsabile, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza con un congruo preavviso.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio ordinario orario di lavoro.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili permessi "brevi" ad ore, l'istituto della turnazione nonché altre indennità, se previste, legate alle condizioni di lavoro.

L'attività in lavoro agile non dà diritto al buono pasto.

L'Amministrazione, per **sopravvenute** esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile di riferimento, si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza. Qualora impossibilitato al momento della richiesta, il dipendente è in ogni caso tenuto a presentarsi in sede entro le 24 ore successive.

La richiesta dovrà pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Art. 6 Strumentazioni e formazione

L'amministrazione fornisce di norma i dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro agile.

L'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multi factor authentication, tra i quali, ad esempio, CIE e SPID), in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete (c.d. zero trust network). Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server. Inoltre, l'amministrazione, prevede sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.

In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al comma precedente.

Laddove necessario, l'Ente si farà promotore di organizzare specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

La formazione di cui al comma precedente dovrà perseguire l'obiettivo di accrescere le competenze digitali del personale nonché di svilupparne la motivazione e le competenze trasversali che rafforzino il lavoro reso in modalità agile.

Art. 7 Istituti contrattuali

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Amministrazione ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

L'assegnazione del/la dipendente a progetti di Lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento, pertanto, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi

Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le Posizioni Organizzative dovranno redigere un report sull'andamento del lavoro agile nei settori di competenza, rendicontando quantità e qualità dell'attività svolta e suggerendo anche elementi di miglioramento. Il report sarà trasmesso al Nucleo di Valutazione anche ai fini della misurazione della produttività delle attività svolte, per l'attribuzione delle indennità di risultato e delle indennità collegate alle performance dei dipendenti nel periodo considerato.

Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né lavoro disagiato e/o in condizioni di rischio.

Rimangono pienamente efficaci nei confronti dei/le dipendenti in modalità di "Lavoro agile" gli specifici obblighi riconducibili a quelli di diligenza e di fedeltà previsti nel codice di comportamento dell'amministrazione.

Resta efficace, anche per lo svolgimento di tale attività, la previsione dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/01 in ordine all'incompatibilità e divieto di cumulo d'impieghi.

Art. 8 Sicurezza dei dati e della strumentazione

Il/la dipendente nel caso di utilizzo di dotazione informatica messa a disposizione dall'Amministrazione è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro.

Art. 9 Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza dei dipendenti in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna a ciascuno di essi in sede di attivazione della prestazione lavorativa in modalità di "Lavoro agile" un'apposita scheda informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici ambientali connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché la persona possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

L'informativa contiene i seguenti contenuti minimi:

- indicazioni sui requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell'aria con riferimento al ricambio d'aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni, impianti termici e di condizionamento, ecc.);
- efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature prima dell'uso;
- utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature (istruzioni d'uso);
- comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute;
- requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica;
- indicazioni sul corretto utilizzo dell'impianto elettrico, (buono stato dei cavi elettrici di collegamento e loro posizionamento utilizzo prese, sovraccarico, prevenzione incendi, ecc.);
- caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale;
- caratteristiche minime relative alla ergonomia nell'utilizzo di computer portatili, tablet, ecc..

Nel caso in cui la prestazione di lavoro si svolge in ambienti outdoor l'informativa deve prevedere anche i seguenti contenuti minimi:

- indicazioni sulla pericolosità dell'esposizione diretta alla radiazione solare.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore o della lavoratrice nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

Ogni dipendente collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Art. 10 Ulteriori disposizioni

Restano in ogni caso a carico del dipendente le spese inerenti al collegamento da remoto e i consumi elettrici.

Alla postazione di lavoro agile sono applicati i normali protocolli di sicurezza previsti nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali del Comune.

Il dipendente in lavoro agile è tenuto al rispetto della normativa inerente il segreto di ufficio e della normativa inerente la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003 e GDPR 2016/679 **e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare, il dipendente è tenuto a:**



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi;
- evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro;
- evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi;
- non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi;
- bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Art. 11 Disposizione finale

Il presente regolamento potrà essere adeguato a seguito di interventi legislativi e contrattuali.

