

ALL. A



COMUNE DI PISA

PIAO

2025-2027

Indice

CONSIDERAZIONI GENERALI - Il PIAO	4
SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	6
1.1 Il contesto geografico	7
1.2 La città e i suoi quartieri	7
1.3 Andamento demografico	8
SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	12
2.1 Valore pubblico	12
2.2 Performance	46
2.2.1 Piano delle azioni positive	52
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	58
2.3.1 Considerazioni generali	58
2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO – rischi corruttivi e trasparenza - Piano 2025-2027.....	64
2.3.3 La mappatura dei processi	67
2.3.4 I Soggetti coinvolti.....	76
2.3.5 Analisi del contesto.....	82
2.3.6. Gli stakeholder	95
2.3.7 Le aziende	98
2.3.8 Attuazione del PTPCT - sottosezione 2.3 PIAO.....	104
2.3.9 PTPCT- Evoluzione: anni 2020-2024.....	105
2.3.10 L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure (le Schede allegate al Piano).....	107
2.3.10.1 La rotazione	110
2.3.10.2 Il codice di comportamento	115
2.3.10.3 Il Pantouflage - Revolving doors	118
2.3.10.4 Il conflitto di interessi e l'incompatibilità.....	120
2.3.10.5 Whistleblowing-segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi	122
2.3.10.6 Procedura Whistleblowing e normativa di riferimento	123
2.3.11 PNRR.....	125
2.3.12 Attività di monitoraggio e audit del PTPCT all'interno del più ampio monitoraggio del PIAO	137
2.3.13 La sezione Trasparenza.....	139
2.3.14 L'accesso civico.....	146
2.3.15 Aggiornamento secondo la tabella ANAC n. 495/2024.....	149
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale umano	152
3.1 Struttura organizzativa	152
3.1.1 Il Comune: l'organizzazione.....	155
3.1.2 Il Comune: il personale.....	162
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	165
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027.....	169
3.3.1 Introduzione	169
3.3.2 Riferimenti Normativi.....	169
3.3.3 Limiti assunzionali.....	170
3.3.3.1 Limite della capacità assunzionale.....	170
3.3.3.2 Virtuosità	171
3.3.3.3 Limite del Tetto di Spesa del Personale.....	173
3.3.3.4 Gli interventi assunzionali	173
3.3.3.4.1 Mobilità interne.....	174
3.3.3.4.2 Tempo determinato	174
3.3.3.4.3 Progressioni tra le aree.....	177
3.3.3.4.4 Tempo indeterminato	177
3.3.3.5 Clausole di flessibilità.....	180

3.3.5 Analisi dotazione organica.....	182
3.3.5.1 Modalità assunzionale.....	186
3.3.5.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio.....	186
3.3.6 Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio	187
3.3.6.1 Facoltà assunzionali.....	187
3.3.6.2 Verifica rispetto dei limiti di cui all'art.4 - D.M.17/03/2020.....	189
3.3.6.3 Ulteriore verifica rispetto del vincolo di cui all'art.4 - D.M.17/03/2020.....	191
3.3.6.4 Verifica rispetto del tetto d spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, Legge 296/2006	193
3.3.7 Strategia di formazione	194
SEZIONE 4 Monitoraggio	207

Costituiscono parti integranti del presente documento:

- ☐ ALLEGATO A1 ALLA SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE *Piano della performance: Obiettivi di performance organizzativa e individuale*
- ☐ ALLEGATO A2 ALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA *Aree a Rischio/misure anticorruzione*
- ☐ ALLEGATO A3 ALLA SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA *Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*

CONSIDERAZIONI GENERALI - II PIAO

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO vede il comporsi di una nuova visione acquistando il grado di “strumento” innovativo di programmazione integrata e tende a perseguire l'orientamento verso la semplificazione e, allo stesso tempo, il miglioramento della programmazione in modo funzionale proiettata all'ottimizzazione dei servizi della pubblica amministrazione per conseguire il complessivo accrescimento del benessere di cittadini ed imprese, massimizzando la creazione e protezione del “valore pubblico” generato dall'azione amministrativa.

In sede di prima stesura, il Comune di Pisa con deliberazione di GC n.163 del 23.06.2022, ha approvato il PIAO quale strumento di integrazione tra i diversi piani programmatici adottati dall'Ente nell'anno 2022; già dall'anno 2023, nell'anno 2024 e nel corrente anno 2025, per la definizione del PIAO, si è adottata una metodologia che ha visto coinvolto il gruppo di lavoro appositamente costituito con atto del SG n. 309 del 02.03.2022, poi aggiornato con atto del SG/RPCT n.50 del 13.01.2025 composto da professionalità interne all'amministrazione esperte in materia, con funzioni inerenti al reclutamento e valorizzazione del personale, compresi lavoro agile e formazione, in materia di programmazione e controllo, anticorruzione, trasparenza e performance, ognuno per quanto di competenza, in un'ottica di programmazione sinergica. Nell'anno 2024 il PIAO è stato approvato con deliberazione di GC n. 57 del 19.03.2024 e successivamente modificato con deliberazioni di GC n.238/2024, 275/2024 e 351/2024.

Per la stesura del presente PIAO 2025- 2027, il gruppo di lavoro, riunitosi in più occasioni e, sotto il coordinamento dello stesso SG/RPCT, ha impostato l'attività da svolgere attraverso una collaborazione interfunzionale tra i diversi uffici coinvolti.

Ai sensi del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, dei Decreti attuativi susseguites - Il DPR n 81/2022, il DM n.132/2022, e della nota circolare della Funzione Pubblica n. 2/2022.

Il presente PIAO è composto da 4 Sezioni così suddivise:

1.SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2:

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE 3:

Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

4. MONITORAGGIO

SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Amministrazione : Comune di Pisa

Partita IVA / Codice fiscale : 00341620508

Sede : Via degli Uffizi, 1 56100 Pisa

Centralino : 050-910111

Numero verde : 800-981212

Posta certificata : comune.pisa@postacert.toscana.it

Codice ISTAT: 050026

Sito web istituzionale: www.comune.pisa.it

Popolazione residente: 91396 al 31.12.2024

Densità: 482,07 ab/km²

di cui maschi : 44236
48,4%

di cui femmine: 47160
51.6%

totale famiglie: 48986

Estensione geografica del territorio: 187 km²

Sindaco : Michele Conti

Presidente Consiglio Comunale : Alessandro Bargagna

N° componenti Consiglio Comunale : 33 (*)

N° componenti Giunta Comunale : 10 (**)

() Compresi Sindaco e Presidente del Consiglio Comunale*

*(**) Compreso Sindaco*

1.1 Il contesto geografico

Il Comune di Pisa sorge alla foce dell'Arno ed il suo territorio è parte di una vasta pianura alluvionale detta "la piana di Pisa". Si estende per 185,10 Km² tra i Monti Pisani, le Colline Livornesi ed il Mar Tirreno, ad un'altitudine di 4 metri s.l.m. con un'escursione altimetrica pari a 17 metri.

La città è il fulcro di un comprensorio formato da altre due province; Lucca e Livorno. A soli 20 Km di distanza troviamo Viareggio e la Versilia; ancora più vicino il Litorale Pisano: Marina di Pisa (10 Km), Tirrenia (15 Km), Calambrone (18 Km). Nella fascia costiera da Viareggio a Livorno si estende per 23.000 ettari il Parco Naturale di Migliarino, San Rossore e Massaciuccoli.

Tabella Comuni limitrofi (distanze da Pisa espresse in Km)

San Giuliano Terme	6,3	Livorno	21,4
Vecchiano	8,6	Crespina	22,5
Cascina	10,2	Lorenzana	22,9
Calci	11,7	Bientina	22,9
Collesalveti	15	Calcinaia	23
Lucca	18,6	Pontedera	24,8
Vicopisano	18,8	Viareggio	25
Fauglia	19	Capannori	25,2
Massarosa	19	Lari	25,3
Buti	19,3	Ponsacco	25,8

Pisa è un nodo ferroviario di rilievo ed è agevolmente raggiungibile da numerose località grazie alle autostrade A12 (Caselli Pisa Nord e Centro) ed A11 (Pisa Nord), alla Superstrada Firenze-Pisa-Livorno, alla SS n. 1 Aurelia, alla SS n. 12 dell'Abetone e del Brennero, alla SS n. 67 ed alla SS n. 206.

L'Aeroporto Internazionale "Galileo Galilei" dista 2 Km dal centro; 1780 metri dalla stazione ferroviaria.

1.2 La città e i suoi quartieri

La città di Pisa può essere suddivisa per quartieri geografici caratterizzati dal tipo di insediamento e di funzione:

1. Il quartiere centrale amministrativo-commerciale, compreso tra Corso Italia e Borgo Stretto ed espansioni laterali fino a Via Mazzini – Via S. Maria ad ovest e Via S. Martino, Prefettura, Palazzo di Giustizia ad est, ospita la quasi totalità degli uffici amministrativi, finanziari, bancari, assicurativi, culturali e degli uffici professionali della città. Elevata la concentrazione di attività commerciali, così come il numero di residenze e di strutture universitarie.
2. Il quartiere del centro storico, racchiuso dalla cinta muraria, periferico all'area amministrativa-commerciale, accoglie, oltre ad alcuni spazi verdi, un complesso di monumenti di fama internazionale. Le residenze sono fortemente diminuite a cavallo tra gli anni settanta e ottanta per il cambiamento di destinazione d'uso degli immobili verso attività terziarie o quaternarie, trasformandosi in uffici, istituti universitari o negozi.

3. Il quartiere residenziale settentrionale, la cui estensione è frenata dall'area del Cimitero, dalla ferrovia per Lucca e dai vicini confini del comune di S. Giuliano Terme, comprende le zone di Porta nuova, Stadio, Gagno, Campaldo, i Passi e Porta a Lucca.
4. Il quartiere residenziale di nord-ovest (Barbaricina-S. Rossore) si sviluppa soprattutto nell'area tra l'Aurelia e Barbaricina con il grosso insediamento di edilizia popolare (CEP) presso l'Arno.
5. Il quartiere residenziale-industriale di nord-ovest (Porta a mare) si divide tra l'insediamento industriale sito tra la Darsena del Canale dei Navicelli e la ferrovia per Livorno e l'insediamento residenziale a La Vettola e San Piero a Grado.
6. Il quartiere residenziale sud (Aeroporto) è limitato da tre lati dalle linee ferroviarie e a sud delle installazioni aeroportuali civili e militari e comprende i quartieri di S. Giusto e S. Marco; qui il forte addensamento residenziale, iniziato prima della guerra, ha provocato la progressiva scomparsa delle aree rurali.
7. Il quartiere residenziale - universitario orientale (Porta a Piagge- Cisanello) racchiude aree di vecchio insediamento, Via Garibaldi e Via San Michele degli Scalzi, ed aree più recenti come le Piagge e la zona di Via di Pratale. Ancor più recente lo sviluppo dell'area di Cisanello. In questo quartiere vi sono grossi complessi residenziali e commerciali, Poli universitari e centri di ricerca, strutture ospedaliere, anche di riferimento regionale.
8. Il quartiere misto di sud-est (Putignano- Riglione-Ospedaletto) si estende tra la Tosco-Romagnola ed un allineamento poco a sud della ferrovia per Firenze. Alle frazioni di S. Ermete, la Cella, Putignano e Riglione, si è aggiunta, nel dopoguerra, l'area artigianale ed industriale di Ospedaletto.
9. Il litorale pisano, che comprende le frazioni di Marina di Pisa, Tirrenia e Calabrone, è l'ultimo quartiere cittadino in ordine cronologico a svilupparsi.

1.3 Andamento demografico

In generale si riscontra un andamento piuttosto costante del dato relativo alla popolazione residente nel Comune di Pisa. È indispensabile ricordare che la presenza in città dell'Università e di un Polo Ospedaliero-Universitario, centro di riferimento sanitario, incrementano in maniera significativa il numero delle persone effettivamente presenti in città. A queste vanno aggiunte anche tutte quelle persone che, per motivi di lavoro, studio o personali, gravitano giornalmente sul territorio urbano. Senza contare il numero dei turisti che quotidianamente frequentano luoghi e monumenti storici e, nel periodo estivo, il litorale.

Popolazione residente al 31 dicembre 2024 – Comune di Pisa*(fonte dati: Servizi Demografici)*

Posizione anagrafica	Totale famiglie	Totale maschi	Totale femmine	Totale nominativi
Residente	48986	44236	47160	91396
Di cui stranieri comunitari		949	1728	2677
Di cui stranieri extracomunitari		6087	5573	11660
Di cui preregistrati in iscrizione	2169	657	611	1268
-di cui stranieri		247	230	477
Di cui preregistrati in cancellazione	-1479	453	429	882
-di cui stranieri		96	100	196

Classifiche Comune di Pisa *

- è al 7° posto su 273 comuni in regione per dimensione demografica
- è al 58° posto su 7986 comuni in ITALIA per dimensione demografica
- è al 3933° posto su 7896 comuni in ITALIA per età media

*<https://ugeo.urbistat.com/AdminStat/it/it/demografia/dati-sintesi/pisa/50026/4> (fermi i dati all'anno 2022)

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Pisa (ultimi 10 anni)

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2014	226,3	62,6	175,2	132,0	0,0	8,3	11,3
2015	227,4	63,2	167,9	137,1	0,0	7,1	12,4
2016	229,8	60,0	157,3	129,9	0,0	7,6	11,4
2017	228,2	59,5	156,0	131,7	0,0	7,5	12,1
2018	229,8	59,1	154,4	130,6	0,0	6,5	11,8
2019	234,3	58,8	153,3	128,9	0,0	6,4	12,2
2020	238,9	58,5	157,0	128,0	0,0	6,4	13,5
2021	238,1	57,9	159,7	125,8	0,0	6,8	12,7
2022	239,3	58,7	163,9	130,1	0,0	6,2	12,8
2023	243,4	58,1	163,5	129,3	0,0	-	-
2024	248,7	57,8	166,6	127,6	15,6	-	-

*<https://www.tuttitalia.it/toscana/48-pisa/statistiche/indici-demografici-struttura-popolazione/>

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pisa dal 2001 al 2023.
Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI PISA - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Popolazione straniera residente a **Pisa** al 1° gennaio 2024. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Il PIAO viene redatto e composto sulla base dei documenti di programmazione contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025 – 2027 ed è rivolto ad assorbire le funzioni che, nel previgente sistema di programmazione gestionale, erano attribuite al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – Piano della performance. Il PIAO si configura quale strumento per programmare:

- in modo semplificato, qualificato e integrato gli obiettivi gestionali e le performance attese, nonché le misure di gestione dei rischi corruttivi, lo sviluppo della valorizzazione delle risorse umane in termini di rinnovamento delle professionalità e competenze, sia attraverso il progressivo turn-over conseguente alle cessazioni di personale, che all'aggiornamento e formazione dei dipendenti in servizio, sia verso un utilizzo sempre più integrato e flessibile delle risorse umane attraverso la programmazione del lavoro agile, tutto ciò per la cura della salute organizzativa e professionale dell'ente;
- in direzione funzionale alla creazione e alla protezione del “valore pubblico”.

Inoltre, il PIAO costituisce lo strumento di riferimento per strutturare e guidare il sistema ed il processo di controllo strategico e di gestione che, nella rinnovata ottica finalizzata alla massimizzazione del “valore pubblico” per il conseguimento del benessere interno ed esterno, sarà progressivamente aggiornato, ponendo particolare attenzione alla rilevazione dei risultati e alla valutazione della performance organizzativa, anche in termini di “impatto” e di soddisfazione dell'utenza.

In particolare, nella prospettiva di creare “valore pubblico”, il presente PIAO definisce obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il “valore pubblico”, oltre a trovare fondamento nelle misure di creazione sopra descritte, è valorizzato anche programmando misure di protezione tese alla prevenzione e alla gestione dei rischi corruttivi e alla gestione della trasparenza.

Altri aspetti che costituiscono presupposto alla creazione e alla protezione del valore pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate), per il cui dettaglio si rimanda alle specifiche sezioni di questo Piano.

La creazione di valore pubblico sarà seguita attraverso una programmazione di obiettivi che sia in grado di temperare risultati e impatti capaci di conseguire l'equilibrio ponderato o compromesso complessivamente migliorativo (impatto degli impatti) tra i diversi impatti settoriali rispetto ai rispettivi punti di partenza che hanno costituito il contesto dal quale si è basata la programmazione strategica, operativa e gestionale. Lo sforzo, in fase di programmazione, è stato quello di individuare l'impatto prioritario ricercato e, allo stesso tempo, non determinare distruzione di valore potenzialmente causabili dalle altre dimensioni di impatto. I risultati ricercati in più ambiti sono stati identificati con una visione allargata, cioè senza contrapporre impatti positivi a possibili e potenziali impatti negativi che determinerebbero distruzione di valore, così da favorire la creazione del valore pubblico sopra descritto.

La misurazione del valore pubblico, in un confronto tra posizioni di partenza, obiettivi a preventivo e risultato a consuntivo, potrà essere effettuato tramite indicatori di impatto. Il valore pubblico è

tanto maggiore quanto più alta è la capacità dell'ente di trovare un compromesso complessivamente migliorativo tra le diverse prospettive del benessere. Calcolare la misura sintetica del valore pubblico, per quanto relativa, consente di mettere a sistema e governare i diversi indicatori di impatto, intervenendo in maniera selettiva in caso di scostamenti tra consuntivo e preventivo. L'analisi degli scostamenti trova fondamento proprio nel processo di feedback necessario per la successiva programmazione che rinnova gli obiettivi di creazione di valore pubblico, i quali naturalmente si evolvono e che trovano il maggior vincolo nella disponibilità di risorse limitate per definizione. In tale contesto, il controllo strategico fornirà le indicazioni per la successiva pianificazione strategica.

In quest'ottica, che vede sia la programmazione, sia il controllo orientata verso l'integrazione e una maggiore complessità del sistema decisione, la pianificazione contenuta nel presente PIAO punta su alcuni target di riferimento che dovranno guidare il contesto nell'ambito del quale è possibile coltivare la creazione di valore pubblico. Il PIAO è quindi orientato, e si propone un progressivo rafforzamento, verso una maggiore attenzione all'informatizzazione dei processi, alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo delle competenze del personale, ciò anche con la progressiva realizzazione del turn-over del personale, con i piani di aggiornamento e formazione del personale, con lo sviluppo di competenze specialistiche interne.

In tale contesto concettuale, il modo nel quale sarà definito il sistema organizzativo e strutturati i processi di programmazione e di responsabilizzazione dei compiti, definirà la governance che dovrà perseguire la complessiva creazione di "valore pubblico".

La composizione della sezione dedicata al valore pubblico del PIAO 2024-2026 ha come punto di partenza il programma di mandato 2023-2028, quale documento principale di pianificazione politica dell'ente, che definisce il quadro delle finalità pubbliche che sono perseguite da questa Amministrazione e sulle quali è basata la programmazione strategica e operativa del quinquennio definita nel DUP. Il suo sviluppo ha, proprio al fine di mantenere una coerenza e relazione con i documenti di programmazione, tenuto come riferimento lo schema per Missioni delineato dall'ordinamento contabile "armonizzato".

Di seguito si riportano le articolazioni che qualificano la composizione del valore pubblico di riferimento della programmazione strategica e gestionale del Comune di Pisa.

Garantire l'efficienza dei servizi comunali (MISSIONE 1)

Valorizzazione delle risorse umane dell'Ente e delle società partecipate, sviluppo del benessere organizzativo e promozione di una cultura della legalità e delle pari opportunità.

Attenzione ai conti dell'Ente con la salvaguardia degli equilibri di bilancio anche attraverso una gestione efficiente delle società partecipate dell'Ente.

Riappropriazione degli spazi pubblici e valorizzazione del patrimonio pubblico attraverso una gestione più efficiente.

Utilizzo della tecnologia per migliorare i servizi e la qualità della vita dei cittadini.

Sviluppare processi di coinvolgimento e di condivisione, valori inestimabili perché consentono di ottimizzare le risorse e alimentano il senso civico e la responsabilità collettiva.

INDICATORI

-
- **N. PROGETTI/INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE ATTIVATI DALL'ENTE**
Viene rilevato il numero complessivo progetti e/o iniziative di partecipazione attivati dall'ente

 - **N. DEI PARAMETRI DI DEFICITARIETÀ STRUTTURALE CHE NON PRESENTANO CONDIZIONI DI DEFICITARIETÀ**
Viene rilevato quanti tra gli 8 parametri obiettivi di deficitarietà strutturale ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. 267/2000 non presentano condizioni di deficitarietà per l'Ente

 - **N. SERVIZI ONLINE OFFERTI DAL COMUNE**
Viene rilevato il numero servizi online offerti dal comune

 - **N. CITTADINI CHE UTILIZZANO I SERVIZI ONLINE OFFERTI DAL COMUNE**
Viene rilevato il numero dei cittadini che utilizzano i servizi online offerti dal comune

 - **GRADO DI QUALITÀ PERCEPITA DEI SERVIZI**
Viene rilevata la qualità percepita dei servizi attraverso apposite analisi di gradimento dell'utenza
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa internazionale

Obiettivi di Ente collegati

1. EFFICIENZA NELL'IMPIEGO DELLE RISORSE FINANZIARIE
 2. EFFICIENZA NELL'IMPIEGO DELLE RISORSE UMANE
 3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
 4. TRASPARENZA
 5. TEMPO DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI
-

Obiettivi di struttura collegati

STR: Garantire la partecipazione, l'aggregazione e l'iniziativa dei cittadini

OP: Attuazione della riforma dei Consigli Territoriali di Partecipazione (CTP)

PERF: PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA DI MODIFICA AL REGOLAMENTO SUI CONSIGLI TERRITORIALI DI PARTECIPAZIONE (Direzione 08)

STR: Riqualificazione e valorizzazione del patrimonio pubblico

OP: Riappropriazione degli spazi pubblici e valorizzazione del patrimonio pubblico

OP: Riorganizzazione degli spazi comunali anche in un'ottica di miglioramento dei servizi al cittadino

- OP:** Aumento della redditività del patrimonio comunale disponibile
- PERF:** PROGRESSIVA ATTUAZIONE DELLE ALIENAZIONI DI IMMOBILI INSERITI NEL PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONI 2025-2027 (Direzione 08)
- OP:** Promuovere l'adozione di beni e spazi pubblici
- OP:** Potenziamento della cabina di regia sui progetti PNRR
- PERF:** MONITORAGGIO TRIMESTRALE DEI PROGETTI PNRR (2025) (Direzione 10)
- OP:** Riqualificazione e efficientamento energetico edifici comunali e istituzionali
- STR:** Smart bureaucracy e digitalizzazione
- OP:** Miglioramento dei servizi e degli sportelli al cittadino
- PERF:** INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANAGRAFICI E DI STATO CIVILE (Direzione 08)
- OP:** Potenziamento dei controlli e delle verifiche di residenza e anagrafiche
- OP:** Digitalizzazione dei servizi al pubblico - smart bureaucracy
- PERF:** SVILUPPO E POTENZIAMENTO DELL'APP MUNICIPIUM (Direzione 02)
- OP:** Nuovo servizio di contact center
- PERF:** AFFIDAMENTO A SEPI DEI SERVIZI DI CENTRALINO, DI CALL & CONTACT CENTER E DI GESTIONE DEGLI IMPIANTI PUBBLICITARI (Direzione 04)
- OP:** Sviluppo del progetto Pisa Smart City
- PERF:** REVISIONE DELLE SPECIFICHE RELATIVE A CONTENUTI INNOVATIVI PER LA SMART CITY DA INSERIRE NEL NUOVO CONTRATTO DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA (Direzione 11)
- OP:** Prosecuzione del processo di dematerializzazione
- PERF:** ATTIVAZIONE NUOVI MODULI APPLICATIVI PER L'INTEGRAZIONE DELLE BANCHE DATI TRA UFFICI COMUNALI (Direzione 02)
- PERF:** DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO DI DEPOSITO (2025) (Direzione 09)
- OP:** Realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR inerenti l'innovazione digitale
- PERF:** ATTUAZIONE INTERVENTI PER L'INNOVAZIONE DIGITALE 2025 (PNRR) (Direzione 02)
- OP:** Potenziamento della rete civica
- OP:** Rinnovamento parco tecnologico apparecchiature informatiche e nuove tecnologie
- PERF:** AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI DISASTER RECOVERY (Direzione 02)
- STR:** Continuare l'azione di efficientamento per un bilancio solido
- OP:** Azioni volte alla salvaguardia dell'equilibrio di bilancio dell'Ente
- OP:** Efficiente gestione delle società partecipate e miglioramento del livello di servizi erogati
- PERF:** OPERAZIONI SOCIETARIE RILEVANTI (2025) (Direzione 04)
- OP:** Efficientamento nella gestione delle entrate
- PERF:** AZIONI DI CONTRASTO ALL'EVASIONE DELLA TARI (Direzione 03)
- PERF:** CONTROLLI FINALIZZATI AL CONTRASTO DELL'EVASIONE DELLA TARI (Direzione 03)
- OP:** Introduzione dello strumento del baratto amministrativo
- STR:** Efficientamento dell'organizzazione dell'Ente
- OP:** Personale sempre più motivato e formato
- PERF:** INTERVENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI (2025) (Direzione 02)
- OP:** Sviluppo del benessere organizzativo e valorizzazione delle pari opportunità
- OP:** Promozione di una cultura della legalità
- OP:** Avvocatura
- PERF:** LIQUIDAZIONE ONORARI SCADUTI AGLI AVVOCATI (Direzione 01)

PERF: AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER GLI INCARICHI LEGALI A PROFESSIONISTI ESTERNI (Direzione 01)

PERF: ATTIVAZIONE DI TIROCINI DI PRATICA LEGALE PRESSO L'AVVOCATURA CIVICA (2025) (Direzione 01)

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UN PROTOCOLLO PER FAVORIRE LO STRUMENTO DELLA MEDIAZIONE NEI CONTENZIOSI (Direzione 01)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: AGGIORNAMENTO DISCIPLINA SU PATROCINI E CONTRIBUTI E SULL'USO DELLE SALE DI RAPPRESENTANZA E DELL'ATRIO DI PALAZZO GAMBACORTI (Direzione 04)

PERF: PREDISPOSIZIONE DEI CONTRATTI RILEVANTI E PRIORITARI (2025) (Direzione 04)

PERF: MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY (2025) (Ufficio Segretario Generale)

PERF: IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA PER L'ATTUAZIONE DELLA DELIBERA ANAC 495/2024 (Ufficio Segretario Generale)

PERF: REVISIONE DEL SISTEMA DEL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E INTRODUZIONE NUOVI FOCUS DI SETTORE (2025) (Ufficio Segretario Generale)

PERF: IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA PER IL COMPUTO ANALITICO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE (Direzione 03)

PERF: IMPLEMENTAZIONE NUOVO SISTEMA DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE SECONDO IL PRINCIPIO "ACCRUAL" (Direzione 03)

PERF: PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITÀ (Direzione 03)

PERF: RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI RILASCIO DEL VISTO CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA (2025) (Direzione 03)

PERF: RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI ESPRESSIONE DEL PARERE CONTABILE SULLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO (2025) (Direzione 03)

PERF: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI PULIZIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI (Direzione 04)

PERF: PROCEDURA PER L'ASSEGNAZIONE DELLE NUOVE AREE NELLA GOLENA (2025) (Direzione 08)

PERF: AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO EDILIZIO CON RIFERIMENTO ALLE TERRAZZE A TASCA (Direzione 09)

PERF: PROGETTO BINARIO 14 (Direzione 11)

PERF: INTERVENTI RILEVANTI PER IL SUPPORTO INFORMATIVO AGLI UFFICI COMUNALI (2025) (Direzione 02)

PERF: PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SMVP (Ufficio Segretario Generale)

PERF: REVISIONE E AGGIORNAMENTO STRAORDINARIO DEL DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHI (DVR) (Direzione 05)

PERF: ATTIVAZIONE DI UN NUOVO ITER PER LA RICEZIONE E GESTIONE DELLE RICHIESTE DI ACCESSO AGLI ATTI NELL'AMBITO DELLA SUITE SICRAEVO (Direzione 05)

PERF: ATTIVAZIONE DI UN NUOVO ITER PER LA SEGNALEZIONE ATTRAVERSO IL PORTALE ISTITUZIONALE DI DISSERVIZI AMMINISTRATIVI DA PARTE DEI CITTADINI (Direzione 05)

PERF: MONITORAGGIO SULLA QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE DEI SERVIZI COMUNALI TRAMITE PAGINE WEB PER 5 UFFICI COMUNALI (Direzione 05)

PERF: ESPLETAMENTO DI PROCEDIMENTI DI GARA RILEVANTI E PRIORITARI (2025) (Direzione 02)

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità su uno dei vari centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato

nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 1	DIPENDENTI	DI CUI DIRIGENTI *
TOTALE	296	7

* Si tratta dei 6 Dirigenti delle Direzioni seguenti, imputati interamente su un centro di costo della missione in esame:

Dirigenti amministrativi:

- 1) Direzione-02 GARE -ORGANIZZAZIONE E PERSONALE-SISTEMI INFORMATIVI-CONSIGLIO COMUNALE-SUPPORTO GIURIDICO;
- 2) Direzione-03 SERVIZI FINANZIARI-AMBIENTE;
- 3) Direzione-04 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-PROVVEDITORATO-ECONOMATO-AZIENDE-SERVIZI ASSICURATIVI-SERVIZI ISTITUZIONALI-CONTRATTI;
- 4) Direzione-05 URP-POLITICHE GIOVANILI-PREVENZIONE E PROTEZIONE-DATORE DI LAVORO;
- 5) Direzione-08: PATRIMONIO - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI – PARTECIPAZIONE – PARI OPPORTUNITÀ’

Dirigenti tecnici:

- 1) Direzione-10 ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI PNRR-PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI-INFRASTRUTTURE VERDI – (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)
- 2) Direzione-11 EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-PROTEZIONE CIVILE

Ai 7 Dirigenti indicati vanno aggiunti n. 2 Dirigenti competenti per questa missione in quota parte, poiché responsabili di alcune unità di personale collegato alla missione 1 ed inserito in tabella, ma che sono imputati a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigenti amministrativi:

- 1) Direzione-01: AVVOCATURA CIVICA (incarico ad interim);

Dirigenti tecnici

- 1) Assegnato alla Direzione-09: URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ESPROPRI - GRANDI INTERVENTI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - ARCHIVIO DI DEPOSITO

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Personale
- Area a rischio Aziende
- Area a rischio Servizi Finanziari – gestione entrate/spese
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Servizi di competenza statale

Aumentare la sicurezza dei cittadini (MISSIONE 3)

Aumentare il senso di sicurezza dei cittadini e di quanti quotidianamente frequentano la città, nelle case, nei quartieri, nei luoghi pubblici e aperti al pubblico.

Per garantire una maggiore sicurezza delle nostre aree cittadine è fondamentale che le zone che subiscono un maggiore degrado tornino a essere vissute dai cittadini: è proprio attraverso la riappropriazione degli spazi urbani che si compie la loro riqualificazione, rendendoli luoghi più vivibili, e al contempo più sicuri.

INDICATORI

-
- **N. DEGLI INTERVENTI EFFETTUATI DAI NUCLEI SPECIALI**
Viene rilevato il numero degli interventi effettuati dai nuclei speciali della polizia municipale (NOSU e unità cinofila)

 - **N. PROVVEDIMENTI DASPO PER 100.000 ABITANTI**
Rapporto tra il numero dei provvedimenti DASPO emessi e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000

 - **VARIAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RELATIVA DELLA POLIZIA MUNICIPALE**
Viene rilevato la variazione nella dotazione organica della polizia municipale considerando le assunzioni e le cessazioni di personale
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Aumentare la sicurezza dei cittadini, migliorare il decoro cittadino e la quiete pubblica

OP: Potenziamento del sistema di videosorveglianza

OP: Collaborazione interistituzionale per la promozione della sicurezza integrata e della sicurezza urbana

OP: Sicurezza integrata, coordinamento interistituzionale e protocolli operativi sicurezza e giustizia fra Comune, Questura, Prefettura e UDEPE

OP: Tutela del decoro cittadino

PERF: NUOVO "PATTO PER IL DECORO URBANO E PER UNA MOVITA RESPONSABILE" (PM)

PERF: NUOVO "PATTO PER IL DECORO URBANO E PER UNA MOVITA RESPONSABILE" (DD 08)
(Direzione 08)

OP: Funzionalità ed efficientamento dell'attività del corpo di Polizia Municipale

PERF: ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO DI VIGILANZA ACQUE INTERNE (PM)

PERF: DIGITALIZZAZIONE DELLA CENTRALE OPERATIVA (PM)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI DELLE PATTUGLIE IN AMBITO URBANO (2025) (PM)

PERF: POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ RICETTIVE E COMMERCIALI (2025) (PM)

PERF: RISPETTO DEI TEMPI DI INTERVENTO PER IL RILASCIO DI IMMOBILI OCCUPATI ABUSIVAMENTE (2025) (PM)

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. . Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 3	DIPENDENTI*
TOTALE	141

Presso l'ufficio autonomo di rilevante complessità denominato "Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana" è presente il Comandante, titolare di incarico di Elevata Qualificazione, e cui è conferito l'incarico di alta specializzazione ex art. 110, c.1 D. Lgs. 267/2000;

Per le funzioni dirigenziali non delegabili si fa riferimento al Dirigente della funzione Personale: – Direzione-02 GARE -ORGANIZZAZIONE E PERSONALE-SISTEMI INFORMATIVI-CONSIGLIO COMUNALE-SUPPORTO GIURIDICO

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Polizia Municipale
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Attività ispettive e di controllo

Garantire la frequenza scolastica e la sicurezza degli edifici scolastici (MISSIONE 4)

Miglioramento delle condizioni dei vari istituti scolastici comunali, di ogni ordine e grado, attraverso la continua e costante azione di adeguamento sismico, funzionale, gli interventi di ristrutturazioni necessari, l'implementazione degli standard di sicurezza e di efficientamento energetico.

Miglioramento delle azioni di promozione e sviluppo di politiche educative, finalizzate all'implementazione dei servizi, al contrasto alla dispersione scolastica, attraverso un migliore coordinamento con le direzioni scolastiche e con l'ufficio scolastico provinciale.

Miglioramento delle azioni di offerta sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, nell'ambito della refezione scolastica e del trasporto scolastico, rispondendo alle aumentate richieste della cittadinanza.

INDICATORI

-
- **TASSO DI ABBANDONO SCOLASTICO PER LA FASCIA DI ETÀ 14-18**
Rapporto tra il numero di individui nella fascia di età 14-18 che non frequentano gli istituti scolastici e il numero di individui nella fascia di età 14-18 residenti

 - **BAMBINI 3-5 ISCRITTI ALLA SCUOLA DELL'INFANZIA OGNI 100.000 ABITANTI**
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 3-5 iscritti alla scuola dell'infanzia e il numero di bambini nella fascia di età 3-5 residenti, moltiplicato per 100.000 abitanti

 - **GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA PER LA SCUOLA DELL'INFANZIA (3-5)**
Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 3-5 che sono iscritti alla scuola dell'infanzia e il numero delle richieste di iscrizione pervenute, espresso in percentuale

 - **PERCENTUALE DI SCUOLE ACCESSIBILI DAL PUNTO DI VISTA FISICO SUL TERRITORIO**
Rapporto tra il numero di scuole accessibili e il totale delle scuole presenti sul territorio.
Sono definite "scuole accessibili dal punto di vista fisico" le scuole che possiedono tutte le caratteristiche a norma (ascensori, bagni, porte, scale) e che dispongono, nel caso sia necessario, di rampe e/o servoscala

 - **N. ORE MEDIE DI APERTURA GIORNALIERA DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA**
Viene rilevato il numero di ore medie di apertura giornaliera delle scuole dell'infanzia
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Miglioramento della sicurezza degli edifici scolastici, adeguamento funzionale e efficientamento energetico

OP: Riqualificazione e efficientamento energetico scuole materne comunali

OP: Completamento degli interventi finanziati con il PNRR (scuole dell'infanzia)

OP: Riqualificazione e efficientamento energetico scuole primarie e secondarie

PERF: AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI 8 SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE (Direzione 11)

OP: Completamento degli interventi finanziati con il PNRR (scuole primarie e secondarie)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI ALLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE (PNRR) (Direzione 10)

STR: Potenziamento delle azioni educative in coordinamento con le direzioni scolastiche

OP: Valorizzazione e crescita del personale educativo

PERF: PERCORSO EDUCATIVO 0-6 E PROCEDURE PER LA STATALIZZAZIONE DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA MONTESSORI (Direzione 07)

OP: Attivazione di politiche di contrasto alla dispersione scolastica e di valorizzazione del merito e delle eccellenze

PERF: ATTIVAZIONE DI 3 CENTRI DIURNI PER STUDENTI DELLA SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA DI PRIMO GRADO (2025) (Direzione 07)

PERF: CONCLUSIONE DEI LAVORI DI ADEGUAMENTO DEI LOCALI PER IL TRASFERIMENTO DELLE ATTIVITÀ DEI CENTRI DIURNI DI PUTIGNANO E DEL CEP (Direzione 11)

STR: Aumento dell'offerta quali/quantitativa dei servizi ausiliari

OP: Promozione del mangiar sano a km zero e del progetto Acqua Buona

OP: Efficientamento del servizio di trasporto scolastico

OP: Sviluppo dei servizi di doposcuola e pre-scuola

OP: Attivazione di un progetto "colazione a scuola"

OP: Potenziare le attività volte all'educazione allo sport e all'attività fisica

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UN PROGETTO PER LO SVILUPPO DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA (Direzione 05)

OP: Potenziare le attività volte al sostegno psicologico ed emotivo degli studenti

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità su uno dei vari centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 4	DIPENDENTI
TOTALE	28

Tutte le unità di personale indicate ed imputate ai centri di costo della missione 4 sono assegnate a n. 2 Dirigenti competenti per la missione 4 in quota parte, ma imputati a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigenti amministrativi:

- 1) Assegnato alla Direzione-04 PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-PROVVEDITORATO-ECONOMATO-AZIENDE-SERVIZI ASSICURATIVI-SERVIZI ISTITUZIONALI-CONTRATTI;
- 2) Assegnato alla Direzione-07 SOCIALE-DISABILITA'-POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI che, a partire dal 01/06/2025 a seguito della deliberazione G.C. n. 43 del 06/03/2025, cambierà denominazione in "POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI-POLITICHE DEL LAVORO"

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio

Aumentare l'offerta culturale e valorizzare il patrimonio storico artistico (MISSIONE 5)

Aumentare la qualità della vita cittadina, attraverso l'occupazione degli spazi con iniziative culturali, ricreative, di inclusione, in collaborazione con le associazioni locali del terzo settore e la società della salute. Riappropriazione di spazi urbani, anche di grande prestigio storico e artistico, degradati o in sostanziale abbandono, che possano diventare prestigiosi e frequentati luoghi di aggregazione sociale e culturale.

Approcciare alla cultura come un autentico volano di crescita e arricchimento, trainante per la comunità in tutti i settori (culturale, artistico, turistico, economico); realizzare una vera diffusione della cultura attraverso la promozione di eventi, anche con il supporto operativo della società in house comunale. Valorizzazione delle attività museali, teatrali, musicali, artistiche, convegnistiche anche in collaborazione con altri enti, istituzioni pubbliche e private, associazioni che operano nel settore, per favorire eventi culturali e di intrattenimento di ampio interesse, che rappresentino occasioni di arricchimento culturale, ma anche di aggregazione sociale.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE PER FINALITÀ CULTURALI Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale per finalità culturali e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE PER FINALITÀ CULTURALI Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale per finalità culturali e la popolazione residente
➤ LUOGHI DI INTERESSE E MUSEI OGNI 100.000 ABITANTI Rapporto tra il numero dei luoghi di interesse storico, culturale o artistico e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ N. ASSOCIAZIONI CULTURALI ATTIVE NEL TERRITORIO 100.000 ABITANTI Rapporto tra il numero delle associazioni culturali e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ IMPORTO STANZIATO A TITOLO DI CONTRIBUTI PER LE ASSOCIAZIONI CULTURALI Viene rilevato l'importo stanziato per l'erogazione di contributi alle associazioni per finalità culturali
➤ N. PATROCINI CONCESSI PER FINALITÀ CULTURALI Viene rilevato il numero complessivo di patrocini concessi dall'ente per finalità culturali

Linee di mandato connesse

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Recupero e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico della città

OP: Riqualificazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico

PERF: INTERVENTI PER L'AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI BENI STORICI, ARTISTICI E CULTURALI (Direzione 11)

PERF: AFFIDAMENTO DEI LAVORI PER IL RESTAURO DELLA FACCIATA LATO OVEST DEL TEATRO VERDI (Direzione 11)

STR: Sviluppo dell'offerta culturale della città

OP: Azioni di valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico come luoghi della cultura

PERF: APERTURA DEL MUSEO VIRTUALE DEL PARLASCIO (Direzione 06)

PERF: APERTURA DELLA SALA ESPOSITIVA NELL'EDIFICIO C1 DELLA CITTADELLA GALILEIANA (Direzione 06)

PERF: PREDISPOSIZIONE DI PROGETTI PER LA GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI IMMOBILI RESTAURATI CON PNRR ASSEGNATI UFFICIO CULTURA (Direzione 06)

OP: Promozione di un calendario di eventi culturali maggiormente integrato e coordinato

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI EVENTI CULTURALI SUL TERRITORIO COMUNALE (Direzione 06)

OP: Valorizzazione del percorso museale della città

OP: Valorizzazione e promozione delle feste tradizionali e popolari

OP: Sostenere e valorizzare l'associazionismo in ambito culturale

OP: Valorizzare Pisa come città del libro

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UN CALENDARIO MAGGIO DEI LIBRI CON ADERENTI PATTO CULTURA (Direzione 06)

STR: La memoria come faro per le future generazioni

OP: Iniziative della memoria

PERF: ORGANIZZAZIONE DEGLI EVENTI E DELLE INIZIATIVE LEGATE ALLA MEMORIA E AL RICORDO (2025) (Direzione 04)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 5	DIPENDENTI	DI CUI DIRIGENTI *
TOTALE	16	1

* Si tratta del Dirigente della Direzione n. 06: TURISMO -TRADIZIONI STORICHE – CULTURA, imputato interamente sul centro di costo della missione in esame.

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio: Stakeholder
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Aumentare la pratica sportiva (MISSIONE 6)

Praticare sport è fondamentale per il nostro benessere e per la salute. L'obiettivo è quello di promuovere per tutti, opportunità ed occasioni di pratica sportiva, anche attraverso manifestazioni ed eventi di portata nazionale ed internazionale.

Interventi di riqualificazione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali, nonché delle palestre comunali a servizio delle scuole e delle associazioni sportive del territorio.

