

The background features a decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes, each composed of concentric circles in different shades of blue. These circles are connected by thin, light blue lines that form a path across the page. The largest circle is in the top left, a smaller one is in the middle right, and the largest of all is in the bottom right corner.

PIANO INTEGRATO  
DI  
ATTIVITÀ  
E  
ORGANIZZAZIONE

PIAO 2023-2025

consorzio  **terrecablato**

## Sommario

<u>Premessa</u> .....	4
<u>Sezione 1 Scheda Anagrafica</u> .....	5
<u>Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</u> .....	7
<u>Sottosezione 2.1 Valore Pubblico</u> .....	8
<u>Sottosezione 2.2 Performance 2023-2025</u> .....	12
<u>2.2.1 Performance organizzativa</u> .....	12
<u>2.2.2 Performance individuale</u> .....	18
<u>2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio</u> .....	20
<u>2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale</u> .....	20
<u>2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito</u> .....	21
<u>2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)</u> .....	22
<u>2.2.7 Rendicontazione dei risultati</u> .....	22
<u>Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025</u> .....	23
<u>2.3.1 Contesto esterno</u> .....	24
<u>2.3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)</u> .....	25
<u>2.3.3 Referenti</u> .....	26
<u>2.3.4 Stato di attuazione</u> .....	26
<u>2.3.5 Attività a rischio corruzione</u> .....	27
<u>2.3.6 Formazione, controllo e prevenzione del rischio</u> .....	28
<u>2.3.7 Nucleo di Valutazione</u> .....	31
<u>2.3.8 Performance</u> .....	32
<u>2.3.9 Segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)</u> .....	32
<u>2.3.10 Relazione dell'attività svolta</u> .....	38
<u>2.3.11 Obblighi di trasparenza</u> .....	38
<u>2.3.12 Società partecipata</u> .....	39
<u>2.3.13 Il sito internet istituzionale</u> .....	40
<u>2.3.14 Posta elettronica certificata</u> .....	41
<u>2.3.15 Accesso civico</u> .....	41
<u>Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano</u> .....	43
<u>Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa</u> .....	43

<u>3.1.1 La Dotazione Organica</u> .....	43
<u>Sottosezione 3.2 Lavoro Agile</u> .....	46
<u>Sottosezione 3.3 Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale</u> .....	49
<u>3.3.1 Le Risorse umane disponibili e le Politiche assunzionali</u> .....	49
<u>3.3.2 Definizione della “nuova dotazione organica”</u> .....	50
<u>3.3.3 Modulazione quantitativa e qualitativa della consistenza del Personale</u> .....	51
<u>3.3.4 Ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza         di Personale</u> .....	52
<u>3.3.5 Fabbisogno di Personale 2023-2025</u> .....	52
<u>3.3.6 Piano Assunzionale 2023-2025</u> .....	53
<u>3.3.7 Limiti di Spesa per i contratti flessibili</u> .....	54
<u>3.3.8 Assunzioni a tempo determinato</u> .....	54
<u>3.3.9 Conclusioni</u> .....	55
<u>Sottosezione 3.4 Formazione 2023-2025</u> .....	55
<u>Sezione 4 Monitoraggio</u> .....	58

## Premessa

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

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio o come previsto all'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci" prevedendo così la sua approvazione per quest'anno entro il 30 agosto 2023, a prescindere dalla data nella quale ciascun ente abbia approvato il proprio bilancio di previsione, secondo un orientamento applicativo dell'ANCI pubblicato nel 37esimo *Quaderno Operativo* con il quale l'Associazione fornisce un quadro aggiornato sulla normativa di riferimento, sulle note e modulistiche e sulle linee guida che regolano il PIAO.

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

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

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

- *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*: la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- *Organizzazione e Capitale umano*: il vincolo della programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

## Sezione 1 Scheda Anagrafica

Ragione Sociale: CONSORZIO TERRECABLATE

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

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

Sede Legale: Strada di Basciano 22 – 53035 Monteriggioni

P.I. e CF: 01072050527

Cod. IPA: ct\_052

Codice ATECO: J.61.1 – Telecomunicazioni fisse

E-mail: segreteria@consorzio**terrecablate**.it – info@consorzio**terrecablate**.it

PEC: *consorzio**terrecablate**@pec.consorzio**terrecablate**.it*

Sito web: [www.consorzio\*\*terrecablate\*\*.it](http://www.consorzio<b>terrecablate</b>.it)

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

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

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

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

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

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

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

### **Sottosezione 2.1. Valore pubblico**

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

In seguito, però, alla riforma dei servizi pubblici locali, il Consorzio ha modificato i suoi obiettivi statutari che dal 2007 lo inquadrano come ente strumentale delle amministrazioni consorziate con il compito primario della gestione e dello sviluppo di servizi di ICT per conto e nell'interesse dei Soci. Il Consorzio Terrecablate non persegue scopi di lucro e la sua gestione è informata a criteri di economicità.

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

Le attività che l'Ente svolge per le proprie amministrazioni consorziate si riflettono infatti sui fruitori dei servizi erogati dagli Enti Locali che sono i cittadini, le imprese, le associazioni locali ma anche le Forze dell'Ordine.

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

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

A tal proposito, viene ribadito anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del territorio.

In linea con la programmazione regionale e provinciale, la disponibilità di infrastrutture a larga banda e di tecnologie e servizi ad essa correlati rappresenta un fattore strategico di crescita della **"società della conoscenza"**, un elemento di sostegno ed incremento della competitività del

sistema economico locale, un valido strumento per i cittadini sul quale costruire una maggior *partecipazione democratica*.

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

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

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

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

A questo processo di riorganizzazione digitale della PA, è stato dato ulteriore sviluppo dal Governo Draghi con l'adozione del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22 che, oltre a riordinare le attribuzioni di alcuni ministeri, interviene anche sulle funzioni del Governo in materia di innovazione tecnologica e transizione digitale prevedendo che il Presidente del Consiglio promuova, indirizzi e coordini l'azione del Governo in diverse materie, tra cui la strategia italiana per la banda ultra larga; la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e delle imprese; le infrastrutture digitali materiali e immateriali.

Il Dipartimento *per la Trasformazione Digitale* è la struttura di supporto alla Presidenza del Consiglio dei ministri per la promozione ed il coordinamento delle azioni del Governo finalizzate alla definizione di una strategia unitaria in materia di trasformazione digitale e di modernizzazione del Paese attraverso le tecnologie digitali. Esso dà attuazione alle direttive del Presidente in materia e assicura il coordinamento e l'esecuzione dei programmi di trasformazione digitale.

Con il D.L. 14 giugno 2021, n. 82 è stata istituita l'Autorità nazionale per la cyber sicurezza (ACN), a tutela degli interessi nazionali nel cyberspazio. Garantisce l'implementazione della strategia nazionale di cyber sicurezza adottata dal Presidente del Consiglio, promuove un quadro normativo coerente nel settore, ed esercita funzioni ispettive e sanzionatorie. Sviluppa collaborazioni a livello internazionale con agenzie omologhe. Assicura il coordinamento tra i soggetti pubblici e la



realizzazione di azioni pubblico-private volte a garantire la sicurezza e la resilienza cibernetica per lo sviluppo digitale del Paese.

Il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) è una figura dirigenziale, interna a tutte le PA prevista dal CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale, D.lgs. 82/2005). La Figura è stata ufficialmente introdotta per le PA locali con i DL 179/2016 e 217/2017 di modifica al CAD, ed è disciplinata dall'art. 17 del CAD stesso.

Il Responsabile della Transizione Digitale per il Consorzio Terrecablate è il Direttore Generale ing. Enrico Borelli.

Il Consorzio programma le sue attività di erogazione di servizi ICT alle amministrazioni consorziate sulla base delle direttive AgID che opera attraverso l'emanazione di Linee guida contenenti regole, standard e guide tecniche, nonché di indirizzo, vigilanza e controllo sull'attuazione e sul rispetto delle norme previste nel CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale, D.lgs. 82/2005), o adozione di atti amministrativi generali, in materia di agenda digitale, digitalizzazione della pubblica amministrazione, sicurezza informatica, interoperabilità e cooperazione applicativa tra sistemi informatici pubblici e quelli dell'Unione europea.

Il Cyber Risk è il rischio connesso al trattamento delle informazioni del sistema informatico di un ente (banche dati, hardware, software) che vengono violate, rubate o cancellate a causa di eventi accidentali o di azioni dolose (come per esempio gli attacchi hacker).

Come maggiormente dettagliato nella sezione "eventi corruttivi", i crimini informatici sono purtroppo in aumento anche nel territorio provinciale senese; questa considerazione pone il Consorzio nella costante ricerca di soluzioni innovative di protezione informatica idonee alle proprie strutture e risorse digitali e a quelle dei consorziati.

Al momento il Consorzio Terrecablate sta proponendo ai suoi Soci il servizio basata sul prodotto SentinelOne: la nuova generazione di Endpoint Protection che permette di proteggere la rete e tutti i dispositivi endpoint contro qualsiasi tipo di minaccia, conosciuta ed ignota, compresi gli attacchi zero-day. Prevenzione, Rilevamento, Risposta, Remediation ed Analisi Forense in un'unica piattaforma completa ed integrata basata su Machine Learning ed Intelligenza Artificiale.