Per fronteggiare eccezionali situazioni di emergenza, anche di carattere sanitario e di tutela della salute pubblica, è possibile dare corso a progetti di lavoro agile, anche in deroga all'obbligo di sottoscrizione di accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22.05.2017, n. 81, mediante utilizzo di dotazioni informatiche dei dipendenti in possesso delle caratteristiche di sicurezza richieste dalla normativa vigente.

Sarà cura dell'Area 1 – Servizio Personale, entro 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, provvedere agli adempimenti previsti ex art. 23 del D. Lgs. 81/2017 e relativi decreti attuativi, in merito alla comunicazione dell'accordo al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

A tal fine è fatto obbligo a ciascun Responsabile di inoltrare contestualmente alla sua sottoscrizione copia dell'accordo di lavoro agile all'Area 1 – Servizio Personale, per il seguito di competenza.

Si allegano i seguenti documenti, rivisti alla luce delle modifiche, di cui sopra, apportate al "*Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento*", originariamente approvato con delibera di Giunta Comunale n. 1/2022:

- allegato 2): domanda di attivazione del lavoro agile;
- allegato 3): accordo individuale per prestazione in lavoro agile;
- allegato 4): scheda di monitoraggio;
- allegato 5): informativa sui rischi generali e specifici e sulle misure di prevenzione infortuni;
- allegato 6): "*Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento*", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 18.01.2022, per come modificato dalla presente sottosezione.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.

**3.3 PIANO TRIENNALE
DI FABBISOGNO DEL
PERSONALE**

Premesso che:

- il citato Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, prevede come parte integrante del *“Piano tipo”* (ed in particolare della *“Sezione Organizzazione e capitale umano”*) la sottosezione *“Piano triennale di fabbisogno del personale”* (art. 4, comma 1, lett. c), che deve indicare *“la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*
 - 1) *la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa;*
 - 2) *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
 - 3) *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
 - 4) *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per la filiera professionale;*
 - 5) *la situazione di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;*
- l’art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l’art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*
- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme delle conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale*



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

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

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

Ritenuto, dunque, necessario, con riferimento a quanto sopra, evidenziare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, al fine di una corretta gestione del personale, di seguito si espongono le risultanze delle verifiche della situazione dell’ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge.

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

CONSISTENZA AL 31/12/2022



**COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

Qualifica	Dotazione organica al 31/12/2022	Personale in servizio al 31/12/2022
Funzionario EQ	2	1
Istruttore	12	10
Operatore esp.	5	5
Op. esp. PT 67%	1	1
Operatore	0	0
TOTALE	20	17

SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2022	Personale in servizio al 31/12/2022
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1
Funzionario EQ	Tecnica	1	0
Istruttore	Finanziaria	2	2
Istruttore	Tecnica	3	3
Istruttore	Amministrativa	4	3
Istruttore	Polizia Municipale	3	2
Operatore esp.	Tecnica	3	3
Operatore esp.	Amministrativa	2	2
Op. esp. PT 67%	Amministrativa	1	1
Operatore	---	0	0
TOTALE		20	17

2 Programmazione strategica delle risorse umane:

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

a.1) Spazi assunzionali a tempo indeterminato.

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 59, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, e tenuto conto che il Rendiconto della gestione 2022 è già stato approvato con deliberazione del C.C. n. 19 del 12.05.2023, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rapporto tra la media delle entrate correnti risultanti dal rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima delle tre annualità considerate, e la spesa complessiva di



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

tutto il personale (a tempo determinato e indeterminato, con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, con somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente), al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2022).

Dal calcolo effettuato risulta che:

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, pari al 17,64%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente e alla verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % e quella prevista in Tabella 2 è pari al 27,00 %;
- che, in base all'interpretazione data dalla circolare interministeriale del 13/05/2020, lo spazio assunzionale (senza irap) 2023 deve intendersi come inglobante quello degli anni precedenti 2020, 2021 e 2022;
- che per tenere conto di quanto sopra, il valore dello spazio determinato appena sopra non costituisce un budget assunzionale, ma che, unito alla spesa di personale del 2018, diviene un limite dinamico invalicabile della spesa di personale per lo stesso costo dell'esercizio 2023 (€ 950.459,16 al netto irap) da confrontare con il costo del personale – senza irap - dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), che nel caso attuale tiene già conto delle assunzioni del 2020/21 e 2022, può essere rappresentato nel seguente modo:

CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2023		
VOCI	(+/-)	VALORI
Costo del personale anno 2018		748.393,04
Incremento cap assunzionali da tabella 2 del decreto (27%)	(+)	202.066,12
Limite costo del personale a tempo indeterminato anno 2023	(=)	950.459,16
Costo personale ultimo rendiconto approvato (2022)	(-)	732.659,10
Capacità assunzionali tempo indeterminato anno 2023	(=)	217.800,06
Tot cap assunzionali utilizzabili nel 2023 con contributi ed al netto IRAP		

- la soglia di riferimento per la spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2023, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 217.800,06 al netto IRAP.

a.2) Rispetto del tetto alla spesa di personale.

Il tetto di spesa di personale (compreso IRAP e altri costi), sia per assunzioni a tempo indeterminato che flessibile, per il Segretario Comunale ecc..., determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 è dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, pari a € 1.066.068,88 a cui occorre detrarre le spese deducibili (secondo la normativa) per un valore di € 145.429,11, portando il limite del tetto



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

del costo del personale netto della media del triennio 2011-13 al valore di € **920.639,77**.

a.3) Tetto alla spesa per lavoro flessibile.

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e corrisponde ad € **38.531,93** (Irap compresa).

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

L'ente ha effettuato con esito negativo la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione della GM 4 del 27/01/2023.

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

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha approvato:

- con deliberazione CC 13 del 12/05/2023 il Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- con deliberazione CC 18 del 12/05/2023 il Bilancio di Previsione 2023-2025;
- con deliberazione CC 19 del 12/05/2023 il Rendiconto dell'esercizio 2022;
- ha già inviato alla BDAP i flussi relativi al Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato ed al Rendiconto 2022 approvato;
- l'ente, con il 2022, ha terminato il Piano di Riequilibrio Finanziario 2013/2022e, ai sensi dell'art. 243 bis del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, ed è in attesa delle certificazioni ufficiali dell'uscita dal Piano stesso da parte degli organi competenti e, fino a tale data, si presume soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Inoltre, si evidenzia che:

- il Bilancio di Previsione 2023-2025, per gli anni 2023-24-25, presenta un equilibrio di competenza (W) e rispetta gli equilibri di bilancio;
- non sono stati concessi, in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, spazi finanziari ai sensi art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016;
- dal 2019 è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- il Comune di Buonconvento si è avvalso della facoltà legislativa di non redigere il Bilancio Consolidato in quanto ente sotto i 5.000 abitanti;
- il precedente fabbisogno del personale e successive variazioni sono state tutte inviate al Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno.

b) Stima del trend delle cessazioni

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

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore (ex cat C1);



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2022	Personale in servizio al 31/12/2022	Cessazioni previste nel 2023	Assunzioni previste nel 2023	Dot. Organica coperta dopo l'applicazione e del presente piano
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1			1
Funzionario EQ	Tecnica	1	0		1	1
Funzionario EQ	Amministrativa	0	0		1	1
Istruttore	Finanziaria	2	2			2
Istruttore	Tecnica	3	3			3
Istruttore	Amministrativa	4	3		1	4
Istruttore	Polizia Municipale	3	2	1	1	2
Operatore esp.	Tecnica	3	3			3
Operatore esp.	Amministrativa	2	2			2
Op. esp. PT 67%	Amministrativa	1	1			1
Operatore	---	0	0			0
TOTALE		20	17	1	4	20

ANNO 2024:

nessuna cessazione;

ANNO 2025:

nessuna cessazione.

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni.

c.1) Tempo indeterminato

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31/12/2022;
- della vigente dotazione organica del personale;
- del fatto che 3 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato (1 Funzionario Elevata qualificazione ex D1, 1 Istruttore Amministrativo ex cat C1 ed 1 Agente di Polizia ex Cat C1) hanno rassegnato le proprie dimissioni nel corso del 2022;
- dei vigenti limiti di spesa, nonché dell'effettiva capacità di bilancio;
- della proposta di programmazione strategica delle risorse umane elaborata sulla stima delle cessazioni avvenute correlata ai bisogni presenti e futuri del personale;
- che i Responsabili hanno rappresentato le esigenze di personale, con specifico riferimento a ciascun Settore;
- che i limiti alla spesa di personale rendono impossibile soddisfare tutte le fondate esigenze rilevate dai Responsabili di settore, dovendo procedere ad individuare le assunzioni negli ambiti maggiormente strategici per le attività dell'Ente;

si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2023, come di seguito indicata:

Non sono previste, allo stato attuale, nuove assunzioni per gli anni 2024 e 2025.