Promozione di progetti culturali, sociali e di aggregazione, per le giovani generazioni, anche attraverso la valorizzazione del tessuto associativo, la partecipazione ed il confronto con i giovani e le rappresentanze studentesche, nonché tramite l'attivazione di progetti ed iniziative di formazione.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE IN AMBITO SPORTIVO
Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale in ambito sportivo e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE IN AMBITO SPORTIVO
Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale in ambito sportivo e la popolazione residente
➤ N. ASSOCIAZIONI SPORTIVE ATTIVE NEL TERRITORIO OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero delle associazioni sportive e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. ISCRITTI ALLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero complessivo degli iscritti alle associazioni sportive e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. IMPIANTI SPORTIVI OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero degli impianti sportivi presenti sul territorio e la popolazione totale moltiplicato per 100.000 abitanti
➤ N. PATROCINI CONCESSI IN AMBITO SPORTIVO
Viene rilevato il numero complessivo di patrocini concessi dall'ente in ambito sportivo
➤ GRADO DI RIQUALIFICAZIONE DEGLI IMPIANTI
Rapporto tra il numero degli impianti sportivi riqualificati rispetto al numero totale degli impianti da riqualificare, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa coltiva

Pisa sostenibile

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere la pratica sportiva nell'ottica di un miglioramento del benessere e degli stili di vita

OP: Valorizzazione della pratica sportiva

OP: Promozione di eventi sportivi

PERF: ORGANIZZAZIONE DI EVENTI SPORTIVI RILEVANTI (2025) (Direzione 12)

OP: Sportello informativo per la pratica sportiva per le persone con fragilità

STR: Riqualificazione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali

OP: Realizzazione degli interventi in ambito sportivo finanziati con i fondi del PNRR

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI ALLA REALIZZAZIONE DEL NUOVO IMPIANTO SPORTIVO POLIVALENTE AL CEP (PNRR) (Direzione 10)

OP: Interventi di manutenzione, adeguamento e ammodernamento degli impianti sportivi comunali

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO IL 30% DEI LAVORI RELATIVI ALLA REALIZZAZIONE DEL NUOVO CENTRO NATATORIO COMUNALE NELL'AREA SPORTIVA DI BARBARICINA (Direzione 10)

PERF: INTERVENTI PER L'ADEGUAMENTO DELLO STADIO COMUNALE (Direzione 11)

PERF: INTERVENTI PER LA REALIZZAZIONE DI IMPIANTI SPORTIVI (2025) (Direzione 12)

STR: Una nuova attenzione alle politiche giovanili

OP: Promozione di progetti rivolti alle giovani generazioni

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UN PROGETTO CONTRO LE DIPENDENZE (Direzione 05)

OP: Dare una nuova voce ai giovani della città

OP: Valorizzazione spazi e promozione dei progetti rivolti alle giovani generazioni

OP: Promozione di progetti contro l'abbandono scolastico dei giovani

OP: Servizio sperimentale di doposcuola

OP: Coordinamento dei progetti delle politiche educative e sociali

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: SOTTOSCRIZIONE CON IL PISA SC DI UNA CONVENZIONE PONTE PER L'AFFIDAMENTO IN GESTIONE DELLO STADIO COMUNALE (Direzione 04)

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 6	DIPENDENTI
TOTALE	7

Tutte le unità di personale indicate ed imputate al centro di costo della missione 6 sono assegnate a n. 1 Dirigente competente per la missione 6 in quota parte, ma imputato a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente tecnico

- 1) assegnato alla Direzione-12 INFRASTRUTTURE STRADALI E FLUVIALI-MOBILITA'-TPL-SUPPORTI LOGISTICI-SPORT E IMPIANTI SPORTIVI (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute) Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contratti beni e servizi-provveditorato
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio: Stakeholder
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Aumentare la presenza turistica sul territorio in tutto il corso dell'anno (MISSIONE 7)

Promuovere lo sviluppo turistico della città e dell'intero territorio puntando in particolare al superamento del turismo mordi e fuggi, circoscritto alla sola Piazza dei Miracoli, incentivando una permanenza prolungata attraverso lo sviluppo di proposte qualitative. Collaborare con i Comuni limitrofi per creare un'offerta più ampia e appetibile inserendo nell'offerta turistica anche le attrazioni vicine. Valorizzare la città di Pisa come città dell'acqua, città dell'ippica e del cavallo, città dei saperi e delle scienze.

Valorizzazione della storia e delle tradizioni storiche pisane ritornando all'essenzialità delle tradizioni e della memoria storica da custodire e preservare, per poi trasmetterla. Le Tradizioni Storiche riportate all'antica semplicità possono diventare volano per la promozione dell'offerta turistica di Pisa.

INDICATORI

➤ N. AZIENDE DEL SETTORE TURISTICO ATTIVE SUL TERRITORIO Viene rilevato il numero delle aziende attive nel settore turistico sul territorio
➤ N. STRUTTURE RICETTIVE TURISTICHE ATTIVE SUL TERRITORIO Viene rilevato il numero delle strutture ricettive (ivi comprese le case vacanza) attive nel settore turistico sul territorio
➤ QUOTA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE IMPIEGATE NEL SETTORE TURISTICO Rapporto tra le posizioni lavorative impiegate nel settore turistico e il totale delle posizioni lavorative impiegate sul territorio, espresso in percentuale
➤ TEMPO MEDIO DI PERNOTTAMENTO NELLE STRUTTURE RICETTIVE Viene rilevato il tempo medio di pernottamento nelle strutture ricettive del territorio
➤ QUALITÀ DELL'OFFERTA TURISTICA Viene rilevata la qualità dell'offerta turistica, rilevando il numero delle strutture ricettive (ivi comprese le case vacanza) con almeno 4 stelle di valutazione nel "sistema delle categorie"
➤ IMPORTO STANZIATO A TITOLO DI CONTRIBUTI PER LE AZIENDE DEL SETTORE TURISTICO Viene rilevato l'importo stanziato per l'erogazione di contributi alle aziende del settore turistico

Linee di mandato connesse

Pisa digitale e internazionale

Pisa 2050

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere lo sviluppo turistico della città e dell'intero territorio

OP: Attuazione degli obiettivi contenuti nel piano di gestione Unesco

PERF: COMPLETAMENTO DELLA SOSTITUZIONE DELLA CARTELLONISTICA TURISTICA E DEI TOTEM INFORMATIVI (Direzione 06)

OP: Sviluppare gli organismi operativi della nuova governance turistica

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI CONVENZIONE PER LA COSTITUZIONE DELLA COMUNITÀ D'AMBITO (Direzione 06)

OP: Programmazione di eventi attrattivi, promossi attraverso un calendario tempestivo e di qualità

OP: Riprogettazione ed implementazione dell'offerta nei servizi di informazione ed accoglienza turistica

STR: Valorizzare la città di Pisa come città dell'acqua, città dell'ippica e del cavallo, città dei saperi e delle scienze

OP: Valorizzare le potenzialità degli eventi legati al turismo fluviale e naturalistico-ambientale

OP: Promozione dell'ippica e delle attività legate al mondo del cavallo

OP: Valorizzare la città di Pisa come città dei saperi e delle scienze

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI EVENTI SUL TERRITORIO PER LA PROMOZIONE TURISTICA (2025) (Direzione 06)

STR: Valorizzazione della storia e delle tradizioni storiche pisane

OP: Azioni per la promozione delle tradizioni della storia e dell'identità di Pisa

PERF: NUOVO ALLESTIMENTO ESPOSIZIONE TRADIZIONI STORICHE (Direzione 06)

OP: Valorizzazione e promozione degli eventi del "giugno pisano"

PERF: PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DEGLI EVENTI RELATIVI ALLE CELEBRAZIONI DEL GIUGNO PISANO (2025) (Direzione 06)

OP: Crescente attenzione alla Regata delle Antiche Repubbliche Marinare Italiane (ARMI)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 7	DIPENDENTI
TOTALE	14

Tutte le unità di personale indicate ed imputate al centro di costo della missione 7 sono assegnate a n. 1 Dirigente competente per la missione 7 in quota parte, ma imputato a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente amministrativo:

- 1) Assegnato alla Direzione 06: TURISMO -TRADIZIONI STORICHE - CULTURA

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio: Stakeholder
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Sviluppo del territorio e riduzione della tensione abitativa (MISSIONE 8)

Coniugare sviluppo e salvaguardia del proprio paesaggio, in grado di evitare iniziative che contrastino con il decoro ed uno sviluppo armonico della città e del territorio.

Nuove azioni di tutela e decoro urbano, del centro storico, del litorale ma anche nei quartieri.

Sviluppo di piani di edilizia residenziale pubblica per dare risposta alla tensione abitativa della città.

INDICATORI

➤ DISPONIBILITÀ DI VERDE URBANO PER ABITANTE
Rapporto tra la superficie di verde urbano e il numero totale di abitanti
➤ INCIDENZA DELLE AREE DI VERDE URBANO SULLA SUPERFICIE URBANIZZATA DELLA CITTÀ
L'indicatore è il rapporto tra le aree verdi urbane e le aree urbanizzate delle città; è calcolato sommando tutte le "aree verdi urbane" rispetto alla superficie urbanizzata. Sono considerate "aree verdi urbane" le aree verdi gestite da enti pubblici e fruibili per i cittadini, che si trovano nel territorio comunale e includono: a) Verde storico (ai sensi del D.Lgs n. 42/2004 e s.m.i.); b) Grandi parchi urbani; c) Aree verdi attrezzate e di arredo urbano; d) Giardini scolastici; e) Orti urbani; f) Aree sportive all'aperto; g) Aree destinate alla forestazione urbana; h) Giardini zoologici, cimiteri e altre tipologie di aree verdi urbane
➤ N. ALLOGGI DI RISULTA DISPONIBILI
Viene rilevato il numero di alloggi di risulta di edilizia residenziale pubblica disponibili nel territorio
➤ GRADO DI TENSIONE ABITATIVA
Viene rilevato il grado di tensione abitativa attraverso specifici parametri socio-demografici-abitativi (tributari, demografici, offerta abitativa...)

Linee di mandato connesse

Pisa 2050

Pisa al centro

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Un nuovo assetto urbanistico della città

OP: La città che cambia: i nuovi strumenti urbanistici ed il recupero di aree e contenitori importanti

PERF: AVVIO DELL'ITER PER L'ADOZIONE DEL PIANO OPERATIVO COMUNALE (Direzione 09)

STR: Una costante attenzione alla qualità dell'abitare, all'arredo e al decoro urbano

OP: Realizzazione di tutti gli interventi di miglioramento della qualità dell'abitare (PINQUA)

OP: Costante attenzione alla qualità dell'abitare, all'implementazioni di azioni di salvaguardia e tutela dell'arredo e del decoro urbano

OP: Istituzione del Patto per il Decoro e altre misure in funzione anti-degrado

STR: Il diritto alla casa e il rafforzamento dei piani di edilizia residenziale pubblica

OP: Completa realizzazione dei Programmi per la Qualità dell'Abitare (PINQUA)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI AGLI ALLOGGI ERP IN VIA RINDI E VIA PIAVE (PNRR) (Direzione 09)

PERF: INTERVENTI SUL PATRIMONIO ERP NELL'AMBITO DEL PROGETTO PISA THIS (PNRR) (Direzione 09)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI AL FABBRICATO DOPO DI NOI (PNRR) (Direzione 09)

OP: Potenziamento degli interventi sul patrimonio ERP

PERF: COMPLETAMENTO DEI LAVORI PER LA RISTRUTTURAZIONE E IL RECUPERO FUNZIONALE DEGLI IMMOBILI ERP IN VIA SIRTORI A SANT'ERMETE (Direzione 09)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI A 24 ALLOGGI ERP IN VIA DA MORRONA (Direzione 09)

PERF: PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO ESECUTIVO RELATIVO AL NUOVO FABBRICATO ERP IN VIA SOCCI (Direzione 09)

OP: Un nuovo piano straordinario per il recupero degli alloggi di risulta

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 8	DIPENDENTI	DI CUI DIRIGENTI *
TOTALE	15	1

* Si tratta del Dirigente della Direzione 09 URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA – ESPROPRI - GRANDI INTERVENTI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA - ARCHIVIO DI DEPOSITO, imputato interamente sul centro di costo della missione in esame

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Aziende

Sviluppo sostenibile della città (MISSIONE 9)

Tutela e prevenzione dai rischi ambientali e dal dissesto idrogeologico, tutela e alla valorizzazione dei parchi e delle aree protette.

Un Comune ecosostenibile, votato alla salvaguardia e alla protezione ambientale, che tuteli la qualità dell'aria e le falde acquifere, limiti ogni possibile impatto negativo sull'ecosistema e promuova uno sviluppo sostenibile.

Occorre affermare un nuovo modello di sviluppo che si basi su una forte politica di riduzione del rifiuto, a partire dagli imballaggi e dagli sprechi alimentari e sull'applicazione a ogni livello dei concetti di riuso, riciclo, recupero di materia: è fondamentale incrementare il più possibile la raccolta differenziata (RD) dei rifiuti, per raggiungere le percentuali previste dalla normativa europea.

Città amica degli animali, sensibile e civile, e di valorizzazione del rapporto uomo-animali, con particolare riguardo agli animali da affezione. Contrasto del maltrattamento degli animali, dell'abbandono e del randagismo in collaborazione con associazioni e volontari animalisti, ASL, guardie zoofile e ambientali, forze dell'ordine.

INDICATORI➤ **POPOLAZIONE ESPOSTA AL RISCHIO DI ALLUVIONI**

Rapporto tra popolazione residente in aree a pericolosità idraulica media e la popolazione residente, espresso in percentuale

➤ **GRADO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI URBANI**

Rapporto tra la quantità di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata e il totale dei rifiuti urbani raccolti, espresso in percentuale

➤ **GRADO DI PRODUZIONE DEI RIFIUTI URBANI PER ABITANTE**

Rapporto tra il peso totale di rifiuti urbani raccolti e la popolazione residente, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Salvaguardia del territorio dal rischio idrogeologico

OP: Completamento della sicurezza idraulica dei quartieri

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI ALLA SICUREZZA IDRAULICA DI SAN MARCO E SAN GIUSTO (Direzione 10)

PERF: INTERVENTI PER LA SICUREZZA IDRAULICA DI SAN MARCO (Direzione 10)

OP: Definizione e attuazione di interventi di difesa e protezione del litorale

OP: Darsena Europa

OP: Valorizzazione e sviluppo del patrimonio ambientale del litorale

OP: Monitoraggio della qualità e dell'efficienza del servizio idrico integrato

OP: Potenziamento degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del sistema fognario e realizzazione di nuovi interventi

STR: La tutela della salute dei cittadini attraverso nuove politiche ambientali e di sviluppo sostenibile

OP: Prosecuzione della politica del verde pubblico

OP: La sostenibilità ambientale come “mission”

OP: Azioni di monitoraggio della qualità dell’aria e dell’inquinamento

STR: Nuovo modello di sviluppo per una città che produca meno rifiuti

OP: Promuovere azioni di controllo del territorio e di contrasto al degrado urbano e ambientale

PERF: POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI A CARATTERE AMBIENTALE, ANCHE ATTRAVERSO LA SPERIMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DA PARTE DI TUTOR E ISPETTORI AMBIENTALI (Direzione 03)

OP: Potenziamento delle azioni finalizzate alla riduzione del rifiuto indifferenziato e la valorizzazione del riciclo e riuso

PERF: SPERIMENTAZIONE DELLA TARIFFAZIONE PUNTUALE NEI QUARTIERI DI PRATALE E GAGNO (Direzione 03)

STR: Valorizzazione delle aree protette e dei parchi

OP: Valorizzazione del parco di San Rossore

STR: Politiche per gli animali da affezione e di valorizzazione del rapporto uomo-animali

OP: Un nuovo rapporto uomo animali

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI REVISIONE DEL PIANO DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA (AMBIENTE) (Direzione 03)

PERF: PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI REVISIONE DEL PIANO DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA (URBANISTICA) (Direzione 09)

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l’individuazione del personale è dato dall’imputazione economica di ciascuna unità su uno dei vari centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d’anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

<i>MISSIONE 9</i>	DIPENDENTI
TOTALE	32

Tutte le unità di personale indicate in tabella ed imputate ai centri di costo della missione 9 sono assegnate a n. 3 Dirigenti competenti per la missione 9 in quota parte, ma imputati a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente amministrativo:

1. assegnato alla Direzione 08: PATRIMONIO - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI – PARTECIPAZIONE – PARI OPPORTUNITA’

Dirigenti tecnici:

2. assegnato alla Direzione 10: ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE PROGETTI PNRR-PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI-INFRASTRUTTURE VERDI (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)
3. assegnato alla Direzione 12: INFRASTRUTTURE STRADALI E FLUVIALI-MOBILITA'-TPL-SUPPORTI LOGISTICI-SPORT E IMPIANTI SPORTIVI (ex art. 110 D. lgs. 267/2000)

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Rifiuti
- Area a rischio Contributi e altri benefici

Potenziare il sistema di mobilità urbana sostenibile e aumentare la sicurezza delle strade (MISSIONE 10)

Definizione di una nuova mobilità integrata tra parcheggi e mezzi di trasporto alternativi alle auto per contribuire al miglioramento della qualità della vita per i cittadini pisani.

Potenziamento della fruibilità del servizio di trasporto pubblico, da quello ferroviario al trasporto locale su gomma, attraverso le interlocuzioni con gli enti affidatari del servizio, l'adeguamento delle linee e l'attivazione di forme di sostegno all'uso del mezzo pubblico.

Nuovi investimenti pubblici nel miglioramento della viabilità e delle infrastrutture collegate e nella sicurezza stradale.

INDICATORI

➤ N. DI BICICLETTE E MONOPATTINI MESSI A DISPOSIZIONE TRAMITE SERVIZI DI SHARING OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di biciclette e monopattini messi a disposizione tramite servizi di sharing e il totale della popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ STAZIONI DI RICARICA ELETTRICA PER 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di stazioni di ricarica per veicoli elettrici e la popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ GRADO DI ACCESSO AL TRASPORTO PUBBLICO
Rapporto tra il numero di persone che vivono a meno di 10 minuti a piedi da una fermata del trasporto pubblico locale e la popolazione residente totale, espresso in percentuale
➤ N. TITOLI DI VIAGGIO PER IL TRASPORTO PUBBLICO URBANO SU AUTOBUS OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di titoli di viaggio (biglietti/abbonamenti) per il trasporto pubblico urbano su autobus e il numero di popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ N. TITOLI DI VIAGGIO PER IL TRASPORTO PUBBLICO EXTRA-URBANO OGNI 100.000 ABITANTI
Rapporto tra il numero di titoli di viaggio (biglietti/abbonamenti) per il trasporto pubblico extra-urbano (autobus/treno) e il numero di popolazione residente, moltiplicato per 100.000
➤ QUOTA DI AUTOBUS A TECNOLOGIA "GREEN"
Rapporto tra il numero degli autobus a tecnologia "green" e il totale degli autobus presenti nel parco mezzi, espresso in percentuale
➤ N. STALLI PRESSO I PARCHEGGI SCAMBIATORI ESTERNI AL CENTRO CITTADINO
Viene rilevato il numero di stalli nei parcheggi scambiatori esterni al centro cittadino
➤ TASSO DI MORTALITÀ PER INCIDENTE STRADALE
Rapporto tra il numero di morti in incidente stradale e il numero di individui residenti, moltiplicato per 100.000
➤ TASSO DI LESIVITÀ GRAVE IN INCIDENTE STRADALE
Rapporto tra il numero di dimissioni con diagnosi correlate ad incidenti stradali e il numero di individui residenti, moltiplicato per 100.000

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa 2050

Obiettivi di struttura collegati

STR: Potenziamento del sistema di mobilità urbana sostenibile

OP: Progetto Tramvia

OP: Sviluppo delle linee di collegamento fluviali

PERF: INTERVENTI RELATIVI AL CANALE DEI NAVICELLI (Direzione 12)

OP: Incremento dell'offerta di mobilità sostenibile cittadina

STR: Efficientamento del servizio di trasporto pubblico

OP: Potenziamento linea Pisa Firenze e linea tirrenica

OP: Implementazione dell'offerta del servizio pubblico locale

PERF: ISTITUZIONE E ATTIVAZIONE 2 NUOVE LINEE DI BUS SUL TERRITORIO COMUNALE (Direzione 12)

PERF: RICOGNIZIONI SULLE PENSILINE E LE FERMATE DEI BUS PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE (Direzione 12)

STR: Miglioramento delle reti infrastrutturali e della sicurezza stradale

OP: Completamento e realizzazione degli interventi infrastrutturali finanziati con fondi del PNRR e PINQUA e con altri fondi pubblici

PERF: PROCEDURE PER ESPROPRI RELATIVI AL PARCHEGGIO DI VIA RINDI (Direzione 09)

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI ALLE INFRASTRUTTURE (PNRR) (Direzione 10)

OP: Miglioramento della viabilità urbana e della sicurezza stradale

PERF: AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA TRAMITE PROJECT FINANCING (Direzione 12)

PERF: MONITORAGGIO SULLA REALIZZAZIONE DEL SOTTOPASSO DI PUTIGNANO (2025) (Direzione 12)

PERF: PROGETTI IN LINEA TECNICA PER INFRASTRUTTURE STRADALI (Direzione 12)

OP: Completamento degli interventi finanziati e ulteriore sviluppo della rete ciclabile e pedonale

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI ALLE PISTE CICLABILI (PNRR) (Direzione 10)

PERF: AVVIO DEI LAVORI PER LA REALIZZAZIONE DELLA PISTA CICLABILE DEL CNR (Direzione 10)

PERF: MONITORAGGIO SUGLI INTERVENTI RELATIVI ALLA RETE CICLABILE (Direzione 12)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità su uno dei vari centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 10	DIPENDENTI	DI CUI DIRIGENTI *
TOTALE	21	1

* Si tratta del Dirigente (ex art. 110 D. lgs. 267/2000) della Direzione 12 INFRASTRUTTURE STRADALI E FLUVIALI-MOBILITA'-TPL-SUPPORTI LOGISTICI- SPORT- IMPIANTI SPORTIVI imputato interamente su uno dei centri di costo della missione in esame.

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Aziende
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri

Aumentare la vicinanza al cittadino nelle situazioni di emergenza (MISSIONE 11)

Garantire un servizio di protezione civile efficace e rispondente alle necessità della cittadinanza sia nell'ottica di prevenzione che di supporto in caso di problematiche ambientali e calamità che possano interessare il mare, l'Arno o il reticolo minore.

INDICATORI

-
- **N. ESERCITAZIONI DI PROTEZIONE CIVILE EFFETTUATE**
Viene rilevato il numero delle esercitazioni di protezione civile effettuate nel territorio

 - **N. GIORNATE DI INFORMAZIONE IN TEMA DI PROTEZIONE CIVILE ORGANIZZATE NELLE SCUOLE**
Viene rilevato il numero delle giornate di informazione in tema di protezione civile organizzate nelle scuole del territorio

 - **N. OPERATORI DI PROTEZIONE CIVILE**
Viene rilevato il numero totale di operatori (volontari e non) impegnati nei servizi protezione civile
-

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Una protezione civile vicina al cittadino

OP: Rafforzamento del servizio di protezione civile comunale

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: EFFETTUAZIONE DELLE PROCEDURE PROPEDEUTICHE ALL'EROGAZIONE DEL CONTRIBUTO RELATIVO AI DANNI SUBITI CON LA MAREGGIATA 2023 (Direzione 11)

Personale collegato

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sull'unico centro di costo riferito alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 11	DIPENDENTI
TOTALE	4

Tutte le unità di personale indicate ed imputate al centro di costo della missione 11 sono assegnate a n. 1 Dirigente competente per la missione 11 in quota parte, ma imputato a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente tecnico assegnato alla Direzione 11: EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI-PROTEZIONE CIVILE

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Attività ispettive e di controllo
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

Promuovere l'inclusione sociale, economica e politica e ridurre le disuguaglianze (MISSIONE 12)

Ristrutturazione, adeguamento funzionale e nuova realizzazione dei nidi comunali, nell'ottica di una maggiore sicurezza ed efficientamento dei plessi. Progressiva crescita dell'offerta dei nidi per rispondere ai crescenti bisogni delle famiglie, con adeguati percorsi formativi, garantendo adeguati livelli di costo per le famiglie con la dovuta attenzione a quelle maggiormente in difficoltà dal punto di vista sociale ed economico.

Continuazione e potenziamento delle politiche inclusive verso le persone con disabilità con il contributo e supporto del garante e della rete dell'associazionismo con particolare attenzione a realizzare le politiche sulla mobilità in ottica inclusiva.

Attenzione ai bisogni vecchi e nuovi della popolazione, in modo particolare quella più fragile, dagli anziani alle famiglie a basso reddito, con l'attivazione di una progettualità mirata di supporto ad ogni composizione di fragilità sociale e/o psicologica, mettendo in campo adeguate risorse per lo sviluppo dei progetti e per il sostegno al welfare. Potenziamento dell'azione di supporto alla rete associativa in ambito sociale e socio-sanitario nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà.

Incremento ed efficientamento delle azioni a favore del diritto alla casa e di sostegno agli affitti, attraverso un efficientamento della spesa relativa agli interventi di emergenza abitativa.

Manutenzione ed adeguamento dei cimiteri, sia attraverso il recupero e la valorizzazione dei monumenti e il culto dei defunti, nonché attraverso una migliore risposta in termini di servizi alla popolazione.

Valorizzazione delle pari opportunità e alla promozione di azioni di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne.

INDICATORI

➤ SPESA CORRENTE PRO-CAPITE IN AMBITO SOCIALE Rapporto tra la spesa corrente stanziata nel bilancio comunale in ambito sociale e la popolazione residente
➤ SPESA D'INVESTIMENTO PRO-CAPITE IN AMBITO SOCIALE Rapporto tra la spesa per investimenti stanziata nel bilancio comunale in ambito sociale e la popolazione residente
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA EFFETTIVA PER GLI ASILI NIDO (0-3) Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 0-3 iscritti agli asili nido e il numero delle richieste di iscrizione pervenute, espresso in percentuale
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA POTENZIALE PER GLI ASILI NIDO (0-3) Rapporto tra il numero di bambini nella fascia di età 0-3 iscritti agli asili nido e il numero dei bambini residenti nel Comune nella fascia di età 0-3, espresso in percentuale
➤ GRADO DI ACCESSIBILITÀ FISICA DEGLI EDIFICI COMUNALI Rapporto tra il numero di edifici comunali per i quali sono state rimosse le barriere architettoniche e il numero complessivo di edifici comunali, espresso in percentuale
➤ GRADO DI POVERTÀ ASSOLUTA Rapporto tra il numero di individui in condizione di povertà e la popolazione residente, espresso in percentuale
➤ GRADO DI COPERTURA DELLA DOMANDA PER ALLOGGI DI EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA Rapporto tra il numero di alloggi di edilizia residenziale pubblica assegnati e il numero di richieste di alloggi di edilizia residenziale pubblica pervenute, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Asili nido moderni, sicuri e funzionali

OP: Completamento e realizzazione degli interventi di riqualificazione e efficientamento energetico asili nido finanziati con i fondi del PNRR

PERF: COMPLETAMENTO DI ALMENO L'80% DEI LAVORI RELATIVI AI NIDI D'INFANZIA (PNRR)
(Direzione 10)

OP: Potenziamento degli interventi di manutenzione e adeguamento funzionale dei nidi comunali

PERF: AGGIORNAMENTO DEI CERTIFICATI DI PREVENZIONE INCENDIO (CPI) DI 4 NIDI D'INFANZIA
(Direzione 11)

STR: Standard di qualità nell'erogazione del servizio nido e migliore risposta ai bisogni

OP: Potenziamento dell'offerta dei nidi comunali, con attenzione ai crescenti bisogni delle famiglie

PERF: ESTENSIONE AL MESE DI LUGLIO DEL SERVIZIO NIDO D'INFANZIA NEI 7 NIDI COMUNALI A GESTIONE DIRETTA (Direzione 07)

OP: Valorizzazione e riutilizzo degli spazi all'aperto

OP: Promozione del mangiar sano a km zero e del progetto Acqua Buona

STR: Potenziamento delle azioni di sostegno e supporto alla popolazione con disabilità

OP: Incremento delle azioni e delle politiche per la disabilità

PERF: DEFINIZIONE DELLA FORMA GIURIDICA DI GESTIONE PER LA STRUTTURA "DOPO DI NOI"
(Direzione 07)

OP: Iniziative sul territorio che coinvolgano le persone con disabilità dei centri diurni e residenziali

STR: Analisi delle attuali politiche sociali e potenziamento della rete dei servizi sociali e di risposte di welfare ai bisogni vecchi e nuovi anche attraverso il superamento dell'attuale modello gestionale

OP: Attivazione di politiche di sostegno alla popolazione più anziana

OP: Potenziamento delle forme per il sostegno a soggetti in stato di indigenza e alta marginalità

PERF: PROCEDURE PER L'ASSEGNAZIONE DELLA STRUTTURA COLLOCATA IN VIA BELLI A I PASSI
(Direzione 07)

OP: Azioni di riqualificazione sociale delle periferie e delle aree degradate

OP: Potenziamento delle politiche a sostegno della natalità e della famiglia

OP: Sostegno all'associazionismo sociale e socio-sanitario

OP: Superamento dell'attuale modello gestionale nell'ambito dei servizi sociali

PERF: SUPERAMENTO DELL'ATTUALE MODELLO GESTIONALE NELL'AMBITO DEI SERVIZI SOCIALI
(Direzione 07)

STR: Potenziamento delle politiche a favore del diritto alla casa

OP: Efficientamento delle azioni di sostegno agli affitti e alla gestione dell'emergenza abitativa

OP: Efficientamento nella gestione degli alloggi ERP

PERF: PROCEDURE PER IL MONITORAGGIO DEGLI IMMOBILI DI RISULTA E DEGLI IMMOBILI ERP OCCUPATI ABUSIVAMENTE (Direzione 07)

STR: Attenzione alla memoria e al culto dei defunti

OP: Attenzione alla manutenzione ordinaria e straordinaria dei cimiteri

PERF: INTERVENTI PER L'AFFIDAMENTO E IL POTENZIAMENTO DEI SERVIZI CIMITERIALI (Direzione 11)

OP: Miglioramento delle risposte alle famiglie in termini di risposte ai bisogni

STR: Promozione di politiche volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere

OP: Politiche Pari Opportunità

PERF: DEFINIZIONE DI UN PROGETTO FORMATIVO VOLTO A RIDURRE IL GAP NELL'ALFABETIZZAZIONE DIGITALE DI GENERE (Direzione 08)

STR: Valorizzazione del principio di sussidiarietà attraverso forme di collaborazione con il Terzo Settore

OP: Attivazione di forme di collaborazione con il terzo settore

PERF: PROPOSTA DI PROTOCOLLO PER DISCIPLINARE L'ISTITUTO DELL'AMMINISTRAZIONE CONDIVISA (Direzione 07)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: PUBBLICAZIONE DEI BANDI PER I BONUS SOCIALI E NUOVO SISTEMA PER IL CONTROLLO DELLE DOMANDE (Direzione 07)

Personale collegato:

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità su uno dei vari centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 12	DIPENDENTI	DI CUI DIRIGENTI *
TOTALE	98	1

* Si tratta del Dirigente della Direzione 07: SOCIALE-DISABILITA'-POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI, imputato interamente su uno dei centri di costo della missione in esame.

Una parte delle unità di personale indicate in tabella ed imputate ai centri di costo della missione 12 sono assegnate a n. 1 Dirigente competente per la missione 12 in quota parte, ma imputato a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente tecnico assegnato alla Direzione 11: EDILIZIA PUBBLICA - SERVIZI CIMITERIALI – PROTEZIONE CIVILE

Con riferimento alle funzioni relative al Sociale si precisa che il Dirigente della Direzione 07 sopra indicata rimarrà competente fino al 31/05/2025. Ai sensi della Deliberazione G.C. n. 43/2025 a decorrere dal 01/06/2025 tali funzioni saranno trasferite alla costituenda Direzione "SOCIALE-DISABILITA'" con relativo passaggio di personale da aggiornare a tale data. L'attuale Direzione 07 verrà ridenominata "POLITICHE DELLA CASA-SERVIZI EDUCATIVI-POLITICHE DEL LAVORO"

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Contratti –Lavori Pubblici
- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Aziende

Sostegno alla tutela della salute pubblica (MISSIONE 13)

Costante attenzione ai livelli delle prestazioni e alle risposte di emergenza, urgenza e pubblica incolumità favorendo una sanità di prossimità.

Garantire gli interventi igienico-sanitari e di igiene ambientale.

INDICATORI

➤ **N. CASE DELLA SALUTE E DI COMUNITÀ**

Viene rilevato il numero delle case della salute e di comunità presenti nel territorio

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Obiettivi di struttura collegati

STR: Attenzione alla sanità e politiche sanitarie

OP: Tutela del livello dei servizi e delle prestazioni

OP: Emergenza urgenza e tutela della pubblica incolumità

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Attualmente non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Aziende

Potenziare il tessuto imprenditoriale della città (MISSIONE 14)

Rigenerare il tessuto commerciale caratterizzato dalle numerosissime piccole e medie imprese presenti sul territorio, che costituiscono il motore, l'ossatura della nostra economia e favoriscono la vivibilità e la sicurezza della realtà cittadina nonché periferica, valorizzandone la tipicità, accrescendo al tempo stesso l'offerta in termini di servizi, utilizzando la concertazione quale strumento di partecipazione per attuare e realizzare quel confronto effettivo e necessario volto a raggiungere gli obiettivi della riqualificazione e della crescita..

Piani e servizi finalizzati a trattenere e attrarre competenze e talenti in tema di aziende innovative sul nostro territorio.

INDICATORI➤ **TASSO NETTO DI CREAZIONE DELLE IMPRESE**

Differenza tra il tasso di nascita e il tasso di mortalità delle imprese nell'ultimo anno: il tasso di nascita delle imprese è dato dal rapporto tra il numero di imprese nate nell'arco dell'anno e il totale delle imprese, espresso in percentuale; il tasso di mortalità delle imprese è dato dal rapporto tra il numero di imprese che hanno cessato attività e il totale delle imprese, espresso in percentuale

➤ **TASSO DI OCCUPAZIONE ASSOCIATO A NUOVE AZIENDE**

Rapporto tra il numero di occupati in aziende nate nell'ultimo anno e il totale degli occupati, espresso in percentuale

➤ **N. DI START-UP OGNI 100.000 ABITANTI**

Rapporto tra il numero di start-up e popolazione residente, moltiplicato per 100.000

➤ **SOPRAVVIVENZA DELLE START UP DOPO PRIMO ANNO DI VITA**

Viene rilevato il numero delle start up che abbiano superato il primo anno di vita

➤ **SPESA CORRENTE DESTINATA ALLA TUTELA DEL COMMERCIO STORICO E TRADIZIONALE**

Importo totale stanziato per la spesa corrente destinata alla tutela del commercio storico e tradizionale

Linee di mandato connesse

Pisa al centro

Pisa 2050

Pisa si cura

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Valorizzazione e sviluppo del tessuto economico e produttivo

OP: Riqualificazione dell'area produttiva di Ospedaletto e dei Navicelli

OP: Miglioramento degli impianti e delle installazioni pubblicitarie di proprietà comunale

STR: Analisi e rivisitazione delle politiche al commercio su aree pubbliche

OP: Valorizzazione e sostegno all'identità e tipicità del tessuto commerciale

PERF: PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE BOTTEGHE STORICHE (Direzione 08)

OP: Prosecuzione delle azioni di sviluppo e valorizzazione nell'ambito del piano del Commercio su aree pubbliche

PERF: REVISIONE DEL PIANO DEL COMMERCIO (2025) (Direzione 08)

OP: Riqualificazione del mercato ortofrutticolo

OP: Potenziamento dell'offerta dei servizi pubblici non di linea

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

PERF: PROPOSTA DI REVISIONE DELLA DISCIPLINA AFFERENTE LE ATTIVITÀ ECONOMICHE NEL CENTRO STORICO (2025) (Direzione 08)

PERF: PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI AFFITTI BREVI (Direzione 08)

Personale collegato

Il criterio utilizzato per l'individuazione del personale è dato dall'imputazione economica di ciascuna unità sui centri di costo riferiti alla missione in esame. Il numero dei dipendenti assegnati rimane sostanzialmente immutato nei mesi a seguire poiché, in caso di variazioni dovute a cessazioni in corso d'anno, il personale viene comunque integrato con relative assunzioni a copertura dei posti, che verranno previste con i vari aggiornamenti del PIAO.

MISSIONE 14	DIPENDENTI
TOTALE	17

Tutte le unità di personale indicate ed imputate ai centri di costo della missione 14 sono assegnate a n. 1 Dirigente competente per la missione 14 in quota parte, ma imputato a un centro di costo non riferito alla missione in esame:

Dirigente amministrativo assegnato alla Direzione-08: PATRIMONIO - DEMANIO MARITTIMO - GOLENA FLUVIALE - ATTIVITÀ PRODUTTIVE - SERVIZI DEMOGRAFICI – PARTECIPAZIONE – PARI OPPORTUNITA'

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)

Misure collegate a:

- Area a rischio Procedimenti amministrativi
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Stakeholder

Sostenere il mercato del lavoro (MISSIONE 15)

Supportare nuovi bisogni ed esigenze formative, favorendo sinergie/reti con imprese e istituzioni per agevolare l'ingresso dei giovani, dei disoccupati e dei fragili nel mondo del lavoro, così come l'alternanza scuola-lavoro.

INDICATORI

-
- **TASSO DI OCCUPAZIONE (20-64 ANNI)**
Rapporto tra gli occupati nella fascia di età 20-64 anni e la popolazione residente 20-64 anni, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DEI GIOVANI (15-34 ANNI)**
Rapporto tra gli occupati nella fascia di età 15-34 anni e la popolazione residente 15-34 anni, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DI PERSONE CON DISABILITÀ**
Rapporto tra numero di persone con disabilità occupate e totale delle persone con disabilità residenti, espresso in percentuale

 - **TASSO DI OCCUPAZIONE DELLE DONNE**
Rapporto tra gli occupati di genere femminile e la popolazione residente di genere femminile, espresso in percentuale

Linee di mandato connesse

Pisa si cura

Pisa coltiva

Obiettivi di struttura collegati

STR: Attenzione proattiva al mercato del lavoro

OP: Attenzione allo sviluppo del mercato del lavoro in ambito locale

PERF: ATTIVAZIONE DEL TAVOLO SUL MERCATO DI LAVORO (Direzione 07)

OP: Percorsi di formazione

OP: Attuazione di stage e tirocini per avviare i giovani al lavoro

OP: Sperimentazione di un nuovo sportello per il lavoro

Personale collegato

Attualmente non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Comunicazione Istituzionale
- Area a rischio Personale

Valorizzare il sistema agrosilvopastorale comunale (MISSIONE 16)

Politiche di sistema nell'ambito del recupero del territorio dal punto di vista agrosilvopastorale

INDICATORI

-
- **N. AZIENDE DEL SETTORE AGRICOLO ATTIVE SUL TERRITORIO**
Viene rilevato il numero delle aziende attive nel settore agricolo sul territorio

 - **QUOTA DELLE POSIZIONI LAVORATIVE IMPIEGATE NEL SETTORE AGRICOLO**
Rapporto tra le posizioni lavorative impiegate nel settore agricolo e il totale delle posizioni lavorative impiegate sul territorio, espresso in percentuale

 - **QUOTA DEL TERRITORIO COMUNALE DESTINATO AD ATTIVITÀ AGRICOLA**
Rapporto tra la superficie del territorio comunale destinato ad attività agricola e il totale della superficie del territorio comunale, espresso in percentuale

 - **N. DELLE INIZIATIVE FINANZIATE DAL COMUNE A SUPPORTO DEI PRODOTTI AGRICOLI E LOCALI**
Viene rilevato il numero delle iniziative finanziate dal comune a supporto dei prodotti agricoli e locali

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Obiettivi di struttura collegati**STR:** Valorizzazione del sistema agrosilvopastorale comunale**OP:** Valorizzazione del sistema agricolo del territorio**OP:** Valorizzazione degli orti sociali**STR:** Standard quali-quantitativi dei servizi**OP:** Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei serviziPersonale collegato

Attualmente non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Patrimonio
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri

Potenziare l'uso delle fonti energetiche rinnovabili sul territorio (MISSIONE 17)

Politiche attive di sensibilizzazione e di sviluppo operativo per sostenere, anche economicamente, tutte le iniziative che utilizzeranno fonti rinnovabili di energia e ridurranno i costi per i cittadini. Incentivare gli interventi sugli immobili di risparmio energetico.

INDICATORI

➤ PERCENTUALE DEI VEICOLI ELETTRICI IMMATRICOLATI
Rapporto tra il numero di veicoli elettrici immatricolati e il totale dei veicoli immatricolati, espresso in percentuale
➤ PERCENTUALE DI EDIFICI COMUNALI CLASSIFICATI NELLE CLASSI ENERGETICHE A-C
Rapporto tra edifici comunali classificati nelle classi energetiche A-C e il totale degli edifici comunali, espresso in percentuale
➤ QUOTA DI PUNTI LUCE A LED
Rapporto tra il numero di punti luce a led e il totale dei punti luce presenti sul territorio comunale, espresso in percentuale
➤ RISORSE STANZIATE PER LE COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI
Viene rilevato l'importo totale stanziato dal Comune per finanziare le comunità energetiche rinnovabili

Linee di mandato connesse

Pisa sostenibile

Pisa al centro

Obiettivi di struttura collegati

STR: Favorire ogni politica pubblica di efficientamento energetico

OP: Una crescente sostenibilità energetica

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Attualmente non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Procedimenti amministrativi
- Area a rischio Gestione dell'assetto del territorio –urbanistica-espropri

Favorire la promozione internazionale della città (MISSIONE 19)

Promuovere Pisa a livello europeo ed internazionale, valorizzando i rapporti dell'Amministrazione con le città gemellate, attivando relazioni, oltre a progetti in ambito culturale, turistico, economico e formativo.