Naturalmente, il successo in un'efficace azione di contrasto ai crimini informatici passa anche attraverso:

- **l'aggiornamento sul tema** della sicurezza informatica;
- **la piena consapevolezza di come siano gestiti i dati aziendali.** Il Gdpr offre un quadro di riferimento su cosa fare e chiede di monitorare regolarmente la situazione;
- **l'educazione dei dipendenti.** Le loro condotte possono infatti segnare il successo o il fallimento di qualsiasi politica di sicurezza informatica aziendale. È dunque fondamentale formarli sui comportamenti da adottare, in modo che imparino a gestire autonomamente e correttamente gli endpoint aziendali e personali.

Il **Codice di Condotta dei Dipendenti** ha anche la funzione, infatti, di indirizzare il personale verso comportamenti e azioni volte a limitare le eventuali vulnerabilità informatiche.

Il Consorzio Terrecablate ha aggiornato ed approvato il proprio **Codice di Comportamento dei dipendenti** in data 14.04.2023 con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5-2023.

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

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

Ulteriori servizi a beneficio delle amministrazioni consorziate sono:

- **Data Centre** infrastruttura virtuale, per l'erogazione dei servizi in modalità cloud;
- **GIS** per gestione dei dati cartografici e delle procedure ad essi legate, e attività di supporto attivo e consulenza agli uffici sulle modalità di utilizzo dei dati geografici ai fini di istruttorie, consegne dati ad altri enti, realizzazione strati informativi propri, proseguendo l'importante attività di ricognizione delle pubblicazioni GIS esistenti su piattaforme obsolete per ampliare la pubblicazione su piattaforma WEB-GIS.
- **Comunicazione elettronica** tramite la quale è stato possibile realizzare, anche a causa dell'emergenza pandemica, nuove piattaforme in cloud attivando sale specifiche di videoconferenze sia per lo svolgimento delle riunioni sia per le sedute consiliari e di giunta. Sono state rese disponibili funzioni di streaming, per consentire la partecipazione pubblica, e sessioni registrate.
- **Sviluppo di portali e applicativi** anche per il Lavoro Agile dei dipendenti del Consorzio e delle amministrazioni Consorziate che ne hanno fatto richiesta e per la possibilità di svolgere le sedute del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci del Consorzio in modalità mista.
- **Progetto GDPR** progetto di area vasta per supportare gli enti soci nel percorso di adeguamento al regolamento europeo 2016/679 – GDPR seguendo un percorso comune e condiviso. Per questo motivo il Consorzio ha sviluppato con risorse interne un portale per la gestione informatizzata di tutti gli aspetti e gli adempimenti relativi al GDPR. Nel 2021 il Consorzio ha esperito una procedura aperta per la selezione di un operatore esterno che

svolgesse, attraverso un team multidisciplinare, le funzioni di RPD e che fornisse il supporto professionale agli enti per mantenere la conformità al GDPR.

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

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

Le misure attuative con i relativi indicatori sono ampiamente dettagliate nel paragrafo successivo come obiettivi strategici dell'Ente.

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

- l'art. 10 del d.lgs. 267/2000 che assicura il diritto dei cittadini di accedere, in generale, alle informazioni di cui è in possesso l'amministrazione;
- la Legge 4/2004 (c.d. Legge Stanca) "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici";
- il Decreto del Presidente della Repubblica, 1° marzo 2005, n. 75 "Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004, n. 4 per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" che ha sancito i criteri e i principi operativi ed organizzativi generali per l'accessibilità;
- il Decreto Ministeriale 20 marzo 2013 "Modifiche all'allegato A del decreto 8 luglio 2005 del Ministro per l'innovazione e le tecnologie, recante: «Requisiti tecnici e i diversi livelli per l'accessibilità agli strumenti informatici»
- le Linee Guida per i siti web della P.A. redatte ai sensi dell'art. 4 della Direttiva n. 8/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, per quanto riguarda le indicazioni relative all'accessibilità ed usabilità dei siti web;
- il d.lgs. 7.3.2005 n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale";

- l'art. 9 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", come convertito con modificazioni, con Legge 17 dicembre 2012, n. 221, per quanto riguarda le problematiche sull'inclusione digitale;
- la Circolare dell'Agenzia per l'Italia Digitale n. 1/2016 del 22 marzo 2016, con la quale è stata abrogata e sostituita la Circolare n. 61/2013 del 29 marzo 2013 "Disposizioni del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 in materia di accessibilità dei siti web e servizi informatici. Obblighi delle pubbliche amministrazioni";
- la Direttiva (UE) 2016/2102 del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici;
- il D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106 (Attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici);
- le Linee Guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici del 23/07/2020.

## **Sottosezione 2.2. - Performance 2023-2025**

Le azioni di intervento a favore dell'attuazione dell'Agenda digitale e della reingegnerizzazione dei processi, a vantaggio prioritariamente degli Enti Soci e della propria organizzazione, costituiscono per il Consorzio obiettivi di Performance individuale ed organizzativa in ottemperanza a quanto disposto dal DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 3, lettera a) che individua tra i contenuti del PIAO gli "obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa".

Tenuto conto degli studi di fattibilità, tuttora in corso, per l'individuazione delle modalità di trasformazione della natura giuridica del Consorzio in società consortile, si è ritenuto opportuno il mantenimento degli obiettivi strategici del 2022 con l'integrazione di alcune attività recentemente richieste dai soci.

### **2.2.1 Performance organizzativa**

**Obiettivi generali:** si tratta di un insieme di obiettivi definiti in un apposito paragrafo del Piano Programma 2023-2025 che individua degli indici di performance globali. La misura del raggiungimento di ogni singolo obiettivo si ottiene riducendo di tanti punti percentuali (a partire da 100%) le percentuali di scostamento dall'obiettivo.

### Obiettivo specifico: potenziamento Connettività

Si tratta dell'area che è alla base di tutta l'offerta dei servizi del Consorzio e ne costituisce l'elemento abilitante. Il principale servizio di questa categoria è la connessione alla piattaforma di rete denominata "Extranet", cioè la rete privata del Consorzio che interconnette le reti degli enti soci, ne consente l'uscita verso reti pubbliche (Internet, RTT) e che costituisce il veicolo per la distribuzione centralizzata di servizi di interesse comune, nell'ottica dell'ottimizzazione, del riuso e della condivisione delle risorse.

In questo ambito, gli obiettivi da perseguire sono:

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

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Mantenimento numero di enti consorziati che utilizzano la connettività Intranet	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	Mantenimento della totalità dei soci aderenti alla rete e graduale aumento progressivo dei collegamenti delle sedi secondarie degli enti (realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazioni di mercato)
Numero terminazioni della rete	<b>773</b>	<b>783</b>	<b>793</b>	<b>800</b>	

### Obiettivo specifico: implementazione servizi di Data Centre

Gli obiettivi in questo settore sono l'implementazione di:

- Estensione dell'infrastruttura del Data Center distribuito (attualmente su 3 nodi interni alla rete del Consorzio: Siena, Torrita Poggibonsi) verso un Data Center qualificato ACN per consentire la qualificazione dei servizi del Consorzio in modalità SaaS e accompagnare la migrazione al Cloud dei soci nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR;
- aggiornamento della piattaforma distribuita per la fornitura di servizi di videosorveglianza con controllo centralizzato;

Non sono previsti sostanziali investimenti infrastrutturali nei data centre che, per ora, sono sufficientemente dimensionati per la fornitura dei servizi in essere.

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Estensione dell'infrastruttura del Data Center distribuito (attualmente su 3 nodi interni alla rete del Consorzio: Siena,	0	1	1	1	Qualificazione dei servizi del Consorzio in modalità SaaS

Torrita Poggibonsi) verso un Data Center qualificato ACN					
aggiornamento della piattaforma distribuita per la fornitura di servizi di videosorveglianza con controllo centralizzato;	0	1	1	1	Costante aggiornamento dei sistemi VMS

### Obiettivo specifico: Videosorveglianza

Questo tipo di servizio fa parte ormai del core business del Consorzio ed è basato sulla piattaforma provinciale di videosorveglianza sviluppata e gestita interamente dal Consorzio.

Nel 2022 il Consorzio ha sviluppato 19 progetti, finalizzati alla presentazione di richiesta di finanziamenti nell'ambito di un bando di Regione Toscana, alcuni dei quali già oggetto di finanziamento, altri in attesa poiché in graduatoria.

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Numero di TLC attive	1807	1950	2050	2100	Progressivo aumento della quantità di tlc installate nella provincia di Siena

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

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

Il PTCT 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 09.06.2022 con Delibera n. 5-22 richiamato nel PIAO 2022-2024 a suo tempo approvato.