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

c.2) Tempo determinato.

Il fabbisogno di personale a tempo determinato viene invece definito come di seguito riportato:

Anno 2023:

- Assunzione di un Agente di Polizia con la qualifica di Istruttore per n. 7 mesi;

Anno 2024:

- Assunzione di un Agente di Polizia con la qualifica di Istruttore per n. 7 mesi;

Anno 2025:

- Nessuna assunzione.

Tale tipo di assunzione è legata alla necessità di sostituzioni del personale in servizio, nelle more dell'assunzione di personale a tempo indeterminato (per il 2023), oltre che ad esigenze stagionali legate al flusso turistico, che sembrerebbe avere un trend di crescita che, ove confermato in maniera stabile, potrà dar luogo a soluzioni diverse da assunzioni a tempo determinato.

3 Strategia di copertura del fabbisogno – Piano triennale di fabbisogno del personale

a) Tempo indeterminato:

Anno 2023:

AREA	N. POSTI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
Tecnica	1	Funziionario Elevata Qualifica	Mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso si procederà mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, oppure mediante utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, ovvero mediante concorso pubblico
Amministrativa	1	Funziionario Elevata Qualifica	Progressione verticale.
Amministrativa	1	Istruttore	Mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso si procederà mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001,



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

				oppure mediante utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, ovvero mediante concorso pubblico	
	Polizia Municipale	1	Istruttore di PM	Mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 <i>bis</i> del D. Lgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso si procederà mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, oppure mediante utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, ovvero mediante concorso pubblico	
Nessuna assunzione prevista nel 2024 e nel 2025.					
b) <u>Tempo determinato:</u>					
Anno 2023:					
	AREA	N. POSTI	MESI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
	Polizia Municipale	1	7	Istruttore	utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, nei limiti consentiti a legislazione vigente, ovvero mediante concorso pubblico
Anno 2024:					
	AREA	N. POSTI	MESI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
	Polizia Municipale	1	7	Istruttore	utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, nei limiti consentiti a legislazione vigente, ovvero mediante concorso pubblico



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Anno 2025:

Nessuna assunzione prevista.

4 Costi assunzioni e rispetto dei limiti

a) Tempo indeterminato

Non essendo previste assunzioni per il 2024 ed il 2025, l'analisi dei costi assunzionali si concentrerà esclusivamente sul 2023.

In tale anno le assunzioni previste sono le seguenti con i seguenti costi medi al netto IRAP:

AREA	N. POSTI	COSTO MEDIO SENZA IRAP
Funzionario Elevata Qualifica	2	63.872,64
Istruttore di PM	1	29.433,02
Istruttore Amm.	1	29.433,02
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2023	4	122.738,68

Il Costo totale previsto per le assunzioni di € 122.738,68 è inferiore alla capacità assunzionale 2023 come sopra determinata nell'importo di € 217.800,06.

b) Tempo determinato.

Il costo del personale a tempo determinato previsto per gli anni 2023-2024 e 2025, al netto di IRAP è il seguente:

ANNO	MESI	COSTO MEDIO SENZA IRAP
2023	7	20.935,30
2024	7	20.935,30

I costi, per ogni anno, sono inferiori al limite di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 che è pari a € 38.531,93 (Irap compresa) e che senza IRAP diviene € 30.340,10 (il limite inoltre non è dimezzato in quanto questo Ente rispetta i limiti di spesa di personale fissati dalla legge) e che verrà finanziato con gli introiti derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada.

c) Rispetto del limite di cui all'art. sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

La dotazione organica prevista nel triennio 2023-2025, le assunzioni del personale a tempo determinato e tutti gli altri costi legati al personale (salario accessorio, segretario, servizi associati, irap ecc...) comportano un costo di personale complessivo diretto ed indiretto, come calcolato ai fini del comma 557 art 1 l 296/2006 e riportato anche nel Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato che può essere rappresentato nella seguente tabella nel quale sono riportati anche i costi di personale deducibili per ogni anno ed il confronto con i medesimi valori medi del triennio 2011-2013:



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

LIMITE COSTO PERSONALE	anno 2023	anno 2024	anno 2025	Media 2011/2013
Descrizione	Importi	Importi	Importi	Importi
Costo LORDO del personale al netto IRAP	910.410,12	944.918,37	944.918,37	#
IRAP	54.992,34	54.663,93	54.663,93	#
Totale lordo costo del personale	965.402,46	999.582,30	999.582,30	1.066.068,88
Costi personale deducibili	146.545,33	149.133,30	149.133,30	145.429,11
Totale netto costo di personale	818.857,13	850.449,00	850.449,00	920.639,77

Dalla tabella sopra riportata si può dedurre che i costi del personale (al netto dei costi del personale deducibili) del triennio 2023-2025 sono inferiori al corrispondente valore medio del triennio 2011-2013.

5. Formazione del personale.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno **strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.**

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Le scelte del Comune di Buonconvento in materia di formazione del personale muovono dalla rilevazione dei fabbisogni formativi da parte di ciascun Responsabile di Area, con l'ausilio del Segretario Comunale, sulla base delle esigenze rilevate, nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale, qualificanti il Piano della Formazione 2023-2025:

- Syllabus per la formazione digitale: inizio di un percorso di accrescimento delle competenze digitali da parte del personale amministrativo e tecnico;



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

	<ul style="list-style-type: none">• Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento, ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati;• Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza: le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno e ricorrendo a professionisti esterni;• Attività formative di complessità media ed alta formazione: i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. Sono programmati <i>focus</i> di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti e sul CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022; <p>Oltre alla formazione mediante utilizzo di fondi propri stanziati sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2023/2025, nel corso del triennio di riferimento, inoltre, il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (<i>webinar</i>) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale.</p> <p>Per il Segretario Comunale e per i funzionari incaricati di elevate qualificazioni sono previsti specifici percorsi formativi (gratuiti), organizzati mediante la funzionalità "<i>Formazione permanente</i>" attivata dal Ministero dell'Interno.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>La presente sottosezione è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.</p> <p>Sulla presente sottosezione è stata resa la prescritta positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto (parere prot. n. 7552 del 26.07.2023).</p> <p>Della presente sottosezione è stata data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, e dell'art. 5, comma 3, let. i), del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali (nota prot. n. 7373 del 21.07.2023).</p> <p>Si provvederà alla comunicazione dei contenuti del presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 30/03/2001 n. 165)</p> <p>La presente sottosezione riporta all'interno del PIAO quanto già previsto contabilmente all'interno del DUP. Nel caso di modifiche alle necessità dell'Ente che non alterassero le strategie complessive nella gestione e nell'organizzazione del personale, saranno adottati aggiornamenti solo nella sezione del PIAO stesso.</p>
--	---

Sezione 4: Monitoraggio.

MONITORAGGIO	<p>1. PREMESSE</p> <p>Il Comune di Buonconvento, essendo un ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione di questa sezione.</p> <p>Si ritiene, ad ogni modo, di darne quantomeno una minima applicazione, per come sotto riportato.</p> <p>2. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE</p>
---------------------	--



COMUNE DI BUONCONVENTO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2023-2025

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 143 del 22.12.2016 e, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla *performance* approvata dalla Giunta Comunale e validata dal OIV.

Con riferimento alla presente sottosezione del PIAO 2023-2025, la prima relazione sulla Performance annuale riguarderà la programmazione della performance dell'anno 2023 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale nel 2024 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nella relativa sottosezione.

3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune si riserva la possibilità di confermare la programmazione della relativa sottosezione dell'anno 2023, dopo la prima adozione del PIAO 2023-2025, per le successive due annualità, previa attestazione che, nell'anno precedente (2023), **non** si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della relativa sottosezione.

Il monitoraggio sarà effettuato essenzialmente per mezzo della relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione sull'assolvimento obblighi di pubblicazione (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC).

4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale il monitoraggio sarà effettuato mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente rappresentati dai Responsabili delle competenti Aree organizzative, mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

5. LAVORO AGILE

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, ove attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di *output* concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.