INDICATORI

-
- **N. PROGETTI DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE ATTIVI**
Viene rilevato il numero dei progetti di cooperazione internazionale attivi
-
- **N. PATTI DI GEMELLAGGIO ATTIVI**
Viene rilevato il numero dei patti di gemellaggio attivi
-

Linee di mandato connesse

Pisa digitale e internazionale

Obiettivi di struttura collegati

STR: Promuovere Pisa come città europea e a vocazione internazionale

OP: Valorizzazione dei gemellaggi, patti di amicizia, promuovendo le relazioni internazionali

PERF: INIZIATIVE PER LO SVILUPPO ED IL CONSOLIDAMENTO DEI RAPPORTI DI AMICIZIA E GEMELLAGGIO (Direzione 04)

STR: Standard quali-quantitativi dei servizi

OP: Mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Personale collegato

Attualmente non risultano unità di personale assegnate

PRINCIPALI AREA A RISCHIO COLLEGATE (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute)**Misure collegate a:**

- Area a rischio Contributi e altri benefici
- Area a rischio Comunicazione Istituzionale

2.2 Performance

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 (come modificato dal D. lgs. 74/2017) e dal Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 06.05.2021, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Il Piano della Performance è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione, approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione e si compone delle seguenti sezioni:

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**, aventi valenza triennale con indicatori annuali, sono individuati in un numero massimo di 5 e identificati negli ambiti di cui all'art. 15 del Regolamento ed inseriti su proposta del Segretario Generale. Per ciascuno di essi è indicato un referente che avrà cura di produrre lo stato di avanzamento nonché i necessari dati e informazioni per i monitoraggi periodici e finale.
- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA**, aventi valenza annuale, sono individuati nel numero massimo complessivo di 10 tra quelli previsti per la medesima struttura nel Piano esecutivo di gestione. Sono identificati tra i più rilevanti sulla base della pesatura di due fattori, Strategicità e Complessità, i cui pesi sono attribuiti, rispettivamente, dall'assessore di riferimento e dal dirigente ed oggetto di una complessiva verifica di coerenza da parte del Segretario Generale. Il peso complessivo di ogni obiettivo così definito deriva dalla composizione dei pesi attribuiti sulla strategicità e sulla complessità secondo la seguente formula:

PESO TOTALE = PESO STRATEGICITÀ x 0,60
*Misura la correlazione dell'obiettivo con la pianificazione strategica.
 Per la gradazione del punteggio da 1 a 10 si dovrà considerare il contributo più o meno determinante dell'obiettivo all'attuazione delle linee strategiche dell'Amministrazione.*

PESO COMPLESSITÀ x 0,40
*Misura il grado di complessità gestionale e tecnica richiesto nella realizzazione dell'obiettivo.
 Per la gradazione del punteggio da 1 a 10 il dirigente dovrà considerare il livello più o meno elevato di rilevanza dei seguenti fattori: impegno lavorativo presumibilmente richiesto, incertezza realizzativa, abilità tecniche e specialistiche richieste, discrezionalità da esercitare, pluralità di interessi e posizioni da contemperare.*

- **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SPECIFICI**, sono obiettivi individuali specifici dei dirigenti riconducibili ad attività svolte dal dirigente in prima persona. Possono non essere attribuiti, in tal caso il loro peso va ad incremento della quota riferita agli obiettivi di struttura.

Il piano della performance, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del Regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ed erogazione della premialità, “è da intendersi integrato dagli obiettivi e comportamenti organizzativi individuati e attribuiti dai dirigenti al personale loro assegnato con apposite schede conservate agli atti dell'ufficio personale, con le modalità stabilite dal presente regolamento”.

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

La digitalizzazione diretta alla reingegnerizzazione dei processi interni per la semplificazione dell'accesso digitale ai servizi da parte degli utenti ha trovato già ampi settori di realizzazione attraverso l'adozione di procedure informatizzate evolute che stanno progressivamente sostituendo i flussi analogici che, seppur utilizzavano software specifici non avevano un livello di sviluppo tale da produrre iter documentali che integravano il front-office con il backoffice fin dalla presentazione delle istanze.

In particolare, le procedure oggi utilizzate per *l'accesso on line ai servizi comunali* che consentono la digitalizzazione delle istanze e quindi la semplificazione del flusso documentale dall'utente al cittadino sono le seguenti:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Serv. Demografici, elezioni	Serv. Demografici	Consultazione anagrafica on line, certificazione anagrafica e stato civile
sw istruzione	Istruzione	Iscrizione mensa, trasporto e scuola on-line
Servizio segnalazioni + richieste di intervento	Vari uffici	Segnalazioni varie sul territorio
Sw Turismo	Ufficio turismo	Segnalazione presenze turistica (pernottamenti) da parte degli operatori economici
Istanze on-line - piattaforma elixForms	Vari Uffici	Presentazione partecipazione bandi vari per contributi, accessi agli atti, concorsi pubblici
Integrazione sistemi comunali con PagoPA	Vari uffici	Accesso per pagamenti spontanei tramite PagoPA ed introduzione dei POS-PA per i pagamenti di servizi comunali
Pratiche Edilizie EVO-Gestione Pratiche Edilizie, Sportello Telematico Polifunzionale	Edilizia Privata	Presentazione / consultazione pratiche edilizie
Suap EVO, Comm EVO Attività produttive e commercio	Suap	Ricezione e gestione pratiche SUAP con integrazione portale STAR RT
Elmar archivio	Archivio deposito	Ricerca estremi pratiche edilizie

Inoltre, con riferimento alle procedure interne, i software oggi in uso hanno realizzato la reingegnerizzazione degli iter digitalizzando i relativi flussi documentali, ottenendo così la semplificazione dei processi interni. Tutti i seguenti software sono erogati dal fornitore in modalità SAAS (Software As A Service) con moduli certificati ACN Agenzia per la cybersicurezza nazionale che garantiscono la conformità alla direttiva NIS (Network and Information Security) in vigore dal 16 ottobre 2024. In particolare:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Contabilità finanziaria (CFA, SFERA, ECC.)	Finanze	Flusso atti di liquidazione e gestione fatture elettroniche in entrata e in uscita
Monitoraggio Appalti	Tutti gli uffici	Report di monitoraggio. Gestione dell'albo degli operatori. Integrazione con ANAC come da DL. 36/2023
Personale Economico (GP4, PORTALE PERSONALE)	Personale	Consultazione on line busta paga e CU
Suite Sicraweb EVO	Tutti gli uffici	Gestione flussi documentali atti amministrativi, creazione fascicolo digitale, pratiche edilizie e suap
Gestione giuridica e presenze assenze del personale	Personale	Attivazione del nuovo portale del dipendente per la consultazione del cartellino interattivo e per la gestione informatizzata di tutte le richieste di assenza/presenza da parte del personale dipendente

Nel corso dell'anno 2024 sono state implementate alcune innovazioni che interessano i seguenti software con i relativi processi:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Esperienza del cittadino	Sistemi informativi	Aggiornamento del portale istituzionale con realizzazione di alcune tipologie di servizi secondo quanto previsto dalla misura PNRR 1.4.1
Gestione dell'inventario dei beni immobili e del patrimonio immobiliare	Patrimonio	Accesso al portale web del patrimonio immobiliare da parte di tutti gli uffici tecnici per la digitalizzazione degli interventi realizzati sui beni immobili comunali
Piattaforma Notifiche	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale notifiche
Piattaforma Dati	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale dati PDND
Dati elettori in ANPR	Demografici	Trasmissione automatica mediante web-services dei dati degli elettori in ANPR
Software gestionale ufficio legale	Avvocatura	Evoluzione del software gestionale in uso con passaggio alla nuova suite applicativa

Per il corrente anno 2025 sono in corso alcune innovazioni che interessano i seguenti software / sistemi informatici con i relativi processi:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Adeguamento gestione pratiche SUAP	SUAP	Adesione alle specifiche tecniche SUAP del DPR 160/2010, e Decreto del Ministro delle Imprese e del Made in Italy, di concerto con il Ministro della Pubblica Amministrazione, del 26 settembre 2023, di approvazione delle specifiche tecniche per l'adeguamento delle Piattaforme, pubblicato sulla G.U. n.276 in data 25 novembre 20, nell'ambito dell'INVESTIMENTO PNRR 2.2 Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE
Piattaforma Notifiche	Vari	Estensione dell'uso della piattaforma nazionale notifiche
Piattaforma Dati	Vari	Estensione dell'uso della piattaforma nazionale dati PDND
Attivazione servizio Pratiche Generali	Vari	Attivazione di un workflow documentale per la gestione di pratiche generiche e accesso agli atti
Dati stato civile in ANSC	Demografici	Integrazione mediante web-services dei dati degli elettori in ANPR. Progetto PNRR 1.4.4
Segnalazioni	Vari	Integrazione del sistema delle segnalazioni con l'introduzione di un software dedicato alla gestione interna delle sole pratiche riguardanti il settore dei lavori pubblici
Segnalazioni	URP	Integrazione ed aggiornamento del sistema delle segnalazioni mediante attivazione della procedura per gestire, oltre alle segnalazioni riguardanti gli uffici tecnici, anche le segnalazioni relative ai servizi erogati dagli uffici comunali
Posta Elettronica	Vari	Verrà effettuata la migrazione alla suite Zextras Carbonio SaaS , certificata ACN
PisaWiFi	Sistemi Informativi	Verrà rinnovato il servizio di wifi cittadino su alcune aree del territorio comunale tramite attivazione di contratto con un unico fornitore, prevedendo il passaggio ad una nuova piattaforma tecnologica
Telefonia Mobile	Vari	Verrà completato il passaggio al nuovo gestore di servizi di telefonia mobile, con sostituzione di tutti gli apparati forniti dal vecchio gestore

Per la maggior parte delle procedure sopra elencate sono in corso ulteriori adattamenti e sviluppi al fine di completare il percorso di piena digitalizzazione del servizio e superamento dei processi tradizionali. Infatti, la maggior parte di esse è di recente implementazione e pertanto, seppur già a

regime, sono in fase di completamento ulteriori sviluppi che saranno completati nel corrente anno 2025.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- ATTIVAZIONE NUOVI MODULI APPLICATIVI PER L'INTEGRAZIONE DELLE BANCHE DATI TRA UFFICI COMUNALI (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- ATTUAZIONE INTERVENTI PER L'INNOVAZIONE DIGITALE 2025 (PNRR) (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- SVILUPPO E POTENZIAMENTO DELL'APP MUNICIPIUM (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- SVILUPPO E POTENZIAMENTO DELL'APP MUNICIPIUM (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI DISASTER RECOVERY (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)
- AFFIDAMENTO A SEPI DEI SERVIZI DI CENTRALINO, DI CALL & CONTACT CENTER E DI GESTIONE DEGLI IMPIANTI PUBBLICITARI (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 4)
- ATTIVAZIONE DI UN NUOVO ITER PER LA SEGNALEZIONE ATTRAVERSO IL PORTALE ISTITUZIONALE DI DISSERVIZI AMMINISTRATIVI DA PARTE DEI CITTADINI (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5)
- ATTIVAZIONE DI UN NUOVO ITER PER LA RICEZIONE E GESTIONE DELLE RICHIESTE DI ACCESSO AGLI ATTI NELL'AMBITO DELLA SUITE SICRAEVO (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5)
- INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANAGRAFICI E DI STATO CIVILE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 8)
- INTERVENTI PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANAGRAFICI E DI STATO CIVILE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 8)
- DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO DI DEPOSITO (2025) (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 9)
- REVISIONE DELLE SPECIFICHE RELATIVE A CONTENUTI INNOVATIVI PER LA SMART CITY DA INSERIRE NEL NUOVO CONTRATTO DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 11)

• **OBIETTIVI E STRUMENTI PER REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE**

Accessibilità fisica

Nel 2024, è continuata l'attività del Laboratorio dell'accessibilità e si è ricostituito il gruppo con particolare attenzione al tema della mobilità urbana. Nel 2025 si mantiene l'obiettivo della continuazione degli interventi sulla mobilità urbana con particolare attenzione al monitoraggio delle fermate autobus e sulla verifica dell'accessibilità della Chiesa di San Michele in Borgo. Su richiesta dei vari uffici il Laboratorio può contribuire all'aggiornamento del piano dell'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) e al monitoraggio dell'accessibilità dei taxi cittadini. Inoltre sarà potenziato, con una particolare attenzione alle periferie, il Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) e saranno attivati nuovi progetti in ambito sportivo, attraverso la valorizzazione delle discipline paralimpiche e lo sport per tutti, e una serie di nuove politiche che tengano sempre in debito conto il punto di vista e le esigenze della persona con disabilità.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- RICOGNIZIONI SULLE PENSILINE E LE FERMATE DEI BUS PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 12)

Accessibilità digitale

Nel corso del 2024 è stato messo in produzione il nuovo sito istituzionale, tramite la adesione al progetto PNRR misura 1.4.1, che sarà asseverato nel corso del 2025. Inoltre saranno sviluppati ulteriori moduli web per la fruizione di servizi online da parte dei cittadini. Il nuovo sito istituzionale e i moduli aggiuntivi sono tutti conformi alle specifiche ed ai requisiti di accessibilità individuati da Agid e DTD nell'ambito del suddetto progetto PNRR.

Inoltre nel corso dell'anno saranno effettuati eventuali acquisti di tecnologie assistite, sia hardware che software, sulla base di specifiche esigenze del personale interno.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- ATTIVAZIONE NUOVI MODULI APPLICATIVI PER L'INTEGRAZIONE DELLE BANCHE DATI TRA UFFICI COMUNALI (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 2)

- **OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E EQUILIBRIO DI GENERE**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- DEFINIZIONE DI UN PROGETTO FORMATIVO VOLTO A RIDURRE IL GAP NELL'ALFABETIZZAZIONE DIGITALE DI GENERE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 8)

2.2.1 Piano delle azioni positive

Gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni “...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile; L'art. 1 del D.P.R. 81/2022 a sua volta prevede l'assorbimento del Piano triennale delle azioni positive all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione “PIAO”.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2025 – 2027, predisposto a novembre 2024 dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Pisa, è stato quindi sottoposto al parere preventivo della Consiglieria delle Pari Opportunità che con nota prot. 146235/2024 si è espressa positivamente al riguardo. Il piano è stato poi sottoposto alla Giunta comunale come argomento in discussione nella seduta del 17/12/2024.

A inizio 2025, in previsione dell'approvazione del PIAO 2025-2027, il predetto documento è stato aggiornato con l'approvazione del Regolamento sul lavoro agile e inviato nuovamente alla Consiglieria delle Pari Opportunità per il relativo parere su tale integrazione e aggiornamento alla data corrente. Con nota prot. 0019952/2025 la Consiglieria ha rilasciato parere positivo anche su tale aggiornamento.

Il testo del Piano delle Azioni Positive viene allegato quale parte integrante del presente atto.

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 Art. 7 e 48 (7,54,57)** “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- **D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- **D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 185 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per 2 l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017** “Misure per la tutela del lavoro non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- **Direttiva Funzione Pubblica** recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (Direttiva n. 2/2019)

Introduzione

Il Piano Triennale per l'Attuazione delle Politiche di Pari Opportunità rappresenta per il Comune di Pisa un mezzo per contrastare ogni forma di discriminazione e per promuovere la diffusione del benessere nei luoghi di lavoro, fondata sui principi di equità di genere, pari opportunità ed inclusione sociale. Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Le amministrazioni pubbliche sono infatti tenute ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere, quali datori di lavoro “esemplari” (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”), il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Pertanto, in attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità previsti dalla nostra Costituzione (art. 3 e art. 51) e in attuazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, dal D. Lgs. 165/2001, nonché dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la pubblica amministrazione del 26 giugno 2019 relativa alle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, l'Amministrazione comunale di Pisa intende approvare questo piano triennale che ha la finalità di contrastare tutte le forme di discriminazione, fondate sui motivi più diversi, quali razza, origine etnica, religione, disabilità, orientamento sessuale. In particolare, l'art. 48 del Codice cit. prevede per le Amministrazioni Pubbliche la necessità di mettere in campo azioni positive finalizzate alla realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Considerato che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e che forme di discriminazione possono nascondersi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la produzione normativa e, più in generale, lo svolgimento dell'attività amministrativa siano valutate anche in base all'impatto che queste possono generare dal punto di vista degli effetti discriminatori.

Oltre al tema della discriminazione occorre favorire l'integrazione e l'uguaglianza sostanziale attraverso la promozione di azioni positive che possano costruire percorsi finalizzati ad individuare

specificità e diversità, nonché a consentire nel concreto ad ognuno di poter esprimere le proprie potenzialità in ambito lavorativo.

Il presente piano rappresenta per il Comune di Pisa un'occasione di rilancio dei rapporti istituzionali con figure chiave come la Consigliera di Parità e un mezzo per rafforzare i rapporti territoriali in altri enti a partire dalla provincia di Pisa.

Dati del personale del Comune di Pisa

DATI AL 31/12/2024

Ex P.O. – E.Q.	F	M
	25	15
totale	40	

DIRIGENTI - t. indeterminato	F	M
	1	7
totale	8	

DIRIGENTI - t. determinato	F	M
	1	3
totale	4	

Ex cat. B – Operatori Esperti	F	M
	34	91
totale	125	
Ex cat. C - Istruttori	F	M
	248	151
totale	399	

Ex cat. D – Istruttori Direttivi	F	M
	82	42
totale	124	

Azioni positive

AMBITO: Analisi- Ricerca

- A seguito del forte cambiamento organizzativo e del ricambio generazionale che ancora sta interessando tutti gli uffici comunali, l'Amministrazione ha ritenuto più efficace, in luogo

del questionario sul benessere organizzativo (già predisposto e pronto all'erogazione sin dalla primavera 2023) in forma informatica che si sarebbe dovuto erogare nel 2024 o al più tardi nel 2025, attivare un contratto per uno sportello online di supporto psicologico .

- In continuità con il regime emergenziale è stata data attuazione al 'lavoro agile' (smartworking) in attesa del nuovo regolamento a seguito di confronto sindacale, in linea con il CCNL del 16.11.2022. Attualmente, i dirigenti di ogni singola direzione possono autorizzare, al fine di conciliare le singole situazioni vita-lavoro dei dipendenti, fino ad un massimo di due giorni di lavoro agile a settimana. A settembre 2024 si è concluso il confronto sindacale, per l'emanazione del nuovo Regolamento in materia, che è stato approvato a dicembre 2024 ed è in corso di attuazione.

AMBITO: Informazione- Formazione

Si ritiene necessario confermare e proporre nuovamente le attività informative/formative già previste nel precedente piano triennale e sotto indicate:

- Maggiore attenzione alla formazione del personale anche attraverso l'erogazione di fondi a disposizione
- Azioni di informazione e diffusione su compiti e modalità di lavoro del CUG e sull'esistenza di strumenti e azioni di benessere organizzativo
- Formazioni dei componenti del CUG sulle materie oggetto del comitato
- Percorsi di formazione del personale per il contrasto alle discriminazioni e sulla conciliazione vita-lavoro compatibilmente con le risorse disponibili
- Previsione di iniziative pubbliche su tematiche rilevanti, da definire nella programmazione annuale compatibilmente con le risorse disponibili
- Vista l'informatizzazione in atto nel Comune di Pisa, sarebbe opportuna la previsione di abbonamenti online a riviste specialistiche per tutto l'ente;

AMBITO: Azione-Intervento

- Attivazione del gruppo di lavoro intersettoriale sul benessere organizzativo: CUG, Direzione del personale, ASL- psicologi, medico competente, RSPP individuando un soggetto responsabile della funzione "benessere organizzativo" compatibilmente con le risorse in bilancio (attualmente il gruppo non è stato definito ma i soggetti sono stati contattati).
- Continuare nell'indagine nell'ambito dei Servizi Educativi e della Polizia Municipale in base alle risultanze di quanto è già effettuato e le inerenti misure di prevenzione e protezione indicate dal D.V.R. stress lavoro correlato di dicembre 2022.
- Nel 2024 è stata attivata la convenzione per lo sportello di ascolto online rivolto a tutte le categorie di personale. Tale sportello è stato attivato a fine 2024. Si propone di continuare l'esperienza, auspicando un maggiore coinvolgimento periodico del personale rispetto ai risultati dello sportello di ascolto precedente, che, su consiglio dell'esperto era "interno" onde evitare approcci medici tipo "malato" con incontri presso la ASL o l'ospedale. Lo sportello precedente non ha dato i risultati auspicati, probabilmente sia per l'orario ristretto di disponibilità agli incontri (solo n. 2 ore il mercoledì in presenza), sia

probabilmente anche per questioni inerenti la riservatezza, dato che lo studio degli esperti psicologi ASL era all'interno del Comune.

Lo sportello di ascolto online invece, si affida ora ad una società spin off dell'università di Padova, che vanta una scuola riconosciuta a livello nazionale per la psicologia del lavoro. Tale nuova modalità dovrebbe consentire una più facile fruibilità del servizio da parte dei dipendenti tenendo conto di due nuove modalità di accesso: -l'ampliamento delle fasce orarie (24 ore su 24); -l'approccio da remoto che può consentire un contatto più agevole sia dall'ufficio sia fuori orario da altre sedi più fungibili per gli incontri. Infine è previsto un report più puntuale e circostanziato sui casi affrontati anche nella loro connessione con lo stress lavoro correlato.

- Azioni specifiche per le categorie di personale seguenti:

Polizia Municipale	- Nel 2024 è stato attivato un progetto formativo e psicologico di due anni con una Agenzia specializzata nel settore che comprende l'attivazione di una figura di ascolto quale supporto individuale e di gruppo alla gestione delle problematiche di origine lavorativa e delle situazioni di malessere dei lavoratori. Verificare le risultanze da tale progetto. - Attuare percorsi formativi mirati con il contributo di figure esterne specializzate nella gestione dei conflitti e formazione specialistica preferibilmente con personale interno.
Servizi Educativi	- Riattivazione della convenzione per lo sportello di segnalazione e di ascolto psicologico, gestito attraverso il contributo di figure specializzate, che funziona come supporto individuale o di gruppo alla gestione delle problematiche di origine lavorativa e delle situazioni di malessere dei lavoratori. - Attuare percorsi formativi mirati con il contributo di figure esterne specializzate nella gestione dei conflitti e formazione specialistica preferibilmente con personale interno. - Proseguimento degli interventi di informazione alle lavoratrici circa i cambiamenti nell'assegnazione alle varie strutture e svolgimento di colloqui antecedenti agli spostamenti delle educatrici nei nidi/scuole dell'infanzia cercando di andare incontro, per quanto possibile, alle loro esigenze. - Continuazione della formazione specialistica mirata da effettuarsi anche attraverso le attività zonali. - Continuazione della programmazione delle

	attività quotidiane (frontali e non frontali) e periodiche. - Approfondimento/verifica della mancata attivazione dell'informatizzazione della registrazione giornaliera delle presenze dei bambini (es. dispositivo informatico per la registrazione delle presenze effettuata direttamente dall'utenza).
--	---

- Allargamento dell'indagine a tutto il personale in due tempi partendo dal questionario sul benessere organizzativo e successivamente erogare anche il questionario di stress lavoro correlato nella prima metà del 2025

Durata

Il Piano ha durata triennale dalla data della sua approvazione e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Il CUG nel periodo di vigenza del presente piano raccoglierà pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in vista del continuo e puntuale aggiornamento¹

¹ Il Piano delle Azioni Positive è stato redatto dal CUG nelle persone del Presidente Alessandro Balducci e dai componenti di parte sindacale Paola Poma e Stefano Pierotti e dai componenti di parte pubblica Carolina Bargagna e Lara Corevi

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c) del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013 e ss.mm.ii.

2.3.1 Considerazioni generali

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), introdotto dalla legge 190/2012 - *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni prevedono azioni ed interventi efficaci a contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi che interessano, coinvolgono o influenzano l'organizzazione e l'attività amministrativa.

I tratti caratteristici della corruzione sono stati messi in evidenza dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri nella circolare n. 1 del 15 gennaio 2013.

Secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il concetto di corruzione va inteso in senso lato, in maniera tale da ricomprendervi anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale dei comportamenti, un determinato soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato.

Il Piano ha natura programmatica a scorrimento annuale, ha valenza triennale ed è atto ad individuare tutte le misure di prevenzione della corruzione per ridurre il rischio all'interno dell'Ente; viene definito sulla base delle indicazioni presenti nel PNA annuale predisposto da Anac, delle caratteristiche dell'organizzazione e dell'ambiente di riferimento.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Come previsto dall'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, nel PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, per l'adozione delle misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Ultimo Piano adottato da ANAC è il PNA 2022 approvato in via definitiva con delibera n. 7 del 17.01.2023 e successivamente aggiornato con la delibera n. 605 del

19 dicembre 2023, concentrando la scelta, per l'anno 2023 solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza.

Il PTPCT effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).

Il PNA prevede:

- le aree generali a rischio corruzione
- individua aree specifiche
- obbliga le PP.AA. ad adottare i PTPCT
- demanda ad ogni PA l'individuazione delle aree a rischio nel PTPCT
- stabilisce che per ogni area a rischio siano individuati processi ai quali applicare i principi del risk management
- obbliga le PP.AA. a coordinare i PTPCT agli altri strumenti di programmazione (DUP e Piano Performance)

Il processo di risk management nella PA può essere così schematizzato:

- ANALISI DEL CONTESTO
- IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI
- VALUTAZIONE DEI RISCHI
- PONDERAZIONE DEI RISCHI
- TRATTAMENTO DEI RISCHI
- MONITORAGGIO

Per corruzione si intende oltre al reato di corruzione e del complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche la “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni derivanti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Sono ricomprese le situazioni in cui -a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell'Ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni o compiti attribuiti di carattere tecnico, amministrativo o di altro genere e riguardante ogni dipendente qualunque sia la qualifica ricoperta.

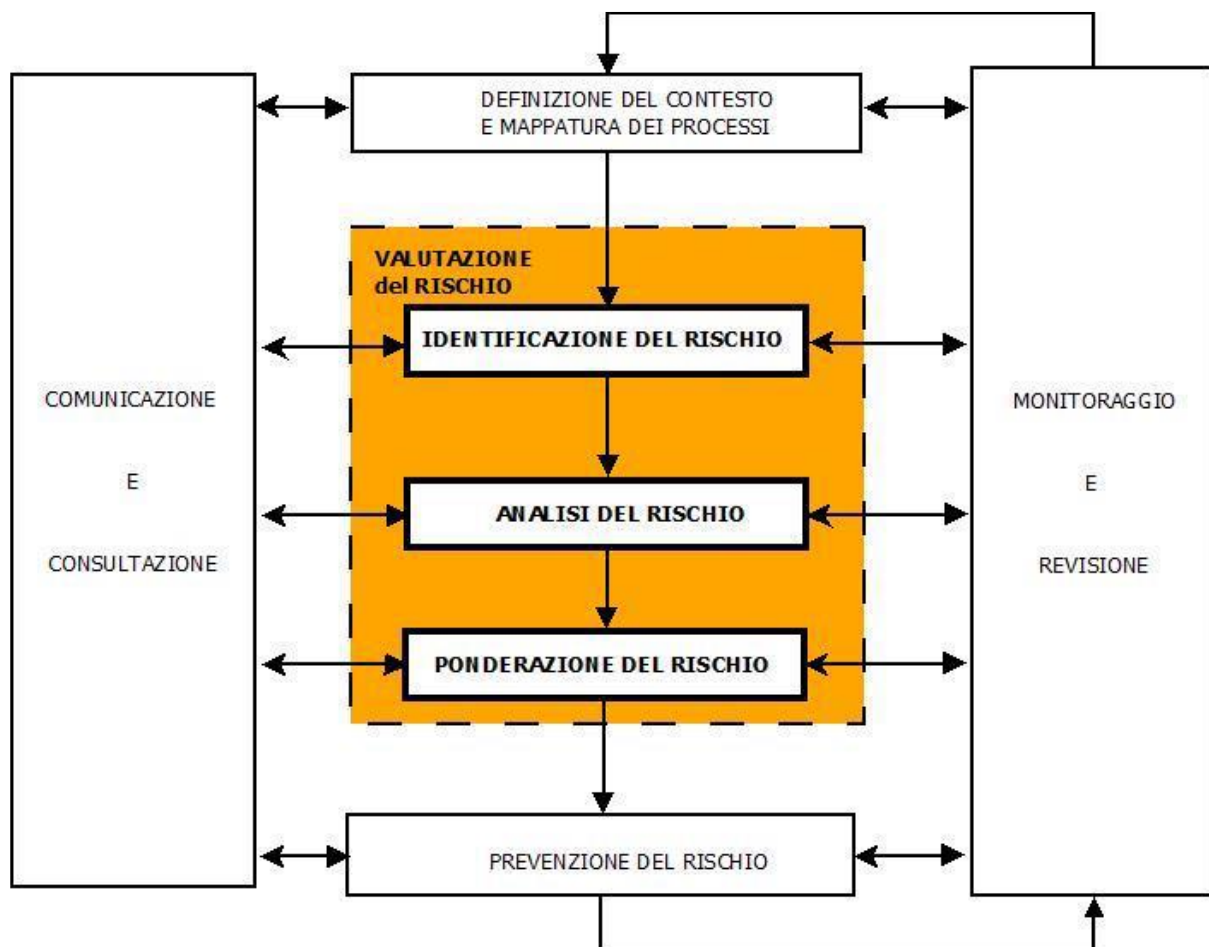
Infatti così come definito da ANAC, al termine “*corruzione*” è attribuito, dunque, un significato più esteso di quello strettamente connesso con le fattispecie di reato disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale (ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per 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 – venga in evidenza 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.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

«Il Rischio di Corruzione è l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un evento di corruzione» (*)

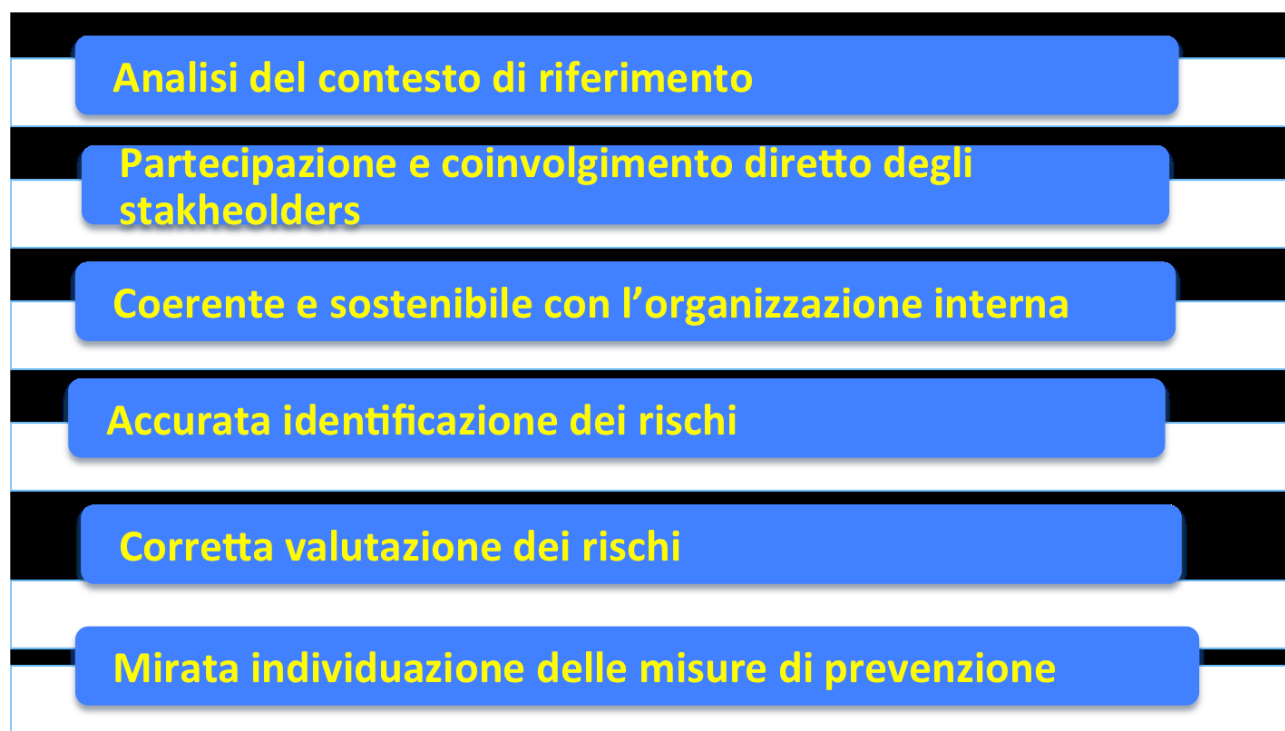
(*) cfr. ISO 31000:2010 (Principi e Linee Guida Per la Gestione del Rischio)

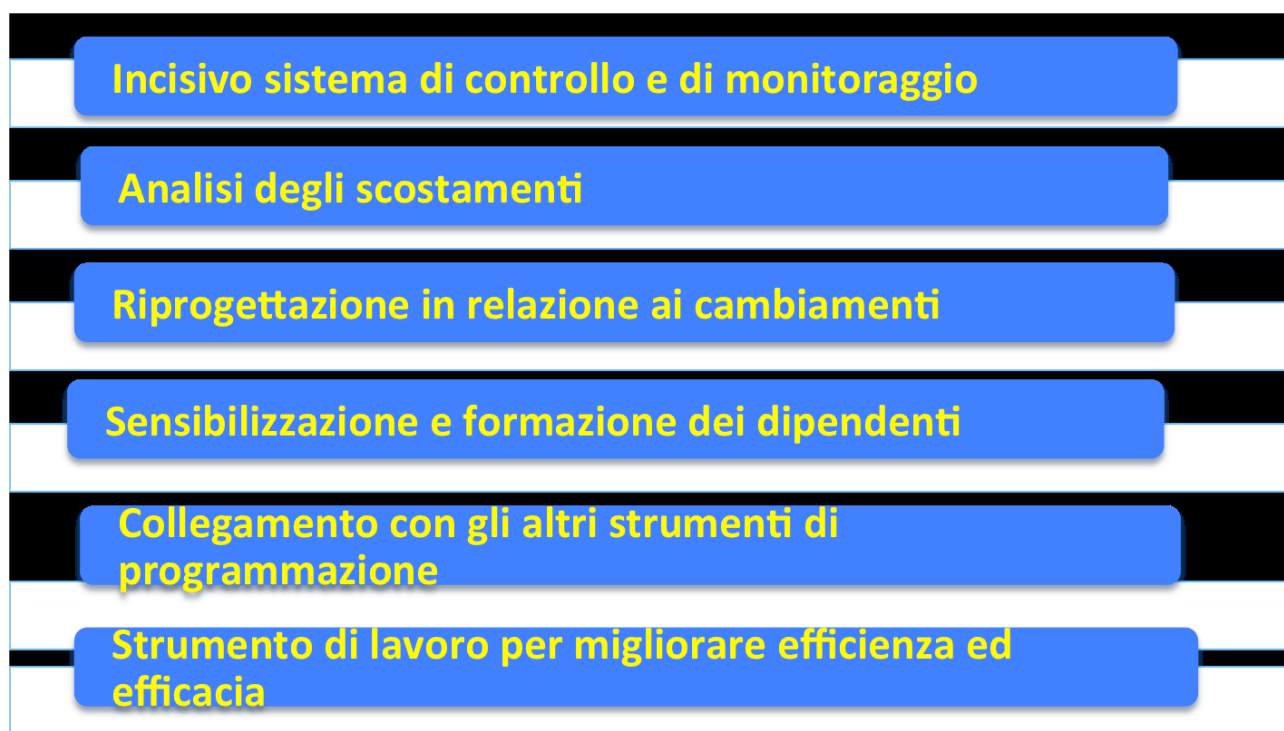


La legge anticorruzione prevede espressamente che il Piano soddisfi le seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell’esercizio delle competenze;
- b) prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate, obblighi di informazione;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, i dirigenti e i dipendenti dell’amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Pertanto il Piano deve rispondere a caratteristiche e requisiti riassumibili nel seguente schema:





A seguito delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, tutte le attività finalizzate ad assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa (già contenute nel decreto legislativo n. 33/2013) sono considerate a tutti gli effetti misure anticorruzione. Conseguentemente, anche il Piano triennale per la Trasparenza è confluito all'interno del PTPCT, del quale costituisce una sezione specifica (cfr. Parte III).

L'aggiornamento del PTPCT tiene conto dell'adozione dei PNA approvati da ANAC. Attraverso il PNA l'Autorità coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), L. 190/2012). In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli Enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. In particolare il presente piano tiene conto delle delibere ANAC di approvazione dei vari PNA e i relativi aggiornamenti, in particolare le delibere ANAC n. 831/2016, n. 1074/2018, n. 1064/2019, n. 17/2023, n. 605/2023.

L'ultimo Piano di riferimento per l'Ente è, come già accennato, il PNA 2022 approvato definitivamente a gennaio 2023 e successivamente aggiornato con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

(Vi è stato, successivamente, solo un aggiornamento per i piccoli comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti, approvato da Anac con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, che ha fornito importanti indicazioni)

Così come riportato nel PNA, le misure e le raccomandazioni suggerite, rivestono un carattere esemplificativo e scaturiscono dall'esame di rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni e nei settori considerati. L'atto di indirizzo del PNA, lascia comunque immutata la responsabilità delle singole amministrazioni che, in base allo specifico contesto organizzativo, sono tenute ad individuare le misure più appropriate e le modalità più idonee per attuare e declinare le misure indicate nel PNA e altri presidi ritenuti utili per la prevenzione della corruzione. Le misure indicate dall'Autorità sono esemplificative di quelle che possono essere inserite nei PTPCT e supportano gli Enti nell'individuazione degli strumenti di prevenzione della corruzione che dovrà tenere conto delle specificità di ogni organizzazione. Ogni amministrazione/ente definisce il PTPCT entro il 31 gennaio (salvo proroghe, essendo ora sezione 2.3 del PIAO) individuando il grado di esposizione del rischio e indicando gli interventi organizzativi (le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (ex art. 1 c. 5 L.190/2012).

Le indicazioni del PNA, non devono comportare introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico, al contrario sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione per il perseguimento dei fini istituzionali secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Per la predisposizione della presente sottosezione del PIAO – 2.3 rischi corruttivi e trasparenza- in analogia ai precedenti PTPCT, al fine di coinvolgere tutti i portatori di interesse nell'elaborazione dello stesso, è stato pubblicato sul sito del Comune apposito avviso, dal 13.12.2024 al 13.01.2025 a firma del RPCT, con il quale si invitavano i soggetti interessati, o chiunque avesse avuto l'interesse, ad apportare contributi e/o segnalazioni /osservazioni, in qualità di appartenente a una categoria particolare o semplicemente in qualità di privato cittadino, a far pervenire le proprie osservazioni e/o suggerimenti, avvalendosi di un modello appositamente fornito. Nell'avviso è stato puntualmente specificato che il D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 “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», prevede all'art. 6 che le pubbliche amministrazioni adottino il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) entro il 31 gennaio di ogni anno. Il comma 2 lett d) prevede che il Piano definisca “gli strumenti e le fasi ... (omissis)...per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione”. Pertanto, nelle more dell'approvazione del PIAO, in previsione del monitoraggio consuntivo 2024, questa Amministrazione, ha attuato un percorso partecipativo per consentire ai portatori di interesse di presentare proposte e/o osservazioni utili per la stesura della sotto sezione 2.3“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA” del PIAO 2025-2027.

Nel periodo stabilito sono pervenute due note con annotazioni di osservazioni, proposte e contributi al processo partecipativo per la stesura del Piano e il RPCT, a seguito di istruttoria/analisi, ha controllato le diverse osservazioni e/o contributi. Alcuni di queste sono state reiterate negli anni pregressi e attengono più ad aspetti di indirizzo tecnico/metodologico; altre sono verificabili all'interno delle sezioni del PIAO e nella relazione del RPCT che annualmente vengono pubblicati nelle rispettive sezioni di AT.

In ogni caso, le osservazioni/contributi visionate, vagliate dal RPCT nel loro contenuto specifico, sono prese in considerazione per la stesura della sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza solo se finalizzate ad una efficace identificazione delle priorità d'intervento.

Il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2025-2027 da parte degli enti locali è attualmente fissato al 30 marzo 2025 (per effetto della proroga del termine di approvazione del bilancio di previsione).

Con comunicazione del 30/01/2025, ANAC ha evidenziato che per gli Enti Locali, il termine di approvazione del PIAO 2025-2027 è slittato al 30.03.2025, al fine di garantire alle pubbliche amministrazioni il tempo necessario per predisporre al meglio lo stesso piano e le sezioni che ne fanno parte, con particolare riferimento alla sez.2.3 – anticorruzione e trasparenza.

2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO – rischi corruttivi e trasparenza - Piano 2025-2027

Al fine di aggiornare la presente sezione del PIAO, è stata seguita una metodologia per la predisposizione dello stesso in ottemperanza anche a quanto, fino ad ora, prescritto da ANAC.

In particolare ANAC riporta delle indicazioni che rafforzano l'idea di un modello di sistema di prevenzione della corruzione, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e all'attuazione delle misure di prevenzione.

I dirigenti nonché i responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT (art. 1, co. 9 lett. a) L. 190 del 2012).

Il coinvolgimento e la collaborazione con il RPCT di tutti i dipendenti dell'amministrazione sono poi assicurati dall'art. 1, co. 9, lett. c) ove si stabilisce che il PTPCT preveda «*obblighi di informazione nei confronti del responsabile... chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*».

Al riguardo si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Anche riguardo ai Referenti, al fine di garantire adeguato supporto al RPCT, ANAC raccomanda, di individuare gli stessi referenti del RPCT nel PTPCT.

Il ruolo di tali referenti è fondamentale per un efficace svolgimento dei compiti del RPCT. Infatti, fermo restando il regime delle responsabilità in capo al RPCT, essi possono svolgere una costante attività informativa nei confronti dello stesso Responsabile affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del Piano e sulla attuazione delle relative misure.

Come suggerisce infatti il PNA, è buona prassi creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo che possono fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative, supportando in primis i dirigenti e lo stesso RPCT in tutte le fasi del processo.

Quindi, coerentemente a quanto indicato nel PNA, il processo di elaborazione dell'attuale piano, così come i precedenti, ha previsto la partecipazione e la collaborazione di tutti gli uffici risultanti dalla nuova organizzazione, al duplice fine di rendere più agevole le attività di analisi richieste dall'elaborazione del piano e di fornire un concreto supporto operativo al RPCT.

La figura del referente non deve essere intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto alle Strutture /Servizi /Unità organizzative di competenza in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del Sistema di gestione del rischio corruttivo.

Inoltre, sempre come ANAC suggerisce, è importante ribadire la necessità di coinvolgere tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della “responsabilità diffusa”, specie con riferimento alla realizzazione della mappatura dei processi. Le strutture organizzative che svolgono i processi oggetto di analisi sono, dunque, gli interlocutori privilegiati, in quanto gli unici in possesso delle informazioni sulle modalità di svolgimento di tali processi. Il loro mancato coinvolgimento può dar luogo a mappature dei processi meramente astratte e non idonee a descrivere le prassi operative dell'organizzazione in esame. Anche con riferimento alla fase di valutazione del rischio, Anac ribadisce l'importanza del coinvolgimento della struttura organizzativa, secondo il principio guida della “*responsabilità diffusa*”, al fine di reperire importanti informazioni sugli eventi rischiosi, sui fattori abilitanti e sulle criticità e caratteristiche del processo utili ad una più puntuale valutazione dell'esposizione al rischio.

Alla luce di queste indicazioni, il Comune di Pisa ha seguito un iter ben preciso che ha coinvolto tutte le strutture, fin dalla costruzione del presente Piano, al fine di ottemperare a quel concetto di “responsabilità diffusa” raccomandata da Anac.

La collaborazione è, infatti, fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti, pertanto l'iter è stato quello di

individuare e programmare le misure in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Occorre evidenziare che, trasversalmente alle fasi di analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio, vi è anche un'importante attività che serve per migliorare il continuo processo di gestione del rischio: il monitoraggio sull'attuazione delle misure e il riesame periodico della funzionalità del sistema.

Già per la predisposizione dei Piani precedenti era stata richiesta, da parte del RPCT, l'individuazione dei referenti anticorruzione e trasparenza all'interno di ogni direzione. Anche nel corso dell'anno 2024, con varie note trasmesse, il RPCT ha rinnovato la richiesta di comunicare i nominativi dei referenti anticorruzione e trasparenza delle Direzioni là ove vi fossero stati cambiamenti organizzativi e/o fossero stati individuati nuovi referenti. Pertanto, sono state trasmesse note/indicazioni metodologiche/direttive ed e-mail a tutti i dirigenti e/o referenti da parte del RPCT e/o dalla struttura di supporto in materia di anticorruzione e trasparenza; una raccomandazione particolare è sempre quella di procedere al costante aggiornamento delle pagine di competenza di Amministrazione Trasparente, curandone la completezza al fine di ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa (note ed e-mail agli atti di ufficio)

L'analisi e la verifica delle aree a rischio, dei relativi processi e delle misure correlate ha visto il coinvolgimento, attraverso specifici incontri, di tutte le Strutture dell'Ente, dei Dirigenti e/o referenti anticorruzione al fine di procedere ad una analisi congiunta per l'aggiornamento del Piano.