Le misure adottate ai fini degli obblighi di Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance, come di seguito indicato:

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Formazione in materia di nuovo codice degli appalti (D.Lgs. 36/2023) e Cybersicurezza	0	2	2	2	-Qualificazione professionale -Maggiore qualità ed efficienza nei rapporti con gli enti consorziati. -Qualità crescente dei servizi erogati - Maggiore consapevolezza ed efficienza nella programmazione e gestione delle attività
Predisposizione di un metodo per la misura dell'indice di gradimento dei servizi ed eventuali proposte di miglioramento	0	1	1	1	-Miglioramento dei servizi dedicati - Maggiore qualità ed efficienza nei rapporti con gli enti consorziati.

**Obiettivi speciali/progetti:** si tratta di obiettivi della performance organizzativa che per la loro peculiarità sono assegnati a singoli dipendenti che hanno acquisto negli anni un'esperienza particolare nella materia

- **Progetto:** Adempimenti amministrativi necessari ai sensi di legge per tutti gli affidamenti di lavori, servizi e forniture e attività di implementazione e coordinamento del sistema di gestione delle risorse aziendali
- **Dipendente:** Andrea Vignoli
- **Contenuto:** Il Consorzio, tenuto conto dell'accresciuta gamma di attività in ambito contabile ed amministrativo, che richiedono una riorganizzazione delle competenze, delle mansioni e del personale, finalizzata all'implementazione e coordinamento della nuova piattaforma acquisita dal Consorzio per la gestione delle risorse aziendali e dovendo adempiere ad obblighi informativi di pubblicità, di gestione e monitoraggio di tutti gli affidamenti di lavori servizi e forniture, non disponendo di personale specifico per le attività di natura amministrativo – contabile a supporto del Servizio Economico-Finanziario del Consorzio stesso, ha disposto il presente obiettivo di performance\progetto per l'anno in corso. La remunerazione del progetto\obiettivo è legata alla sua effettiva realizzazione che non dovrà interferire con l'espletamento della normale attività lavorativa del servizio. Laddove l'attività riferita al progetto venisse svolta fuori dal normale orario di lavoro la stessa non comporterà il pagamento di competenze per la prestazione di lavoro straordinario. Il pagamento del compenso previsto sarà

liquidato nelle date sottoindicate previa attestazione, da parte del Direttore Generale, dei risultati ottenuti. Il presente obiettivo\progetto non sarà valutato ai fini della liquidazione della produttività ma trova copertura fra le Risorse Stabili del Fondo Risorse Decentrate.

- **SAL:** 01/07/2023: 35% - 01/10/2023: 35% - SALDO al 31/03/2024

- **Indicatori:**

- a. Sistema CUP (Codice Unico Progetto) - richiesta e gestione Codici per tutti i progetti di Lavori Servizi e Forniture;
- b. Sistema SIMOG (Sistema Monitoraggio Gare) - richiesta e gestione Codici CIG per tutti i progetti di Lavori, Servizi e Forniture;
- c. SIMAP – pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara su GUCE (Gazzetta Europea);
- d. Osservatorio Lavori Pubblici sez. Toscana - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara, comunicazioni eventi, avanzamenti ecc.;
- e. RASA- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante- incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA);
- f. AVCPASS – Sistema di verifica requisiti di carattere generale, tecnico-organizzativo ed economico-finanziario per affidamenti sopra € 40.000,00;
- g. GURI - pubblicazione bandi, avvisi ed esiti di gara;
- h. ANAC – ricerca annotazioni riservate imprese appaltatrici;
- i. ANAC - servizio riscossione contributi da eseguirsi in fase di gara;
- j. Sportello Unico Previdenziale- richiesta DURC imprese appaltatrici;
- k. Registro Imprese della Camera di Commercio – richiesta CCIAA delle imprese appaltatrici;
- l. Equitalia – Verifica inadempimenti fornitori;
- m. Aggiornamento ed integrazione con dati contabili del sistema di gestione delle risorse interne (ERP) dell'ente;
- n. Coordinamento delle attività per la creazione ed implementazione del flusso documentale associato alla erogazione dei servizi agli Enti Consorziati;
- o. Coordinamento delle attività per la gestione del flusso documentale associato agli affidamenti di lavori servizi e forniture ai subappaltatori;
- p. Gestione ed implementazione Anagrafiche Clienti e Fornitori;
- q. Gestione ed elaborazione della documentazione contabile clienti e fornitori;
- r. Gestione cespiti ammortizzabili;
- s. Gestione ordini di pagamento e riscossioni;
- t. Rapporti operativi con la banca cassiere.



Per i punti da a) a l), le modalità di svolgimento saranno aggiornate con l'operatività delle nuove disposizioni del D. Lgs. n. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" a partire dal 01.07.2023.

- **Progetto:** Promozione, progettazione e Project management dei sistemi di videosorveglianza per gli enti soci
- **Dipendente:** Fabio Magrino
- **Contenuto:** Il Consorzio, tenuto conto che tra le attività attuali e future da accrescere nell'ambito delle quali sono in corso processi di riorganizzazione delle competenze, delle mansioni e del personale, risultano le attività di promozione, progettazione e project management dei sistemi di videosorveglianza per gli enti soci. Le amministrazioni consorziate, ai sensi della vigente normativa sulla sicurezza urbana, vogliono dotarsi di un sistema di videosorveglianza che consenta un monitoraggio costante ed efficace del territorio comunale con strumenti innovativi a sostegno anche delle indagini delle forze di polizia, integrati e tecnologicamente evoluti, in grado di garantire l'interscambiabilità tra le diverse forze di polizia locale e statale, nel rispetto dei ruoli e delle specifiche competenze. Il presente obiettivo\progetto non sarà valutato ai fini della liquidazione della produttività ma trova copertura fra le Risorse Stabili del Fondo per le Risorse decentrate.
- **SAL:** 01/07/2023: 35% - 01/10/2023: 35% - SALDO al 31/03/2024
- **Indicatori:**
  - a. Promozione della diffusione della conoscenza sulla disponibilità del servizio di videosorveglianza e di tutte le sue varianti per gli enti soci;
  - b. Progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva dei lavori necessari alla costruzione dei sistemi di videosorveglianza; - Supporto alle strutture competenti degli enti soci nella redazione di documentazione finalizzata all'ottenimento delle autorizzazioni necessarie all'attivazione di sistemi di videosorveglianza (prefettura, sovrintendenza, ecc..);
  - c. Cura dei rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni e permessi necessari all'attivazione di sistemi di videosorveglianza;
  - d. Project management in materia di esecuzione dei progetti di videosorveglianza, e coordinamento dei vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo);
  - e. Redazione e continuo aggiornamento della documentazione e dei sistemi interni gestionali relativi alla memorizzazione e catalogazione dei materiali e delle opere in esercizio relativi ai sistemi di videosorveglianza.

## 2.2.2 Performance individuale

### Obiettivi individuali Direzione Generale

Dipendenti: Andrea Vignoli

- a) Gestione ed avanzamento del contratto per la fornitura di servizi di supporto alla conformità al GDPR.
- b) Partecipazione programma Syllabus

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Verifica dello svolgimento degli <i>audit</i>	x	+20	+30	+40	Aumento progressivo della quantità
Certificazione Syllabus e relativo programma formativo mirato	0	1	-	-	Valorizzazione competenze digitali per prestazione lavorativa più qualificata

### Obiettivi individuali Area Servizi

Dipendenti: David Giomi, Valerio Pelosi, Alessandra Fantozzi (8 mesi)

- progettazione e sviluppo di applicativi gestionali per i soci
- sviluppo di portali istituzionali e di promozione del territorio per i soci;
- ampliamento delle adesioni all'offerta VoIP
- svolgimento di eventi in videoconferenza in modalità "Sala Convegni Virtuale"

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Numero di gestionali	x	+3	+3	+3	Aumento progressivo della quantità
Numero di portali istituzionali	x	+5	+2	+2	Aumento progressivo della quantità
Numero di linee terminali del servizio VoIP	2026	2050	2080	2100	Maggiore diffusione del servizio
Eventi gestiti	x	+50	+80	+100	Progressivo aumento della quantità di eventi
Certificazione Syllabus e relativo programma formativo mirato	0	1	-	-	Valorizzazione competenze digitali per prestazione lavorativa più qualificata

## Obiettivi Area Tecnica

Dipendenti: Fabio Magrino

- il Consorzio ha predisposto per conto dei Soci la progettazione tecnico-economica di 18 progetti (per altrettanti Comuni interessati) da presentare ai fini del Bando della Regione Toscana per contributi su interventi relativi alle infrastrutture di rete LAN/WLAN a favore dei Comuni delle Aree Interne. Con Decreto n°14764 del 25.8.2021 tutti i 18 progetti sono stati ammessi al contributo regionale e pertanto saranno eseguiti nel corso del 2022. La realizzazione dei progetti è stata affidata al Consorzio per 17 di questi.
- Partecipazione programma Syllabus.

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Numero di progetti terminati	x	17	-	-	completamento
Certificazione Syllabus e relativo programma formativo mirato	0	1	-	-	Valorizzazione competenze digitali per prestazione lavorativa più qualificata

## Obiettivi Area Infrastrutture e Rete

Dipendenti: Stefano Salutari, Valerio Bianchi

- diffusione della nuova Extranet provinciale con aumento della capacità (da 1 Gbps a 10 Gbps) dei collegamenti delle sedi principali;
- sviluppo dei servizi di accesso WiFi (WLAN, Hotspot privato e pubblico)

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Numero di terminazioni X-NET 2 a 10 Gbps	x	+10	+10	+10	Maggiore affidabilità e sicurezza delle connessioni
Numero installazioni di accesso WIFI su nuova piattaforma	x	+100	+100	+100	Aumento della semplicità di gestione dei servizi (hotspot pubblico e privato)
Certificazione Syllabus e relativo programma formativo mirato	0	1	-	-	Valorizzazione competenze digitali per prestazione lavorativa più qualificata

## Obiettivi Area Amministrativa

Dipendenti: Emanuela Procopio

- Supporto all'assolvimento di adempimenti normativi in materia di Anticorruzione e Trasparenza, Conto Annuale, ecc.
- Partecipazione programma Syllabus

Indicatori	Baseline	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Risultati attesi
Numero di adempimenti	4	4	4	4	Completamento con esito positivo della procedura relativa
Certificazione Syllabus e relativo programma formativo mirato	0	1	-	-	Valorizzazione competenze digitali per prestazione lavorativa più qualificata

### 2.2.3 Monitoraggio in corso d'esercizio

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 ex D.Lgs 150/2009 il Consorzio adotta un sistema per assicurare la qualità dei servizi mediante rilevazione sistematica dei risultati ottenuti.

A questo scopo, verrà introdotto un metodo per la misura del grado di soddisfazione dei servizi erogati con possibilità di proposte migliorative, al fine di fornire prestazioni maggiormente conformi alle esigenze di ogni Ente consorziato e per la valutazione della performance del personale coinvolto nel servizio monitorato.

La *Relazione sulla Gestione* del Direttore Generale, redatta semestralmente, sull'andamento della gestione consortile, illustra le attività svolte in ottemperanza degli indirizzi programmatici e strategici fissati dall'Assemblea dei Soci e i risultati ottenuti.

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

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

### 2.2.4 Misurazione e Performance organizzativa e individuale

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

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

### **2.2.5 Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **2.2.6 Performance per progetto/obiettivo (performance organizzativa)**

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

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

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

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

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

### **2.2.7 Rendicontazione dei risultati**

L'Art. 10. del D.Lgs 150/2009 prevede l'elaborazione di un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli

obiettivi presenti nel Bilancio di Previsione e nel Piano della Performance, rilevandone gli scostamenti registrati nel corso dell'anno e indicandone le relative cause.

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

### **Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025**

Il PNA 2022 approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023 dall'ANAC, vuole supportare le amministrazioni, soggette all'approvazione del PIAO, e gli altri Enti, per i quali è previsto la sola approvazione del PTPCT, soprattutto in considerazione degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), attraverso un atto di indirizzo che individua le aree nelle quali potrebbero maggiormente svilupparsi eventi corruttivi.

Il Consorzio Terrecablate, in realtà, ed altri Enti simili, sono stati esclusi dai finanziamenti derivanti dal PNRR; di queste ultime risorse beneficiano però gli enti consorziati che le utilizzano per l'acquisizione di nuovi servizi dal Consorzio.

In questa sezione il Consorzio si propone l'obiettivo di individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la trasparenza attraverso:

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

E' opportuno segnalare che Legge n. 190/2012, con cui è stata data attuazione nel nostro ordinamento alla Convenzione di Merida, non contiene una definizione distinta di "corruzione". Dalla "ratio legis" è possibile, tuttavia, evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal Legislatore. Pertanto, l'A.N.A.C., anche in linea con la nozione accolta a livello internazionale, ha ritenuto che, poiché la Legge n. 190/2012 è finalizzata alla realizzazione di una tutela preventiva, debba essere privilegiata un'accezione ampia del concetto di corruzione, volta a ricomprendere, come indicato nel PNA 2017, *le varie situazioni in cui, nel*

*corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati. Al termine "corruzione" è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice Penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari), tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - si evinca un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.*

### **2.3.1 Contesto Esterno**

L'analisi del contesto esterno, richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione per valutare le caratteristiche dell'ambiente nel quale le diverse amministrazioni operano, è indispensabile per un'efficace valutazione degli eventuali rischi corruttivi che potrebbero concretizzarsi nelle attività del Consorzio.

La naturale conseguenza è l'elaborazione di un programma, volto innanzitutto a prevenire eventi corruttivi, conforme alla realtà socio-economica in cui opera l'Ente per una gestione dei rischi mirata ed efficiente.

Dai dati relativi al profilo strutturale che contestualizzano il territorio provinciale di Siena e che sono organizzati in tre sezioni tematiche: popolazione, territorio ed economia, scaturisce un contesto economico-sociale ancora vicino ai numeri del periodo pandemico.

Secondo i dati ISTAT al 1° gennaio 2022, la densità demografica nella provincia di Siena che si estende su un'area di 3820,8 Km<sup>2</sup> è pari a 68,6 ab/Km<sup>2</sup>, 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.

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

In controtendenza invece è il 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 la "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.

Sul tema disuguaglianze, osserviamo un lieve miglioramento nella differenza di genere relativa alla retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M) mentre un ulteriore elemento rilevatore della situazione un po' più florida del nostro territorio rispetto al contesto toscano e nazionale, è quello relativo alla difficoltà economica dove l'indicatore che misura il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie ci dice che nel senese, nel 2021, la situazione è leggermente migliorata e il suddetto tasso è passato da 0,9 nel 2018, allo 0,8 del 2020 fino ad arrivare allo 0,7 del 2021.

Per quanto riguarda gli eventi criminosi, prendendo in esame i dati pubblicati da Istat e dalla Prefettura di Siena, la provincia senese registra una diminuzione dei delitti contro la persona e contro il patrimonio prendendo in esame il decennio 2011-2021. Per quanto riguarda i delitti contro il patrimonio si registra un incremento tra il 2020 e il 2021. Quelli definiti altri delitti (rispetto ai delitti contro la persona e contro il patrimonio) sono aumentati del 15%, in aumento anche nel 2021 rispetto al 2019 ed esattamente dell'11%, mentre l'aumento è del 15% se rapportiamo il dato del 2021 con il dato del 2011. Alcune di queste variazioni diventano molto più evidenti nel lungo termine, come ad esempio le truffe e frodi informatiche o i delitti informatici, che hanno registrato un continuo ed esponenziale aumento negli anni, fino a crescere ambedue del 78% in dieci anni.

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

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

Responsabile della prevenzione della corruzione è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispose il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza confluito nel PIAO nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" che viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione è stato rafforzato dalle novità, in materia di trasparenza, introdotte dal D.Lgs. 97/2016 in quanto unisce i due incarichi, quello di RPC

e RT, prevedendo che vengano riconosciuti poteri e funzioni idonei allo svolgimento della propria attività in autonomia ed effettività.

### **2.3.3 Referenti**

Nella consapevolezza che la prevenzione dei fenomeni corruttivi non possa che essere il frutto di una necessaria interazione delle risorse, delle competenze e delle capacità di ognuno, tutto il personale, in relazione alle proprie competenze, è tenuto alla conoscenza di quanto riportato nella presente sottosezione e a darvi esecuzione.

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

Il personale del Consorzio, anche in osservanza del nuovo Codice di Comportamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14.04.2023 con Delibera n.5-2023, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale è tenuto ad astenersi, comunicando tempestivamente al Direttore Generale, la situazione di conflitto.

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

### **2.3.4 Stato di attuazione**

Nell'anno 2022 le misure preventive, così come evidenziato nella Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono state attuate senza criticità ulteriori perché elaborato tenendo conto delle dimensioni ridotte dell'Ente. La funzione del RPCT è stata indispensabile per organizzare e indirizzare le diverse attività dell'Ente secondo quanto programmato nel PTPCT 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 09.06.2022 con Deliberazione n. 05-22 e confermato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n.9-2022 del 21.11.2022. La collaborazione del personale ha fatto sì che le azioni di monitoraggio e controllo delle attività dell'Ente avvenissero con basso impatto sui tempi di conclusione dei procedimenti.

Nell'anno di riferimento non sono state rilevate violazioni e/o irregolarità. Al personale del Consorzio è stata inviata una copia del presente PIAO al fine di reperire osservazioni utili all'approvazione di un testo che non rappresenti una mera formalità ma un impegno concreto e condiviso a favore della legalità.

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

Si segnala che non sono pervenute osservazioni da parte dei dipendenti del Consorzio in merito all'aggiornamento del PIAO per il triennio 2023-2025.

Si ricorda che per l'approvazione del PIAO non è prevista dalla normativa vigente la "procedura aperta"

### 2.3.5 Attività a rischio corruzione

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

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

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

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

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

### **2.3.6 Formazione, controllo e prevenzione del rischio**

Come già indicato nell'introduzione, il Consorzio Terrecablate è un Ente di dimensioni ridotte, assimilabile ad un Comune di piccole dimensioni le cui criticità sono state esaminate dall'ANAC nell'adozione del PNA 2022.