Tale primo coinvolgimento si è reso necessario per effettuare una revisione e/o aggiornamento e/o integrazione dei vari processi tenuto conto delle modifiche intervenute negli anni alla macrostruttura, delle misure di volta in volta adottate e del loro impatto sulla valutazione/ponderazione del rischio, nonché di tutti gli altri fattori endogeni ed esogeni che hanno influito sulle diverse attività.

Successivamente, il RPCT ha esaminato le richieste di revisione e/o di modifica/integrazione ai processi e misure e, dopo aver vagliato nel contenuto le proposte, ha in alcuni casi, ritenuto di non dover modificare e/o togliere misure presenti nel PTPCT 2024-2026. In altri, ha accolto proposte di integrazione e/o modifica, andando a rimodulare, infine, alcune misure in ottemperanza alla normativa vigente e a seguito delle risultanze derivanti dal monitoraggio consuntivo 2024, si è proceduto alla stesura definitiva dell'allegato 2 *“Aree di rischio/misure anticorruzione”*.

L'elenco di tutti i processi rivisti, è stato aggregato nelle “Aree a rischio” intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree a rischio possono essere distinte in GENERALI e SPECIFICHE.

La valutazione del rischio era stata già compiuta, al fine di uniformarla a standard/indicatori qualitativi, già con il PTPCT 2021-2023.

2.3.3 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi all'interno dell'Ente. Obiettivo principale è che tutta l'attività svolta dall'Amministrazione venga gradualmente esaminata, al fine di identificare aree che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi. Pertanto, la mappatura dei processi individua e rappresenta le attività dell'amministrazione e assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Così come definito da ANAC, *il processo è una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano le risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione(utente).*

Si tratta di un concetto organizzativo che ai fini dell'analisi del rischio ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo.

E' più flessibile perché il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena, ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema; è più gestibile perché favorisce la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo; è più completo in quanto anche se non tutta l'attività amministrativa è proceduralizzata, dall'altro i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione; è più concreto in quanto descrive l'effettivo svolgimento delle attività e non come "dovrebbe essere fatta per norma".

Gli indicatori relativi agli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, nel precedente PTPCT erano stati individuati in parte con riferimento a quelli indicati da Anac e in parte da una elaborazione e **analisi più qualitativa** interna all' Ente.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- ✓ scegliere l'approccio valutativo
- ✓ individuare criteri di valutazione
- ✓ rilevare dati e informazioni
- ✓ formulare un giudizio sintetico e motivato

Già con il PTPCT 2021-2023 è stata rivista da parte di tutte le Direzioni, la valutazione del rischio, al fine di una “ricalibrazione” della percezione dello stesso che, rispetto agli anni passati, poteva essere mutata.

La metodologia utilizzata è stata ripresa dalle *“Istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica”* del quaderno ANCI 20.11.2019.

Allegato 1 nota 23.06.2020 prot. n. 57955

INDICATORE DI PROBABILITA'			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operativa
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

	non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o

			amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività , desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle

	responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim		procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

INDICATORE DI IMPATTO			
N.	Variabile	Livello	Descrizione
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
2	Impatto in termini di contenzioso , inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo

3	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio , inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
4	Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

Secondo quanto il quaderno ANCI propone, dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, seguendo gli schemi proposti dalle precedenti tabelle e aver proceduto alla elaborazione del valore sintetico di ciascun indicatore, si è proceduto all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori, secondo i criteri indicati nella tabella seguente:

Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO
PROBABILITA'	IMPATTO	
Alto	Alto	Rischio alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

A seguito della mappatura del rischio effettuata, il RPCT ha ritenuto di vagliare comunque le autovalutazioni effettuate dai Responsabili di Struttura, (così come anche

suggerisce l'allegato 1 al PNA 2019) analizzandone la ragionevolezza in termini di stima del rischio per evitarne una eccessiva sottostima.

Quindi, per alcuni processi, utilizzando un criterio generale di prudenza, il RPCT aveva già rivisto la valutazione del rischio individuando il livello secondo quanto riportato nella tabella 2 allegata al presente Piano, che è confermato anche per l'anno 2025.

In prima applicazione, pertanto, i risultati derivanti dalla “moda” sono stati rivisti in previsione di nuove ed eventuali indicazioni di ANAC nei piani e/o linee guida future. Gli aggettivi “BASSO” “BASSO/MEDIO” “MEDIO” “MEDIO/ALTO” “ALTO” e “MOLTO ALTO” descrivono non solo quanto, ma anche come gli eventi di corruzione influiscono sull'organizzazione, in termini di entità e probabilità dei danni che possono causare. Gli aggettivi ad essi corrispondenti denotano i diversi modi in cui un evento di corruzione può danneggiare un'organizzazione.

Il processo di “gestione del rischio” si conclude con il “trattamento del rischio”.

Attraverso la predisposizione del Piano, vengono attivate tutte le azioni capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corruttivi, attraverso un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici. Il PTPCT non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

L'aggiornamento del Piano 2025-2027, sezione 2.3 del PIAO, ha tenuto debito conto di:

indicazioni contenute nell'Aggiornamento al 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;

- modifiche normative introdotte dal decreto legislativo 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”, pubblicato nella Gazzetta Uff. 8 giugno 2016, n. 132, in vigore dal 23 giugno 2016;
- indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Linee guida emanate dall'ANAC in materia di Trasparenza, con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 e di Accesso civico, con deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016;
- aggiornamento al piano approvato con delibera ANAC del 13.11.2019 n. 1064 avente ad oggetto “*Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2019 al PNA*”;
- quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del Piano. Le tabelle ANAC ricognitive delle

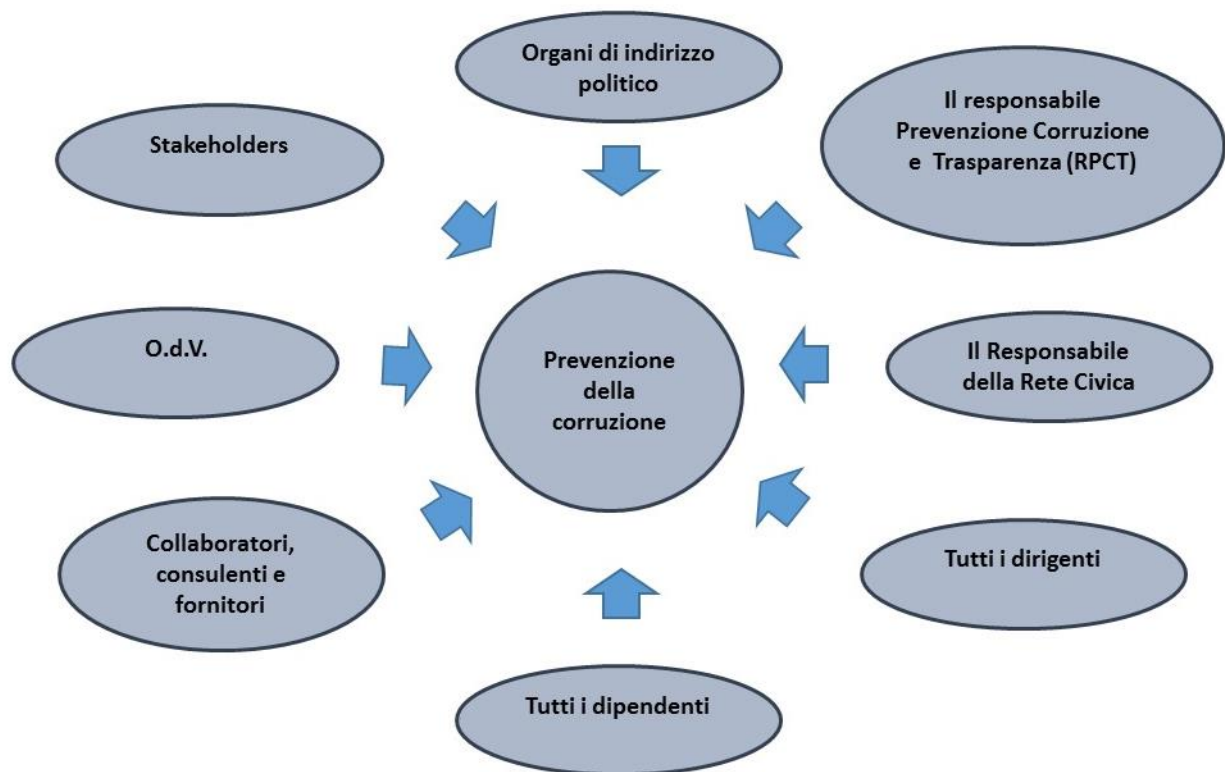
delibere e degli atti di segnalazione adottati in seguito all'adozione del PNA 2019-2021.

- PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023, così come aggiornato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

Così come ANAC raccomanda, si fa presente che le indicazioni del PNA *non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.*

2.3.4 I Soggetti coinvolti

I soggetti istituzionali coinvolti nella prevenzione della corruzione a livello decentrato che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione sono quelli indicati nella seguente rappresentazione grafica tratta dal PNA:



❖ Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Esercita i compiti attribuiti dalla legge e in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti in collaborazione con la Direzione competente;
- definisce il programma di formazione dei dipendenti con particolare riferimento ai soggetti operanti nei servizi più esposti a rischio corruzione, secondo criteri definiti;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al decreto medesimo;
- elabora, di norma entro la data stabilita da ANAC, in ottemperanza alla norma di legge (per il 2024 Anac ha differito la data al 31.01.2024), la relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC che viene pubblicata nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Il Sindaco, designa il **Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza**, così come previsto dalla L.190/2012. Nel Comune di Pisa è il Segretario Generale (con atto del Sindaco n.156 del 26.11.2018 è stato designato il dr. Marco Mordacci, confermato con atto n. 122 del 02.08.2023), al quale compete un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio.

Allo stesso, compete la redazione del PTPCT ora sotto sezione PIAO da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale di ogni anno curandone la pubblicazione su Amministrazione Trasparente, oltre all'attuazione, all'aggiornamento, al monitoraggio e al controllo del rispetto delle misure da questo previste.

Al Responsabile della Prevenzione e Corruzione sono assegnate anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza.

Il compito principale del Responsabile PCT è quello di monitorare e controllare che l'amministrazione adempia correttamente gli obblighi di pubblicazione imposti da norme di legge e dalle disposizioni del PTPCT, anche attraverso l'adeguamento e l'aggiornamento dello stesso Piano.

Nello specifico, il RPCT, in materia di trasparenza:

- assicura la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati e dei documenti, secondo le indicazioni contenute nella Tabella Trasparenza, allegata a questo PTPCT;

- provvede al monitoraggio e al controllo dell'attuazione del Piano e ne aggiorna le disposizioni in materia di pubblicità;
- stabilisce i criteri per l'organizzazione della struttura della Rete Civica e di Amministrazione Trasparente;
- emana direttive in materia di semplificazione del linguaggio amministrativo e di comunicazione efficace;
- garantisce la correttezza, la completezza, l'aggiornamento e la conformità dei dati e dei documenti agli originali e alle disposizioni in materia di tutela della riservatezza, sia dei terzi che del Comune;
- assicura l'esercizio del diritto di accesso civico;
- segnala ai soggetti competenti il mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicità.

I provvedimenti adottati dal RPCT sono vincolanti per tutte le strutture del Comune. In caso di assenza e/o impedimento, il Segretario Generale/RPCT è sostituito dal Vice Segretario Generale appositamente individuato con atto sindacale.

❖ **L'organo di indirizzo politico-amministrativo**

L'Organo di indirizzo politico ha il compito di:

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

❖ **I Dirigenti**

Ogni Dirigente di Struttura è designato quale responsabile diretto nei confronti del RPCT per la prevenzione della corruzione relativamente alle unità organizzative affidate alla Direzione.

I Dirigenti nominano all'interno della propria Struttura i Referenti per l'anticorruzione e trasparenza che coadiuvano nell'attività di predisposizione, controllo e attuazione del piano anticorruzione.

Ogni Dirigente, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, esercita le seguenti attività:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sulla base della propria percezione del rischio, sia in fase di stesura del PTPCT;
- c) promuovere e divulgare le prescrizioni contenute nel piano anticorruzione, nonché agli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa e il codice di comportamento vigente nell'Ente;
- d) verificare l'attuazione delle prescrizioni contenute nel presente piano, nel piano della trasparenza e nel codice di comportamento;
- e) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- f) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- g) tenere conto in sede di valutazione delle performance del reale contributo apportato dai dipendenti nell'attuazione del processo di gestione del rischio e del grado di collaborazione con il RPCT;
- h) predisporre eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti richiamati nella lettera precedente;
- i) partecipare con il Responsabile della prevenzione della corruzione alla definizione del piano di formazione e l'individuazione dei dipendenti a cui destinarlo;
- j) verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- k) partecipare con il RPCT all'attuazione del piano di formazione approvato;
- l) svolgere compiti, per quanto di competenza, connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.

❖ **Organismo di Valutazione (OdV) – Struttura analoga all'OIV**

Il Comune di Pisa si è dotato di un Organismo di Valutazione (in luogo dell'OIV), composto da tre soggetti, due componenti esterni e il Segretario Generale che svolge il ruolo di Presidente. L'Organismo di Valutazione, è stato nominato, per il triennio 2023-2025, con atto del Sindaco n.10 del 19.01.2023.

Ai sensi dell'art. 1 comma 8 bis della L.190/2012, per gli adempimenti di competenza che riguardano azioni di controllo e verifica di tutte le fasi del PTPCT, e in particolare le azioni mirate a verificare che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico/gestionale, l'Organismo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi del PTPCT e il Piano della Performance favorendo, pertanto, l'integrazione metodologica tra il ciclo della performance e il ciclo di gestione del rischio.

La gestione del rischio, infatti, è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione/controllo/valutazione, pertanto occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo della performance.

Il Piano della Performance, rappresentato dalla sotto sezione 2.2 del presente PIAO è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

Gli obiettivi e la lotta alla corruzione/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa, rappresentano obiettivi del Piano della Performance, che il Comune di Pisa prevede di perseguire.

Nella sezione 2.1 Valore pubblico con riferimento alla programmazione strategica e gestionale dell'Ente, sono state collegate le principali Aree a rischio (in relazione ad alcune specifiche misure in esse contenute).

L'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del Piano Performance fanno riferimento, infatti, agli obiettivi di performance organizzativa e sono indice di Performance organizzativa di Ente ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 74/2017.

Le informazioni e i dati relativi all'attuazione PTPCT sono utilizzati per la valutazione della performance da parte dell'Organismo di Valutazione.

All'Organismo di Valutazione spettano anche i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 D.Lgs. 33/2013). Lo stesso Organismo esprime, inoltre, parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue eventuali modificazioni (articolo 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001).

❖ **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)**

- tratta i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis, D.Lgs. n. 165 del 2001) nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

❖ **Tutti i dipendenti dell'Amministrazione**

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC;
- osservano gli obblighi di condotta previsti dai codici di comportamento;
- segnalano al proprio dirigente le situazioni di illecito ed i casi di conflitto di interessi di loro conoscenza.

❖ **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

È incaricato delle verifiche e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi dell'Ente quale stazione appaltante, ex art. 1, c. 32, L. 190/2012.

Il Responsabile dell'Ente, individuato con atto del Sindaco n. 38 dell'11.03.2019, è la dott.ssa Alessia Masini, funzionario EQ ufficio gare.

❖ **Responsabile della protezione dei dati (RPD)**

Con atto n. 42 del 01.07.2020, il Sindaco ha nominato Responsabile della Protezione dei Dati del Comune di Pisa, l'avv.to Veronica Malfatti funzionario EQ, assegnata all'Ufficio del Segretario Generale.

❖ **Responsabile dei Sistemi Informativi**

Il Responsabile dei Sistemi informativi assiste e supporta il RPCT nello svolgimento dei compiti e delle attività legate alla trasparenza dell'ente e garantisce il regolare e corretto funzionamento della Rete Civica, la sua accessibilità e la sua sicurezza.

Attualmente, il Responsabile è il dirigente della Direzione competente in materia di Sistemi informativi.

❖ **Collaboratori, consulenti e fornitori**

Tutti i collaboratori e i consulenti del Comune, qualunque sia il tipo di incarico o di contratto, compresi i lavoratori somministrati, i prestatori di lavoro accessorio, i tirocinanti, gli stagisti, i borsisti e i volontari, sono tenuti a rispettare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pisa.

Sono tenuti a rispettare il Codice di comportamento anche tutti i dipendenti e i collaboratori (a qualsiasi titolo) delle imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano lavori a favore del Comune.

Nei contratti sono inserite clausole che dispongono la risoluzione dei rapporti in caso di violazione degli obblighi di osservanza del codice.

❖ **Portatori di interessi, sia interni che esterni: i cittadini, gli stakeholder**

Tutte le associazioni, le organizzazioni, i soggetti portatori di interessi collettivi e diffusi, possono presentare proposte, idee e suggerimenti per l'elaborazione e l'aggiornamento del PTPCT e per migliorare il livello di trasparenza dell'Ente.

Come accennato, il Comune di Pisa al fine di redigere il presente PTPCT 2025-2027, sottosezione del PIAO, ha pubblicato sul proprio sito istituzionale un avviso di consultazione pubblica, rivolto a tutti i cittadini/portatori di interessi, per la presentazione di suggerimenti e proposte da proporre, con riferimento al piano precedentemente adottato 2024-2026, per il periodo dal 12.12.2024 al 13.01.2025.

Per facilitare questo continuo coinvolgimento, è attiva in ogni momento dell'anno la casella di posta elettronica anticorruzione@comune.pisa.it attraverso la quale i cittadini/portatori di interessi possono segnalare ed inviare suggerimenti per ampliare gli ambiti delle attività anticorruzione e trasparenza e per correggere eventuali anomalie attraverso la presentazione di proposte, idee e suggerimenti.

2.3.5 Analisi del contesto

La conoscenza del contesto è fondamentale per ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera.

L'analisi del contesto permette di analizzare tutte le criticità e i fattori dell'ambiente, sia interno che esterno, e di come le stesse siano in grado di influenzare tutte le attività e le funzioni determinando particolari eventi rischiosi.

Nel contesto esterno occorre analizzare alcune variabili che possono essere identificate in:

- Culturali;
- Economiche;
- Sociali;
- Criminologiche

Le informazioni da analizzare nel contesto esterno riguardano:

- Dati economici e produttivi

- Influenze e relazione dei portatori di interessi
- Dati criminologici e della presenza/diffusione delle mafie

Nel contesto interno occorre invece evidenziare gli aspetti legati all'organizzazione:

- La dimensione organizzativa
- Qualità e quantità del personale
- I ruoli e le responsabilità
- Il sistema dei controlli interni
- Le strategie e gli obiettivi
- La cultura dell'etica
- L'esperienza pregressa e la formazione
- I flussi informativi
- I processi decisionali

Lo svolgimento di un'appropriata analisi può infatti consentire la predisposizione di misure più efficaci in quanto legate alla specificità dell'Amministrazione in totale coerenza rispetto al contesto nel quale è inserita.

I rischi non sono statici ma possono variare nel corso del tempo, essendo il contesto (interno ed esterno) suscettibile di cambiamento continuo.

Pertanto un costante monitoraggio del sistema di gestione del rischio corruzione consente di verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

➤ **Contesto interno**

Per quanto attiene al contesto interno, con riferimento all'organizzazione della struttura organizzativa si rimanda alla:

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO che analizza il modello organizzativo adottato dall'Ente attraverso l'analisi dell'organigramma; dei livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. Elevate qualifiche, già Posizioni Organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio ed altre informazioni.

➤ **Contesto esterno**

Tenuto conto, infatti, di quanto stabilito da ANAC, l'analisi dell'ambiente esterno “*ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale*

l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno”.

Tra l'altro, valorizzando tale presupposto e la circostanza che la disciplina anticorruzione mira a contrastare non solo i fenomeni aventi rilievo penale, ma anche gli effetti di una cattiva gestione che non assume i connotati gravi di un reato, appare soltanto come il punto di partenza il suggerimento dell'Autorità secondo cui “negli enti locali i RPCT potranno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)”.

L'analisi dell'ambiente esterno, infatti, non può esaurirsi con l'elencazione delle operazioni più significative della polizia giudiziaria, ma dovrebbe condurre proprio all'identificazione dei “*soggetti rappresentanti gli interessi multiformi presenti nel contesto specifico della PA*” (mappatura dei cd. “stakeholder”).

Il Comune di Pisa è un soggetto autonomo che, nel rispetto dei principi fissati dalla Costituzione e dalle leggi generali della Repubblica, rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, valorizzando tutte le caratteristiche peculiari e distintive della città, legate ai valori ideali storici, artistici, culturali, scientifici ed ambientali, che fanno di Pisa una città aperta alla collaborazione ed alle relazioni internazionali con tutti i popoli.

❖ **Economia²**

La dinamica imprenditoriale in provincia di Pisa

Pisa Nel 2023, il valore aggiunto della provincia di Pisa è stimato da Prometeia in crescita del +0,9% attestandosi a quota 14miliardi di euro a valori correnti. Nel dettaglio settoriale i 10 servizi sono cresciuti del +2% in termini reali, grazie al turismo, e le costruzioni hanno registrato un +0,6%. L'industria ha subito una flessione pesante (-2,3%), principalmente a causa del rallentamento della domanda estera. Nel 2023, il reddito disponibile delle famiglie pisane è cresciuto del +3,7% e il reddito disponibile pro-capite è salito a 22.275 euro. La spesa per consumi finali delle famiglie è aumentata del +7,3%. L'industria dovrebbe registrare ancora una dinamica negativa. Nel 2023, l'export nella provincia di Pisa ha subito una flessione del -4% rispetto al

1 * Si veda il rapporto della CCIAA di Pisa -Rapporto-2024-economia-province-Lucca-MassaCarrara-Pisa.pdf

2022. Nonostante la contrazione, il valore assoluto delle esportazioni pisane è rimasto consistente, raggiungendo circa 3,7 miliardi di euro. La diminuzione delle esportazioni è stata principalmente causata dalla flessione dei settori che caratterizzano l'economia pisana, come i cicli e motocicli (-4,6%), le pelli e il cuoio (-8,6%), la chimica di base (-26,2%), le calzature (-8,2%) e il vino. Tuttavia, alcuni settori hanno registrato un aumento delle esportazioni, tra cui mobili (+14,9%), farmaceutica (+2%) e meccanica (+2,3%). Per quanto riguarda i mercati di destinazione, nonostante la flessione, la Germania (-7,9%) rimane il principale mercato per le esportazioni pisane. Altri mercati europei, come la Francia, la Spagna, il Regno Unito e i Paesi Bassi, hanno subito una diminuzione delle esportazioni. Tra i mercati che hanno registrato un aumento delle esportazioni si segnalano Austria, Romania e Turchia (+76,3%). Stati Uniti e la Cina sono, invece, in flessione. Nel 2023, il numero di imprese della provincia di Pisa ha mostrato una lieve crescita (+0,3%, arrivando a 41.968 unità). Sono le società di capitali hanno sostenuto questa crescita, registrando un aumento del 2,4%, principalmente grazie alla crescita delle SRL mentre il numero di imprese individuali è diminuito. La distribuzione geografica degli imprenditori è stata abbastanza omogenea nella provincia: Val d'Era (12.401 aziende) e Valdarno Inferiore (9.303 imprese) segnano entrambe un +0,5%, Area Pisana (+0,3%, 16.848 imprese), cala solo la Val di Cecina (-0,6%, 3.416 aziende). Le imprese a conduzione straniera sono aumentate del 4% mentre l'imprenditoria femminile è rimasta stabile. Nel 2023 il credito complessivamente concesso a famiglie e imprese pisane si è ridotto del 3,8% a quota 9,5 miliardi. I prestiti alle imprese calano del -5,7%, a causa soprattutto delle piccole imprese (-9,8%) e del manifatturiero (-5,7%). Anche il credito alle famiglie rallenta la sua corsa, attestandosi su livelli simili all'anno precedente. Crescono però i finanziamenti per consumi (+7,3%) e per l'acquisto di beni durevoli (+11,3%), mentre calano le nuove erogazioni di mutui. A pesare su questi andamenti sono l'aumento dei tassi di interesse e la maggiore cautela delle banche. Fronte risparmio in provincia di Pisa, si osserva un aumento del +4,5% nel 2023, grazie alla raccolta indiretta (titoli). La qualità del credito peggiora, con un tasso di deterioramento in crescita soprattutto tra le grandi imprese. I dati sui primi due mesi del 2024 non sono positivi: i prestiti scendono complessivamente del -5,9%. Il mercato del lavoro nella provincia di Pisa ha vissuto un 2023 con luci e ombre. Da un lato, si sono registrati segnali positivi tra i quali diminuzione del tasso di disoccupazione (sceso al 6,1%) quale sintesi di un 5,3% tra i maschi e un 7% tra le femmine. Anche dai dati 2023 sui fabbisogni occupazionali Excelsior si rileva una crescita (+11% nella media mensile) cui però si affianca la crescente difficoltà delle imprese nel reperire i profili desiderati che nel 2023 ha interessato il 50% delle entrate programmate. Inoltre, è senz'altro negativo l'aumento della richiesta di cassa integrazione guadagni registrato nel 2023 (+16%), soprattutto nella componente ordinaria, elemento che evidenzia una certa fragilità in alcuni settori. L'avvio del 2024 non si apre sotto i migliori auspici. La domanda di lavoro espressa

dalle imprese per 11 i primi quattro mesi del 2024 segnala una certa stagnazione, che si associa ad un aumento delle difficoltà nel reperire candidati qualificati. A preoccupare è anche l'ulteriore incremento delle richieste di cassa integrazione guadagni (+87%). Nel 2023, secondo le stime Prometeia, l'industria pisana ha sperimentato una contrazione del valore aggiunto del -2,3%, a fronte di un calo delle esportazioni del -4%. Nel 2024, si prevede un ulteriore calo dello 0,5% nel valore aggiunto industriale. La base imprenditoriale industriale si è ridotta del -1% nel 2023. Settori come la concia, le calzature e la fabbricazione dei mobili hanno registrato cali significativi, mentre industrie alimentari, bevande e mezzi di trasporto hanno mostrato segni positivi. Il volume fisico della produzione del settore estrattivo e manifatturiero, da noi stimato su dati Istat, per la provincia di Pisa nel 2023 ha segnato un calo del -3%. Tra i settori deciso incremento per la farmaceutica (+9,1%) e crescita contenuta per i mezzi di trasporto (+0,8%). In calo la meccanica (-0,4%) e la metallurgia (-4,6%). La debolezza della filiera della pelle ha trascinato la produzione del sistema moda in negativo (-7,5%) anche il legno-arredo ha fatto segnare una flessione produttiva del -9,1%. Nel 2024, l'industria locale continua a essere in difficoltà, con un indice di produzione industriale che segna una flessione del -5,9% nei primi due mesi dell'anno e un aumento significativo delle ore di cassa integrazione guadagni autorizzate. L'artigianato in provincia di Pisa mostra una sostanziale stabilità (-0,2%), con 9.979 imprese registrate alla fine del 2023. Le costruzioni sono il primo settore artigiano pisano, con un aumento leggero (+0,5%), seguite dal commercio e riparazione auto e moto (+0,8%). Il 31% delle imprese artigiane pisane, secondo i dati dell'indagine ClimaImpresa, ha dichiarato di aver registrato nel 2023 un aumento del fatturato della propria azienda rispetto al 2022, mentre per il 39% c'è stata una contrazione. Il saldo tra aumenti e diminuzioni risulta quindi negativo per 8 punti percentuali. Gli importi rendicontati del Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato (una sorta di cassa integrazione), per la presenza di diverse articolazioni del sistema moda/pelli oltre ad alcune produzioni meccaniche, sono infatti più che raddoppiati in provincia di Pisa, confermando queste criticità. Tali difficoltà sono proseguite anche in avvio 2024, con una crescita tendenziale degli importi rendicontati del +160% nel primo bimestre. Anche la previsione per il 2024 derivante dall'indagine ClimaImpresa sulle aziende artigiane pisane non è rosea: il saldo aumenti-diminuzioni del fatturato è negativo per 14 punti percentuali. Le cooperative registrate in provincia di Pisa sono diminuite di 9 unità rispetto al 2022, arrivando a 466 imprese alla fine del 2023. Nel settore delle costruzioni, il più significativo, arretra di 4 unità. Il settore delle costruzioni a Pisa, secondo le stime di Prometeia, ha mostrato una crescita modesta del valore aggiunto espresso in termini reali nel 2023 (+0,6%). I dati della Cassa Edile mostrano per la provincia di Pisa un aumento del monte salari, dovuto soprattutto ad una crescita dei lavoratori (+2,6%), mentre le ore lavorate sono aumentate in misura più contenuta (+0,9%). Tuttavia, le previsioni di Prometeia per il

2024 indicano un significativo peggioramento, con una prevista diminuzione dell'8,1% nel valore aggiunto delle costruzioni. La flessione nel settore è attribuita principalmente alla forte diminuzione degli investimenti, in particolare nella riqualificazione straordinaria degli immobili. Nel mercato immobiliare residenziale di Pisa, le transazioni sono diminuite significativamente nel 2023 (-14,1%) a causa delle carenze nell'offerta e delle restrizioni sul credito. Le erogazioni di finanziamenti per l'acquisto di abitazioni sono crollate del -23% rispetto all'anno precedente, portando ad un aumento della domanda di immobili in affitto e dei relativi canoni di locazione (+10,8% secondo Immobiliare.it). Anche le transazioni non residenziali hanno registrato una diminuzione considerevole (-9%) rispetto all'anno precedente. Riguardo alle imprese delle 12 costruzioni, il 2023 segna un ampliamento del +1%. Tra i sotto-comparti crescono le aziende dell'impiantistica e della rifinitura degli edifici. Al contrario, le attività di costruzione e demolizione degli edifici hanno registrato un calo. Il numero di imprese operanti nel commercio al dettaglio della provincia di Pisa ha subito una contrazione del 1,3% (5.579 aziende a fine anno), con una riduzione significativa sia nel segmento alimentare che in quello non alimentare. Al contrario, il dettaglio non fisso ha mostrato una leggera diminuzione dell'0,4%, dovuta principalmente al calo dell'ambulantato, mentre le attività legate all'e-commerce sono aumentate del 8,8%. Per quanto riguarda la somministrazione, cresce la ristorazione (+2,8%), mentre i bar arretrano dell'1,1%. Secondo nostre stime, basate su dati Istat, il valore delle vendite al dettaglio in provincia di Pisa nel 2023 è cresciuto del +2,8%, sostenuto dalla componente alimentare. In termini reali le vendite al dettaglio sono però scese del 3,1%. Nel primo bimestre del 2024, le vendite del commercio al dettaglio a Pisa sono stimate in crescita in valore (+1,7%), ma con una diminuzione dei volumi di vendita del -0,8%. L'inflazione e il calo del potere d'acquisto continuano a frenare la propensione all'acquisto degli italiani. Il turismo a Pisa ha sperimentato una crescita nel 2023, con un aumento delle presenze del +7% portando i pernottamenti a oltre 3,5 milioni. La componente straniera ha trainato questa crescita, con un aumento delle presenze del +11%. Gli italiani, per lo più toscani, hanno segnato un aumento del +2%. Nonostante ciò i livelli pre-pandemici non sono ancora stati raggiunti. Il settore alberghiero ha visto una crescita del +4% nei pernottamenti, trainata dagli stranieri. L'extralberghiero ha registrato un aumento del +9%, con un incremento delle presenze sia italiane che straniere. L'ambito delle Terre di Pisa ha sperimentato una crescita del +9%, riducendo il gap con il 2019 (2,7 milioni i pernottamenti). I dati relativi al traffico aereo dell'aeroporto di Pisa, specialmente per quanto riguarda il segmento internazionale, suggerisce un promettente andamento turistico anche per il 2024. Il settore agricolo nella provincia di Pisa, secondo i dati dei Censimenti Istat, ha visto tra il 2010 ed il 2020 un aumento della superficie agricola utilizzata (SAU) per impresa che passa da 13,9 ettari a 18,7 ettari. Il dato è frutto di una diminuzione del -34,9% del numero di aziende superiore a quella delle superfici (-

12%). Nonostante la diminuzione del numero di aziende agricole, le attività di allevamento sono aumentate nel decennio del +14,9%. Il numero di imprese agricole nella provincia continua a calare: nel 2023 l'arretramento è del 0,7%. Oltre la metà del valore delle esportazioni del settore agroalimentare è costituito da bevande, prevalentemente vino, che segna però un lieve calo (-1,8%) rispetto al 2022. Sono cresciute invece le vendite all'estero di prodotti da forno e di prodotti lattiero-caseari. Il valore aggiunto nel settore primario, secondo Prometeia, è diminuito del 7,4% nel 2023, e si prevede una contrazione anche nel 2024. Nel 2023, l'aeroporto di Pisa ha gestito oltre 5 milioni di passeggeri, con un aumento del +13,7% rispetto all'anno precedente. Questo risultato è stato trainato principalmente dal traffico internazionale, che ha registrato un aumento del +24%, mentre quello nazionale ha subito una contrazione. Pisa ha consolidato il 11° posto tra gli scali passeggeri italiani. Per quanto riguarda il trasporto merci, l'aeroporto di Pisa segna invece una diminuzione del 13,3% nel 2023 a causa del rallentamento del commercio internazionale e alla sospensione delle operazioni di un importante corriere a Pisa. Nel primo trimestre del 2024, l'aeroporto ha continuato a crescere. Il numero dei passeggeri segna un +4,3% grazie però a quelli internazionali (+13,7%). I voli nazionali hanno infatti subito una contrazione del -13,2%, in linea con una tendenza nazionale legata alla concorrenza dei treni ad alta velocità. Per il 2024 è previsto l'aumento dei voli sull'aeroporto di Pisa, che preclude ovviamente ad una 13 crescita del traffico. Sul fronte del movimento delle merci Pisa ha invece segnato registrato una contrazione del -6,7%. Nel 2023, la provincia di Pisa ha visto una crescita della popolazione residente dello 0,2%, pari ad un aumento di 923 residenti nell'arco di dodici mesi arrivando a quota 417.170 residenti. Questo incremento è frutto del saldo migratorio, che ha compensato il saldo naturale negativo. Il saldo naturale, ossia la differenza tra nascite e decessi, è però migliorato rispetto all'anno precedente grazie a un aumento delle nascite e a una diminuzione dei decessi. Il saldo migratorio interno è stato positivo così come quello estero. La popolazione straniera residente è salita del 2,9% nel 2023 arrivando a rappresentare il 10,5% della popolazione totale (43.865 persone). Tuttavia, le previsioni demografiche di Istat indicano un calo della popolazione provinciale, con una diminuzione particolarmente marcata nelle fasce di età più giovani e un aumento significativo degli anziani. Questo andamento potrebbe avere impatti significativi sul mercato del lavoro, con una prevista diminuzione della popolazione in età lavorativa tra i 2023 ed il 2038 (-23mila).

2* Le imprese delle province di Lucca, Massa-Carrara e Pisa prevedono complessivamente quasi 23mila assunzioni tra gennaio e marzo 2025 (appena un +2%). Tuttavia, emergono segnali differenziati tra i territori e i settori economici, con un mismatch persistente tra domanda e offerta di lavoro, causato principalmente dalla carenza di candidati.

Il manifatturiero registra un calo delle assunzioni in tutte le province, con flessioni a due cifre a Massa-Carrara e Pisa. Anche le costruzioni mostrano segnali negativi, (eccetto Lucca). Le assunzioni programmate nei servizi sono in crescita, con una domanda trainata dal turismo e dai servizi alla persona. Questo il quadro che emerge dall'analisi dei dati del Sistema informativo Excelsior, un'indagine nazionale che fornisce dati su base provinciale realizzata da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e condotta con il supporto dell'Istituto Studi e Ricerche – ISR e della Camera di Commercio della Toscana Nord-Ovest, su un campione di oltre 2.400 imprese con dipendenti delle tre province.

"I dati sulle assunzioni previste per i primi tre mesi del 2025 offrono segnali contrastanti. Da un lato, alcuni settori, come il turismo e i servizi alla persona, mostrano una crescita significativa; dall'altro, la difficoltà nel reperire personale qualificato continua a rappresentare un ostacolo per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione".

Le imprese pisane prevedono 8.870 assunzioni tra gennaio e marzo 2025, con una diminuzione del 7% rispetto allo stesso periodo del 2024 (-620 unità). Il mismatch tra domanda e offerta rimane elevato (52%), principalmente per carenza di candidati (34%) e inadeguatezza delle competenze (15%). La domanda di personale con diploma di scuola secondaria e qualifica professionale si attesta al 32% in entrambe le categorie, seguite dai laureati (14%). Gli indirizzi scolastici più richiesti sono economia (270 laureati), amministrazione, finanza e marketing (670 diplomati) e sistemi e servizi logistici (460 qualifiche professionali).

La contrazione riguarda soprattutto l'industria (-13%), con 3.500 ingressi previsti. In particolare, le costruzioni calano del 9% (890 ingressi) e il manifatturiero e le public utilities del 14% (2.610 ingressi). Nei servizi, la diminuzione è limitata al 2%, con 5.400 assunzioni, trainate da commercio (+2%, 1.200 ingressi), turismo (+8%, 1.190 ingressi), e servizi alla persona (+4%, 1.140 ingressi). In controtendenza, i servizi alle imprese registrano un calo del 12% (1.840 ingressi). Le professioni più richieste includono camerieri di sala (470), addetti ai servizi di pulizia (390), muratori (320), magazzinieri (270), e autotrasportatori (250). Tra gli operai specializzati spiccano conduttori di veicoli (400), addetti alle costruzioni (380) e lavoratori del cuoio (320).

2 * Articolo Pisa Today gennaio 2025

❖ Sicurezza e reati

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

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

Il mercato illecito degli stupefacenti

Il traffico di stupefacenti costituisce il principale e più fiorente business illegale sul territorio toscano, e presenta alcune dinamiche evolutive peculiari a livello regionale: (a) una sempre maggiore Internazionalizzazione (per la quota di operatori di origine straniera e per le inchieste di carattere trans-nazionale che investono il territorio); (b) una struttura di mercato a crescente frammentazione degli attori (data la varietà dei soggetti coinvolti) e a più elevata competizione criminale (data la pluralità di organizzazioni criminali coinvolte).

Nel 2021 è in calo il numero di operazioni condotte a livello regionale (-8,75% rispetto al 2020). Nello stesso anno è la provincia di Firenze la prima per numero di operazioni (224), seguita da quelle di Livorno (182), di Massa (109) e di Pisa (104). Nell'ultimo triennio (2019-2021), si registra un incremento significativo delle operazioni in provincia di Livorno (+30% rispetto a quello precedente), mentre sono diminuite in quella di Firenze nel medesimo periodo (-56%). In provincia di Prato, nonostante il brusco calo nell'ultimo anno (-41,1% rispetto al 2020), nel triennio (2018-2020) si era registrata un'importante crescita nel numero di operazioni (+70% rispetto al precedente). Altalenante negli anni il numero di operazioni condotte nella provincia di Pisa, che, comunque, si attesta da sempre nelle prime posizioni.

Fenomeni corruttivi

Dall'analisi ad ampio spettro su più di 470 eventi di potenziale e presunta corruzione emersi su scala nazionale, come codificati dal progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare: sono 39 gli episodi di potenziale corruzione rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.

Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi). Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori dominano la scena quali attori privati, presenti in 19 casi, in aumento sia in termini assoluti che percentuali (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo slittamento del “baricentro” negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori.

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

L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana: su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di

corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l’opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell’incontro tra potenziali corrotti e corruttori.

Il settore degli appalti, come prevedibile, si conferma tra le aree più “sensibili” al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico. Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior numero e rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l’anno.

1 *FONTE: si veda estratto da: 2022- Sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana- Regione Toscana - Scuola Normale Superiore NON CI SONO ULTERIORI AGGIORNAMENTI

2* Pisa è 34^a nella classifica della qualità della vita stilata annualmente dal Sole 24Ore. Un passo indietro rispetto al 2023, quando la nostra provincia, dietro quest'anno in Toscana a Siena (15^a) e Prato (31^a) e davanti a Firenze (36^a), Arezzo(41^a), Grosseto (56^a), Pistoia (61^a), Livorno (62^a), Lucca (68^a) e Massa-Carrara (70^a), si era piazzata al 21° posto (decima posizione, invece, nel 2022). A livello nazionale il primato è stato conquistato da Bergamo, che ha preceduto sul podio Trento e Bolzano. Ultimo posto, invece, per Reggio Calabria, preceduta da Napoli e Crotone.

Qualità della vita 2024, Pisa bene per ambiente e servizi

Il dato più positivo, per Pisa, è quello relativo alla categoria ambiente e servizi con il 17° posto (13° nel 2023). Un risultato raggiunto soprattutto grazie agli indicatori relativi ad energia elettrica da fonti rinnovabili (13^a posizione), comuni con servizi per le famiglie interamente online (14^a posizione) ed illuminazione pubblica sostenibile (16^a posizione). Buoni anche i dati su cultura e tempo libero, dove Pisa si piazza al 20° posto guadagnando quattro posizioni rispetto al 2023. Qui gli indicatori più positivi sono quelli relativi alla partecipazione elettorale (settima posizione) ed alla presenza di librerie ogni 100mila abitanti (decima posizione). Brusco passo indietro, invece, per quanto riguarda demografia e società, dove la nostra provincia si piazza al 23° posto perdendo diciotto posizioni rispetto all'anno passato.