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

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

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

Data la sostanziale assenza del verificarsi di eventi corruttivi, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno optare per il solo recepimento degli indirizzi indicati nel PNA 2022, approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023, per quanto compatibili.

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

- adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Sez. PIAO: Rischi Corruttivi);
- conformità dell'azione al Codice di Comportamento;
- formazione;
- regolamenti interni;
- Carta dei Servizi;
- obblighi di Pubblicità e Trasparenza;

- monitoraggio (semestrale e/o trimestrale) in ordine agli adempimenti in materia di Anticorruzione e Trasparenza;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 08.04.2013, n. 39 attraverso l'adozione di uno specifico modello di Dichiarazione che il soggetto deve sottoscrivere al momento della nomina e di seguito annualmente ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo suindicato;
- tutela del personale che segnala illeciti.

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

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

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

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

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

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

Nei confronti del *pantouflage*, ovvero l'incompatibilità successiva, richiamato dal PNA 2018, introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, il c. 16-ter, ha disposto il divieto per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro,

attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Pertanto, il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro". In tal senso, il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio".

Il PNA 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 07 del 17.01.2023, riconsidera il *divieto di pantouflage* indicando nel dettaglio i soggetti destinatari:

- Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001:
  - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
  - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
  - Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013
- Enti pubblici economici e Enti di diritto privato in controllo pubblico:
  - Coloro che rivestono uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, l'ANAC rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali; esclude però dall'ambito di applicazione del pantouflage:

- Società in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico in quanto l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di

strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage;

- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti.

Per quanto concerne invece la fattispecie di attività lavorativa o professionale contemplata dalla norma si deve intendere *qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati*. Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Il Consorzio Terrecablate, per garantire il rispetto della disposizione sul pantouflage, in ragione dell'esigua dotazione organica, ritiene per il triennio di riferimento di adottare le seguenti misure:

- Inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un anno antecedente la cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;

L'ANAC nei confronti del divieto di Pantouflage svolge *attività consultiva* ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012, non solo verso le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche verso tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 che intendono conferire un incarico, e *attività di vigilanza*.

I poteri di accertamento e sanzionatori di ANAC saranno oggetto di specifiche Linee guida.

### **2.3.7 Nucleo di Valutazione**

Nella seduta del 29/03/2017, in considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del Consorzio, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di dotarsi di un Nucleo di Valutazione di

tipo monocratico, affidando allo stesso le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009.

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

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

L'attuale NV del Consorzio è in scadenza nel mese di settembre del corrente anno e il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nuova nomina.

### **2.3.8 Performance**

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

Viene indicato dall'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, fra i documenti assorbiti dal PIAO.

La Performance, quindi, è una sezione del PIAO dove, in coerenza con i vincoli di Bilancio, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

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

### **2.3.9 Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)**

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



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

Il citato art. 54-bis è stato modificato, in seguito, dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 che ha disposto che sia anche ANAC il soggetto destinatario delle segnalazioni di whistleblowing poi modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato

L' ANAC ha poi adottato la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021: Schema di Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 15 Marzo, il D. Lgs. 24/2023 costituisce la normativa di attuazione nel nostro Paese della Direttiva Europea n.1937/2019 in materia di whistleblowing, sostituendo le disposizioni in materia previste dalla legge n.179/2017 per il settore pubblico e dal decreto legislativo n. 231/2001 per il privato. Le disposizioni di cui al Decreto Legislativo suindicato sono vigenti dal 15.07.2023.

Il nuovo documento, riconosce alle segnalazione un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti di imprese sia pubbliche che private, una tutela più strutturata

Con il D. Lgs 24/203 aumentano infatti le condotte meritevoli di segnalazione; la disciplina prevista dal decreto si estende infatti anche alle violazioni che possano ledere gli interessi dell'Unione Europea. Ricadono nella normativa anche le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Pubblica Amministrazione o dell'ente privato, inclusi gli illeciti amministrativi, contabili, civili o penali. In continuità con il passato, vengono annoverate anche "le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 o violazioni dei modelli di organizzazione e di gestione". Viene escluso dalla legge sul whistleblowing l'ordinamento giudiziario, sulla base del principio di autonomia della magistratura. Magistrati e personale dell'amministrazione giudiziaria restano quindi esclusi dalle tutele in materia di whistleblowing, in quanto non è prevista una norma speciale per il settore.

Con l'ultimo intervento normativo, il D.lgs. 24/2023, finalmente e seppur con ritardo si dà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 e si abroga:

- l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2002;
- l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del d.lgs. 231/2001;
- l'art. 3 della L. 179/2017.

Si amplia la sfera dei soggetti segnalanti che comprendono ora, oltre i dipendenti, anche i collaboratori, i consulenti, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti, i tirocinanti e i volontari, gli

azionisti e le persone con funzioni di coordinamento e controllo. L'ampliamento va a includere anche coloro che ancora non lavorano per l'ente, che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, nonché gli ex dipendenti e i collaboratori. La protezione è estesa anche ad altri soggetti collegati al segnalante: **i facilitatori**, i parenti, i colleghi e anche le persone giuridiche in relazione con il whistleblower. Il legislatore ha scelto di non uniformare il settore pubblico e il settore privato, creando differenti ambiti oggettivi in base alla tipologia di ente di riferimento per il whistleblower. Per il settore privato, riconoscere il contesto di riferimento e i conseguenti diritti sarà estremamente complicato e non saranno tutelate le segnalazioni relative a violazioni del diritto interno (ad eccezione dei reati presupposto dei modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001, per gli enti che hanno adottato questo modello). Nel settore pubblico sono protette le segnalazioni relative a violazioni del diritto interno e comunitario.

I requisiti previsti relativi alla gestione delle segnalazioni interne ricevute dall'ente rappresentano una novità estremamente positiva, in quanto vengono create condizioni vincolanti per gli enti circa le modalità di trattazione dei contenuti delle segnalazioni e, soprattutto, del rapporto che devono instaurare con i soggetti segnalanti. Ci sono prescrizioni temporali specifiche (7 giorni per il primo riscontro, 3 mesi estendibili fino a un massimo di 6 per il riscontro rispetto alle attività di accertamento) ma anche indicazioni su compiti e responsabilità dei riceventi rispetto ai segnalanti (interazioni continue e seguito diligente alle segnalazioni). A complemento di ciò, viene anche prevista la necessità di avere, sul proprio sito internet, una sezione informativa per i potenziali segnalanti in cui vengano indicati i riferimenti normativi e organizzativi sulla materia.

Il nuovo Decreto Legislativo prevede due tipi di segnalazione: quella interna e quella esterna.

Il canale di segnalazione interna è disciplinato dagli artt. 4 e 5 e si caratterizza per i seguenti tratti:

- il canale deve essere attivato dall'ente sentite le rappresentanze sindacali;
- L'attivazione compete al RPCT dove è obbligatoria la nomina di tale figura o da altra figura o ufficio appositamente individuati per altri enti;
- La segnalazione può essere effettuata in forma scritta o oralmente; in quest'ultimo caso si redige un verbale o si può procedere, previa autorizzazione del segnalante, alla registrazione dell'audio con dispositivi idonei a consentirne la conservazione e l'ascolto;
- Se la segnalazione viene presentata ad un soggetto diverso dal RPCT, tale soggetto deve comunicarla al RPCT entro 7 gg. dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante;
- è prevista la necessità di avere, sul proprio sito internet, una sezione informativa per i potenziali segnalanti in cui vengano indicati i riferimenti normativi e organizzativi sulla materia;
- Ricevuta la segnalazione, Il Responsabile anticorruzione:

- *rilascia avviso di ricevimento al segnalante;*
- *fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi;*
- *La segnalazione deve essere conservata per il tempo necessario al suo trattamento e comunque non oltre i cinque anni.*

*Il canale di segnalazione esterna è disciplinato dagli artt. 6, 7 e 8 del D.Lgs. 24/2023 e si caratterizza per i seguenti tratti:*

- *Il canale è attivato dall'ANAC;*
- *La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:*
  - *non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti che garantiscono la riservatezza;*
  - *la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 e la stessa non ha avuto seguito;*
  - *la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;*
  - *la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.*
- *Nell'articolo 7 sono indicate le modalità attraverso cui sono effettuate le segnalazioni all'ANAC. Come canale primario è indicata la **piattaforma informatica crittografata**, inteso come l'unico canale atto a garantire la tutela della riservatezza del segnalante, di tutti i soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della segnalazione stessa. Viene indicato poi che la riservatezza (quantomeno organizzativa) viene garantita anche alle segnalazioni ricevute attraverso altri canali, tra i quali potrebbero rientrare le segnalazioni orali fatte per via telefonica o di persona, su richiesta del segnalante. Anche le segnalazioni inviate a personale dell'Autorità diverso da quello preposto alle segnalazioni hanno diritto alla riservatezza: questo personale erroneamente identificato come destinatario deve tempestivamente trasferire la segnalazione all'ufficio preposto*
- *L'A.N.A.C. designa specifico personale alla ricezione delle segnalazioni esterne; tempistiche e modalità di interazione con i segnalanti ricalcano quelle previste per le segnalazioni interne. In aggiunta, A.N.A.C. deve fornire informazioni ai segnalanti rispetto ai canali di segnalazione interna ed esterna.*
- *A.N.A.C. viene designata come autorità nazionale per il whistleblowing e l'articolo 9 chiede che si occupi della sua funzione agendo da unità informativa a proposito di diritti, canali per*

le segnalazioni e modalità di gestione delle stesse. A.N.A.C. indica anche i servizi di supporto e assistenza forniti dalle organizzazioni del terzo settore.