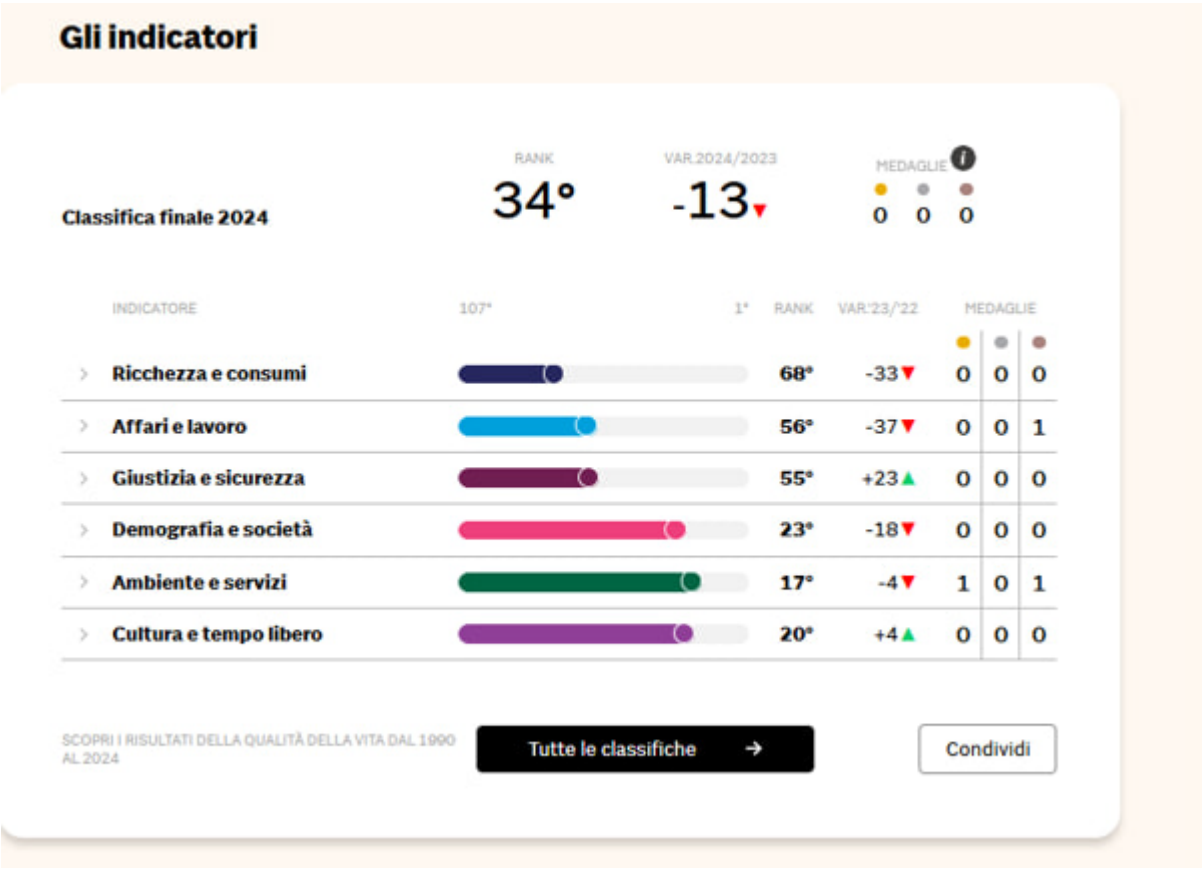
Qualità della vita 2024, dati negativi su ricchezza e consumi

Il dato peggiore in assoluto, per Pisa, arriva dalla categoria ricchezza e consumi con il 68° posto. Un balzo indietro di 33 posizioni rispetto al 2023 sul quale pesano, in particolare, gli indicatori relativi ai canoni medi di locazione (104^a posizione), inflazione (97^a posizione) e mensilità di stipendio per comprare casa (93^a posizione). Tante posizioni perse anche per quanto riguarda affari e lavoro, dove Pisa si ferma al 56° posto contro il 19° dell'anno passato. In questo caso gli indicatori peggiori sono quelli inerenti le imprese sociali ogni 10mila abitanti (104^a posizione), tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanente (95^a posizione) e imprese in fallimento (94^a posizione).

55° posto, infine, nella categoria giustizia e sicurezza, nella quale Pisa guadagna 23 posizioni rispetto al 2023: qui gli indicatori meno lusinghieri sono quelli relativi a furti con destrezza (98^a posizione) e furti con strappo (93^a posizione), quelli relativi a mortalità stradale in ambito extraurbano (13^a posizione) e riciclaggio e impiego di denaro (22^a posizione), invece, i più positivi.

<https://www.pisatoday.it/cronaca/qualita-vita-2024-classifica-sole-24ore-pisa.html> 3/4

Qualità della vita a Pisa 2024



2* fonte: -Il Sole 24 ore - Articolo Pisa Today-

2.3.6. Gli stakeholder



Per indirizzare il proprio operato e valutare l’efficacia delle azioni intraprese, il Comune deve dialogare sistematicamente con la comunità che rappresenta. Gli stakeholder (i cosiddetti “portatori di interessi”) sono gli interlocutori di riferimento dell’Amministrazione e sono costituiti da individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati, positivamente o negativamente, dall’azione dell’Ente.

Si tratta di soggetti che interagiscono col Comune in virtù delle sue competenze e attribuzioni e possono incidere, a vario titolo, sulla formazione delle decisioni.

L’interazione tra Amministrazione e stakeholder è quindi suscettibile di generare rapporti di privilegio o alterare le dinamiche di una corretta dialettica istituzionale e richiede un’attenta analisi.

Per valutare l’eventuale rischio corruttivo (e adottare le opportune misure preventive), sono stati individuati e mappati i principali stakeholder che interagiscono col Comune di Pisa e possono “influire”, con un diverso grado di incidenza, sull’operato dell’Amministrazione.

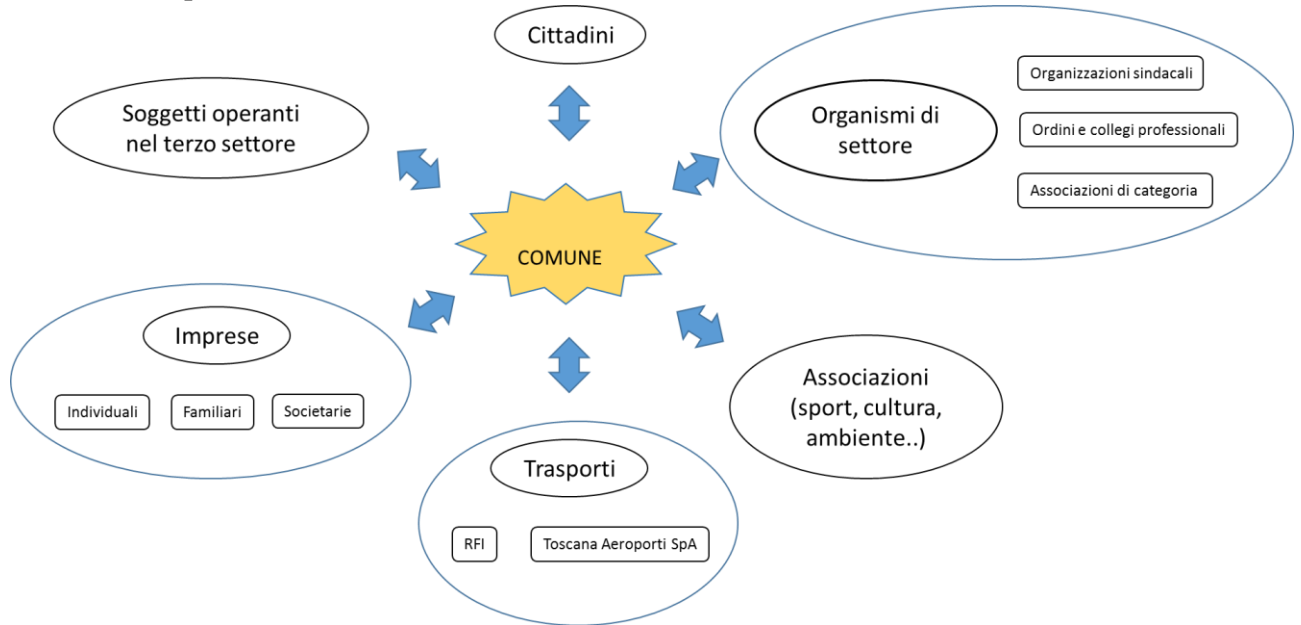
Come già riportato nei precedenti Piani, la mappatura generale dei portatori di interessi è stata effettuata tenendo conto della specificità del contesto esterno in cui il Comune di Pisa opera (e descritto precedentemente). In estrema sintesi, Pisa è una città universitaria, ad alta vocazione turistica, con un ampio litorale, un Parco naturale, strutture ospedaliere di rilievo nazionale, centri di ricerca, l’aeroporto e infrastrutture ferroviarie e stradali.

Sono state quindi identificate due macrocategorie di portatori di interessi:

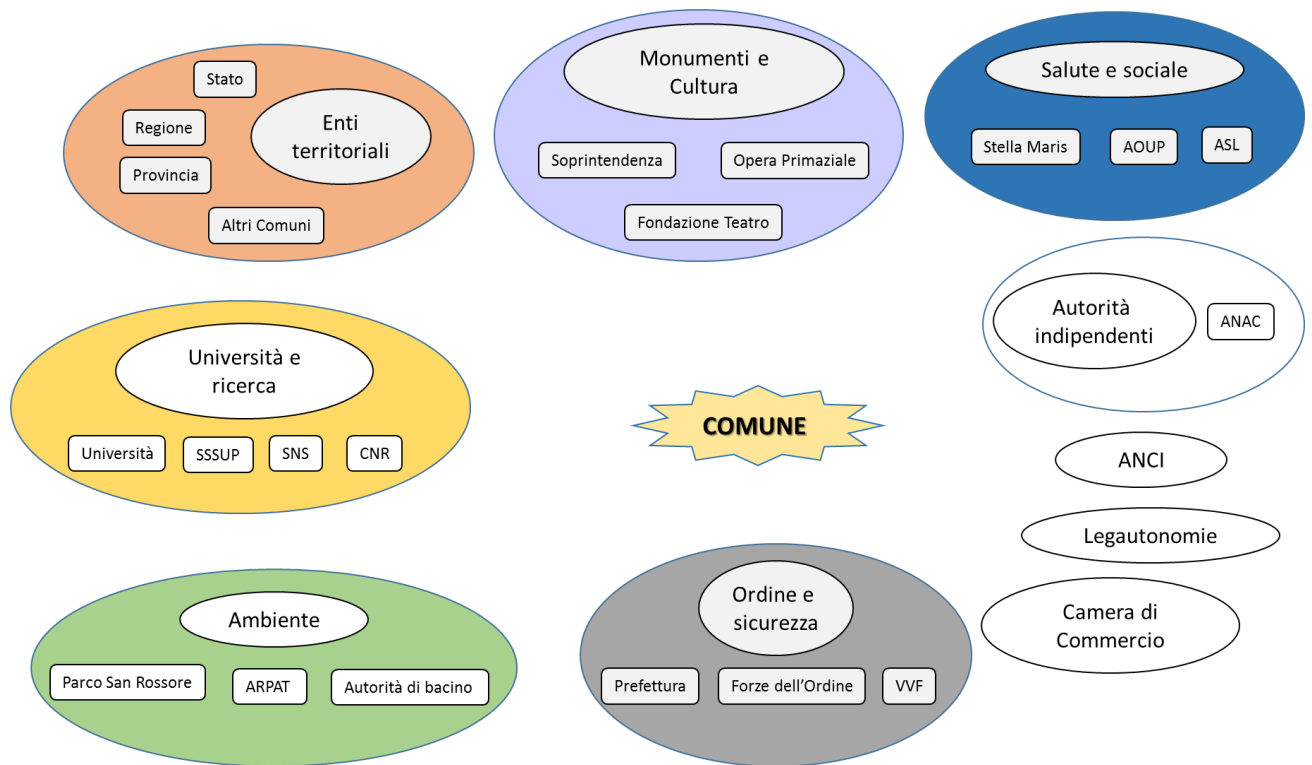
- a) Stakeholder “privati” (soggetti singoli o associati che perseguono interessi privati)

- b) Stakeholder “istituzionali” (istituzioni, enti o soggetti che svolgono funzioni pubbliche).

Stakeholder “privati” del Comune di Pisa



Stakeholder “istituzionali” del Comune di Pisa



Già nel PTPCT 2020-2022 era presente nell'area a rischio “Rapporti con gli stakeholder” nel processo “*Rapporto con la società civile e il territorio*” la misura specifica che riguardava la nomina dell'Osservatorio per lo studio e la promozione di attività finalizzate al contrasto di fenomeni di illegalità, con particolare riferimento a infiltrazioni criminali nel territorio ed eventi corruttivi. L'Osservatorio è diventato operativo con la nomina dei componenti eletti dal Consiglio Comunale nella seduta del 28.01.2020 con deliberazione n. 5. Dello stesso Osservatorio fanno parte due membri di diritto, già nominati nella seduta del CC del 22.03.2018 con deliberazione n.10. La stessa deliberazione di CC n. 10/2018 aveva approvato con l'allegato 1, parte integrante e sostanziale dello stesso atto, il “Regolamento dell'Osservatorio” costituito da n. sette articoli che ne disciplinano il funzionamento e le attività.

A seguito della nomina dei membri eletti, è stato avviato un percorso di collaborazione tra il RPCT, unitamente all'ufficio di supporto, con incontri e scambi di documentazione. L'emergenza sanitaria in corso ha rallentato le attività, ma pur essendo evidente la collaborazione avviata ed impostata, il presente Piano prevede nell'area a rischio sopracitata, la misura specifica per l'effettiva operatività dello stesso Osservatorio secondo la disciplina del relativo regolamento.

Nell'anno 2021 l'Osservatorio è stato dotato di un locale uso ufficio, delle dotazioni strumentali necessarie e, allo stesso è stato garantito il personale qualificato a supporto per le attività da svolgere.

Fra le attività di rilievo che il Regolamento prevede, vi è l'attività formativa che i componenti dell'Osservatorio possono porre in essere sulle materie obbligatorie in anticorruzione e trasparenza, per tutti i dipendenti, offrendo un contributo sostanziale nello studio e la promozione delle attività finalizzate al contrasto dei fenomeni di illegalità.

Richiamando il suddetto regolamento, ed evidenziando i compiti dell'Osservatorio che ha funzioni consultive, di proposta e di stimolo per l'Amministrazione Comunale nei campi della diffusione della cultura della legalità, si evidenzia altresì come l'attività prevista sia di sicuro impulso per migliorare sempre e al meglio i processi dell'Ente nello specifico argomento.

L'Osservatorio, nella sua composizione attuale, è rimasto in carica fino alla fine del mandato del Sindaco (maggio 2023).

Per l'anno 2025 viene reinserita la misura relativa alle attività con l'Osservatorio, nelle more della nomina dei nuovi componenti, con modifiche o meno alla regolamentazione che lo disciplina.

2.3.7 Le aziende

Il Comune può condurre le proprie attività in economia, impiegando personale e mezzi strumentali di proprietà, oppure affidare talune funzioni a specifici organismi. Tra le competenze attribuite al Consiglio comunale, rientrano l'organizzazione e la concessione di pubblici servizi, la costituzione e l'adesione a istituzioni, aziende speciali o consorzi, la partecipazione a società di capitali e l'affidamento di attività in convenzione. Le modalità di gestione dei servizi pubblici privi di rilevanza economica e di quelli a rilevanza economica sono oggetto di specifiche discipline di legge. In particolare, per i servizi a rilevanza economica, la normativa impone regole finalizzate ad evitare che una struttura con una forte presenza pubblica possa, in virtù di tale posizione di vantaggio, creare distorsioni alla concorrenza e al libero mercato.

Per l'esercizio di alcune sue funzioni il Comune utilizza anche lo strumento della partecipazione societaria, sia partecipando a società già costituite, sia costituendone appositamente, per lo svolgimento di funzioni e compiti particolari.

Nello specifico, si tratta di:

società in house

- Società in house, cui sono affidate direttamente, ai sensi della normativa vigente dei contratti pubblici, la gestione di servizi e/o funzioni amministrative. Consistono in società di capitali partecipate esclusivamente da enti pubblici, cui i medesimi soci affidano, senza effettuare alcuna gara, la gestione di servizi e funzioni, fermo restando un controllo analogo da parte del Socio (o dei soci, in questo caso è anche “congiunto”) a quello che l’Ente effettuerebbe se il servizio fosse gestito da un proprio ufficio.

A seconda dei servizi affidati si distinguono in:

- Società in house che gestiscono servizi pubblici locali di rilevanza economica, ovvero quelle che producono beni e servizi che il Comune fornisce a titolo oneroso nell’interesse generale e le cui condizioni di offerta perseguono principi di continuità, parità di trattamento e adattamento ai bisogni, per realizzare fini sociali e promuovere lo sviluppo economico e civile della collettività. Detti servizi sono svolti esclusivamente a favore dei comuni soci.

Farmacie comunali Pisa spa

Cosa fa	gestisce le farmacie delle quali il Comune di Pisa è titolare
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n° 2.376 di azioni per un valore nominale complessivo di € 119.400,00, pari al 99,50% del Capitale Sociale.

Retiambiente spa

Cosa fa	svolge il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani sul territorio della comunità d'ambito territoriale ottimale “ATO Toscana Costa”
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 4.368.223 azioni per un valore nominale complessivo di € 4.368.223,00 pari al 12,485% del Capitale Sociale.

- Società in house che gestiscono attività strumentali o “Società strumentali”, ovvero quelle che gestiscono servizi e funzioni amministrative proprie degli enti soci che li affidano direttamente a dette società. L’esercizio delle funzioni amministrative e delle attività strumentali sono erogati esclusivamente a favore degli enti soci e sono afferenti ai beni ed ai servizi di cui gli enti locali hanno bisogno per il loro funzionamento. Il Comune di Pisa partecipa nelle seguenti società in house strumentali:

APES – Azienda Pisana Edilizia Sociale scpa

Cosa fa	svolge le funzioni relative al recupero, alla manutenzione e alla gestione amministrativa del patrimonio del comune destinato all'edilizia residenziale pubblica
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 336.690 azioni del valore nominale complessivo di € 336.690,00, pari al 38,70% del capitale sociale.

Port Authority Pisa srl

Cosa fa	società creata per lo sviluppo della zona portuale industriale Livorno – Pisa, per la gestione e lo sviluppo dei servizi portuali e della navigazione nel Porto interno di Pisa e lungo il canale navigabile dei Navicelli. In particolare, svolge attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del canale navigabile Pisa - Livorno e dell'area portuale e delle sue pertinenze; svolge i servizi richiesti nell'area, compresa la gestione delle aree portuali medesime
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una quota del valore nominale di € 157.003,84, corrispondente al 100,000% del Capitale Sociale della Società.

Pisamo – Azienda per la mobilità srl

Cosa fa	società creata per la gestione dei servizi relativi al sistema di mobilità urbana. In particolare gestisce tutti i servizi funzionali al governo del sistema di mobilità urbana, la sosta e la segnaletica stradale
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una quota del valore nominale di € 1.280.500,00 pari al 98,5% del Capitale Sociale della Società.

SEPI – Società delle entrate Pisa spa

Cosa fa	Svolge l'attività di riscossione e gestione di tutte le entrate del Comune
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene n° 251.770 azioni per un valore nominale di € 2.517.700,00, pari al 97,397% del capitale sociale.

- Società di valorizzazione del patrimonio, costituita ai sensi del comma 3, art. 4 del D.Lgs. 175/2016, al solo fine esclusivo di ottimizzare e valorizzare l'utilizzo dei beni immobili facenti parte del patrimonio comunale, tramite conferimento degli nella Società. Il Comune di Pisa partecipa in:

Patrimonio Pisa S.r.l.

Cosa fa	Valorizzazione del patrimonio comunale
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene l'intero capitale sociale

- Società delle reti e dell'erogazione di servizi pubblici a rilevanza economica, ovvero quelle che svolgono attività di "produzione di beni e servizi che non sarebbero svolti dal mercato senza un intervento pubblico o sarebbero svolte a condizioni differenti in termini di accessibilità fisica ed economica, continuità, non discriminazione, qualità e sicurezza, che le amministrazioni pubbliche, nell'ambito delle rispettive competenze, assumono come necessarie per assicurare la soddisfazione dei bisogni della collettività di riferimento, così da garantire l'omogeneità dello sviluppo e la coesione sociale, ivi inclusi i servizi di interesse economico generale" (art. 2, comma 1, lett. h del D.Lgs. 175/2016). Il Comune di Pisa partecipa in:

Toscana Energia spa

Cosa fa	svolge l'attività di distribuzione del gas di qualsiasi specie in tutte le applicazioni, di energia elettrica, di calore ed ogni altro tipo di energia con destinazione ad usi civili, commerciali, industriali, artigiani e agricoli
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione di n. 6.131.017 azioni dal valore nominale complessivo di € 6.131.017,00 pari al 4,19% del Capitale Sociale.

- **consorzi** (previsti dall'articolo 31 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali)

Si tratta di consorzi, costituiti da più Enti locali secondo le norme previste per le aziende speciali, per la gestione associata di uno o più servizi e l'esercizio associato di funzioni. Al consorzio possono partecipare altri Enti pubblici, quando siano a ciò autorizzati, secondo le leggi alle quali sono soggetti.

Il Comune di Pisa partecipa a:

Consorzio Società della Salute zona pisana – SdS Zona Pisana

Cosa fa	esercita le funzioni di programmazione, organizzazione e gestione delle attività di assistenza sanitaria e sociale assegnate dagli enti ai sensi degli indirizzi contenuti nel piano sanitario e sociale regionale
Partecipazione del Comune	Il Comune detiene una quota di partecipazione al fondo di dotazione del 42,88%

enti di diritto privato controllati
--

Fondazione Teatro di Pisa

Cosa fa	gestione e diffusione della conoscenza e della fruizione delle attività teatrali, della musica e della danza
Partecipazione del Comune	Il Comune controlla la Fondazione attraverso la nomina della maggioranza dei consiglieri di Amministrazione

Con atto di CC n. 52 del 16.12.2024 il Comune di Pisa ha deliberato quanto segue riguardo a:

Geofor Patrimonio S.r.l.:

La Società, a suo tempo costituita ai sensi dell'art. 113, comma 13, del D.Lgs. 267/2000, ha per oggetto la proprietà degli impianti, delle reti e delle altre dotazioni patrimoniali destinate all'esercizio del servizio dei rifiuti urbani nell'ex ambito Pisano.

Con Delibera del C.C. n. 48 del 17.12.2015 fu stabilito di procedere alla soppressione di Geofor Patrimonio S.p.A. ai sensi dell'art. 1, comma 611, lett. b) e c), della L. 190/2014. Con Delibera del C.C. n. 40 del 26.10.2017 e con i successivi piani annuali di razionalizzazione, è stata confermata l'assenza dei presupposti per il mantenimento della partecipazione. Al momento della redazione del presente Piano è stato risolto il contenzioso relativo alle aree denominate "Croce al Marmo"; pertanto sono maturate le condizioni per la messa in liquidazione della Società.

CCT nord:

CTT Nord S.r.l. è la società a capitale misto frutto del progetto di accorpamento delle preesistenti aziende di gestione del trasporto pubblico locale su gomma (T.P.L.) operanti nelle province di Livorno, Lucca, Pisa e Prato. La Società ha partecipato, consorzata in Mobit S.c.a.r.l., alla gara indetta dalla Regione Toscana, ai sensi della L.R. 65/2010, per la gestione del T.P.L. nell'A.T.O. regionale. L'aggiudicazione del servizio di T.P.L. dell'ambito regionale è avvenuta a favore di altro operatore. Occorre procedere alla dismissione della partecipazione in quanto non più necessaria per il perseguimento dei fini istituzionali dell'Ente.

Il Comune di Pisa ha chiesto la convocazione dell'Assemblea per approvare lo scioglimento della Società con nota prot. 132726 del 23.12.2021; l'Assemblea straordinaria del 15.12.2022 non ha approvato lo scioglimento perché la proposta non ha raggiunto il quorum deliberativo. Il Comune di Pisa ha quindi richiesto, con nota 7451 del 18.01.2023, la dismissione, mediante alienazione o recesso, della partecipazione detenuta nella Società. Operazioni che non hanno avuto seguito in quanto, con Assemblea straordinaria del 10.07.2023, è stato approvato il piano di riduzione del capitale sociale per complessivi € 35 mln, di cui € 20 mln da corrispondere entro il 15.11.2023. La restante parte verrà messa come debito verso soci sul bilancio della Società e corrisposta successivamente "su valutazione del Consiglio di Amministrazione previa consultazione con l'Assemblea dei soci". Solo successivamente a quest'ultima operazione sarà possibile procedere alla dismissione secondo le modalità già previste dalla Delibera C.C. n. 65 del 29.11.2022, ovvero mediante alienazione della quota o recesso dalla Società.

Al momento della redazione del presente Piano, il CdA di CTT Nord S.r.l. ha approvato un piano per la continuità aziendale e richiede ai comuni un accordo convenzionale relativamente all'uscita della compagine societaria sulla base della valutazione della società affidata a Deloitte.

Le società e gli enti soggetti sono tenute al rispetto degli obblighi previsti dalla Legge 190/2012 (prevenzione della corruzione), dal D.Lgs 33/2013 (pubblicità e trasparenza) e dal D.Lgs 39/2013 (cause di incompatibilità e inconfiribilità). Alla luce delle significative modifiche normative intervenute e con particolare riferimento al D.Lgs. 97/2016 (“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 dicembre 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”), l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con delibera n. 1134 del 08.11.2017, ha approvato le “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 284 del 05.12.2017. Le Nuove linee guida disciplinano l’applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione che la legge pone direttamente in capo alle società e agli enti controllati o partecipati nonché agli enti privati a cui è affidato lo svolgimento di attività di pubblico interesse. Pertanto, tali società ed enti sono tenuti a dare puntuale attuazione alle norme di legge vigenti in materia secondo le modalità indicate dalle citate Nuove linee guida dell’ANAC. In tale contesto, le presenti indicazioni sono finalizzate a dare impulso ed a promuovere l’adozione delle misure prescritte in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda invece le misure di prevenzione della corruzione diverse dalla trasparenza, l’art. 1, comma 2-bis, della Legge 190/2012, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, stabilisce che tanto le pubbliche amministrazioni che i soggetti di cui al comma 2 dell’art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013 sono destinatari delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) ma, mentre le prime sono tenute ad adottare un Piano della trasparenza e della prevenzione della corruzione (PTPC), i soggetti di cui al citato art. 2-bis, comma 2, del D.Lgs. 33/2013 devono adottare “misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2011, n. 231” con riferimento alle funzioni svolte e in relazione alla propria specificità organizzativa. Sono invece esclusi dall’ambito di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, diverse dalla trasparenza, i soggetti di cui al comma 3 dell’art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013.

Le notizie complete e dettagliate sulle partecipazioni del Comune di Pisa, si trovano nella sezione “Enti controllati” di Amministrazione Trasparente all’indirizzo:

<https://www.comune.pisa.it/Amministrazione-Trasparente/Enti-controllati>

2.3.8 Attuazione del PTPCT - sottosezione 2.3 PIAO

Il PTPCT deve essere verificato, tracciato e monitorato.

Con il PTPCT 2025-2027, e in stretta connessione con quanto previsto anche dal D.Lgs 74/2017 art. 4, che prevede la verifica dell'andamento della performance da parte dell'Organismo di Valutazione, viene stabilito di effettuare un monitoraggio semestrale sugli obiettivi anticorruzione - obiettivi che fanno parte del piano della performance - al fine di verificare la funzionalità del piano e il livello di attuazione delle misure.

Occorre un presidio puntuale di verifica e controllo, che permetta l'effettiva tracciabilità (supportata da evidenza documentale) di ciò che viene compiuto da ogni responsabile delle Strutture dell'Ente in merito agli obiettivi anticorruzione attribuiti, evitando l'autoreferenzialità dei resoconti intermedi e finali.

Il monitoraggio semestrale delle misure del precedente Piano (riferite all'anno 2024) si è reso indispensabile per poter predisporre il nuovo Piano.

Per aggiornare le misure e renderle sempre più incisive e calibrate sulla realtà del Comune, nella redazione del Piano 2025-2027, si è tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi richiesti a tutti i Responsabili di Struttura con note del SG/RPCT rispettivamente del 05.06.2024 prot. n.70391 (per il monitoraggio alla data del 15.06.2024) e del 28.11.2024 prot. n.140197 (per il monitoraggio alla data del 31.12.2024) delle misure anticorruzione contenute ed assegnate con il PTPCT 2024-2026.

Con le suddette note si raccomandava, inoltre, di procedere al costante aggiornamento delle pagine di competenza di Amministrazione Trasparente, curandone la completezza al fine di ottemperare agli obblighi relativi.

Il monitoraggio consuntivo, è servito anche per la predisposizione della relazione finale del RPCT.

Gli obiettivi anticorruzione, come quelli sulla trasparenza, rientrano nei più ampi obiettivi di performance organizzativa di ENTE a cui devono partecipare tutti i dipendenti, a vari livelli. Gli obiettivi operativi (misure anticorruzione e trasparenza) individuati dal PTPCT, sono identificati chiaramente come obiettivi di lavoro da raggiungere e su cui verranno valutati.

Il Piano Performance 2025 sottosezione 2.2 del PIAO, ha previsto gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione come obiettivi di Ente ai fini della misurazione della performance organizzativa dei dirigenti, delle EQ e dei dipendenti.

Anche in ottemperanza al Regolamento sulla valutazione e premialità approvato con deliberazione di GC n. 170 del 24.10.2019 e modificato con deliberazione di GC n. 86 del 06.05.2021 la performance di Ente concerne, tra l'altro, anche l'attuazione di piani, programmi e prescrizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e l'OdV attesterà il rispetto degli obblighi di trasparenza secondo i tempi di

approvazione della griglia di rilevazione, allegata ad apposita deliberazione di ANAC del corrente anno 2025

La misurazione della performance organizzativa tiene conto del “contributo” che le direzioni, nel loro complesso, sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e la misurazione della performance individuale tiene conto del “contributo” che ogni dipendente apporta, attraverso il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

Attraverso il ciclo della performance, si valuta il lavoro prestato da tutti i dipendenti del Comune, ciascuno in relazione al proprio inquadramento e ai propri compiti, all'interno dell'organizzazione.

2.3.9 PTPCT- Evoluzione: anni 2020-2024

Si riportano gli atti e i provvedimenti relativi ai PTPCT, (ora sottosezione 2.3 PIAO) adottati dal Comune di Pisa nell'ultimo quinquennio.

Anno 2024

- Con deliberazione di GC n 57 del 19/03/2024 è stato approvato il PIAO e successive modifiche con deliberazioni di GC n.238/2024; 275/2024; 351/2024 che comprende all' interno della sez 2- Valore pubblico, performance e anticorruzione, la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza. Quale allegati parte integrante della deliberazione GC 55/2023, della sezione 2.3 sono l'allegato A2 con riferimento alla tabella –*Aree a rischio/misure anticorruzione* e l'allegato A3 con riferimento alla tabella – *Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*

Anno 2023

- Con deliberazione di GC n 55 del 09/03/2023 è stato approvato il PIAO e successive modifiche con deliberazioni di GC: n.86/2023; n. 184/2023; 277/2023 che comprende all' interno della sez 2- Valore pubblico, performance e anticorruzione, la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza. Quale allegati parte integrante della deliberazione GC 55/2023, della sezione 2.3 sono l'allegato A2 con riferimento alla tabella –*Aree a rischio/misure anticorruzione* e l'allegato A3 con riferimento alla tabella – *Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente*

Anno 2022

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.59 del 17/03/2022 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021-2023 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l'allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente

“l’albero della trasparenza” approvato da ANAC nell’ambito della deliberazione n.1310/2016

Anno 2021

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 04/02/2021 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2021-2023 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l’allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente “l’albero della trasparenza” approvato da ANAC nell’ambito della deliberazione n.1310/2016

Anno 2020

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2020-2022 con assegnazione delle misure da perseguire alle diverse Direzioni. Con l’allegato n. 3) del Piano, è stata approvata la Tabella sulla Trasparenza ricalcando rigorosamente “l’albero della trasparenza” approvato da ANAC nell’ambito della deliberazione n.1310/2016

2.3.10 L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure (le Schede allegare al Piano)

In questa sezione del PIAO – Rischi corruttivi – viene mantenuta la struttura operativa, così come previsto nei precedenti Piani, per aree trasversali di rischio in modo da conservare la sua efficacia e concreta operatività anche in caso di modifiche alla macrostruttura.

Le misure anticorruzione, infatti, sono contenute in schede (cfr. le Tabelle “Misure Anticorruzione 2022-2024”, allegare a questo Piano) organizzate per aree di rischio, e non per strutture organizzative (direzioni), non solo per raggruppare in modo omogeneo i processi aventi la stessa natura, ma anche, e soprattutto, per avere a disposizione uno strumento trasversale, duttile e fruibile anche in caso di modifiche all'organizzazione interna dell'Ente.

Il presente PTPCT 2025-2027 conferma/sviluppa/ modifica una serie di misure e ne introduce altre (Allegato 2)

I dirigenti e i referenti, sono stati chiamati a collaborare per l'individuazione delle misure da perseguire di loro competenza, nelle diverse Aree a rischio.

Il percorso di revisione del Piano, impostato dall'RPCT ha visto coinvolte tutte le direzioni dell'Ente rappresentate dai rispettivi dirigenti e dai referenti anticorruzione e trasparenza. Sono stati svolti incontri individuali con i Dirigenti e/o referenti per l'impostazione del lavoro e per quanto riguarda alcune misure, si è resa necessaria una revisione attraverso una modifica e/o integrazione e/o cancellazione di alcune di queste. La necessità è nata per una improrogabile contestualizzazione delle modalità temporali di svolgimento e/o di circostanze sopravvenute, e normative in essere che hanno determinato una rimodulazione o inserimento di nuove misure nel Piano

Si è cercato, anche come suggerisce ANAC di individuare misure non astratte e generiche, bensì misure tangibili e puntuali, legate, se possibile, ad indicatori in grado di misurarne il concreto perseguimento e realizzazione.

Si è cercato, inoltre, di descrivere le misure con accuratezza al fine di far emergere l'obiettivo da perseguire e le modalità di attuazione per la mitigazione del rischio corruttivo.

Anche il Piano 2025-2027, come il precedente, assegna le misure (obiettivi) ai responsabili delle Strutture, direttamente.

In considerazione del fatto che nell'anno in corso potranno esserci cambiamenti organizzativi che riguarderanno la macrostruttura, accanto alle misure vengono indicati le direzioni/uffici che hanno la competenza nelle diverse materie oggetto delle misure stesse

Come già accennato la previsione del monitoraggio degli obiettivi anticorruzione e trasparenza, come strumento di mitigazione del rischio, è misura essenziale.

Essendo il Piano un documento di programmazione, è evidente che il monitoraggio e il controllo per la verifica della corretta attuazione delle misure, costituiscano una fase fondamentale del processo di gestione del rischio.

Si riscontra a livello generale (e non assoluto) che nell'Ente, la materia della prevenzione della corruzione e trasparenza continua ad essere vissuta come un ulteriore appesantimento burocratico rispetto alle incombenze lavorative giornaliere.

Ciò è da ricondurre ad un approccio culturale che, si auspica, possa essere superato tramite il coinvolgimento continuo dei Responsabili delle Strutture e dei referenti, anche attraverso specifici processi formativi. Attraverso la responsabilità condivisa e la consapevolezza diffusa, possono infatti crearsi le condizioni per un progressivo e continuo miglioramento nella definizione e nel perseguimento degli obiettivi anticorruzione.

Le schede contenenti le misure anticorruzione, per ogni area a rischio, così come definite a livello strutturale nei Piani precedenti e riadottate nel presente piano, riportano le seguenti descrizioni:

PROCESSI /ATTIVITA': identificano le potenziali situazioni di rischio sulla base della analisi e dell'organizzazione interna e della tipologia di attività svolta. Per ogni processo/attività è indicato uno specifico livello di rischio

TIPOLOGIA DI RISCHIO: per ogni processo/attività sono descritte le tipologie di rischio corruttivo che possono verificarsi. I rischi possono riguardare diversi momenti e fasi dell'attività amministrativa (es. adozione del provvedimento, scelta del contraente/beneficiario, esecuzione degli atti e dei contratti, comportamenti degli operatori ecc...)

MISURE DA REALIZZARE: riguardano tutti gli interventi da realizzare per prevenire la corruzione.

In termini generali, tutte le misure interessano i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare riguardano i meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi di attuazione e, infine, i meccanismi di controllo delle decisioni. L'ANAC attribuisce alle aree di rischio un ruolo strategico, all'interno di ogni amministrazione, tanto da prescrivere che le precedenti "aree obbligatorie" siano denominate "aree generali" e che a queste siano aggiunte le "aree specifiche", in relazione alla tipologia di amministrazione. Le aree generali sono state incrementate con l'aggiornamento al PNA 2015, con l'aggiunta dei seguenti ambiti:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso

Per quanto riguarda le aree di rischio, accanto a quelle individuate da ANAC nel P.N.A., nel presente piano, il Comune di Pisa ha individuato le aree (già presenti nei precedenti piani) che sono riportate nella seguente tabella:

Tabella riepilogativa delle aree di rischio del Piano 2024-2026

Personale	Generale - PNA
Contratti - Beni e servizi - provveditorato	Generale - PNA
Contratti – Lavori pubblici	Generale - PNA
Procedimenti amministrativi	Generale - PNA
Contributi e altri benefici	Generale - PNA
Servizi Finanziari- gestione entrate/spese	Generale - PNA
Patrimonio	Generale - PNA
Incarichi e nomine	Generale - PNA
Affari legali e contenzioso	Generale - PNA
Attività ispettive e di controllo	Generale - PNA
Gestione dell’assetto e utilizzo del territorio – Urbanistica - Espropri	Specifica
Rifiuti	Specifica
Aziende	Specifica
Comunicazione istituzionale	Specifica
Polizia Municipale	Specifica
Gestione generale, protocollo e URP	Specifica
Servizi di competenza statale	Specifica
Rapporti con gli stakeholder	Specifica

❖ **Le Misure anticorruzione: le misure di carattere generale**

Nelle suddette aree a rischio sono state individuate misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

- Misure di controllo
- Misure di trasparenza
- Misure di definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento
- Misure di regolamentazione
- Misure di semplificazione
- Misure di formazione
- Misure di rotazione
- Misure di disciplina del conflitto d’interessi

Si tratta di misure previste dalla legge anticorruzione e di misure aventi carattere generale che interessano il Comune di Pisa in quanto pubblica amministrazione.

L’individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività

di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure.

Accanto alle misure previste direttamente dalla legge anticorruzione, il Comune di Pisa ha individuato ulteriori misure specifiche e personalizzate in relazione alla particolare realtà organizzativa dell'Ente.

Le misure possono definirsi “generalì” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'Ente; “specifiche” laddove incidono e sono contestualizzate su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Anche sulla base di quanto realizzato dalle strutture nell'anno precedente (o negli anni precedenti) molte misure sono state confermate e/o perfezionate e/o modificate e/o integrate (ad esempio misure che riguardano il PNRR). Tali misure per la loro complessità e la natura trasversale, richiedono più anni per l'effettiva attuazione e, inoltre, esigenze normative e/o organizzative comportano la necessità di prevedere ulteriori misure specifiche da realizzare all'interno delle diverse aree a rischio.

2.3.10.1 La rotazione

La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla L. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b), sulla quale anche il PNA 2019 intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di “mala gestione” e corruzione.

L'ANAC già nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la **rotazione ordinaria** prevista dalla L. 190/2012 e la **rotazione straordinaria** prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

La rotazione del personale c.d. straordinaria è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. Nel momento in cui l'amministrazione viene a conoscenza

dell'avvio di un procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente per i reati previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del codice penale l'Amministrazione è obbligata ad adottare il provvedimento di rotazione straordinaria.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle Amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva.

L'Autorità auspica che sia dedicata una maggiore attenzione anche alla misura della rotazione straordinaria e rinnova l'indicazione di dare concreta attuazione all'istituto: *“Nel corso dell'anno 2018 la valutazione delle segnalazioni e l'analisi dei PTPC delle Amministrazioni ha infatti continuato ad evidenziare, sia negli enti di grandi dimensioni, sia negli enti di piccole dimensioni, la tendenza a non prevedere la rotazione”*.

Già nei precedenti PTPCT era stato previsto, come misura specifica, la rotazione del personale, anche in stretta correlazione a processi formativi.

Nell'anno 2019 è stato predisposto un disciplinare approvato con deliberazione di GC n. 170 del 24.10.2019 e opportunamente pubblicato su AT, con riferimento alla rotazione ordinaria e straordinaria (tenendo conto, per la rotazione straordinaria, della delibera n. 215 del 26.03.2019 ad oggetto *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16 comma 1 lett I quater del D. Lgs.165/2001*).

Nel corso del triennio 2021/2023 si è riscontrata una significativa rotazione del personale dirigenziale, delle EQ e, in gran parte anche dei dipendenti, a seguito della nuova organizzazione determinata dalle varie macrostrutture che si sono susseguite nell'Ente, in considerazione anche dei pensionamenti, delle cessazioni e del cospicuo turn over che si è verificato.

Nell'anno 2024, come accennato, la macrostruttura è rimasta invariata, pertanto non vi è stata una rotazione del personale dirigenziale.

In ottemperanza alla misura presente” nell'Area di rischio “Personale”, all'interno del processo “Gestione delle assegnazioni di personale alle strutture comunali” “attuazione e monitoraggio della rotazione del personale secondo il disciplinare approvato con deliberazione di GC n. 198 del 27.11.2019”, il RPCT ha rinnovato la richiesta a tutti i dirigenti con nota del 17.09.2024 prot.110060 ad oggetto: *“Programmazione piani di rotazione del personale”* inviati ai dirigenti, di presentare una programmazione dei piani di rotazione tramite una ricognizione attuale dello stato di fatto della propria direzione.

I dirigenti «sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati», proprio tali responsabilità attribuiscono un potere-dovere di adeguare la propria struttura organizzativa individuando nella fattispecie della disciplina della rotazione del proprio personale, una misura idonea a garantire in primis il rispetto dei principi di legalità, imparzialità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Le note inviate dai Responsabili di Struttura, in risposta alla nota del SG/RPCT sono state raccolte ed esaminate dallo stesso RPCT, il quale ha rilevato, anche per questo anno, la generalizzata tendenza a far emergere l'impossibilità o la non opportunità di una fattiva attuazione della rotazione ordinaria. Ciò anche in considerazione dei pensionamenti e dell'elevato turn over verificatosi. Sono garantite, comunque tutte le misure adeguate, in alternativa alla rotazione del personale.

La misura della rotazione è da intendersi misura permanente da presidiare, prevista anche nel triennio 2025-2027.

La percentuale calcolata nella tabella che segue, include la rotazione a seguito di nuovi incarichi e all'assegnazione di nuove e diverse funzioni

ROTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2024

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE
DIRIGENTE	11	0	0 %
EQ	40	1	2,5 %
DIPENDENTI	606 (657-40 EQ-11 dirigenti)	19*	3,13 %

* n. 1 dirigente ha avuto incarico ad interim durante l'anno oltre alla direzione di assegnazione nel 2024 (si considerano n. 11 posizioni ricoperte durante il 2024)

* n. 6 sono state assegnazioni temporanee, di cui: n. 3 a tempo parziale, n. 2 full-time e n. 1 inizialmente a tempo pieno è stata modificata in tempo parziale.

(dati ufficio personale)

Gli indicatori per la rotazione possono essere distinti in:

❖ *tasso di rotazione del personale dirigenziale e EQ*

- n. dirigenti (o EQ) con nuovo incarico (o funzioni aggiuntive) /n. dirigenti totali (o EQ totali)

❖ *tasso di rotazione del personale non dirigenziale*

(Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale)

- n. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa /N. totale di personale non dirigenziale in servizio

Tali indicatori e il loro andamento negli anni, deve misurare la capacità dell'amministrazione di realizzare una pianificazione della rotazione equilibrata ed il più possibile inclusiva che, fatto salvo il principio del buon andamento, contribuisce alla formazione del personale e ad elevare il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future.

L'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni e utenti/clienti/fornitori, con conseguente pericolo dell'affermarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. La ratio non è certamente quella di non confermare dipendenti e dirigenti che si sono distinti nel loro campo, ma quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Vengono stabiliti nel disciplinare, i criteri generali per la rotazione ordinaria per tutte le categorie di dipendenti dell'Ente (dirigenti, EQ e personale) tenendo conto dei limiti oggettivi e soggettivi che possono verificarsi, oltre a prevedere le misure alternative alla rotazione.

Inoltre, il disciplinare prevede la rotazione straordinaria quale misura cautelare e non punitiva, esplicitandosi in un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, da applicare alle sole «condotte di natura corruttiva» che, creando «maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata».

L'articolo 16, comma 1, lett. L-quater, del d.lgs. n. 165/2001, prevede che i dirigenti provvedano alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (cd. rotazione straordinaria). Vi è dunque l'obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare – applicabile sia al personale dirigenziale, sia a quello non dirigenziale - tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, il Comune di Pisa è tenuto obbligatoriamente a verificare la sussistenza:

- a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti;
- b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come “corruttiva”, ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001.

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, che richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

Da evidenziare che nell'anno 2024 non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria obbligatoria.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2024

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE STRAORDINARIA
DIRIGENTE	11	0	0%
EQ	40	0	0%
DIPENDENTI	606	2**	0,33*%

2*: n. 1 dipendente di Cat D e n. 1 dipendente di Cat C

**La rotazione straordinaria facoltativa

La rotazione deve sempre essere presa in considerazione. Essa implica una più elevata frequenza del turn-over di quelle figure preposte alla gestione dei processi più esposti al rischio corruzione. La rotazione non deve, comunque, tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad elevato contenuto tecnico.

A tal proposito si rimanda alla pagina di AT dove è stato pubblicato il disciplinare sulla rotazione al link:

<https://www.comune.pisa.it/ocmultibinary/download/14487/387173/32/91922cc5c22d40d7482c212090d89c26.pdf/file/Disciplinare%2Bsulla%2Brotazione%2Bdel%2Bpersonale.pdf>

La rotazione, come misura anti corruttiva, è considerata misura organizzativa preventiva e può contribuire alla formazione del personale accrescendo le conoscenze e il livello di professionalità e si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

Pertanto, la rotazione contribuisce da un lato alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, elevando il livello di professionalità dello stesso in relazione alle capacità potenziali e future, e dall'altro ad elevare le capacità professionali complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti. Perciò con l'attuazione della rotazione, si possono determinare effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente al quale si offre l'opportunità di accumulare esperienze in ambiti diversi, perfezionando le proprie capacità e occasioni di progresso nella carriera.

Proprio perché la rotazione, incide sull'organizzazione, occorre che vi sia una programmazione e una contestualizzazione della stessa, attraverso un'attuazione dei principi di trasparenza, imparzialità, pari opportunità e garanzia della continuità dell'azione amministrativa.

Il Piano nazionale anticorruzione, però, ricorda che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative.

Nell'attuare la rotazione bisogna considerare:

- a) livello di responsabilità:
 - responsabilità di incarico dirigenziale;
 - responsabilità di incarico di posizione organizzativa/alta professionalità;
 - responsabilità di unità organizzativa non dirigenziale;
 - responsabilità di procedimento/processo/fase/squadra;
 - responsabilità dell'istruttoria/azione/compito;
 - partecipazione all'istruttoria/azione/compito.
- b) livello di rischio insito nelle funzioni:
 - funzioni a rischio elevato;
 - funzioni a rischio medio;
 - funzioni a rischio basso

2.3.10.2 Il codice di comportamento

L'adozione dei codici di comportamento da parte di ogni singola amministrazione rappresenta una delle principali azioni di attuazione della prevenzione della corruzione.

Il Codice di comportamento del Comune di Pisa integra e specifica, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del D.Lgs 165/2001, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, espressi nel Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 62/2013 e del DPR. n. 81/2023 che i dipendenti dell'Ente sono tenuti ad osservare. Tutti i comportamenti previsti nelle disposizioni contenute nel codice, sono ritenuti fonte diretta di obbligo per i dipendenti del Comune di Pisa e, conseguentemente, i dipendenti sono tenuti ai comportamenti individuati dal Codice stesso, che corrispondono agli “obblighi di comportamento” o agli “obblighi di condotta” di cui alle norme sopra citate e la cui violazione equivale alla violazione dei predetti obblighi.

Il Codice di Comportamento è presente sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione di Amministrazione Trasparente:

https://www.comune.pisa.it/ocmultibinary/download/15287/400327/6/a7a9d88a2242d046dc6d75e9165dfa02.pdf/file/Codice%2Bdi%2BComportamento%2Bdei%2Bdipendenti%2Bdel%2BComune%2Bdi%2BPisa_%2BAll%2B1%2BDelibera%2B152_2024.pdf

La legge prevede che il Codice Disciplinare: dia indicazione delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni; debba essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione equivalga a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

Il codice di comportamento dell'Ente, approvato con delibera di GC n.96 del 15.07.2014, contiene svariate disposizioni che hanno lo scopo di favorire, tra l'altro, la prevenzione della corruzione e l'applicazione della disciplina della trasparenza anche nei confronti di soggetti non inseriti nella struttura del Comune, ma che con questo instaurano rapporti, per lo più di natura negoziale.

Il codice prevede, inoltre, specifiche disposizioni finalizzate a regolare il comportamento dei dipendenti, in primo luogo durante il servizio, ma anche in tutti quei rapporti con le attività private che possano in qualche modo influire, anche in via potenziale, sull'imparzialità e la terzietà necessarie per chi ricopre ruoli nell'ambito di uffici pubblici, soprattutto nel caso in cui si ricoprano ruoli dirigenziali o comunque apicali, ai quali sono collegati poteri decisionali e di gestione con disponibilità di risorse.

Nel Codice sono previste modalità di collegamento e integrazioni tra la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari al quale, nell'ottica del legislatore, non sono più assegnate solo funzioni repressive o sanzionatorie, ma anche attività di supporto e monitoraggio al Responsabile della prevenzione della corruzione, oltre a funzioni proprie e specifiche secondo le disposizioni del regolamento.

I dirigenti hanno curato e curano la diffusione del Codice e della procedura presso i dipendenti delle strutture a cui sono assegnati, oltre a vigilare sulla corretta applicazione dello stesso codice (art 23 bis).

Anche alla luce del PNA 2019 e facendo proprie le indicazioni in esso contenute, (PNA 2019 parte III par. 1.3) ne discende che il codice è elaborato in stretta sinergia con il PTPCT, con il fine di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti.

Al RPCT, viene attribuito un ruolo centrale nella predisposizione, diffusione, monitoraggio e aggiornamento del codice di comportamento in collaborazione con gli uffici preposti.

Anac, nell'esercizio del proprio potere di definire criteri, linee guida e modelli uniformi con riferimento alle diverse tipologie di amministrazione, ha predisposto nuove linee guida in merito approvate con delibera n. 177 del 19.02.2020.

Nell'anno 2021 vi è stata la revisione del codice di comportamento dell'Ente. Con deliberazione di GC n° 78 del 22/04/2021 ad oggetto: "Approvazione della bozza del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Pisa aggiornato secondo le

Linee Guida di cui alla delibera ANAC n° 177 del 19/02/2020 da sottoporre a procedura partecipativa per il coinvolgimento degli stakeholder” è stata approvata la bozza del Codice di Comportamento definita ai sensi dell’art.54 del DLgs.165/2001, del DPR 62/2013 e delle Linee Guida ANAC n. 177/2020. La bozza di codice di comportamento è stata sottoposta a procedura partecipativa per garantire la massima condivisione dei soggetti interessati ed acquisire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla stesura definitiva del predetto codice.

Il codice di comportamento è stato approvato con deliberazione di GC n.179 del 05/08/2021.

A seguito del DPR. n. 81/2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023, ed in vigore dal 14 luglio che apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013), è stata approvata una bozza di aggiornamento del Codice di Comportamento con deliberazione di GC n. 63 del 19.03.2024. E’stata esperita procedura partecipativa al fine del recepimento delle osservazioni/considerazioni da parte di tutti i soggetti potenzialmente interessati (stakeholder, cittadini, dipendenti, OO.SS., ecc..) e della predisposizione del codice definitivo.

Sono stati invitati tutti i portatori di interesse (dipendenti, EQ, Dirigenti, Organizzazioni Sindacali, associazioni di consumatori, forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e in generale tutti gli stakeholder qualificati) a far pervenire le proprie proposte/osservazioni, suggerimenti in merito alla bozza di Codice di Comportamento per il periodo 9 aprile -30 aprile 2024.

A seguito della procedura partecipativa, conclusasi il 30.04.2024 e non essendo state accolte osservazioni per eventuali modifiche, è stata redatta la versione da sottoporre al parere vincolante dell’Organismo di Valutazione ex art. 54 comma 5 D.Lgs 165/2001. Acquisito il parere favorevole espresso dall’Organismo di Valutazione in data 18.06.2024, è stato approvato il testo definitivo del Codice di Comportamento con deliberazione di GC n. 152 del 20.06.2024.

DATI RIFERITI A UPD

**(fonte Ufficio Procedimenti Disciplinari – dati al 31.12.2024)*

Dati dell’UPD per l’anno 2024: sono stati avviati 6 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

N. 6 dipendenti art 479 c.p. (falsità ideologica in atto pubblico) di cui n. 2 dipendenti anche art. 375 c.p. (frode in processo penale e depistaggio), art. 378 c.p. (favoreggiamento personale) e art. 81 c.p. (Procedimenti aperti e sospesi per fatti relativi al 2022 reato continuato) e di cui n. 4 dipendenti anche art. 314 c.p. (peculato)

La misura adottata è stata la rotazione straordinaria facoltativa.

Facendo seguito alla nota riservata con la quale ANAC ha dato l'avvio del procedimento di vigilanza di cui all'art. 12 del "Regolamento sull'esercizio delle attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione nei confronti del Comune, si evidenzia che tale procedimento di vigilanza è stato archiviato, in quanto messa in atto la misura di contrasto: LA ROTAZIONE STRAORDINARIA FACOLTATIVA

2.3.10.3 Il Pantouflage - Revolving doors

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il comma16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, al fine di evitare che il dipendente pubblico possa sfruttare la posizione acquisita all'interno dell'amministrazione, per ottenere condizioni di lavoro maggiormente vantaggiose con soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività amministrativa.

L'art. 21 del D. Lgs.8 aprile 2013, n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Anac, infatti, (*cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015*) ha rilevato che, una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi, in tale divieto, anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Il divieto si applica a far data dalla cessazione dell'incarico e tende a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie quali, ad esempio, la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto.

Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno

dell'Amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto, allo stesso tempo, a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento di compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Le disposizioni anti-pantouflage devono essere inserite nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici:

“Ai sensi dell’articolo 71 del d.lgs. n. 50/2016 le stazioni appaltanti redigono bandi di gara in conformità ai bandi-tipo adottati dall’ANAC. Nei suoi bandi-tipo l’ANAC ha espressamente previsto l’introduzione, tra le condizioni ostative alla partecipazione, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, del divieto di cui all’art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001”.

L'apposita clausola anti-pantouflage deve essere inserita anche negli atti di assunzione del personale: *“il soggetto assunto dall’Ente, deve attestare la consapevolezza che, a norma dell’art. 53 comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, gli/le è fatto divieto di prestare attività lavorativa o professionale nei tre anni successivi alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego presso soggetti privati nei confronti dei quali il medesimo/a dovesse esercitare poteri autoritativi e negoziali negli ultimi tre anni di servizio”.*

Inoltre occorre prevedere una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. Il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Anac ravvisa l'opportunità che il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, segnali la violazione alla stessa Autorità e ai vertici dell'Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto il dipendente.

Le misure di cui sopra, sono espressamente previste nel presente Piano e sono volte a prevenire tale fenomeno.

2.3.10.4 Il conflitto di interessi e l'incompatibilità

L'art. 6-bis della L. n. 241 del 1990 rappresenta una norma di ampia portata, che può essere considerata a tutti gli effetti come un punto di riferimento del sistema di prevenzione dei conflitti di interessi, avendo valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e principio generale di diritto amministrativo, che non ammette deroghe ed eccezioni.

Va ricordata, poi, l'introduzione di una disciplina dedicata in via diretta ed esclusiva al conflitto di interessi nello svolgimento di incarichi amministrativi, ovvero quella di cui al D.Lgs n.39 del 2013. Tale decreto, a differenza di altre fonti normative, si occupa organicamente del conflitto di interessi che può interessare i titolari di incarichi amministrativi. Al fine di garantire un'efficace attuazione del D.Lgs n.39 del 2013, il legislatore ha individuato nell'Autorità Nazionale Anticorruzione il soggetto competente a vigilare sulle eventuali violazioni del decreto stesso, di concerto coi Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) delle varie amministrazioni.

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria (cfr. *Cons. Stato, Sezione consultiva per gli atti normativi, parere n. 667 del 5 marzo 2019 sullo schema di linee guida di ANAC aventi ad oggetto «individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici», in attuazione dell'art. 213, co. 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*)

Ai sensi dell'art.53 comma 3 bis del D.Lgs.165/2001 e dell'art.1 comma 60 lett. b) della L.190/2012, ogni incarico autorizzato ai propri dipendenti avviene nel totale rispetto della normativa in tema di conflitto di interesse anche potenziale.

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e

cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, nella quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento.

Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

Le dichiarazioni sono rese in modo conforme ai modelli predisposti dall'Amministrazione e pubblicati sul sito internet comunale, così come sono pubblicate le dichiarazioni rese dagli interessati.

Si tratta di una verifica tutt'altro che banale e che riguarda situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e incompatibilità, che non interessano soltanto il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti all'espressione di pareri e di valutazioni tecniche, e all'adozione di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale, ma si estendono anche ai contraenti, concessionari e agli incaricati dell'Amministrazione.

Anche il nuovo Codice dei contratti dedica un articolo specifico al conflitto di interessi, attuale o potenziale (articolo 16). Nell'esercizio dell'attività amministrativa, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

L'ente in ogni caso per scongiurare ogni ipotesi di conflitto di interessi dovrà comunque dare applicazione a:

- Intensificazione dei controlli a campione nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa in via successiva, con riferimento all'intero procedimento e non a singoli atti anche al fine di poter valutare i riscontri in termini di qualità tempi e costi;
- Intensificazione dei controlli sull'assenza di conflitto di interessi.

La misura sul conflitto di interessi è trasversale e individuata in aree a rischio specifiche.

Come precedentemente detto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento dichiarano l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, ma, contestualmente, nel caso in cui l'attività dell'ente comporti un "contatto" con soggetti esterni, i dirigenti, le posizioni organizzative e i responsabili del procedimento acquisiscono obbligatoriamente, da questi soggetti, una dichiarazione circa l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Tenuto conto della reale e concreta difficoltà operativa di verificare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive prestate da tutti i soggetti che intervengono nell'esercizio dell'attività amministrativa, si dispone che:

dirigenti, posizioni organizzative e responsabili del procedimento che svolgono le attività e gestiscono i processi indicati nella tabella precedente, dichiarano l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e, se ricorre il caso, acquisiscono obbligatoriamente, dai soggetti terzi, analoga dichiarazione circa l'insussistenza, a proprio carico, di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le dichiarazioni dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei responsabili del procedimento hanno efficacia, a tutti gli effetti, delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà. Le dichiarazioni prestate da soggetti estranei all'amministrazione devono rivestire la forma della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

2.3.10.5 Whistleblowing-segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi

La parola Whistleblower deriva dalla frase inglese "blowthe whistle", letteralmente *“soffiare nel fischiello”*, in riferimento all'azione dell'arbitro nel segnalare un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale.

Una Policy di Whistleblowing è un set di procedure e strumenti, codificati in un unico documento, che mettono il potenziale whistleblower nelle condizioni più idonee per segnalare e che garantisce una tutela effettiva contro eventuali ritorsioni.

Nel Comune di Pisa, fino alla fine dell'anno 2020 vigeva una procedura denominata *“Procedura per la segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi”* approvata con atto dell'allora SG/Responsabile della Prevenzione e Corruzione, n. 1153 del 12/12/2014.

La procedura, adottata in attuazione dell'articolo 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 introdotto dal comma 51, articolo 1 della Legge 190/2012, a tutela del cd. *“whistleblowing”* prevedeva, in prima battuta, una modalità di trasmissione cartacea; in alternativa era ammessa anche la gestione di segnalazioni in forma verbale, sempre e comunque nella massima tutela dell'anonimato del segnalante.

Già nel PTPCT 2019-2021, era stata prevista specifica misura: *“verifica della possibilità dell'adesione e riuso della piattaforma telematica per le segnalazioni predisposta da ANAC”*.

A tale proposito i Sistemi informativi, testando la piattaforma, avevano riscontrato alcuni malfunzionamenti tecnici rispetto al riuso, per questo dopo aver vagliato soluzioni tecniche alternative, avevano proposto di aderire ad altra Piattaforma Informatica senza oneri di affidamento del servizio in questione (*Piattaforma Whistleblowing PA – soluzione gratuita*).

Il PTPCT 2020-2022 prevedeva come misura specifica per l'anno 2020 *“l'attivazione procedura informatica whistleblowing tramite riuso piattaforma Anac o portale alternativo”* e negli anni a seguire, *“l'utilizzo della procedura informatica whistleblowing”*.

Nell'anno 2020 i sistemi informativi hanno proposto al RPCT l'utilizzo della piattaforma <https://www.whistleblowing.it>, che è stata testata positivamente e che non ha comportato costi di attivazione e non comporta costi di mantenimento.

Il Comune ha quindi aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Dalla data del 29.12.2020 la piattaforma è stata attivata, è operativa e pubblicata sul sito di Amministrazione Trasparente.

Le segnalazioni vengono monitorate e riportate nell'apposita Relazione annuale del RPCT. Per l'anno 2024 le segnalazioni inerenti il whistleblowing risultano essere:

n. segnalazioni: 4

Anno 2024

Segnalazioni whistleblowing	Archivate per assenza di elementi idonei volti a giustificare gli accertamenti di illecito	Accolte
4 (di cui una con 5 integrazioni)		4 accolte, con risposte RPCT

La Direttiva Ue 2019/1937 sulla “protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione” nel settore pubblico e in quello privato marca un passo decisivo nel rafforzamento dell'istituto del whistleblowing e della tutela dei segnalanti da ritorsioni.

2.3.10.6 Procedura Whistleblowing e normativa di riferimento

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, entrato in vigore il 30/03/2023 ma le cui disposizioni sono state rese efficaci a partire dal 15 luglio 2023, recepisce nel nostro ordinamento la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (cd. direttiva whistleblowing), violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Con la direttiva UE 2019/1937 si introduce un vero e proprio diritto alla segnalazione e il D.Lgs 24/2023 innova e sostituisce la precedente normativa in materia contenuta nella L.179/2017 e abroga l'art. 54 bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti del D.Lgs 165/2001.

L'ANAC, a seguito della riforma, ha approvato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 nuove linee guida sostitutive di quelle adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021; quest'ultime oltre a fornire indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui ANAC si riserva di adottare successivi atti di indirizzo, sono volte a dare indicazioni per la presentazione ad ANAC delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione.

Dal 2020 Il Comune ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi che permette di ricevere le segnalazioni di illeciti e gestirle in conformità alla normativa vigente e alle Linee Guida ANAC n. 469/2021. In data 29.12.2020 la piattaforma è stata attivata e pubblicata sul sito AT.

Il RPCT rende conto, del numero di segnalazioni ricevute, nella Relazione annuale ex art 1 comma 14 L.190/2012 garantendo sempre la riservatezza dell'indennità del segnalante. La procedura qui esplicitata potrà essere sottoposta a revisione periodica.

In caso di passaggio di incarico da un RPCT ad un altro verrà garantita la modifica delle credenziali di accesso al sistema.

La procedura whistleblowing, approvata in prima stesura con deliberazione di GC n 55/2023, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs 24/2023, è stata rivista, modificata e inviata alle OOSS ex art 4 del D.Lgs 24/2023. e approvata con deliberazione di GC n 31 del 15.02.2024.

Pertanto, con la suddetta deliberazione di GC n 31 del 15.02.2024 è stata adottata una nuova procedura di gestione delle segnalazioni, in sostituzione di quella precedentemente approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 55/2023, al fine di recepire le nuove indicazioni fornite dal D.Lgs. 24/2023 e dall'Anac di cui all'allegato 1) parte integrante e sostanziale della suddetta deliberazione. La procedura è pubblicata su AT. Le modalità di segnalazione previste dalla nuova procedura sono:

- 1 Segnalazioni inviate tramite modalità informatica
- 2 Segnalazioni tramite messaggio vocale
- 3 Segnalazioni tramite richiesta di incontro diretto con RPCT

La procedura è pubblicata su AT all'indirizzo:

<https://www.comune.pisa.it/Servizi/Whistleblowing>

2.3.11 PNRR

L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021- 2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia intende inoltre utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA PREMessa #NEXTGENERATIONITALIA 4. Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti, beneficia della stretta interlocuzione avvenuta in questi mesi con il Parlamento e con la Commissione Europea, sulla base del Regolamento RRF. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Il Piano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti “verdi” e digitali.

Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Si tratta di un intervento che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale. Il PNRR contribuirà in modo sostanziale a ridurre i divari territoriali, quelli generazionali e di genere.

La circolare n. 30 agosto 2022 del MEF, predisposta dal Servizio Centrale per il PNRR, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (RGS), descrive i principali flussi procedurali inerenti i processi di controllo e rendicontazione del PNRR, richiamando l'attenzione su alcuni elementi, fasi e step procedurali nonché su obblighi e adempimenti di responsabilità posti in capo ai soggetti coinvolti a vario titolo (e a vari livelli) nell'attuazione degli interventi PNRR.

Scopo del documento è, in particolare, quello di fornire alle Amministrazioni centrali titolari di misure (investimenti/riforme) PNRR ed ai Soggetti Attuatori linee di orientamento e di indirizzo metodologiche, nonché indicazioni di massima e, per quanto possibile, suggerimenti operativi su elementi attuativi di particolare rilievo che caratterizzano le principali fasi amministrative di avvio e attuazione degli interventi PNRR quali: misure/controlli per la corretta individuazione del “titolare effettivo1” del destinatario dei fondi o appaltatore, misure/controlli per la prevenzione e il contrasto

del “conflitto di interessi” e del “doppio finanziamento” e, più in generale, indicazioni procedurali per un corretto espletamento delle attività di controllo e rendicontazione delle spese

Da PNA:

Il PNA 2022 stabilisce che una delle priorità per l’attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l’ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Individuare all’interno del proprio sito web una sezione, denominata “Attuazione Misure PNRR”, articolata secondo le misure di competenza dell’amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e investimento

Pubblicare nella sezione “Attuazione Misure PNRR”, per ognuna delle sotto-sezioni, gli atti legislativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l’attuazione della misura di riferimento, specificando, per ogni atto riportato: a) la tipologia (legge, decreto legislativo, decreto-legge, decreto ministeriale, decreto interministeriale, avviso, ecc.) b) il numero e la data di emissione o di adozione dell’atto, con il link ipertestuale al documento c) la data di pubblicazione d) la data di entrata in vigore e) l’oggetto f) la eventuale documentazione approvata (programma, piano, regolamento, ...) con il link ipertestuale al documento g) le eventuali note informative

In AT Dati ulteriori

<https://www.comune.pisa.it/ocmultibinary/download/15404/403212/26/b90389743c7dd0bcc4e79061d5cbd69a.pdf/file/Interventi%2BPNRR.pdf> nella sezione "allegati" si trova il prospetto riassuntivo degli interventi finanziati con risorse PNRR. Per ogni intervento è riportato il link alle determine di impegno relative a ciascun CUP.

Nel Comune di Pisa i progetti finanziati con risorse del PNRR sono i seguenti:

Istanza bando	Progetto	CUP	Finanziamento PNRR	Decreto assegnazione	Ministero attuatore
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione fabbricato "G. Garibaldi" e valorizzazione di relitti di verde urbano inutilizzato	J53D21001440001	939.331,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Opere di urbanizzazione primaria area Pisanova	J51B21000230001	3.182.356,79	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2023	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione parchi Pungiluppo, Timpanaro, Cisanello	J51B21000240007	4.204.310,65	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2024	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA THIS Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Intervento di miglioramento energetico e sismico edifici ERP	J53D21001430001	6.672.000,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2025	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Fabbricato "Dopo di noi" - ristrutturazione conservativa complesso immobiliare e sistemazione delle aree esterne pertinenziali	J53D21001420001	1.670.528,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2026	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Opere di urbanizzazione primaria e secondaria - realizzazione di opere di urbanizzazione a corredo degli edifici ERP ubicati in Via Rindi e Via Piave	J53D21001390001	1.962.670,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2027	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Percorso ciclo- pedonale tratto parcheggio scambiatore - Via Leonardo da Vinci - Largo Cocco Griffi - Piazza Manin	J51B21000250005	2.101.632,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2028	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
PINQUA VIA RINDI VIA PIAVE Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3	Riqualificazione energetica e sismica di edifici in Via Rindi e Via Piave	J59J21000680001	8.828.965,00	Decreto MIT n. 804 del 20/1/2029	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Mura urbane situate ad Est del Centro Storico: intervento di restauro e riutilizzo dell'ex serbatoio dell'acquedotto e del Bastione del Barbagianni per attività didattiche e Centro Documentazione Acque	J55F21000970001	750.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2022	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1 (**)	Intervento per la realizzazione del nuovo centro natatorio comunale nell'area sportiva di Barbaricina	J51B21000960001	5.150.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2023	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Intervento di restauro e riuso delle aree e delle mura urbane limitrofe alla Cittadella Galileiana e al Parco Urbano degli Arsenali Repubblicani	J55F21000980001	2.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2024	Ministero dell'Interno

RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Ex Chiesa della Qualquonia: intervento di restauro e riuso per attività espositive e culturali	J55F21000990001	900.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2025	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1 (**)	Mura urbane Giardino Scotto: restauro e recupero camminamenti in quota	J55F21001000003	695.636,92	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2026	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Riqualificazione parco urbano e archeologico della Cittadella	J53D21001790001	7.000.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2027	Ministero dell'Interno
RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Riqualificazione accessibile e inclusiva di alcune vie del centro storico	J53D21001780001	1.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2028	Ministero dell'Interno

RIGENERAZIONE URBANA Missione 5, Componente 2, Investimento 2.1	Realizzazione pista ciclabile Viale delle Cascine di collegamento tra il centro storico della città e il parco naturale di San Rossore	J51B21000980001	1.500.000,00	Decreto del Ministero dell'Interno del 30/12/2021 e Decreto del Ministero dell'interno del 4/4/2029	Ministero dell'Interno
SPORT E INCLUSIONE SOCIALE Missione 5, Componente 2, Investimento 3.1	Nuovo impianto sportivo polivalente in località CEP	J55B22000270005	2.500.000,00	Decreto del Dipartimento per lo Sport dell'8/7/2022	Dipartimento per lo Sport
COSTRUZIONE DI NUOVE SCUOLE Missione 2, Componente 3, Investimento 1.1	Sostituzione edilizia scuola media Pisano a Marina di Pisa	J51B22000390006	4.817.370,42	Graduatoria del 18/7/2022	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Realizzazione di nuovo asilo nido in Via U. Rindi	J51B21005830006	1.365.000,00	Graduatoria 16/8/2022	Ministero dell'Istruzione e del Merito

ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Demolizione e ricostruzione dell'asilo I Passi, in via Cuoco	J52C21002500006	1.604.129,31	Graduatoria 16/8/2023	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Intervento di riqualificazione funzionale dell'asilo nido CEP, Via Bellini	J58I21000460006	304.840,40	Graduatoria 16/8/2024	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Intervento di riqualificazione dell'asilo nido Betti, Via Baldacci	J58I21000470006	449.946,05	Graduatoria 16/8/2025	Ministero dell'Istruzione e del Merito
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Demolizione e ricostruzione dell'asilo S. Biagio	J55E22000200001	1.346.206,00	Graduatoria 16/8/2026	Ministero dell'Istruzione e del Merito

CICLOVIE URBANE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione ciclovie urbane	J51B20000700001	315.338,55	DM 344 del 12/08/2020 DM 83 2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
CICLOVIE URBANE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione di ciclovie di collegamento fra la stazione di Pisa e le sedi universitarie site in Via Bonanno Pisano	H51B21002500004	524.997,71	DM 344 del 12/08/2020 DM 509/2021 DD 73/2021 DD 212/2021 DM 83 2022	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
CICLOVIE URBANE Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1	Realizzazione nuovo percorso pista ciclabile del trammino da Via Viaccia a intersezione Via Livornese CIG 9570400FE8	J51B22001010001	1.698.982,00	Decreto MIT n. 509 del 15/12/2021	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
	Realizzazione nuovo percorso pista ciclabile Via Contessa Matilde - Via San Ranierino CIG 9677466195				
	Realizzazione di nuove ciclovie urbane di collegamento tra i poli universitari e i nodi ferroviari - Vari tratti CIG A01D0EFDB2				

MESSA IN SICUREZZA EDIFICI E TERRITORIO Art. 1, comma 139 e ss., Legge 145/2018 (Medie opere) (**)	Messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico	J51B21003560001	1.600.000,00	Decreto ministeriale del 19/05/2023	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Realizzazione di nuovi infissi in legno e vetro sulle facciate di Palazzo Pretorio	J56J20000160004	42.500,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Realizzazione di opere di manutenzione impiantistica per efficientamento energetico ex scuola Toti, Via T. Rook	J59H20000060004	42.500,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Efficientamento energetico varie infrastrutture stradali	J55F20000030009	85.000,00	Decreto ministeriale del 14 gennaio 2020	Ministero dell'Interno

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Palazzi storici istituzionali - Manutenzione straordinaria con efficientamento energetico: realizzazione di nuovi infissi esterni	J58H20000410004	170.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Lavori di rifacimento centrale termica Teatro Verdi	J52I20000070004	170.000,00	Decreto ministeriale dell'11 novembre 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Sostituzione dei corpi illuminanti per gli uffici anagrafe e stato civile all'interno dei locali presso la Sesta Porta al fine di efficientamento energetico	J54J22000360006	24.432,56	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Lavori di adeguamento delle coperture del fabbricato ex circonscrizione di San Giusto finalizzati all'efficientamento energetico	J54J22000390001	60.567,43	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Ammodernamento dei corpi illuminanti nelle palestre e nelle pertinenze delle scuole primarie e secondarie con efficientamento energetico	J54D22001440006	84.778,05	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole materne	J54D22001640006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Intervento di manutenzione straordinaria finalizzato all'efficientamento energetico della copertura dell'ex circonscrizione 3 di Putignano - Sant'Ermite e di parte della copertura dell'ex circonscrizione 4 di San Marco - San Giusto	J54J22000570006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole elementari	J54D22001650006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO Art. 1, comma 29, Legge 160/2019 (Piccole opere) (**)	Intervento per efficientamento energetico edifici comunali ed istituzionali: opere edili ed impianti	J54J22000580006	85.000,00	Decreto ministeriale del 30 gennaio 2020	Ministero dell'Interno
	TOTALE		58.638.603,88		

(**) Gli interventi contrassegnati dal doppio asterisco afferiscono alla Misura M2C4I2.2 che è stata stralciata dal Piano a seguito della decisione di esecuzione del Consiglio UE - ECOFIN dell'8 dicembre 2023 con la quale è stata approvata la revisione del PNRR italiano, fermo restando il finanziamento degli interventi a valere sulle risorse nazionali stanziare a legislazione vigente. A seguito del suddetto stralcio, le risorse PNRR concesse al Comune di Pisa ammontano a complessivi €58.638.603,88.

Si precisa che le misure previste nelle aree a rischio Contratti-Lavori Pubblici e Contratti Beni e Servizi- Provveditorato sono state meglio specificate in tutti quei processi/attività che comprendono appalti finanziati con i fondi PNRR.

2.3.12 Attività di monitoraggio e audit del PTPCT all'interno del più ampio monitoraggio del PIAO

Il P.T.P.C. individua il sistema di monitoraggio sull'implementazione delle misure.



Il responsabile della prevenzione deve poter monitorare costantemente “l'andamento dei lavori” e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.



Monitoraggio (possibilmente) attraverso sistemi informatici.



(perché consentono la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento)

La strategia di prevenzione della corruzione determina la necessità di sviluppare un “Sistema di Monitoraggio”, quale strumento per rendere più efficace il sistema dei controlli interni finalizzati alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

È stato introdotto, già con gli altri piani approvati, un sistema di monitoraggio semestrale volto a monitorare ed analizzare il conseguimento degli obiettivi/misure individuate nel Piano Anticorruzione dell'Ente. Tale attività viene svolta dall'Ufficio di supporto al RPCT, che svolge anche ulteriori mansioni in funzioni diverse.

Occorre infatti misurare e verificare l'efficacia e il livello di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con la tracciabilità di ciò che è stato fatto, anche in stretta relazione al monitoraggio degli obiettivi della sezione 2.2 del Piano Performance.

Il puntuale e corretto espletamento delle misure di prevenzione e di gestione del rischio di corruzione è sottoposto ad un'azione di controllo e monitoraggio, riguardante tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare i rischi emergenti, identificare i processi organizzativi eventualmente tralasciati in fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Inoltre, è necessario tenere conto che i rischi non sono statici, ma possono variare nel corso del tempo, essendo il contesto – interno ed esterno – del Comune suscettibile di cambiamenti; emerge, quindi, la necessità di un'azione costante di monitoraggio del sistema di gestione del rischio corruzione, in grado di verificarne la funzionalità a fronte di cambiamenti sopravvenuti.

In particolare, il monitoraggio deve consentire di verificare se:

- le misure adottate perseguano i risultati attesi;

- le procedure adottate siano efficienti;
- le informazioni disponibili siano sufficienti per l'analisi del rischio;
- la conoscenza accumulata abbia supportato la presa di decisioni;
- il processo di apprendimento possa essere reiterato nei cicli successivi di valutazione del rischio

2.3.13 La sezione Trasparenza

❖ La Trasparenza

“La trasparenza, che attiene al livello essenziale delle prestazioni, è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni e per favorire il controllo sociale sull'attività amministrativa e sul rispetto del principio di legalità.

Il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, perché rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione tra le diverse esperienze amministrative” (delibera CIVIT – ora ANAC - n. 6/2010).

La “trasparenza amministrativa” disciplinata, in particolare, dal D.Lgs n.33/2013 come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2 lett. m), della Costituzione e rappresenta uno strumento fondamentale di prevenzione della corruzione e di efficienza dell'azione amministrativa.

Una delle principali novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016 è stata, infatti, la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Pertanto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come “apposita sezione”.

È assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge ed è intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*».

Il presente Piano, così come previsto dal D.Lgs 97/2016 contiene l'apposita tabella sulla trasparenza nella quale vengono individuate le sezioni di I, II e III livello, i termini di pubblicazione dei dati e i Responsabili della pubblicazione.

ANAC con delibera n. 601 del 19.12.2023 di modifica alla delibera n. 264 del 20.06.2023 ha fornito ulteriori chiarimenti e indicazioni sulle modalità di assorbimento degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici a seguito del nuovo codice degli appalti.

In materia di contratti pubblici la trasparenza si traduce in specifici obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale di atti, dati e informazioni che afferiscono ad ogni tipologia di affidamento (servizi, forniture, lavori e opere, concorsi di progettazione, di idee e di concessioni) e ad ogni

fase di esso (programmazione, scelta del contraente, aggiudicazione ed esecuzione del contratto), al fine di rendere più chiaro lo svolgimento dell'intera procedura che riguarda ogni singolo contratto.

Il regime normativo in materia di trasparenza nei contratti pubblici, ha tuttavia subito notevoli modifiche con il nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs n. 36/2023).

Vengono garantiti due regimi distinti di pubblicazione in materia di contratti pubblici come da tabella riassuntiva alla delibera ANAC n 605/2023.

Dal 1° gennaio 2024, infatti, hanno acquistato efficacia, ai sensi dell'art. 225 comma 2 del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 36/2023), le disposizioni in tema di trasparenza disciplinate nella Parte II dello stesso decreto: “Della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti”.

Nel rispetto di quanto previsto dalle citate norme di legge e dalle deliberazioni ANAC n. 261 del 30/06/2023, n. 264 del 30/06/2023 (come modificata ed integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023) e n. 582 del 13/12/2023, il Comune di Pisa garantisce:

- il collegamento ipertestuale alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC, alla quale sono trasmesse tempestivamente le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati;
- la trasparenza delle soluzioni tecnologiche di cui al c. 1 dell'art 30 D. Lgs. n. 36/2023 utilizzate ai fini della propria attività di conduzione del ciclo di vita dei contratti pubblici ad es. portale start e acquisti in rete (compreso ASP, alla quale l'ente ha aderito nel 2021);
- la trasparenza di tutte le informazioni, dati e atti che devono essere pubblicati nel proprio sito istituzionale senza invio alla BDNCP presso l'ANAC, come previsto nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023.

Con delibera ANAC 495/2024 sono stati approvati tre schemi di pubblicazione ai sensi dell'art 48 del D. Lgs 33/2013 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazioni di cui agli artt. 4bis, 13 e 31. L'allegato A3 del presente PIAO riporta pertanto le specifiche degli aggiornamenti alla tabella trasparenza secondo la circolare emanata del RPCT in data 14.02.2025 prot. N 18582 (cfr. paragrafo 2.3.15 “*Aggiornamento secondo la tabella ANAC n. 495/2024*”)

Pertanto la tabella trasparenza allegata alla sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è stata aggiornata in base alle indicazioni di ANAC ed è stata elaborata tenendo conto “dell'albero della trasparenza” e, in stretta sinergia con il Piano Performance, definisce gli obiettivi da perseguire in tema di trasparenza.

Gli obblighi di pubblicazione rientrano nelle specifiche misure di prevenzione alla corruzione. La stessa Corte Costituzionale ha evidenziato, nella sentenza 20/2019, come la trasparenza sia diventata “principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Dalla Sezione Trasparenza, infatti, risultano tutti gli obblighi di comunicazione che ricadono sui Responsabili delle Strutture Comunali nonché il potere riconosciuto al RPCT, al fine di ottenere il rigoroso rispetto di tali obblighi.

La trasparenza, quindi, è il diritto dei cittadini e delle cittadine, in quanto tali e solo per il fatto di esserlo, di avere a disposizione tutti i dati e i documenti utili per essere sempre informati su tutti gli aspetti dell’attività amministrativa, sia politica che tecnico – burocratica.

Tra l’altro, questo diritto è chiaramente qualificato come “*livello essenziale delle prestazioni*”.

Qualificare in questo modo la trasparenza, significa che questa, nelle forme e con le modalità indicate nelle norme di riferimento (il D.Lgs n. 33/2013), rappresenta lo standard, qualitativo e quantitativo, che le amministrazioni devono obbligatoriamente assicurare per la piena fruizione dei diritti costituzionalmente garantiti. Questi standard devono essere assicurati su tutto il territorio nazionale e non ne è ammessa la modifica, se non in senso migliorativo per i beneficiari, che, in questo caso, sono tutti i cittadini e le cittadine.

Nel concreto, il diritto dei cittadini e delle cittadine alla trasparenza fa nascere l’obbligo per il Comune di rendere accessibili, per il tramite del sito istituzionale, tutta una serie di dati e documenti per consentire, a chiunque sia interessato, di conoscere l’organizzazione del Comune e la quantità di risorse impiegate per il suo funzionamento; gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere; gli strumenti e le risorse che ha a disposizione per raggiungere gli obiettivi che si è dato; gli obiettivi effettivamente raggiunti, in quanto tempo, e le risorse che ha effettivamente impiegato; come produce e distribuisce (sia direttamente che indirettamente) i propri servizi, a quali costi e con quale gradimento da parte dei clienti.

Lo scopo di tutto ciò è quello di favorire e incentivare, non solo la pura e semplice conoscenza di tutte queste informazioni, ma anche un vero e proprio controllo civico sull’operato del Comune, ampliando la diffusione delle conoscenze e consentendo, tra l’altro, la comparazione tra le varie esperienze amministrative.

Se il Comune non adempie a questo obbligo, tutti i cittadini e le cittadine possono chiedere e ottenere la pubblicazione di questi dati e documenti, utilizzando lo strumento dell’accesso civico.

Il nuovo concetto di trasparenza come accessibilità totale impone, non solo un obbligo di mettere a disposizione determinati dati e documenti, ma anche di metterli a disposizione in maniera comprensibile da parte dei destinatari. Tutto questo per consentire un diffuso controllo democratico sul complesso dell’attività amministrativa

e attivare, ove possibile, anche efficaci forme di partecipazione e di feedback. Questo, per quanto riguarda il “fronte” dei soggetti esterni all’Amministrazione.

Sul fronte interno, il binomio trasparenza – accessibilità consente all’Amministrazione di rendere conto delle proprie decisioni, scelte e azioni politiche e di essere responsabile per i risultati conseguiti (accountability); favorisce la capacità dell’ente di rispondere efficacemente alle variazioni delle condizioni in cui opera, modificandosi di conseguenza (responsivity); il tutto anche consolidando la propria immagine dal punto di vista della correttezza delle procedure e del rispetto delle norme (compliance).

I dati devono essere costantemente, e in ogni momento a disposizione, completamente comprensibili da chiunque li voglia conoscere, senza la necessità di un intervento amministrativo o tecnico da parte dell’amministrazione.

Il che implica che i dati e i documenti siano facilmente reperibili all’interno del sito istituzionale; velocemente e costantemente aggiornati.

Oltre a tutto ciò, i dati devono essere pubblicati in formato di tipo aperto e devono essere liberamente riutilizzabili, con gli unici obblighi di citarne la fonte e rispettarne l’integrità.

In questa prospettiva, l’accessibilità totale diventa anche un efficace strumento di prevenzione e contrasto della corruzione, poiché rende visibili il mancato rispetto dei principi che regolano l’attività amministrativa (prima di tutto, efficienza, efficacia, economicità e imparzialità) e le situazioni di cattivo funzionamento della macchina amministrativa.

Ogni anno, così come previsto dalle delibere ANAC e dai relativi allegati (scheda di attestazione, scheda di sintesi e griglia di rilevazione) l’Organismo di Valutazione dell’Ente ai sensi dell’art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e delle delibere ANAC, effettua la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella griglia di rilevazione e attesta la veridicità e l’attendibilità, alla data dell’attestazione, di quanto riportato nella griglia di rilevazione allegata rispetto a quanto pubblicato sul sito dell’amministrazione.

L’Organismo di Valutazione attesta l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo la griglia di rilevazione approvata con apposita deliberazione di Anac, che viene pubblicata, ogni anno, nella sezione di AT entro le date indicate da ANAC.

Per l’anno 2024, la delibera ANAC n.213/2024 ad oggetto “*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell’Autorità*” ha fornito indicazioni e illustrato le modalità di predisposizione delle attestazioni dell’OIV o Organismi con funzioni analoghe, in merito all’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione su AT.