A differenza di quanto stabilito dalla legge n.179/2017, l'A.N.A.C. non mantiene il compito di elaborare Linee Guida per l'efficace attuazione della legge negli enti e, quindi, in relazione alle procedure di segnalazione interna. Deve invece pubblicare le Linee Guida per le segnalazioni esterne entro soli tre mesi dall'entrata in vigore della normativa.

Nelle more di tali linee guida si ritiene che possano trovare applicazione le disposizioni ANAC di cui alla Delibera n. 469/2021.

A differenza della legge n.179/2017, il nuovo decreto disciplina gli aspetti relativi al trattamento e alla conservazione dei dati relativi alle segnalazioni di whistleblowing. La norma prevede un riferimento generico alla trasmissione di informazioni tra diverse autorità sulla base di principi contenuti nella normativa nazionale e comunitaria di riferimento (regolamento privacy e GDPR). I commi successivi regolamentano le limitazioni al diritto d'accesso alle informazioni, coerenti con la ratio dell'istituto: la qualifica come titolare del trattamento per il soggetto ricevente le segnalazioni e la necessità di nominare come responsabile del trattamento ogni soggetto fornitore di servizi. Così come è necessario stabilire ruoli e responsabilità per i diversi soggetti coinvolti nel trattamento delle segnalazioni e comunicarlo ai potenziali attori del whistleblowing.

Il D. Lgs. 24/2023 prevede inoltre "*la divulgazione pubblica*": la possibilità di segnalare a soggetti non istituzionalmente preposti all'accertamento delle segnalazioni ma al pubblico che costituisce una novità assoluta nel panorama italiano.

La protezione prevista in caso di divulgazione pubblica dipende dalle seguenti condizioni:

- . mancato riscontro a una precedente segnalazione interna o esterna;
- la violazione da segnalare costituisce un immediato pericolo per il pubblico;
- la segnalazione esterna può portare a ritorsioni o non essere trattata efficacemente.

Per quanto riguarda la protezione dei segnalanti, nell'articolo 16 viene indicata come condizione di tutela il rispetto delle modalità di segnalazione indicato nei capi precedenti del decreto. Viene anche indicato un elemento assente nella legge precedente, cioè la valutazione soggettiva che al momento della segnalazione il segnalante avesse fondati motivi per credere che i fatti riportati fossero veri. Viene confermata l'irrelevanza delle motivazioni del segnalante ai fini della protezione. Confermata anche la cessazione della tutela in caso di condanna in primo grado per diffamazione o calunnia.

I whistleblowers non possono subire discriminazioni in seguito alla segnalazione. Il decreto, così come la precedente legge n.179/2017, prevede in modo esplicito e inequivoco l'inversione dell'onere della prova: chi ha posto in essere una misura organizzativa o altra condotta

discriminatoria nei confronti di un segnalante deve dare dimostrazione che tale misura è stata attuata per motivi non collegati alla segnalazione.

Con l'articolo 18 il decreto prevede delle misure ulteriori a sostegno dei segnalanti, oltre alle protezioni ordinarie previste dalla legge contro le ritorsioni e per la tutela della confidenzialità. A.N.A.C. introdurrà un registro delle associazioni del terzo settore che svolgono attività di assistenza ai segnalanti, accompagnandoli nell'esercizio dei propri diritti e descrivendo diritti e condizioni per effettuare una segnalazione.

Il decreto non prevede alcun tipo di supporto psicologico ai segnalanti

L'accertamento di eventuali comportamenti discriminatori e l'apposizione di sanzioni amministrative è in carico ad A.N.AC.; l'Autorità prende contatti con l'Ispettorato della Funzione Pubblica e l'Ispettorato nazionale del lavoro, rispettivamente per le segnalazioni in ambito pubblico e privato, al fine di attivare collaborazioni utili ad accertare ritorsioni in ambito lavorativo. Queste collaborazioni devono essere definite in specifici accordi, che prevederanno regole in merito al trattamento dei dati personali e alla trasmissione di informazioni tra le diverse istituzioni, nonché alla loro conservazione. Viene anche prevista la necessaria informazione del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza

Gli atti discriminatori sono nulli, compreso il licenziamento. Il decreto si adegua alle previsioni della Direttiva anche per quanto riguarda possibili provvedimenti provvisori a tutela del segnalante. La disposizione richiama l'istituto anglosassone dell'*interim relief*, che prevede un'udienza provvisoria entro 7 giorni dalla segnalazione per garantire continuità al lavoro del segnalante demansionato, nel caso in cui il giudice riconosca elementi credibili per una causa di lavoro.

Il nuovo decreto prevede delle limitazioni alla responsabilità del segnalante per quanto riguarda la modalità di acquisizione delle informazioni oggetto della segnalazione. In particolare, non è punibile chi ha effettuato una segnalazione che, al momento in cui è stata fatta, potesse essere ritenuta corretta sulla base delle informazioni conosciute dal soggetto. Sono escluse nei suoi confronti responsabilità civili e amministrative. Allo stesso tempo, le stesse responsabilità non sono attribuibili nel caso in cui il segnalante abbia raccolto informazioni o evidenze a supporto della segnalazione in qualsiasi modo che non costituisca un reato; ciò sembrerebbe garantire al segnalante l'immunità nel caso in cui violi disposizioni amministrative o regolamentari, come quelle contenute in codici etici o di comportamento. Resta ferma l'esclusione di questa "immunità" nel momento in cui vengano posti in essere comportamenti o omissioni non collegati alla segnalazione e che vadano oltre lo scopo della rivelazione della stessa.

Per le segnalazioni di condotte illecite, il Consorzio ha attivato e pubblicato un portale specifico che rispetta le prescrizioni della legge n.179\2017 e del Regolamento (UE) n. 2016/679 in termini di

metodo di presentazione delle segnalazioni e di garanzia di riservatezza del segnalante; è conforme quindi a quanto disposto dall'ANAC nelle Linee Guida di cui alla Delibera n. 469 del 09.06.2021.

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

Il Consorzio aggiornerà al nuovo decreto le misure adottate previa consultazione con le rappresentanze sindacali

Ad oggi, non risultano segnalazioni di illeciti.

### **2.3.10 Relazione dell'attività svolta**

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 entro il 15 dicembre di ogni anno, termine differito al 15 gennaio 2023 con comunicazione del Presidente dell'ANAC del 30.11.2022, il Responsabile della prevenzione della corruzione pubblica nel sito internet del Consorzio una relazione recante i risultati dell'attività svolta e ne dà comunicazione al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione.

### **2.3.11 Obblighi di trasparenza**

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

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

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

A seguito dell'entrata in vigore il 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 per la Tutela dei Dati, il Consorzio ha affidato l'incarico Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) alla società

Esseti Servizi Telematici srl che si avvale dell'avvocato Flavio Corsinovi, così come pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/ Altri Contenuti.

*Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:*

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

### **2.3.12 Società partecipata**

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

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

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

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

In questo contesto, il Consiglio di Amministrazione del Consorzio ha approvato con Delibera n. 12-22 del 19.12.2022 "L'atto di indirizzo in materia di spese di funzionamento, comprese quelle per il personale ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 175/2016".

TCRS ha adottato dal mese di marzo 2021 la configurazione di "società benefit" e cura la pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013 nel proprio sito web "[www.terrecablate.it/società-trasparente-2/](http://www.terrecablate.it/società-trasparente-2/)"

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

### **2.3.13 Il sito internet istituzionale del Consorzio**

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

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

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

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

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



### **2.3.14 Posta elettronica certificata**

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

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

### **2.3.15 Accesso civico**

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

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

parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3). L'accesso generalizzato deve essere anche tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (d'ora in poi "accesso documentale"). La finalità dell'accesso documentale ex l. 241/90 è, in effetti, ben differente da quella sottesa all'accesso generalizzato ed è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative e/o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari.