L’Organismo di Valutazione del Comune di Pisa ha verificato i dati oggetto del

monitoraggio e le informazioni presenti sul sito in AT, ha esaminato la documentazione delle banche dati e la verifica puntuale, sul sito istituzionale e, a seguito del riscontro e della sussistenza delle informazioni e dei dati effettuata dai componenti dello stesso Organismo si è proceduto alla compilazione della griglia di rilevazione (di cui all'allegato 2.1 alla delibera 213/2024 dell'ANAC)

Da ciò ne è derivata la pubblicazione nella apposita sezione di AT della relativa scheda di sintesi, griglia di rilevazione e documento di attestazione.

Attraverso “Amministrazione Trasparente” il Comune di Pisa assicura a tutti la piena fruizione del diritto alla trasparenza.

Amministrazione Trasparente è organizzata, in sottosezioni di vari livelli, che si articolano, a loro volta, in sottosezioni di ulteriore livello, per consentire una migliore organizzazione e reperibilità dei contenuti, e rispecchia, nel contenuto, la tabella sulla trasparenza allegata al PTPCT

I documenti e i dati pubblicati in Amministrazione Trasparente devono essere:

- completi, integri e, per quanto riguarda i documenti, conformi all'originale;
- aggiornati continuamente e pubblicati entro tempi ristretti dalla loro formazione o efficacia;
- facilmente consultabili, chiari e comprensibili a chi legge, anche nel linguaggio usato;
- accessibili, nel senso di facilmente reperibili, da parte di chiunque, compresi coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

In Amministrazione Trasparente non possono essere pubblicati i dati personali e i dati identificativi, e i documenti che li contengono se, per assicurare il corretto e completo esercizio del diritto alla trasparenza, è sufficiente utilizzare misure di pseudonimizzazione, limitare la visibilità di dati o parti di documenti, o utilizzare altri strumenti idonei a tutelare altrimenti le esigenze di riservatezza.

Al fine di miglioramento progressivo e costante nella pubblicazione dei dati, il RPCT, anche durante l'anno 2024 ha impartito diverse direttive e sollecitato i vari adempimenti (anche tramite la struttura di supporto) attraverso varie note ed e-mail sugli adempimenti in materia trasparenza di cui all'allegato 3 del PTPCT 2024-2026.

Nel Piano performance 2024, sottosezione 2.2 PIAO, è stato assegnato come obiettivo di Ente (a cui concorrevano tutti i dipendenti) “la Trasparenza” intesa come adozione di misure finalizzate a garantire la pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento, dato e informazione elencati nella griglia di rilevazione approvata nel PTPCT.

Tale obiettivo è reiterato nel Piano Performance, sottosezione 2.2 PIAO 2025-2027.

❖ **Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg UE 679/2016)**

In merito alla compatibilità della nuova disciplina introdotta dal D.lgs. 101/2018, con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, l'ANAC ha chiarito che *“l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati”*.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è quindi rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o nei casi previsti dalla legge.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Anche in presenza di idoneo presupposto normativo, l'attività di pubblicazione di dati sui siti web per finalità di trasparenza non può comunque prescindere dal rispetto di tutti i principi di adeguatezza, pertinenza e minimizzazione di cui all'art. 5 del Reg UE 2016/679. Infatti a norma dell'art. 7 comma 3 e 4 laddove si disponga la pubblicazione sul proprio sito istituzionale di dati, informazioni e documenti che non si ha l'obbligo di pubblicare, si dovrà procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti (comma 3). Nel caso di atti o documenti oggetto invece di pubblicazione obbligatoria si dovrà procedere a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4).

Con riguardo ai rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), occorre precisare che il RPD, fino al 30.06.2020 era stato individuato nell'Ente in una professionalità esterna assolvendo ai compiti assegnati in base ad un contratto di servizio e costituendo esso stesso, figura di riferimento anche per il RPCT.

Il contratto di affidamento del servizio alla società esterna, giunto a scadenza in data 21.12.2019, è stato riaffidato alla stessa società per il primo semestre del 2020, fino al 30.6.2020.

Il Sindaco, avvalendosi della possibilità consentita dall'art. 37, par.6, del GDPR, ritenuto che, la funzione di RPD potesse essere adeguatamente assolta, dopo un anno e mezzo di supporto e consulenza da parte di un RPD esterno, attraverso personale interno all'Ente, a far data dal 01.07.2020, con atto n. 42, ha nominato Responsabile della Protezione dei Dati del Comune di Pisa, in ragione della qualifica rivestita, della formazione e delle competenze professionali possedute, l'avv.to Veronica Malfatti funzionario EQ, assegnata all'Ufficio del Segretario Generale.

❖ La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità

Nell'anno 2016, il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, norma cardine in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è stato interessato da un'importante modifica operata dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97.

La norma, oltre a ridefinire gli obblighi di pubblicazione a carico di tutte le pubbliche amministrazioni, ha ridisegnato i confini e la natura dell'accesso civico, sulla falsariga del Freedom of Information Act (FOIA) statunitense.

In origine, il punto focale della disciplina era rappresentato dall'obbligo delle amministrazioni di pubblicare determinati dati e documenti; a tale obbligo era correlato il diritto di chiunque vi avesse interesse a poterli reperire sulla Rete Civica comunale.

Oggi, invece, al centro dell'azione amministrativa si pone il *“diritto dei cittadini e delle cittadine di conoscere”* tutti quei dati e documenti che sono necessari a promuovere la partecipazione degli interessati a favorire il controllo sull'attività dell'amministrazione in relazione al perseguimento delle funzioni istituzionali e all'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico; questo diritto è esercitabile da chiunque, a prescindere dall'esistenza o meno di una relazione qualificata con il dato o il documento e senza necessità di motivazione alcuna.

Lo stesso decreto, però, consente al Comune di pubblicare, in base a una propria scelta, dati e documenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori.

A tale proposito occorre ricordare che anche l'articolo 10 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, noto come Testo Unico degli Enti Locali (TUEL), stabilisce che tutti gli atti dell'amministrazione comunale sono pubblici.

Questa pubblicità fa sì che il diritto del cittadino non sia condizionato dalla necessità di essere titolare di una particolare situazione giuridica differenziata, né da quella di un

interesse diretto, concreto e attuale a “entrare in contatto” con il dato o il documento richiesto; infatti, l’esercizio di questo diritto è equiparabile a un’azione popolare finalizzata a una più efficace e diretta partecipazione dei cittadini e delle cittadine all’attività amministrativa del Comune e alla realizzazione di un controllo più concreto sull’azione a questo svolta.

Questo diritto, tuttavia, non è totale e assoluto, ma incontra il limite della riservatezza delle persone, dei gruppi o delle imprese.

L’inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine dell’amministrazione.

Gli inadempimenti sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance.

2.3.14 L’accesso civico

La pubblicazione on line garantisce accesso illimitato alle informazioni per quanto concerne i soggetti. L’accesso è però limitato ai dati obbligatori identificati dal legislatore. Qualora non sia omessa la pubblicazione dei dati oppure non sia garantita la loro qualità, ogni cittadino può ricorrere all’istituto dell’accesso civico a partire dall’anno 2013.

Pertanto, se i dati e documenti non sono reperibili all’interno di Amministrazione Trasparente, chiunque sia interessato a vederli, leggerli e scaricarli, anche se non è cittadino o cittadina di Pisa, può esercitare il diritto di accesso civico, e chiedere che vengano messi a disposizione di tutti.

In materia di accesso si distinguono i tre tipi di accesso :

1)Accesso procedimentale

L.241/1990

2)Accesso civico semplice

D.Lgs. 33/2013

3)Accesso civico generalizzato

D.Lgs 97/2016

- 1) Per quanto riguarda l’Accesso procedimentale, questo è limitato a soggetti qualificati ed è limitato rispetto ai documenti prodotti nell’ambito di un procedimento
- 2) Per quanto riguarda l’Accesso civico semplice (ex art 5 comma 1 D.Lgs 33/2013), questo è illimitato rispetto ai soggetti ed è limitato rispetto ai documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria
- 3) Per quanto riguarda l’Accesso civico generalizzato (FOIA) (ex art 5 comma 2 D.Lgs 97/2016) , questo è illimitato rispetto ai soggetti ed è illimitato (in

principio, salvo il bilanciamento con altri interessi e principi) rispetto ai dati e informazioni oggetto di pubblicazione. Tutti i dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, possono essere oggetto di richiesta. (Istituto in vigore dal 23.12.2016 regolato dalle Linee ANAC 1309/2017).

In particolare:

1.ACCESSE CIVICO SEMPLICE

Nel caso in cui i dati e i documenti indicati nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT non siano pubblicati in Amministrazione Trasparente, è possibile inviare una semplice segnalazione al Responsabile anticorruzione (via mail o PEC, via fax, per posta o consegnandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP).

Il Responsabile anticorruzione, dopo aver verificato che effettivamente i dati e i documenti indicati nella segnalazione non sono presenti in Amministrazione Trasparente, ne dispone la pubblicazione e comunica al “segnalante” il link a cui sarà possibile reperirli.

2.ACCESSE CIVICO GENERALIZZATO (FOIA)

La principale novità del d.lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza ha riguardato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel novellato art. 5, co. 2, del d.lgs. 33/2013. In virtù delle disposizioni del comma richiamato, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza. Si tratta di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Nel caso in cui la pubblicazione di alcuni dati e documenti che si ritiene siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico non è prevista nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT e si vogliono vedere o averne una copia, è possibile inviare all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) una richiesta specifica.

Il Responsabile dell'URP trasmetterà la richiesta al Dirigente competente, il quale verificherà se i dati e i documenti siano effettivamente necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico e che non ci siano motivi di riservatezza (individuati da disposizioni di legge) che ne impediscono l'accesso civico

generalizzato. Se questa verifica sarà positiva, il Dirigente competente trasmetterà i dati e documenti all'URP affinché siano forniti al richiedente; in caso contrario, il Dirigente competente comunicherà all'URP i motivi per cui la richiesta non può essere accolta e l'URP li renderà noti al richiedente;

L'accesso civico generalizzato non ha sostituito l'accesso civico semplice previsto dall'art 5. Comma 1 del D.Lgs 33/2013 e s.m.i

3.ACCESSE CIVICO PROPOSITIVO

la pubblicazione di alcuni dati e documenti che si ritiene siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico non prevista nella Tabella Trasparenza, allegata al PTPCT e si vuole che questi vengano pubblicati in Amministrazione Trasparente, è possibile inviare al Responsabile anticorruzione (via mail o PEC, via fax, per posta o consegnandola all'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) una semplice richiesta di pubblicazione di questi dati e documenti, indicando le ragioni per cui si ritiene che questi siano necessari a favorire il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'uso delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico e, di conseguenza, se ne richiede la pubblicazione.

Il Responsabile anticorruzione verifica che effettivamente questi dati e documenti sono necessari a favorire il controllo e a promuovere la partecipazione pubblica e che non ci sono motivi di riservatezza (individuati da disposizioni di legge) che ne impediscono la pubblicazione.

Se questa verifica è positiva, il Responsabile anticorruzione dispone la pubblicazione dei dati e dei documenti richiesti, comunica al richiedente il link a cui sarà possibile trovarli e ne dispone l'inserimento nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione al primo aggiornamento utile, affinché, da quel momento in poi, siano sempre pubblicati in Amministrazione Trasparente.

In caso contrario, comunica al richiedente i motivi per cui la richiesta non può essere accolta.

Tutte le informazioni che riguardano l'accesso civico, le modalità per esercitare questo diritto e la modulistica necessaria sono reperibili in Amministrazione Trasparente ai seguenti indirizzi:

<https://www.comune.pisa.it/Servizi/Accesso-civico>

<https://www.comune.pisa.it/Servizi/Accesso-civico-generalizzato>

Attualmente l'accesso civico è disciplinato dalla deliberazione della Giunta Comunale del 21 febbraio 2017 n. 25 "Disciplina transitoria dell'accesso civico", in attesa della revisione generale e completa della disciplina dell'accesso, mediante l'approvazione, da parte del Consiglio Comunale, dello specifico regolamento.

2.3.15 Aggiornamento secondo la tabella ANAC n. 495/2024

Con delibera n. 495/2024, Anac ha approvato 3 nuovi schemi ai sensi dell'art 48 del D.Lgs 33/2013, allegati alla stessa delibera, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4 bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione).

Anac ha anche approvato un documento contenente *“istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione”* contenente raccomandazioni in merito all'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di AT e per la successiva attività di controllo dei dati pubblicati.

L'Anac puntualizza così nei modelli e negli schemi predisposti, disposizioni finalizzate a chiarire:

1. i requisiti di qualità delle informazioni diffuse;
2. le procedure di validazione;
3. i controlli anche sostitutivi;
4. i meccanismi di garanzia e correzione attivabili su richiesta di chiunque vi abbia interesse
5. le competenze professionali richieste per la gestione delle informazioni diffuse attraverso i siti istituzionali

Per ognuno dei citati profili valgono le seguenti indicazioni:

- Requisiti di qualità del dato
- Procedura di validazione
- Controlli, anche sostitutivi
- Meccanismi di garanzia e correzione
- Competenze professionali richieste per la gestione delle informazioni diffuse attraverso i siti istituzionali

In conformità a quanto stabilito da delibera Anac 495/2024, che ha concesso un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni di AT rispetto ai predetti schemi relativi agli art.4 bis, 13 e 31, il RPCT ha emanato una circolare in data 14.02.2025 prot. n. 18582 indirizzata a tutti i dirigenti dell'Ente, contenete specifiche direttive in merito e con il modello della scheda di validazione.

Tutte le Direzioni nella responsabilità dirigenziale di ciascuna, saranno impegnate per l'applicazione delle direttive ANAC a:

- 1) implementare nuovi “modelli” che consentano di assolvere agli obblighi di pubblicazione di cui agli articoli sopracitati, in conformità agli schemi adottati, in collaborazione con la ditta che ha sviluppato il sito istituzionale ed eventualmente con quelle che gestiscono i software di gestione dati delle rispettive direzioni implicate.
- 2) completare la scheda per la procedura di validazione dei dati da pubblicare in Amministrazione Trasparente ex art. 6 del Dlgs 33/2013 e trasmetterla tempestivamente al RPCT per la successiva fase di controllo e monitoraggio. La scheda è definita come “un processo che assicura la corrispondenza dei dati finali (pubblicati) con una serie di caratteristiche qualitative”. Qualora i dati rispettino tutti i requisiti di qualità previsti, i dirigenti ne attesteranno la pubblicabilità, in caso contrario se i dati si rivelassero in tutto o in parte non conformi e/o non rispettosi dei requisiti di qualità, i dirigenti responsabili della validazione segnaleranno al RPCT che il dato è pubblicabile provvisoriamente o non è pubblicabile, in quanto le difformità sono macroscopiche.

Di tali segnalazioni il RPCT terrà conto nel monitoraggio della sezione “Amministrazione trasparente”.

Per adempiere alle prescrizioni ANAC, l'allegato A3 alla Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza - del presente PIAO, è stato rivisitato per gli obblighi oggetto di aggiornamento previsti dai tre schemi riportando il termine di scadenza per la pubblicazione dei dati, che, là dove non specificato dalla legge, secondo una congrua interpretazione del concetto di tempestività, è stato fissato in 10 giorni.

In prima applicazione il termine di pubblicazione degli obblighi è stato, altresì, indicato anche per le altre sezioni della tabella trasparenza allegata al PIAO al fine di affinare i successivi step di monitoraggio e avviare un processo migliorativo del rispetto dei tempi.

La tabella ha infatti definito anche i tempi di monitoraggio semestrale e i relativi esiti che il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, effettuerà sulla pubblicazione dei dati di tutti gli obblighi di pubblicazione, ciò al fine di

intraprendere le adeguate iniziative e porre in atto i rimedi in caso di inadempimento.

Resta inteso che un primo controllo sulla pubblicazione deve essere effettuato, in autovalutazione, dai Dirigenti delle strutture chiamate ad adottare le misure, eventualmente coadiuvati dai referenti indicati negli atti organizzativi di competenza.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), del DM n. 132 del 30.06.2022, la presente sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

❖ Il contesto interno

Relativamente all'analisi del contesto interno appare prima di tutto fondamentale analizzare la struttura organizzativa, la dotazione organica effettiva (tempo pieno e part time) e l'eventuale piano occupazionale nella prospettiva di esprimere qualitativamente e quantitativamente, anche in termini prospettici, il contingente di personale.

L'analisi del contesto interno deve estrinsecarsi in una complessiva analisi dei processi organizzativi previo esame della struttura organizzativa dei ruoli e delle responsabilità interne, delle politiche, degli obiettivi e delle strategie anche utilizzando dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti dagli esiti del controllo interno.

❖ Il comune: il funzionamento

In particolare, il Comune:

- promuove lo sviluppo economico, sociale e culturale della comunità, finalizzato all'affermazione dei valori umani e al soddisfacimento dei bisogni individuali e collettivi, alla tutela e salvaguardia dell'ambiente, alla tutela del lavoro e dei diritti dei lavoratori, alla valorizzazione delle risorse culturali, storiche e artistiche della città di Pisa;
- concorre alla determinazione delle condizioni necessarie per rendere effettivi i diritti di tutti i componenti la comunità locale e di coloro che scelgono di insediarsi per necessità transitoria ed in particolare degli appartenenti alle categorie più deboli ed emarginate;
- favorisce l'utilizzazione della proprietà privata in funzione sociale e promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale della comunità e di coloro che scelgono di insediarsi per necessità transitoria attraverso l'indirizzo ed il coordinamento dell'iniziativa economica pubblica e privata sul territorio;
- riconosce nella pace un diritto fondamentale degli uomini, delle donne e dei popoli; a tal fine il comune promuove nella comunità locale iniziative culturali, di ricerca, di educazione, di informazione, di cooperazione alla pace e favorisce lo scambio e l'integrazione culturale tra i popoli, valorizzando il rispetto e la tutela delle diversità etniche, linguistiche, culturali, religiose e politiche, anche

attraverso la promozione dei valori della cultura della tolleranza le diverse culture che convivono nella città. Il comune sostiene iniziative miranti all'unità politica ed economica dell'Europa;

- valorizza ed incentiva le forme di volontariato, di associazionismo e cooperazione nazionale ed internazionale, assicurando alle organizzazioni del volontariato ed alle associazioni la propria collaborazione e garantendo la loro partecipazione all'attività del comune;
- promuove l'attività sportiva garantendo l'educazione motoria ai giovani e la pratica sportiva di ogni fascia di età, favorendo a tal fine il coinvolgimento delle federazioni sportive, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive senza fini di lucro;
- contribuisce a garantire il diritto allo studio, curando in modo particolare l'adempimento dell'obbligo scolastico da parte di tutti i cittadini e le cittadine e promuovendo iniziative di formazione permanente e ricorrente;
- promuove azioni per favorire nella comunità locale pari opportunità tra donne e uomini, per perseguire il riequilibrio dei ruoli sociali e delle rappresentanze attraverso tutti gli strumenti ritenuti più idonei ed in particolare avvalendosi del consiglio cittadino per le pari opportunità. Coordina tempi e modalità dei servizi per rispondere alle esigenze dei cittadini e delle cittadine, delle famiglie, delle lavoratrici e dei lavoratori;
- favorisce il coinvolgimento diretto della collettività nella gestione della cosa pubblica, garantendo la massima trasparenza e pubblicità delle procedure e l'accesso dei cittadini e delle cittadine agli atti e alle informazioni in possesso dell'amministrazione;
- assicura, nelle forme previste dallo Statuto, la partecipazione alla vita politica e amministrativa di tutti coloro, singoli o associati, che fanno parte della popolazione presente sul territorio comunale;
- concorre a garantire il diritto alla salute, predisponendo interventi idonei ad assicurare la salubrità dell'ambiente urbano e di lavoro e promuovendo una diffusa educazione sanitaria; opera per il completo abbattimento delle barriere architettoniche e promuove lo sviluppo di un efficiente servizio di assistenza sociale, con particolare riferimento agli anziani, ai minori, agli invalidi ed ai portatori di handicap, ai tossicodipendenti, agli immigrati e ai nomadi;
- riconosce a tutti i bambini i diritti sanciti dalla convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia, adottando in primo luogo forme di consultazione per le scelte che li riguardano ed operando per la realizzazione di una adeguata rete di servizi. Promuove l'impegno formativo dei genitori, educatori, animatori e riconosce il ruolo fondamentale dei bambini, ragazzi e giovani nella vita della comunità locale.

(dallo Statuto comunale, articoli 1,2 e 3)

Il Comune, quando svolge i propri compiti ed esercita le proprie funzioni, non è libero di operare le proprie scelte, sia per quanto riguarda la scelta degli obiettivi da perseguire e raggiungere, sia in relazione ai modi e ai tempi per raggiungerli.

Infatti, deve sempre e comunque tenere presente e finalizzare la propria attività, sia politica che amministrativa, alla cura degli interessi della collettività che amministra, osservando e rispettando alcuni principi fondamentali.

In particolare si tratta dei principi di:

LEGALITÀ



il Comune deve svolgere la sua attività ed esercitare i suoi poteri solo quando lo stabilisce una legge, nel modo e con i limiti che la stessa legge gli impone ed esclusivamente per gli scopi che questa indica

UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ



quando il Comune agisce, non può discriminare le posizioni dei soggetti coinvolti dalla sua azione, né tra di loro, né nei confronti dello stesso comune. Prima di agire, deve accertare e valutare tutti gli interessi coinvolti; questi interessi possono essere sacrificati o limitati solo nella misura strettamente indispensabile a difendere l'interesse pubblico (che, in quanto pubblico, riguarda, comunque, tutta la collettività)

BUON ANDAMENTO



l'azione del Comune deve essere adeguata, appropriata e proporzionata in rapporto alle esigenze che derivano dalla necessità di tutelare gli interessi della collettività amministrata

RESPONSABILITÀ



quando il Comune agisce, prima di agire, deve prevedere e valutare le conseguenze della propria attività e adottare, se necessario, le misure correttive adeguate

EFFICIENZA



il Comune deve svolgere la propria attività ed esercitare i propri poteri utilizzando in maniera ottimale le risorse e i mezzi che ha a disposizione

EFFICACIA



il Comune deve raggiungere gli obiettivi che si è dato adottando le misure che risultano più idonee

INTEGRITÀ



quando il Comune agisce, garantendo sempre e comunque il rispetto della legge, deve perseguire solo e soltanto gli interessi della collettività che amministra e alla cura di questi interessi deve indirizzare le proprie decisioni e i propri comportamenti.

3.1.1 Il Comune: l'organizzazione

Occorre esaminare il contesto organizzativo interno del Comune di Pisa, i ruoli e mansioni in capo ai vari soggetti attraverso l'analisi della struttura organizzativa ponendo l'attenzione alle diverse competenze e responsabilità interne.

La macrostruttura vigente, adottata a seguito delle deliberazioni G. C. 181 del 01.08.2023 e n. 212 del 14.09.2023 ed entrata in vigore a decorrere dal 01/10/2023, è stata modificata con deliberazione G. C. n. 43 del 06/03/2025 che ha previsto due modifiche con decorrenza, rispettivamente, dal 15/03/2025 e dal 01/06/2025.

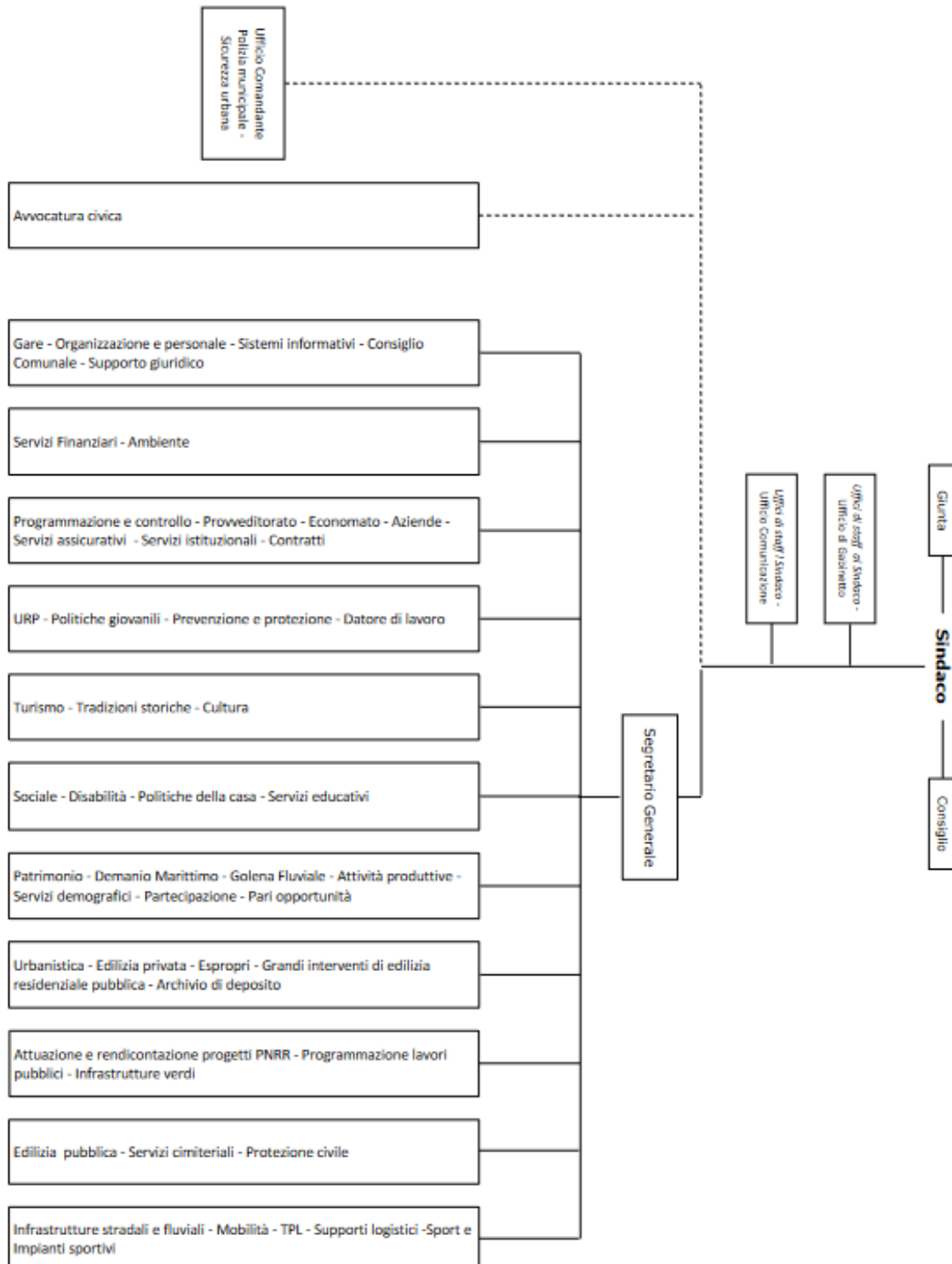
A seguire si riportano:

- 1) la struttura organizzativa vigente nel periodo 01/01/2025 – 14/03/2025; deliberazioni G.C. n.181/2023 e n. 2012/2023
- 2) l'organigramma dell'Ente a decorrere dal 15/03/2025 – deliberazione G.C. n. 43/2025;
- 3) la struttura vigente a decorrere dal 15/03/2025 al 31/05/2025 – deliberazione G.C. n. 43/2025;
- 4) l'organigramma dell'Ente a decorrere dal 01/06/2025 - deliberazione G.C. n. 43/2025;
- 5) la struttura vigente a decorrere dal 01/06/2025 - deliberazione G.C. n. 43/2025;

1. La struttura organizzativa del Comune dal 01/10/2023 al 14/03/2025:

Direzione/Ufficio	
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-01 INTERIM (<i>Dirigente D08</i>)
Gare -Organizzazione e Personale-Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	DIREZIONE-02
Patrimonio-Servizi Finanziari	DIREZIONE-03
Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	DIREZIONE-04
Urp-Politiche Giovanili-Pari Opportunità-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	DIREZIONE-05
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	DIREZIONE-06
Sociale-Disabilità-Politiche Della Casa-Servizi Educativi	DIREZIONE-07
Ambiente - Demanio Marittimo - Golena Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici - Partecipazione	DIREZIONE-08
Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	DIREZIONE-09
Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	DIREZIONE-10
Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali–Sport-Protezione Civile	DIREZIONE-11
Infrastrutture Stradali E Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici	DIREZIONE-12
Ufficio del Segretario Generale	
Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	

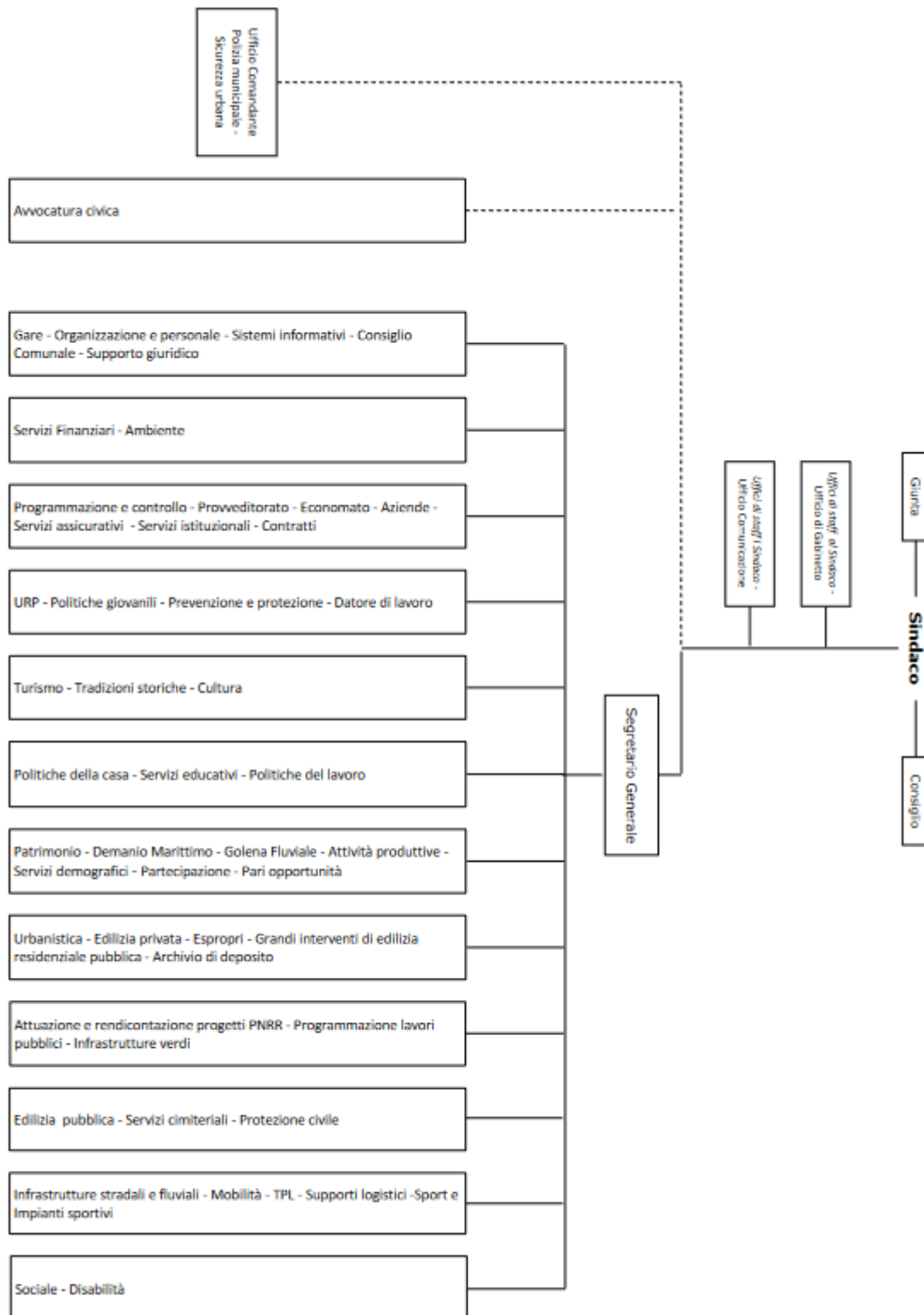
2. Organigramma a decorrere dal 15/03/2025 al 31/05/2025– deliberazione G.C. n. 43/2025



3. La struttura organizzativa del Comune dal 15/03/2025 al 31/05/2025:

Direzione/Ufficio	
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-01 INTERIM (<i>Dirigente D08</i>)
Gare -Organizzazione e Personale-Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	DIREZIONE-02
Servizi Finanziari - Ambiente	DIREZIONE-03
Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	DIREZIONE-04
Urp-Politiche Giovanili-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	DIREZIONE-05
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	DIREZIONE-06
Sociale-Disabilità-Politiche della Casa-Servizi Educativi	DIREZIONE-07
Patrimonio - Demanio Marittimo - Golena Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici – Partecipazione – Pari Opportunità	DIREZIONE-08
Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	DIREZIONE-09
Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	DIREZIONE-10
Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali-Protezione Civile	DIREZIONE-11
Infrastrutture Stradali E Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici- Sport e Impianti sportivi	DIREZIONE-12
Ufficio del Segretario Generale	
Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	

4. Organigramma a decorrere dal 01/06/2025 – deliberazione G.C. n. 43/2025



5. La struttura organizzativa del Comune dal 01/06/2025– deliberazione G.C. n. 43/2025

Direzione/Ufficio	
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-01 INTERIM (<i>Dirigente D08</i>)
Gare -Organizzazione e Personale-Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	DIREZIONE-02
Servizi Finanziari - Ambiente	DIREZIONE-03
Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	DIREZIONE-04
Urp-Politiche Giovanili-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	DIREZIONE-05
Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	DIREZIONE-06
Politiche della Casa – Servizi educativi – Politiche attive del lavoro	DIREZIONE-07
Patrimonio - Demanio Marittimo - Golena Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici – Partecipazione – Pari Opportunità	DIREZIONE-08
Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	DIREZIONE-09
Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	DIREZIONE-10
Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali–Protezione Civile	DIREZIONE-11
Infrastrutture Stradali E Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici- Sport e Impianti sportivi	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità	DIREZIONE-13
Ufficio del Segretario Generale	
Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	

Nell'anno 2024, a seguito dei nuovi incarichi dirigenziali conferiti a decorrere dal 01/10/2023 fino al 30/09/2026, non si sono registrate variazioni nell'area dirigenziale. Si è, invece, proceduto, a seguito di procedura selettiva esterna, alla nomina del Comandante dell'Ufficio

autonomo di rilevante complessità denominato “Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana”, tramite conferimento dell’incarico di alta specializzazione ex art. 110, c.1 D. Lgs. 267/2000, e mediante attribuzione di incarico di Elevata Qualificazione. Tale incarico decorre dal 01/04/2024 fino al 31/03/2025, ed è eventualmente prorogabile. Nell’anno 2025, a seguito della modifica alla microstruttura, sono, invece stati, conferiti dal 15/03/2025 n. 5 nuovi incarichi dirigenziali relativi alle Direzioni n. 3, n. 5, n. 8, n. 11 e n.12 con decorrenza fino al 14/03/2028. A decorrere dal 01/06/2025 si avranno due nuovi incarichi dirigenziali relativi alla Direzione n. 7 ed alla nuova Direzione 13.

In base alla macrostruttura attualmente operativa³, la struttura organizzativa dell’Ente è articolata in:

- **Direzioni:** strutture organizzative caratterizzate, per i loro compiti e i loro obiettivi, dalla necessità di un indirizzo organizzativo e gestionale unico e unitario. A queste strutture sono assegnati obiettivi e le risorse per raggiungerli. La direzione opera sotto la diretta ed esclusiva responsabilità di un dirigente.
- **Uffici Autonomi di rilevante complessità:** strutture organizzative di diretta competenza funzionale del Sindaco, caratterizzati da elevata responsabilità di prodotto e di risultato; ad essi sono preposti dipendenti inquadrati nell’Area dei Funzionari e E.Q., con incarico di Elevata Qualificazione (ex posizione organizzativa), conferito direttamente dal Sindaco.

Le Direzioni si articolano in

Uffici: strutture organizzative caratterizzate da omogeneità di compiti e funzioni, cui sono assegnati complessi di risorse umane, finanziarie e strumentali. L’ufficio opera, di norma, sotto la direzione di personale titolare di incarico di posizione organizzativa.

A loro volta, gli uffici possono articolarsi in

Unità Operative: rappresentano l’unità organizzativa elementare e si caratterizzano per la specializzazione dei propri compiti e attività.

L’unità operativa si colloca all’interno di un ufficio oppure può essere collocata alle dirette dipendenze del dirigente.

Per lo svolgimento coordinato di specifiche funzioni e attività, sono previste anche **Strutture di coordinamento interfunzionale**⁴. Si tratta di:

- **unità di coordinamento interfunzionale:** unità di coordinamento e gestione trasversale di processi strategici o gestionali particolarmente complessi. Sono strutture organizzative temporanee, create per l’integrazione interfunzionale tra le varie strutture dell’ente, per il raggiungimento di particolari obiettivi e il perseguimento di particolari strategie;
- **comitato di coordinamento:** organismo di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio dell’attività dell’ente;

³ Articolo 8 del regolamento sull’assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012 aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 01/08/2023)

⁴ Articoli da 16 a 18 del regolamento sull’assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012)

- **conferenza dei dirigenti:** un organismo per l'informazione, l'esame e la discussione di argomenti di rilevanza generale, che riguardano l'organizzazione e la gestione dell'ente (con esclusione di argomenti di competenza o rilevanza sindacale).

3.1.2 Il Comune: il personale

Il Comune di Pisa conta complessivamente, al 01 Gennaio 2025, n. 674 dipendenti.

Dipendenti del Comune di Pisa per area (1) e Direzione/Ufficio (2) compreso personale a tempo determinato e ex art 90 (fonte Ufficio Personale – dati al 01.01.2025)

1) i dati contengono anche il personale a tempo determinato delle varie aree

	Area Amministrativa o contabile	Area Tecnica	Area Vigilanza	Avvocatura	Area culturale	Area Informatica	Area Socio Pedagogica	Supporto Organi Politici	tot
Segretario Generale	1								1
Dirigenti	7	4						1	12
Funzionari ed E.Q.	54	42	15	2		2	9	1	125
Istruttori	181	46	114			4	64	2	411
Operatori Esperti	61	64							125
tot	304	156	129	2		6	73	4	674

Dei 674 dipendenti, 652 sono a tempo indeterminato e 22 a tempo determinato..

- Dirigenti:

In totale i dirigenti sono 12, dei quali 8 di ruolo, 3 a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 c.1 del Testo Unico degli Enti Locali e 1 a tempo determinato, inquadrato come dirigente di supporto agli organi di direzione politica, nominato ai sensi dell'articolo 90 del Testo Unico degli Enti Locali (Portavoce del Sindaco). A decorrere dal 20/01/2025 i dirigenti a tempo indeterminato sono passati a n. 9 a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato del funzionario tecnico titolare fino a quella data di uno dei 3 incarichi a tempo determinato ex art. 110 c.1.

Per quanto riguarda i profili di appartenenza: 7 sono dirigenti amministrativi; 4 appartengono al profilo tecnico, 1 al supporto organi politici.

- Personale di area non dirigenziale:

Tra il personale non dirigenziale a tempo indeterminato l'Area più numerosa è quella degli Istruttori con 411 dipendenti; l'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione è composta da 125 dipendenti così come 125 dipendenti appartengono all'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B).

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, dei 22 dipendenti complessivi, 10 sono assegnati alla copertura dei posti presso le strutture educative (scuole materne e asili nido), 2 nell'area tecnica, a supporto dei progetti PNRR, 1 in qualità di Alta specializzazione ex art. 110, c, 1 Comandante è assegnato all'Ufficio autonomo di rilevante complessità della Polizia Municipale ed 1 è assegnato al servizio di trasporto scolastico.

Alle attività di supporto degli organi di direzione politica, oltre al dirigente evidenziato in precedenza, sono assegnati 3 dipendenti tutti con profilo amministrativo contabile, di cui 1 inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. e 2 nell'Area degli Istruttori;

2) Dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Pisa per area e Direzione

***ULTIMA MACROSTRUTTURA DELIBERA GC 181/2023 (FONTE UFFICIO PERSONALE – DATI AL 01/01/2025)**

Direzione/Ufficio		Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari e E.Q.	Dirigenti	totale
1	Avvocatura (interim)	1	3	1	Interim D-8	5
2	Gare -Organizzazione e Personale- Sistemi Informativi-Consiglio Comunale-Supporto Giuridico	5	31	11	1	
3	Patrimonio-Servizi Finanziari	1	15	7	1	
4	Programmazione e Controllo-Provveditorato-Economato-Aziende-Servizi Assicurativi-Servizi Istituzionali-Contratti	41 (di cui 1 t. dete)	22 (di cui 2 art. 90)	9 (di cui 1 art. 90)	2 (di cui 1 art. 90)	
5	Urp-Politiche Giovanili-Pari Opportunità-Prevenzione e Protezione-Datore Di Lavoro	4	8	3	1	
6	Turismo -Tradizioni Storiche - Cultura	12	13	5	1	
7	Sociale-Disabilità-Politiche Della Casa-Servizi Educativi	7	82 (di cui 10 t. dete)	19	1	
8	Ambiente - Demanio Marittimo - Golea Fluviale - Attività Produttive - Servizi Demografici - Partecipazione	24	49	15	1	
9	Urbanistica – Edilizia Privata – Espropri - Grandi Interventi Di Edilizia Residenziale Pubblica - Archivio Di Deposito	4	31	9	1 t. dete	
10	Attuazione e Rendicontazione Progetti PNRR-Programmazione Lavori Pubblici-Infrastrutture Verdi	1	6	13 (di cui 2 t. dete)	1 t. dete	
11	Edilizia Pubblica - Servizi Cimiteriali–Sport-Protezione Civile	11	20	11	1	
12	Infrastrutture Stradali e Fluviali-Mobilità-Tpl-Supporti Logistici	11	5	5	1 t. dete	
	Ufficio del Segretario Generale		4	3	Seg. Gen. 1	
	Ufficio Comandante Polizia Municipale-Sicurezza Urbana	3	122	14 (di cui 1 t. dete)	D-02 per funzioni indelegabili	
totale		125	411	125	13	674

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa.

Con la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali, in data 16.11.2022, il Comune di Pisa ha avviato l'iter per l'approvazione del nuovo regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile, previo confronto con i soggetti sindacali, come previsto dall'art. 5 del nuovo CCNL, in materia di:

- criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto,
- criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto,
- criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Il confronto sindacale si è concluso a settembre 2024 e, a seguito anche delle interlocuzioni intercorse con l'Organismo paritetico per l'innovazione, il Comune di Pisa a dicembre 2024 ha approvato con deliberazione di G.C. n. 328 il nuovo *“Regolamento per la disciplina del lavoro agile per il personale dipendente del Comune di Pisa”*.

Con il nuovo regolamento sono stati definiti i criteri per l'attribuzione del lavoro agile ai dipendenti.

L'accesso al lavoro agile sarà consentito fino alla percentuale del 30% a livello di ente. La possibilità di accedere al lavoro agile avviene a seguito della presentazione di un Avviso interno di validità biennale ai sensi del quale i dipendenti presentano una domanda di partecipazione a seguito della verifica delle condizioni oggetto di priorità e nel rispetto dei criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro ammissibili in modalità agile.