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

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

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

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

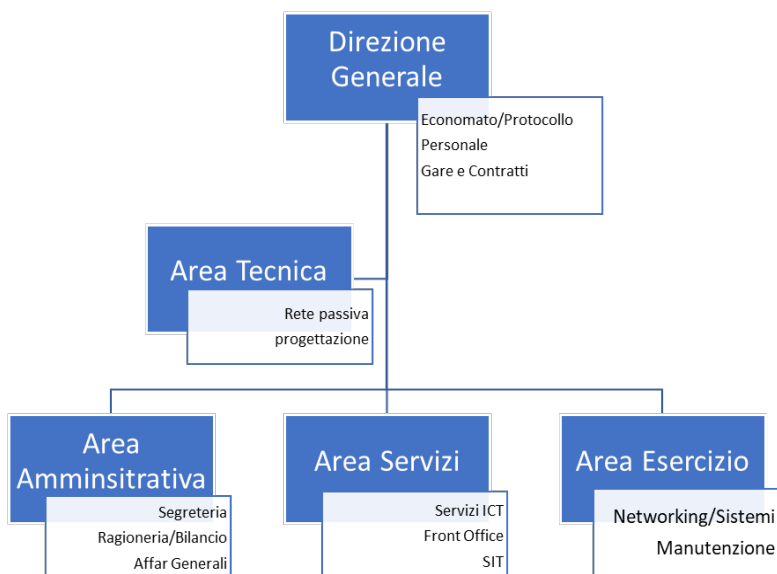
La richiesta d'accesso civico può essere avanzata da chiunque senza limitazioni, gratuitamente e non deve essere motivata. Va inoltrata al RPCT, con modulo predisposto dall'Ente e pubblicato nell'apposita sezione, al seguente indirizzo di posta elettronica: [segreteria@consorzioTerrecablate.it](mailto:segreteria@consorzioTerrecablate.it).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

Nel 2022 non risultano pervenute richieste di accesso civico al Consorzio.

## Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

### Sottosezione 3.1. Struttura Organizzativa

(rif.: Delibera Assemblea AS n.2-23 del 28.04.2023 )



#### 3.1.1 La Dotazione Organica

L'organigramma del Consorzio per il 2023 e per il triennio 2023-2025 è di seguito rappresentato e descritto.

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

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

b. Manutenzione: è responsabile dello stato di conservazione del patrimonio del Consorzio. Amministra gli impianti tecnologici funzionali alla rete, curandone la progettazione e i rapporti contrattuali con i fornitori. Gestisce le attività di riparazione, adeguamento e monitoraggio ed è referente per il Consorzio nei rapporti con soggetti terzi che a vario titolo utilizzano risorse del Consorzio.

- Area Amministrativa: cura tutti gli aspetti amministrativi, contabili e di gestione economico-finanziaria del Consorzio:

a. Segreteria: si occupa di tutte le attività di amministrazione interne funzionali all'andamento ordinario del Consorzio. Supporta la Direzione Generale nella redazione, gestione e archiviazione degli atti amministrativi del Consorzio.

b. Ragioneria: si occupa della contabilità del Consorzio;

c. Bilancio: Cura la gestione economica-finanziaria ed assiste la Direzione Generale nella redazione dei bilanci;

d. Affari Generali: supporta la Direzione Generale nella gestione delle relazioni con gli organi istituzionali e con i soci.

	totali	dirigenti	contratto	Area Operatori esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e dell'EQ
Direzione Generale	<b>1+1</b>	1				
Economato/Protocollo	0,5			0,5		
Personale	0,2		0,2			
Gare e Contratti	0,3				0,3	
Area Servizi	<b>1+2</b>					1
Servizi SIT	0,5				0,5	
Servizi ICT	1				0,5	0,5
Front Office	0,5					0,5
Area Tecnica	<b>1,2</b>					
Rete passiva	0,7				0,5+0,2	
Progettazione	0,5				0,5	
Area Infrastrutture	<b>2</b>					
Networking e sistemi	1					1
Manutenzione	1					1
Area Amministrativa	<b>1</b>					
Segreteria	0,5			0,5		
Ragioneria/Bilancio	0,5				0,5	
Affari Generali	0					
	<b>9,20</b>	<b>1</b>	<b>0,2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Il personale del Consorzio è stato indicato secondo la nuova classificazione del personale prevista dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022

### **Sottosezione 3.2: Lavoro Agile**

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

Il lavoro agile (Smart Working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

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

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

Cessata la fase pandemica, con disposizione n. 004 del 03.11.2021 del Direttore Generale, nelle more dell'approvazione del PIAO 2022-204 e del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sono state elaborate delle linee guida per il personale del Consorzio per lo svolgimento del lavoro agile, alle seguenti condizioni:

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

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

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

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

La sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021 è avvenuta il 16.11.2022 e contiene la disciplina del rapporto di lavoro a distanza.

Poiché il citato CCNL prevede la definizione dei rispettivi criteri attraverso un percorso di coinvolgimento delle RSU e delle OOSS, il Consorzio Terrecablate, anche in base alla valutazione dell'assenza di richieste per lo svolgimento di lavoro in modalità agile, ha confermato le linee guida approvate con disposizione del Direttore Generale n. 04-21 del 03.11.2021 che si riporta di seguito.

I criteri ed il relativo regolamento in applicazione del nuovo CCNL verranno definiti entro l'anno 2023.

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

### **IL DIRETTORE GENERALE**

#### **Richiamate:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **DISPONE**

- *Che la prestazione di lavoro in modalità agile avrà luogo:*
  - *previa richiesta del dipendente per particolari motivi familiari/personali o perché sottoposto al periodo di quarantena o in isolamento fiduciario e deve essere presentata al sottoscritto via e-mail e autorizzata nella stessa forma;*
  - *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, con il consenso del dipendente, per motivi organizzativi legati alle trasferte/missioni per ridurre i tempi legati agli spostamenti ed ottimizzare quelli di prestazione del servizio, per eventi atmosferici avversi;*



- *su richiesta del sottoscritto in qualità di datore di lavoro, anche senza il consenso del dipendente, per cause che renderebbero l'attività lavorativa in presenza rischiosa per la salute;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta per periodi diversi per particolari esigenze personali o per indicazioni normative; per l'intera giornata lavorativa, per una parte di essa o per qualche ora: in questo caso sarà cura del dipendente comunicare al sottoscritto e alla segreteria l'orario esatto di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile sarà svolta con le stesse risorse certificate e garantite nel periodo di lockdown;*
- *Che la prestazione lavorativa in modalità agile, richiesta per particolari motivi familiari/personali, sarà autorizzata nello stesso periodo a non più del 20% del totale dei dipendenti.*
- *Di inoltrare la presente disposizione a tutto il personale.*

### **Sottosezione 3.3: Programmazione Triennale PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, la presente sottosezione di programmazione, indica 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. In particolare, deve contenere:

- la consistenza di personale al 31 dicembre 2022, suddiviso per inquadramento professionale;
- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 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;
- le strategie di copertura del fabbisogno, se individuate;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

#### **3.3.1 LE RISORSE UMANE DISPONIBILI E LE POLITICHE ASSUNZIONALI**

La normativa di riferimento per il Consorzio Terrecablate in materia di politiche assunzionali è ancora basata sulla logica del turn-over, e precisamente si riferisce ai commi 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale.

### 3.3.2 DEFINIZIONE DELLA “NUOVA DOTAZIONE ORGANICA”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

relativo all'anno 2016, comprensivo anche delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

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

Si ritiene, quindi, necessario scorporare dalla dotazione organica, come sopra determinata, l'importo complessivo di € 139.348,97 così composto:

- IMPORTO MASSIMO DEL FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DEL COMPARTO (COMPRESSE LE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE): COMPENSIVO DI ONERI RIFLESSI € 91.687,39 ;
- IMPORTO MASSIMO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL DIRETTORE GENERALE COMPENSIVO DI ONERI RIFLESSI: € 47.661,58.

Pertanto le risorse utilizzabili quale **Dotazione Organica** ai fini del presente piano **ammontano ad € 416.677,26** .

### 3.3.3 MODULAZIONE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

La Dotazione Organica del Consorzio, come sopra definita, è calcolata nel rispetto della normativa vigente e prendendo a riferimento la spesa sostenuta per il personale nell'anno 2008. Costituendo il limite di spesa potenziale massima, per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023/2025 ed alla conseguente previsione delle assunzioni necessarie e possibili nel rispetto della normativa vigente, è necessario definire l'attuale consistenza del personale a tempo indeterminato in servizio presso il Consorzio indicando per ciascun profilo il costo annuo teorico comprensivo degli oneri riflessi:

<b>PROFILO</b>	<b>NUMERO DIPENDENTI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri)</b>	<b>COSTO ANNUO COMPLESSIVO</b>
DIRETTORE GENERALE	1	57.481,18	57.481,18
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	4	32.886,96	131.547,85
ISTRUTTORE TECNICO	3	30.278,18	90.834,53
COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO TERMINALISTA	1	28.424,35	28.424,35
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>		<b>308.287,92</b>

### 3.3.4 RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDEZZA DI PERSONALE

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

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

### 3.3.5 FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025

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

Tenendo conto delle funzioni ordinarie attualmente attribuite al Consorzio, del loro potenziamento e soprattutto degli obiettivi strategici che il Consorzio stesso si è posto con gli atti di programmazione pluriennale già approvati, si ritiene che l'assetto organizzativo ottimale per il triennio 2023/2025 e nel rispetto della suddetta Dotazione Organica sia il seguente:

PROFILO	NUMERO POSTI PREVISTI	NUMERO POSTI ATTUALMENTE COPERTI	POSTI VACANTI	COSTO ANNUO INDIVIDUALE (al lordo degli oneri)	COSTO ANNUO COMPLESSIVO
DIRETTORE GENERALE	1	1	0	57.481,18	57.481,18
DIRIGENTE AMMINIS PTIME 15%	1	0	1	8.622,18	8.622,18
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	7	4	3	32.886,96	230.208,74
ISTRUTTORE TECNICO	3	3	0	30.278,18	90.834,54
COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO TERMINALISTA	1	1	0	28.424,35	28.424,35
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>415.570,99</b>

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

### **3.3.6 PIANO ASSUNZIONALE 2023/2025**

Nell'anno 2018 si è verificata la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 Istruttore Tecnico. Tale cessazione ha quindi creato, nel regime assunzionale applicato al consorzio (cosiddetto "turn over per teste"), la possibilità di procedere all'assunzione di una unità di personale dall'esterno.

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

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

E' necessario inoltre segnalare che due dipendenti del Consorzio hanno presentato richiesta di "nulla osta" perché vincitori di bandi di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, presso altre pubbliche amministrazioni ai quali si aggiunge una richiesta di trasferimento presso altra amministrazione pubblica da parte di un altro dipendente. In caso di rilascio di tali "nulla osta" e di conseguente cessazione di tre dipendenti, il Consorzio dovrà procedere alla copertura dei posti resisi vacanti, nel rispetto del suddetto regime assunzionale del "turn over per teste".

Pertanto, per tutte le motivazioni sopra articolate, il Consorzio procederà nel triennio 2023/2025, in considerazione delle risorse disponibili quale capacità assunzionale e secondo la normativa vigente, all'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Categoria D1 a tempo indeterminato, e, condizionatamente alla cessazione per mobilità volontaria di tre dipendenti, all'assunzione di ulteriori n. 3 Istruttori Direttivi Tecnici categoria D1.

Tali assunzioni potranno essere effettuate anche a seguito di procedura concorsuale. L'eventuale procedura concorsuale o lo scorrimento di una graduatoria in corso di validità saranno in ogni caso condizionate dall'esperimento, secondo gli obblighi di legge, della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001.

### 3.3.7 LIMITE DI SPESA PER I CONTRATTI FLESSIBILI

Il limite di spesa per contratti flessibili del Consorzio Terrecablate è determinato nella spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, secondo le disposizioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010. Il Consorzio, infatti, essendo in regola con le limitazioni alla spesa di personale previsti per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno dall'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 non è obbligato alle riduzioni di cui al primo periodo del citato comma 28.

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

ANNO	COLLABORAZIONI	TEMPO DETERMINATO	TOTALE
<b>2009</b>	€ 94.580,98	€ 78.881,00	€ 173.461,98

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

### 3.3.8 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Alla fine dell'anno 2022, si è verificata la cessazione, per dimissioni volontarie, di un dipendente con qualifica dirigenziali con rapporto di lavoro part time al 15%, equivalente a 5,4 ore settimanali di servizio. Nel corso del triennio 2023/2025 il Consorzio potrà valutare la necessità, per far fronte a tutti gli adempimenti amministrativi e contabili, di ricorrere di nuovo alla costituzione di un rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale e di elevata specializzazione, come dirigente amministrativo consortile con rapporto part-time pari al 15%, equivalente a 5,4 ore minime di servizio su base settimanale, per la durata di un anno rinnovabile.

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

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

### **3.3.9 CONCLUSIONI**

Il presente Piano è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per il necessario parere, che è stato acquisito in data 07 luglio 2023.

Come previsto dalla normativa vigente il presente Piano potrà essere aggiornato in caso di necessità sopravvenute.

### **Sottosezione 3.4 Formazione 2023-2025**

La valorizzazione del capitale umano parte da un'efficace programmazione della riqualificazione delle competenze. Per il personale, la formazione costituisce un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere; per le amministrazioni è un investimento necessario perché costituisce un efficace strumento per la promozione e l'implementazione dei processi di innovazione della PA finalizzate ad innalzare la qualità dei servizi erogati.

Si ribadisce in questa sezione quanto già richiamato nella parte del documento relativa alla prevenzione della corruzione: la formazione, nell'innalzare le competenze del personale promuovendo la corretta gestione delle "risorse pubbliche", contribuisce non solo a contrastare i fenomeni corruttivi ma a prevenirli.

La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, indirizzata ai dirigenti responsabili delle Risorse Umane, mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 132 del 30 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione; esso ha previsto, per quanto riguarda i contenuti, che la sezione di programmazione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, espliciti:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

Lo stesso art. 6, comma 2, lett. b) del D.L. n. 80 del 2021 indica come prioritaria la formazione finalizzata *"al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale"*.

Occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 *"Principi generali e finalità della formazione"* prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) *"assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali"*;
- b) *"garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative"*. Al riguardo l'art. 56 *"Pianificazione strategica di conoscenze e saperi"* stabilisce che *"Gli enti, che "Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base"*. Infine, l'art. 55 del citato CCNL *"Destinatari e processi della formazione"* stabilisce che *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche"*.

La presente programmazione si ispira ai seguenti principi:

**a) valorizzazione del personale**



Il personale ha il diritto/dovere di migliorare le proprie competenze in ambito lavorativo per la propria crescita personale e professionale e per la qualificazione delle attività che il Consorzio rivolge ai Soci;

**b) uguaglianza e imparzialità**

La formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione ai profili e alle esigenze formative necessarie sulla base degli obiettivi programmati.

**c) efficienza ed efficacia**

La formazione deve essere monitorata con riguardo alla qualità e al raggiungimento dei risultati attesi.

Area	N. partecipanti	Materia	Obiettivo	Risultati attesi
Direzione Generale	2	Nuovo Codice degli appalti D.Lgs. 36/23	Aggiornamento	Qualificazione procedure
Area Esercizio	1	Nuovo Codice degli appalti D.Lgs. 36/23	Formazione	Qualificazione procedure
Direzione Generale	2	Anticorruzione e Trasparenza	Aggiornamento	Rafforzamento Ruolo RPCT
Tutti i Servizi	9	Anticorruzione e Trasparenza	Aggiornamento/monitoraggio	Idoneità misure adottate
Servizi agli Enti - PO	1	Ruolo e competenze del RUP	Formazione	Qualificazione procedure e competenze
Servizi agli Enti	2	Transizione digitale /Cybersicurezza	Aggiornamento	Qualificazione servizi ai Soci
Area Esercizio	1	Transizione digitale /Cybersicurezza	Aggiornamento	Qualificazione servizi ai Soci
Servizi agli Enti	1	Sviluppo App	Formazione	Qualificazione procedure e competenze
Tutti i Servizi	9	Protezione dati - GDPR	Aggiornamento	Qualificazione procedure e competenze
Direzione Generale	1	PIAO	Aggiornamento	Qualificazione procedure e competenze
Area Tecnica e Amministrativa	3	Transizione digitale/Syllabus	Attestazioni competenze /formazione mirata	Qualificazione servizi

Il 10 gennaio 2022, è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica "Riformare la PA. Il Piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici", finalizzato alla valorizzazione ed allo sviluppo dei dipendenti pubblici. Il Piano, che offre a ciascun dipendente della PA una opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, prevede due ambiti di intervento:

- 1) PA 110 e lode: Iscrizioni a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni;
- 2) Syllabus: progetto del Dipartimento della funzione pubblica organizzato in 5 aree e 3 livelli di padronanza, che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della PA.

Al Syllabus parteciperanno n. 3 dipendenti appartenenti all'area amministrativa e tecnica per una formazione mirata al loro profilo e alle loro conoscenze digitali. Il restante personale è formato da ingegneri informatici.

La formazione in materia di Prevenzione della corruzione e di Trasparenza è svolta anche attraverso incontri formativi promossi dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con tutto il personale per l'esposizione in dettaglio di quanto riportato nel PIAO. Con le suddette riunioni, a cadenza annuale o a richiesta del personale o in presenza di attività straordinarie di particolare rilevanza, viene assolto in parte sia l'obbligo di formazione del personale, previsto dalla Legge 190/12, che quello di parziale monitoraggio dell'attività dell'ente.

In merito al GDPR, il Consorzio ha sviluppato con risorse interne un portale per la gestione informatizzata di tutti gli aspetti e gli adempimenti relativi al GDPR al quale accedono, oltre ai Soci consorziati, anche il personale del Consorzio per approfondimenti tematici e calendario eventi e/o attività formative.

Altri corsi formativi saranno eventualmente attuati, per tutti i Servizi, per esigenze straordinarie, non programmabili al momento, legate anche alla previsione di trasformazione del Consorzio in società consortile.

Per i nuovi assunti saranno previsti corsi di primo soccorso e antincendio come da normativa vigente e di GDPR- Regolamento UE 2016/679.

Le attività formative per il biennio 2024-2025 proseguiranno sulle stesse direttrici dell'anno 2023. Nel 2024/2025 si prevede la realizzazione di un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti sulla tematica della transizione ecologica. In merito alla sicurezza, si prevedono corsi di formazione di base per i nuovi assunti e corsi di aggiornamento per i dipendenti interessati in base alle scadenze previste dal D. Lgs. 81/2008.

## **Sezione 4**

### **Monitoraggio**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.

113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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