La percentuale massima di domande di lavoro agile autorizzabili fissata al 30% è determinata sul numero dei dipendenti in servizio al 01/01 dell'anno di riferimento del bando. Il calcolo del 30% avviene tenuto conto di tutto il personale compresi i “soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute”; tale categoria sarà autorizzata ai sensi delle leggi vigenti (e della Direttiva Ministeriale del 29 dicembre 2023) anche oltre la quota del 30%.

I dipendenti che presentano domanda in possesso delle “priorità” di cui al regolamento, avranno accesso al lavoro agile per il periodo di due anni anche qualora superino il limite del 30%.

In caso di istanze complessivamente superiori al 30% dei posti, per i dipendenti non in possesso dei requisiti di “priorità” previsti dal regolamento, verrà elaborata per questi ultimi una graduatoria sulla base di criteri di preferenza sempre previsti nel regolamento.

Una prima valutazione di ammissibilità delle domande pervenute sarà effettuata dal dirigente di settore che, in considerazione delle condizioni organizzative del servizio e delle mansioni assegnate al dipendente, rilascerà il nulla osta alla possibilità di adesione del dipendente al lavoro agile.

Nella valutazione di ammissibilità dovrà essere assicurato/a:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza autorizzando al massimo n. 2 giornate lavorative in modalità agile per settimana di cui solamente n. 1 giornata lunga (con rientro pomeridiano).

I dirigenti, al fine di salvaguardare soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, possono autorizzare, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato. Tale clausola di autorizzazione residuale è da intendersi come recepimento della Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Istruzione.

E' possibile, inoltre, svolgere attività di formazione in lavoro agile compatibilmente con il principio di non frazionabilità della giornata per corsi che impegnano oltre la metà della giornata lavorativa (e dunque non poche ore) a patto che non si incida minimamente sui servizi e sul funzionamento degli uffici. L'attività di formazione in modalità agile, nel rispetto dei requisiti citati, in considerazione della minor durata del periodo da svolgere da remoto, sarà autorizzata direttamente dal dirigente di competenza, previo invio dell'accordo e senza partecipazione all'avviso previsto nel regolamento.

Come previsto anche dal CCNL della dirigenza (CCNL 16.07.2024), fermi restando le priorità sancite dalle normative specifiche, il dirigente, considerati opportunamente gli obiettivi e le necessità tecniche di servizio, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, valutando richieste di accesso per temporanei motivi personali o familiari, autorizzando con appositi accordi individuali periodi di lavoro agile non superiori a sei mesi.

Il nuovo regolamento, persegue le seguenti strategie/obiettivi di sviluppo:

1. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile **non dovrà pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi** a favore degli utenti. Anche durante l'intero periodo emergenziale l'Amministrazione ha sempre assicurato che l'attività agile non pregiudicasse in alcun modo o riducesse la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Tale presupposto rimane e sarà essenziale nella fase di individuazione dei processi e delle attività di lavoro che verranno individuate nel nuovo regolamento sul lavoro agile, che verrà approvato a seguito di confronto sindacale di cui sopra.
Nel regolamento, nella valutazione delle domande presentate da parte dei dipendenti per poter accedere alla prestazione lavorativa in modalità agile, il dirigente di assegnazione deve rispettare i criteri previsti nel regolamento per le attività possibili in modalità agile e per le attività escluse.
2. Viene assicurata **un'adeguata rotazione del personale** che può prestare lavoro in modalità agile e viene assicurata, per ciascun lavoratore, la prestazione

lavorativa in presenza. Il regolamento, come stabilito in sede di confronto sindacale, ha prestabilito una **percentuale massima (30%) di personale** che possa lavorare in modalità agile.

Il calcolo del 30% avviene tenuto conto di tutto il personale compresi i “soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute”, tale categoria sarà autorizzata ai sensi delle leggi vigenti (e della Direttiva Ministeriale del 29 dicembre 2023) anche oltre la quota del 30%.

All'interno di questa percentuale sarà assicurata la rotazione di chi possiede i criteri soggettivi preferenziali, attribuendo un punteggio di preferenza ai dipendenti che nell'anno precedente non hanno usufruito del lavoro agile. Nel regolamento sono altresì individuate le situazioni degne di tutela e considerate prioritarie in relazione alla conciliazione vita-lavoro.

3. L'amministrazione ha sempre adottato, e continuerà ad adottare, ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di **misure idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore** nello svolgimento della prestazione agile. Lo smart working è garantito mediante l'utilizzo di connessioni verso le proprie postazione d'ufficio. Per far ciò vengono utilizzati apparati Firewall che permettono, mediante l'utilizzo di Software proprietari per la gestione delle VPN (Virtual Private Network), la connessione sicura dalla rete dell'abitazione alla rete comunale. La VPN sopra citata, al momento della sua attivazione, crea un tunnel dedicato e criptato per la connessione tra le parti. La VPN al momento della sua attivazione, scambia dei certificati ogni volta diversi (questo per aumentare il grado di sicurezza) tra la rete locale e la rete comunale e mantiene inaccessibile da terzi il canale di connessione. Una volta instaurata la connessione VPN tra la rete locale e comunale, i dipendenti hanno accesso diretto mediante l'utilizzo del Desktop Remoto, alla postazione in ufficio e possono operare come se fossero fisicamente nei locali comunali. In affiancamento a questi sistemi di gestione della sicurezza perimetrale, questo ente utilizza anche un software antivirus che permette di aumentare la sicurezza della rete locale per quanto riguarda sia i dati provenienti dalla navigazione web, sia i dati scambiati tra le postazioni e le periferiche di archivio collegate direttamente ai pc.
4. Non potrà essere svolta attività in modalità agile senza l'accertamento di **assenza di lavoro arretrato** o, in alternativa, senza l'adozione di piani di smaltimento. Negli accordi individuali, il dirigente dichiara l'assenza di lavoro arretrato o indica le modalità di smaltimento, se presente lavoro arretrato.
5. Attualmente **non è stata prevista la fornitura al personale dipendente di apparati digitali e tecnologici** per lo svolgimento della prestazione di lavoro agile. I dipendenti che svolgono prestazione di lavoro in modalità agile utilizzano PC e connessione internet privati; per chi ha in dotazione una SIM con traffico dati fornita dall'ente può disporre, potenzialmente, della connessione dati fornita dall'utenza assegnata.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

3.3.1 Introduzione

Anche il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del dlgs 165/2001, nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 costituisce la sezione 3.3 del PIAO 2025-2027.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D. Lgs.165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Sulla base di quanto sopra citato, la direzione personale ha preso atto delle ricognizioni di fabbisogni di personale inoltrate dai dirigenti delle direzioni, conservate in atti. Sono state rappresentate da parte di un dirigente n.3 casi di eccedenze di personale inquadrato nell' area degli operatori esperti alle nuove funzioni previste per l'ufficio a cui sono addetti (agli atti risultano circostanziate motivazioni, assetto dell'ufficio e personale). Tale eccedenza è riferita solo all'area di inquadramento perché l'attività da svolgere necessita di personale inquadrato nell'area degli istruttori.

Tale personale sarà gradualmente sostituito con personale appartenente all'area degli istruttori e reimpiegato in altre funzioni dell'ente a copertura delle richieste di fabbisogni rilevate, come indicato nei paragrafi che seguono.

Il presente piano definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018, delle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (G.U. 14.9.2022), tenuto conto dei contenuti del DUP 2025-2027 e degli esiti della ricognizione annuale del personale

3.3.2 Riferimenti Normativi

Si riporta di seguito la normativa relativa all'introduzione del Piao ed alla determinazione delle capacità assunzionali ai fini della predisposizione dei PTFP:

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

- Articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- Articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022;
- Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- Articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- D.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che fissa il parametro del cosiddetto “valore soglia”;
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 “Disposizione per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (Legge finanziaria 2007)” che fissa il tetto di spesa di personale in valore assoluto;

3.3.3 Limiti assunzionali

3.3.3.1 Limite della capacità assunzionale

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 34/2019 e della normativa di attuazione contenuta nel D.M. 17/03/2020 ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” sono stati modificati i criteri di determinazione degli spazi assunzionali, non più legati al turn over di personale, ma legati alla sostenibilità finanziaria della spesa e sulla capacità di riscossione delle entrate misurata attraverso valori soglia.

In data 08.06.2020 è stata pubblicata la circolare del Ministero dell'interno ad oggetto: “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L.34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”.

La disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto.

Con la circolare soprarichiamata sono stati individuati:

- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti,
- le fasce demografiche,
- i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica,
- le relative percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio,
- nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

L'art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, per un importo non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,6% per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 60.000 e fino a 249.999 abitanti, come il Comune di Pisa.

L'art. 5 del Decreto 17.03.2020 indicava le percentuali massime di incremento rispetto alla spesa 2018, per ogni anno in base alla fascia demografica.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 si è provveduto alla verifica dei parametri di cui alla legge sopra citata.

A decorrere dall'anno 2025 cessa di avere efficacia l'art. 5 del Decreto 17/03/2020 “Percentuali massime di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 era disposto, oltre al valore soglia di riferimento della classe demografica, anche il rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa per ciascuna annualità e pertanto il calcolo aggiornato nel 2025 avrà come unico parametro di riferimento da rispettare, la percentuale massima della soglia della fascia demografica ovvero il 27.60%

3.3.3.2 Virtuosità

Il Comune di Pisa in fase di avvio della nuova disciplina è risultato virtuoso, in quanto il rapporto del valore spesa di personale / media entrate correnti è risultato inferiore al valore soglia del 27.60%.

Il Comune di Pisa, anche a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2023 continua a collocarsi nella prima fascia di virtuosità ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020, in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti nette di cui al Conto consuntivo 2023, calcolate secondo i criteri indicati nel decreto ministeriale, **è pari al 23.87%** e quindi inferiore al valore soglia del **27.60%** come riportato nella tabella seguente:

Nell'anno 2025, così come previsto annualmente si debba fare dal DM 17/03/2020, si dovrà procedere all'aggiornamento, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2024, del dato relativo al nuovo parametro di valore soglia.

Si riporta di seguito il calcolo aggiornato al Rendiconto 2023:

CALCOLO RAPPORTO PER VERIFICA VALORE SOGLIA VALORI RENDICONTO 2023				
descrizione				
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO 2023				21.961.237,65
ONERI A CARICO ENTE				6.415.596,96
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO				20.917,76
MACROAGGREGATO BDAP -REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE U.1.01.00.00.000				28.397.752,37
ENTRATE CORRENTI				
ANNO 2023			133.106.721,44	
TITOLO I		89.258.733,31		
TITOLO II		6.541.009,82		
TITOLO III		37.306.978,31		
ANNO 2022			128.698.999,80	
TITOLO I		90.291.907,10		
TITOLO II		7.415.037,75		
TITOLO III		30.992.054,95		
ANNO 2021			132.417.971,90	
TITOLO I		86.980.984,78		
TITOLO II		18.790.522,00		
TITOLO III		26.646.465,12		
TOTALE ENTRATE TRIENNIO			394.223.693,14	
MEDIA ENTRATE TRIENNIO			131.407.897,71	
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA ANNO 2023-parte corrente			12.428.123,00	
TOTALE AL NETTO FONDO CDE			118.979.774,71	118.979.774,71
PERCENTUALE DI INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLA MEDIA ENTRATE TRIENNIO				23,87%
VALORE SOGLIA D.L. 34/2019				27,60%
SPESA MASSIMA POSSIBILE TRIENNIO art. 4 decreto 17/03/2020		6% della media entrate al netto fc		32.838.417,82

In sintesi:

Spesa di personale risultante dal rendiconto 2023 : € 28.397.752,37 = 23,87%

Media entrate triennio al netto FCDE : € 118.979.774,71

Tetto massimo di spesa di personale pari al 27,60% della media entrate triennio = € 32.838.417,82

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti per il Comune di Pisa, relativo al 2023 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari al 23,87% ed è quindi **notevolmente** al di sotto del valore soglia massimo pari a 27,6%. Il Comune di Pisa rientra quindi fra i

cosiddetti “enti virtuosi” avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. “valore soglia per fascia demografica.

3.3.3.3 Limite del Tetto di Spesa del Personale

L’art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006, introdotto dall’art. 3, comma 5, D.L. 90/2014, prevede che “a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all’entrata in vigore della presente disposizione” e quindi, a questi fini, deve farsi riferimento alla spesa del triennio 2011-2013: 27.415.021,62 Euro

Con questo piano del personale non si spende più di quello che è già previsto nel bilancio 2025-2027, le assunzioni previste infatti sono completamente finanziate con le cessazioni o risparmi da assunzioni a tempo determinato già previste per gli anni 2025 e seguenti.

3.3.3.4 Gli interventi assunzionali

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nella sottosezione performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le seguenti modalità, tenuto conto delle cessazioni e assunzioni degli anni precedenti e della previsione delle cessazioni per il periodo 2025-2027.

Sarà possibile procedere ad assunzioni tramite passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell’art. 30 del D. lgs 165/2001 e tramite l’avvio di procedure selettive. Nell’ambito di questo istituto ci si potrà avvalere della mobilità per interscambio a parità di area e a parità di costo e quindi senza costi aggiuntivi per l’ente.

Il decreto legge 14/03/2025 n. 25 per il reclutamento nella P.A. prevede l’obbligo di destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali.

Il servizio studi delle Camere ha specificato che tale obbligo entrerà in vigore a partire dall’anno 2026, in quanto il decreto milleproroghe ha prorogato fino al 31/12/2025 la possibilità per le amministrazioni di continuare a procedere ad assunzioni senza necessità di esperire prima la mobilità volontaria fino al 31 dicembre 2025.

Si dà atto che tale percentuale sarà rispettata nell’ambito delle assunzioni previste con il presente PIAO.

Tenuto conto della rilevazione dei fabbisogni effettuata, delle previsioni di pensionamento nelle varie unità organizzative, delle risorse finanziarie disponibili,

verranno attuate procedure di reclutamento di personale dei diversi profili, anche a copertura della quota d'obbligo relativa al personale dipendente di cui all'art. 1 e art. 18 della Legge n. 68/99, in ambito tecnico e amministrativo, in relazione alle cessazioni, anche attraverso l'istituto della mobilità tra pubbliche amministrazioni e l'utilizzo delle graduatorie di altri enti nell'ottica di assicurare tempi rapidi di reclutamento mettendo in atto economie di scala in sinergia con le altre pubbliche amministrazioni.

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 dell'art. D.lgs 165/2001, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, l'assegnazione temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria, la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e relative proroghe.

Potrà essere utilizzato l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Tramite l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato potrà essere garantito in tempi celeri il reclutamento di personale in possesso di specifiche professionalità, al fine di fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali.

Nei paragrafi successivi si riporta il dettaglio:

3.3.3.4.1 Mobilità interne

I fabbisogni di personale possono essere coperti anche mediante l'istituto della mobilità interna, con assegnazione di dipendenti che hanno inoltrato domanda di trasferimento ad altra direzione. Si procederà all'eventuale assegnazione previa acquisizione dei pareri favorevoli dei rispettivi dirigenti.

In casi di urgenza di coprire il posto vacante, il dirigente al personale potrà procedere a pubblicare un avviso di manifestazione di interesse rivolto ai dipendenti in possesso di determinati requisiti e professionalità. In presenza di domande, il dirigente interessato farà un colloquio con il dipendente. In caso di esito positivo del colloquio, sarà valutata la possibilità di assegnare il dipendente alla direzione interessata in presenza anche di parere negativo del dirigente di appartenenza.

3.3.3.4.2 Tempo determinato

1 Personale a tempo determinato PNRR – D.L. 80/2021

Per fronteggiare esigenze relative all'attuazione del PNRR è stato assunto a tempo determinato n.1 unità, Area funzionari ed elevata qualificazione, profilo professionale di istruttore direttivo tecnico ai sensi della normativa già indicata nel precedente Piao.

Tale unità è tutt'ora in servizio e nella programmazione dei fabbisogni 2026 è stata prevista la copertura della posizione ai sensi della legge 15/2025 e la relativa spesa.

2 Personale a tempo determinato PNRR –Avviso MIUR 48048/2021

E' inoltre stata effettuata l'assunzione per il triennio 2024-2026 di n.1unità a tempo determinato pieno, Area dei funzionari ed elevata qualificazione, profilo istruttore direttivo tecnico/ per l'attuazione del progetto PNRR, Avviso MIUR 48048 del 02/12/2021: Demolizione e ricostruzione dell'edificio sede della scuola secondaria di primo grado n. Pisano a marina di Pisa previsto all'interno del quadro economico, per le funzioni stabilite nella delibera sopra citata.

Tale unità è tutt'ora in servizio e nella programmazione dei fabbisogni 2026 è stata prevista la copertura della posizione ai sensi della legge 15/2025 e la relativa spesa.

Il costo derivante da questa assunzione a tempo determinato di personale tecnico è inserito interamente nel quadro economico dell'opera, per cui è al di fuori di ogni limitazione della spesa di personale.

3 Personale a tempo determinato art.90 d.lgs 267/2000 – Anche per il triennio 2025-2027 sono previste le seguenti unità già assunte sulla base dei precedenti Piao ai sensi art. 90 d. lgs 267/2000:

- 1 unità. Dirigente ai sensi art. 90 DL 267/2000
- 1 unità area dei funzionari e E-Q_ con profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000
- 2 unità area istruttori, profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000

4 Assunzione a tempo determinato comandante P.M. -Con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 del 01.08.2023 è stato modificato il Regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale vigente prevedendo all'art. 8 un'ulteriore “unità organizzativa” intermedia, denominata “Ufficio autonomo di rilevante complessità”, di diretta competenza funzionale del Sindaco, cui sovrintenda una particolare tipologia di incarico di Elevata Qualificazione.

A seguito della procedura di selezione esterna per il conferimento di un incarico a tempo determinato pieno di alta specializzazione ex art. 110, c.1 del d.lgs 267/2000 da inquadrare nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria d) da assegnare all'ufficio autonomo di rilevante complessità del comandante di polizia municipale e sicurezza urbana si è proceduto ad assumere un'unità per un anno eventualmente prorogabile.

Tale assunzione comporta una spesa complessiva per gli anni 2025, 2026 e 2027 pari ad € 65.331,00 per ciascuno degli anni della programmazione.

5 Altre assunzioni a tempo determinato- Le altre risorse disponibili per il tempo determinato e rientranti nel tetto di spesa di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 sono in primo luogo destinate per gli anni 2025, 2026 e 2027 a:

- Sopperire alle carenze che si verificheranno nell'ambito educativo allo scopo di mantenere gli standard del servizio fornito all'utenza (**insegnanti asilo nido, insegnanti scuola materna, autista scuolabus**)
- Assunzione **di agenti di polizia municipale** per rafforzare le attività di controllo e di verifica del territorio nella stagione estiva;

Per le assunzioni a tempo determinato sopra indicate si autorizza la spesa anche per gli anni 2026 e 2027, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, nei limiti delle previsioni di Bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa relativi al tempo determinato.

6 Personale a tempo determinato ai sensi art. 110 comma 1 d.Lgs 267/2000 –

Per il triennio 2025-2027 sono previste le seguenti unità ai sensi art. 110 c.1 D.lgs 267/2000:

N.2 incarichi dirigenziali, profilo tecnico tutt'ora in servizio;

n.1 incarico dirigenziale per la Direzione Sociale-Disabilità previsto dalla delibera G.C: n. 43/2025 (indicato anche nelle tabelle successive per dimostrare il rispetto dei tetti di spesa).

7 Personale in posizione di comando – E' prevista la proroga dell'assegnazione temporanea di un agente polizia municipale (comando) per 1'anno ai sensi della Legge 151/2001 art. 42 bis.

Normativa di riferimento tetti di spesa al tempo determinato

La normativa di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti del contenimento della relativa spesa, è costituita dall'art.9 comma 28, del D.L.78/2010, convertito con modificazione dalla L. 122/2010 e s.m.i.

Agli enti che hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014),

Questi enti non possono comunque, superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile.

La spesa complessiva per il lavoro flessibile per il Comune di Pisa quindi, non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità per l'anno 2009, ammontante ad € 1.008.664,64 .

La spesa complessiva che si presume di spendere per assunzioni a tempo determinato per l'anno 2025 non supererà comunque il limite pari ad € 1.008.664,64, con esclusione delle assunzioni previste per il PNRR di cui sopra riportato ai sensi di legge.

3.3.4.3 Progressioni tra le aree

Sono in corso le procedure previste dalla delibera G.C. n. 57/2024 per le progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 13, c.6 CCNL 16/11/2022 per la copertura dei posti di vari profili professionali nell'ambito di diverse aree di inquadramento. Tali progressioni sono finanziate (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL

Con determina D-02 n. 1899/2024 si avviavano le selezioni interne per le progressioni tra le aree in deroga per la copertura dei seguenti posti:

- n.10 per il passaggio dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori di cui n.7 profilo amm.vo e n.3 profilo tecnico;
- n. 42 per il passaggio dall'area dei istruttori all'area dei funzionari ed elevata qualificazione di cui n.14 profilo tecnico, n.12 profilo amm.vo n. 9 profilo educativo e n. 5 profilo vigilanza e n.2 profilo informatico

L'effettuazione delle progressioni fra le aree non altera la consistenza numerica del personale alle varie date riportate nelle tabelle relative alla dotazione organica in quanto si verifica solo un passaggio da un'area ad un'altra di alcuni dipendenti, in ogni caso le progressioni sono effettuate sulla base dei fabbisogni rilevati per le aree interessate.

3.3.4.4 Tempo indeterminato

Si confermano gli interventi previsti dai precedenti PTFP, non ancora realizzati, ma le cui procedure sono in corso e le cui risorse risultano già allocate sui pertinenti capitoli del Bilancio di Previsione 2025-2027.

Si riportano di seguito tali assunzioni:

Conferma assunzioni già avviate previste da Piano 2024 già finanziate in Bilancio di Previsione 2025			
Assunzioni previste da precedenti PTFP			
unità	profilo	categoria	
1	amministrativo	area funzionari ed elevata qualificazione	
2	amministrativi	area istruttori	

E' stata approvata la Delibera di Consiglio Comunale n.6 del 24.03.2025, con la quale è stato integrato il contratto di servizio fra il Comune di Pisa e Sepi Spa.

Una delle integrazioni riguarda la realizzazione del servizio di contact center per conto del Comune di Pisa e per le società da esso controllate.

La gestione del centralino sarà dunque affidata a Sepi Spa e considerando che attualmente risultano tre unità assegnate al servizio di centralino, queste rimarranno all'interno dell'ente e saranno assegnate ad altri uffici tenendo conto delle richieste dei fabbisogni inviate dai dirigenti, quindi a copertura di n.3 posti dei fabbisogni rilevati, nel seguente modo:

n.1 unità presso la Direzione 8

n.1 unità presso la Direzione 7 o presso la Direzione 6

n.1 unità presso la Direzione 4

Visto inoltre, come riportato in introduzione, che un dirigente ha rappresentato n.3 casi di eccedenza di personale inquadrato nell'area degli operatori esperti alle nuove funzioni previste per l'ufficio a cui sono addetti. Tale eccedenza è riferita solo all'area di inquadramento perché l'attività da svolgere necessita di personale inquadrato nell'area degli istruttori.

Il personale in esame sarà gradualmente sostituito con personale appartenente all'area degli istruttori e reimpiegato in altre funzioni dell'ente a copertura delle richieste di fabbisogni rilevate, come segue:

n.1 unità presso la Direzione 6 o 7

n. 1 unità presso la Direzione 4

n. 1 unità presso la Direzione 11 o 12

Tenuto conto di tutti gli interventi fino a qui elencati residuano ulteriori fabbisogni che saranno coperti con le nuove assunzioni previste con questo Piano dei fabbisogni per il triennio 2025-2027 come segue:

TABELLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI PTFP 2025-2027								
	Programmazione assunzioni anno 2025							
unita	profilo/ area	mesi di spesa	ex cat		costo annuo unitario	maggiore spesa di personale effettiva 2025	maggiore spesa di personale effettiva 2026	Maggiore spesa di personale effettiva 2027
1	area istruttori profilo agrario	8	C		31.399,19	20.932,79	31.399,19	31.399,19
2	area istruttori profilo informatico	9	C		31.399,19	47.098,79	62.798,38	62.798,38
3	area istruttori profilo tecnico	9	C		31.399,19	70.648,18	94.197,57	94.197,57
1	area istruttori profilo PM (da coprire con comando familiare già in essere)	6	C		33.171,18	16.585,59	33.171,18	33.171,18
3	area istruttori profilo PM	9	C		33.171,18	74.635,16	99.513,54	99.513,54
4	area istruttori profilo amm.vo	9	C		31.399,19	94.197,57	125.596,76	125.596,76
2	area istruttori profilo amm.vo	6	C		31.399,19	31.399,19	62.798,38	62.798,38
1	area istruttori L.68/1999	1	C		29.425,00	2.452,08	29.425,00	29.425,00
1	area Funzionari ed elevata qualificazione	7	D		34.073,62	19.876,28	34.073,62	34.073,62
1	dirigente incarico ai sensi art.110 d lgs 267/2000	7	dir		63.556,07	37.074,37	63.556,07	63.556,07
1	area Funzionari ed elevata qualificazione	8	D		34.073,62	22.715,75	34.073,62	34.073,62
*	clausola di flessibilità par.4,5					4.405,33	7.552,00	7.552,00
20	Totale spesa per nuove assunzioni 2025					442.021,08	678.155,31	678.155,31
	Programmazione assunzioni 2026							
unita	profilo	mesi di	cat.		costo annuo	maggiore spesa di	maggiore spesa di	Maggiore spesa di
2	area istruttori	3	C		31.399,19	0,00	15.699,60	62.798,38
2	area funzionari ed elevata qualificazione profilo tecnico	6	D		34.073,62	0,00	34.073,62	68.147,24
1	area istruttori	5	C		31.399,19		13.083,00	31.399,19
1	area istruttori profilo amm.vo L.68/99	5	C		31.399,19		13.083,00	31.399,19
6	Totale spesa per nuove assunzioni 2026						75.939,21	193.744,00
						442.021,08	754.094,52	871.899,31
	Programmazione assunzioni anno 2027							
unita	profilo	mesi di	cat.		costo annuo	maggiore spesa di	maggiore spesa di	Maggiore spesa di
4	area istruttori profilo amm.vo L.68/99	6	C		31.399,19	0,00	0,00	62.798,38
3	area istruttori profilo amm.vo	9	C		31.399,19	0,00	0,00	70.648,18
4	area funzionari ed elevata qualificazione profilo asilo nido	12	D		32.028,00	0,00	0,00	128.112,00
11	Totale spesa per nuove assunzioni 2027					0,00	0,00	261.558,56
37	Totale complessivo spesa per nuove assunzioni triennio					442.021,08	754.094,52	1.133.457,87

3.3.4.5 Clausole di flessibilità

1. Considerato che l'attuale normativa relativa agli spazi assunzionali non si basa più sul turn over ma sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel rispetto dei parametri di cui al D.L. 34/2019, per ogni ulteriore cessazione che si verificherà successivamente all'approvazione di questo PTFP e che non è stata espressamente considerata nello stesso e non calcolata nelle previsioni di bilancio 2025-2027, si procederà con una nuova assunzione nella categoria e profilo corrispondente a copertura dello stesso posto del dipendente cessato. Tale nuova assunzione, effettuata in relazione a corrispondente cessazione, dal punto di vista della sostenibilità finanziaria non comporta ulteriori costi, per cui non altera le percentuali calcolate nelle tabelle di seguito riportate attestanti il rispetto dei vari limiti di legge e permette di mantenere inalterata la dotazione numerica del personale del Comune di Pisa senza causare quindi riduzioni dell'attuale organico ed in modo da non arrecare pregiudizio ai vari servizi comunali.

2. Considerando inoltre alcune richieste di fabbisogni da parte dei dirigenti, di personale inquadrato nell'area Funzionari ed Elevata qualificazione che non è stato possibile soddisfare con questo Piano dei Fabbisogni, si dispone che per un massimo di 3 ulteriori cessazioni nell'area Istruttori profilo amministrativo o tecnico si potrà effettuare, su richiesta del Dirigente interessato, ed in presenza di graduatorie disponibili, l'assunzione in sostituzione con personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed elevata qualificazione. Tale assunzione comporterà al massimo una maggiore spesa relativa al solo differenziale fra le due aree, quantificato per 3 cessazioni in € 7552 comprensivo di oneri ed Irap. Tale disposizione permette di mantenere inalterata la dotazione numerica del personale del Comune di Pisa senza causare quindi riduzioni dell'attuale organico in modo da non arrecare pregiudizio ai vari servizi comunali. Dal punto di vista finanziario, il maggiore onere derivante da questa operazione, anche nel caso ipotetico fosse effettuata per 3 cessazioni, avrebbe un costo complessivo derivante dal differenziale di stipendio fra area istruttori ed area funzionari ed elevata qualificazione, pari a complessivi € 7552 annui, considerato che il relativo costo di personale dell'area istruttori risulta comunque già finanziato nelle previsioni di bilancio.

3. Il numero dei posti da coprire mediante mobilità, utilizzo di graduatoria, indizione di nuovi concorsi, potrà essere rimodulato nei profili, a parità di spesa e a parità di Area di inquadramento, demandando al Dirigente del Personale le

relative determinazioni, tenuto conto dell'evolversi delle esigenze organizzative e funzionali; verrà garantita la diversificazione dei canali di reclutamento

3.3.5 Analisi dotazione organica

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREA (CCNL 16.11.2022) E PROFILO AL 28/02/2025		
AREE	PROFILO	
DIRIGENTI	DIRIGENTE TECNICO	2
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	7
	DIRIGENTE TECNICI EX ART. 110, COMMA 1 D.LGS 165/2001	2
	TOTALE	11
FUNZIONARI E E.Q.	AVVOCATO	1
	AMMINISTRATIVO CONTABILE	54
	TECNICO	38
	ASSISTENTE PEDAGOGICO NIDO	4
	POLIZIA MUNICIPALE	14
	AGRONOMO	2
	ASSISTENTE PEDAGOGICO MATERNA	1
	INFORMATICO	2
	SOCIO ASSISTENZIALE	2
	PROCURATORE LEGALE	1
	PEDAGOGISTA	2
	TOTALE AREA FUNZIONARI EQ	121
ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO CONTABILE	183
	POLIZIA MUNICIPALE	114
	EDUCATORE NIDO	49
	EDUCATORE MATERNA	5
	INFORMATICO	4
	TECNICO	46
	AGRARIO	4
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	405
OPERATORI ESPERTI		
	TECNICO	36
	AMMINISTRATIVO CONTABILE	61
	AUTISTA PROFESSIONALE	18
	SORVEGLIANTE	2
	TIPOGRAFO	2
	OPERATORE TELEFONICO NON VEDENTE	1
	FALEGNAME	2
	ELETTRICISTA	1
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	123
TOTALE POSTI COPERTI AL 28/02/2025		660
RUOLO		659

Prospetto riepilogativo dipendenti alla data 28/02/2025

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		123	405	121	11	660

CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2025

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	amm.vo	-4				-4
	tecnico	-1				-1
	Agente p.m.		-3			-3
	Amm,vo		-2			-2
	tecnico		-2			-2
	nido		-1			-1
	agrario		-1			-1
	amm.vo			-2		-2
	tecnico			-2		-2
Totale		-5	-9	-4		-18

Assunzioni programmate nei piani precedenti ancora da effettuare	PROFILO PROFESSIONALE	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E.Q.	DIRIGENTE	TOTALE
	AMM.VO		2			2
	AMM.VO			1		1
			2	1		3

Assunzioni previste anno 2025 con questo piano	AREA	PROFILO	N.	TOTALE
	Istruttori	AGENTE P.M.*	4	
		AMM.VO	3	
		AMM.VO	2	
		INFORMATICO	2	
		TECNICO	3	
		AGRARIO	1	
		AMM.VO	1	
		AMM.VO LEGGE 68/99	1	
				17
	Funzionari ed elevata qualificazione	AMM.VO	1	
	Funzionari ed elevata qualificazione	AMM.VO	1	2
	Dirigente a tempo determinato art. 110 c.1 D.lgs 267/2000	DIRIGENTE AMM.VO	1	1
TOTALE				20

*di cui n. i unità coperta con assegnazione di un'unità ex art 42 bis L.151/2001 profilo professionale agente p.m.

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA 01/01/2026

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		118	415	120	12	665

Assunzioni previste anno 2026 con questo piano	AREA	PROFILO	N.	TOTALE
	ISTRUTTORI	AMM.VO	3	
	ISTRUTTORI I.68/99	AMM.VO	1	4
	FUNZIONARI E.Q.	TECNICO	2	2
TOTALE				6

CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2026

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	amm.vo	-3				-3
	tecnico	-1				-1
	Agente p.m.		-1			-1
	Amm,vo		-4			-4
	nido		-1			-1
	tecnico			-1		-1
		-4	-6	-1		-11
Totale						

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA 01/01/2027

Area		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e E.Q.	DIR+110	TOT
		114	413	121	12	660

Assunzioni 2027 previste con questo piano	profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	amm.vo cat.protette . l.68/99		4			4
	amm.vo contabile		3			3
	nido		4			4
			11			11

CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2027

	Profilo professionale	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI E .Q.	DIRIGENTI	TOTALE
	amm.vo	-4				-4
	tecnico	-3				-3
	Agente p.m.		-1			-1
	inform		-1			-1
	tecnico		-1			-1
	Amm,vo		-1			-1
	p.m.			-1		-1
	ammvo			-1		-1
Totale		-7	-4	-2		-13

Totale dipendenti 31/12/2027		107	420	119	12	658
-------------------------------------	--	-----	-----	-----	----	-----

3.3.5.1 Modalità assunzionale

Le priorità delle attivazioni delle varie procedure assunzionali saranno indicate alla Direzione competente nell'ambito del PEG 2025-2027 a costituirsi quali obiettivi gestionali per la stessa.

Per le nuove assunzioni previste da questo piano le modalità di reperimento di personale sono le seguenti:

Mobilità ex art. 34 bis de D.lgs 165/2001

Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 / utilizzo graduatorie approvate da altri Enti /indizione concorso pubblico

Il decreto legge 14/03/2025 n. 25 per il reclutamento nella P.A. prevede l'obbligo di destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali.

Il servizio studi delle Camere ha specificato che tale obbligo entrerà in vigore a partire dall'anno 2026, in quanto il decreto milleproroghe ha prorogato fino al 31/12/2025 la possibilità per le amministrazioni di continuare a procedere ad assunzioni senza necessità di esperire prima la mobilità volontaria fino al 31 dicembre 2025.

Si dà atto che tale percentuale sarà rispettata nell'ambito delle assunzioni previste con il presente PIAO.

3.3.5.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Si fa presente che nel triennio 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027, secondo le proiezioni basate sulla normativa attualmente vigente, lasceranno presumibilmente il servizio 40 dipendenti.

Di questi 40 dipendenti, 1 è dell'area Dirigenza, 6 sono dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, cioè appartenenti alla carriera direttiva di livello immediatamente inferiore a quello dirigenziale, 18 sono dell'Area degli istruttori e 15 sono categoria dell'area degli operatori esperti.

Nella tabella che segue è riportato l'andamento dei pensionamenti previsti nel triennio
Andamento pensionamenti nel triennio 2025-2027 (*)

	Area operatori esperti	Area istruttori	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dirigenti	Totale
2025	4	8	3		15
2026	4	6	1		11
2027	7	4	2	1	14
	15	18	6	1	40

****da evidenziare che i dati potrebbero variare a seguito delle nuove norme pensionistiche.***

(I dati sono stati elaborati prendendo in considerazione i pensionamenti e quindi non le dimissioni dal servizio senza diritto a pensione. Per gli anni in questione sono stati indicati i collocamenti a riposo d'ufficio al momento prevedibili, non essendo possibile conoscere le eventuali richieste di pensione anticipata da parte dei dipendenti. I dati pertanto sono suscettibili di variazioni legate a modifiche normative e nuove richieste su istanza dei dipendenti)

3.3.6 Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio

Nei paragrafi seguenti viene evidenziato il rispetto dei vari limiti e tetti nell'ambito delle facoltà assunzionali e della spesa di personale stabilite dalla vigente normativa. La spesa derivante dal presente atto è sostenibile con le risorse già previste in bilancio senza operare incrementi, infatti il costo dell'assunzione prevista con il presente atto è finanziato interamente dalle risorse previste sul di Bilancio di Previsione 2025-2027

3.3.6.1 Facoltà assunzionali

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale determinata come rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultimo esercizio considerato.

L'art. 2 del successivo Decreto 17/03/2020 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione e stabilisce che al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

L'art. 4 del Decreto 17.03.2020 riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato per un valore non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,6% per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 60.000 e fino a 249.999 abitanti, come il Comune di Pisa.

Sulla base di quanto sopra si è provveduto a determinare la percentuale di incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti dell'ultimo triennio, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato e cioè quello del 2023 per confermare la permanenza nella fascia di virtuosità.

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti per il Comune di Pisa, relativo al 2023 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari al 23,87% ed è quindi **notevolmente** al di sotto del valore soglia massimo pari a 27,6%. Il Comune di Pisa rientra quindi fra i cosiddetti “enti virtuosi” avendo un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti al di sotto del c.d. “valore soglia per fascia demografica.

Come già riportato nel paragrafo Limiti Assunzionali, a decorrere dall'anno 2025 cessa di avere efficacia l'art. 5 del Decreto 17/03/2020 “Percentuali massime di incremento del personale in servizio”, ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024 era disposto, oltre al valore soglia di riferimento della classe demografica, anche il rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa per ciascuna annualità e pertanto il calcolo aggiornato nel 2025 avrà come unico parametro di riferimento da rispettare, la percentuale massima della soglia della fascia demografica ovvero il 27.60%

L'art.1, comma 165, della legge di Bilancio per il 2025 n. 207 del 30 dicembre 2024, ha introdotto la possibilità per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. lgs 165/2001, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale dirigenziale e non dirigenziale di cui ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

L'amministrazione in questa fase non intende utilizzare questa facoltà, riservandosi di poter valutare in un momento successivo il ricorso all'utilizzo di questa facoltà.

3.3.6.2 Verifica rispetto dei limiti di cui all'art.4 - D.M.17/03/2020

Una volta stabiliti gli interventi assunzionali degli anni 2025-2027, è necessario verificare che, per ogni singola annualità, la nuova spesa del personale non superi il valore soglia di cui all'art.4 del Dm 17/03/2020, quantificato nella tabella riportata al paragrafo 3.2 pari ad € 32.838.417,82

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2025

SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		23.957.725,00
SPESE PER PERSONALE COMANDATO		17.500,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		290.000,00
ONERI A CARICO ENTE		6.946.944,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2025		31.232.169,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		442.021,07
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-527.781,05
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		31.146.409,02
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA		32.838.417,82

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione è rispettato.

Si precisa inoltre che nel calcolo della spesa relativa all'anno 2025, oltre alle spese da considerare previste dal D.L.34/2019, a titolo prudenziale sono state considerate anche le spese relative agli accantonamenti per applicazione CCNL.

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l' anno 2026

SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		24.123.655,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		700.000,00
PERSONALE COMANDATO		10.000,00
ONERI A CARICO ENTE		6.946.444,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2025		31.800.099,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		754.094,51
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-782.064,59
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		31.772.128,92
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA		32.838.417,82

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato.

Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2026, oltre alle spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese accantonate sul fondo applicazione CCNL dell'anno 2026

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2027

SPESA DI PERSONALE ANNO 2027 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		24.123.655,00
ONERI A CARICO ENTE		6.938.813,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		700.000,00
PERSONALE COMANDATO		10.000,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2026		31.792.468,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		1.133.457,86
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-1.139.155,41
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		31.786.770,45
VALORE SOGLIA SPESA MASSIMA		32.838.417,82

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato. Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2027, oltre alle spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese accantonate sul fondo applicazione CCNL dell'anno 2027.

3.3.6.3 Ulteriore verifica rispetto del vincolo di cui all'art.4 - D.M.17/03/2020

Si procede inoltre, a titolo cautelativo, a verificare il rispetto del non superamento del valore soglia stabilito dall'art. 4 del D.M. 17/03/2020 come rapporto tra spesa del personale con le nuove assunzioni e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati alla data odierna anche per gli anni successivi al 2025.

Il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17.3.2020, per gli enti nella fascia demografica del Comune di Pisa è pari **al 27,6%**.

Considerato che la circolare stabilisce che gli elementi da tenere in considerazione per la verifica del rispetto del valore soglia sono determinati dalla spesa di personale e dalla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, in questa fase, per la spesa di personale relativa agli anni 2025, 2026 e 2027 si tiene conto dei dati risultanti dal Bilancio Preventivo e dalla spesa derivante da questo piano, mentre per le entrate si ritiene doversi far riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2023, 2022 e 2021), come peraltro previsto dalla disposizione di riferimento, dando atto che né nel Decreto né nella Circolare si suggeriscono modalità diverse. Per tale parametro, pertanto, i dati sono quelli già riportati nella tabella contenuta nel precedente punto 5.1, Anche per quanto riguarda il valore del FCDE si fa riferimento a quanto risultante nell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2023);

Si riportano di seguito le tabelle dalle quali è possibile desumere il non superamento di detto valore soglia anche con la spesa derivante da questo piano.

VERIFICA RAPPORTO SPESA ENTRATE CORRENTI PER RISPETTO PARAMETRO VIRTUOSITA'					
TABELLA 1 - DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE					
Voci considerate		BILANCIO DI PREVISIONE 2025		BILANCIO DI PREVISIONE 2026	BILANCIO DI PREVISIONE 2027
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.957.725,00		24.123.655,00	24.123.655,00
ONERI A CARICO ENTE		6.946.944,00		6.946.444,00	6.938.813,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00	20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		290.000,00		700.000,00	700.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		442.021,07		754.094,51	1.133.457,86
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-527.781,05		-782.064,59	-1.139.155,41
SPESA PER PERSONALE COMANDATO		17.500,00		10.000,00	10.000,00
TOTALE		31.146.409,02		31.772.128,92	31.786.770,45
TABELLA 2 - ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO					
ACCERTAMENTI ENTRATE	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	RENDICONTO 2023		RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2021
TITOLO I	88.843.875,06	89.258.733,31		90.291.907,10	86.980.984,78
TITOLO II	10.915.523,19	6.541.009,82		7.415.037,75	18.790.522,00
TITOLO III	31.648.499,46	37.306.978,31		30.992.054,95	26.646.465,12
TOTALE	131.407.897,71	133.106.721,44		128.698.999,80	132.417.971,90
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE					
totale media entrate correnti	131.407.897,71				
Fondo crediti dubbia esigibilità assestato 2022 (ultimo rendiconto approvato)	12.428.123,00				
TOTALE	118.979.774,71				
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI					
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		ANNO 2025		ANNO 2026	ANNO 2027
		31.146.409,02		31.772.128,92	31.786.770,45
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)		118.979.774,71		118.979.774,71	118.979.774,71
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		26,18%		26,70%	26,72%
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		27,60%		27,60%	27,60%

Dal prospetto sopra riportato si evince che il Comune di Pisa con queste assunzioni, in tutti gli anni di riferimento, rimane comunque al di sotto del valore soglia stabilito dal DM 17/03/2020.

In data 17/02/2022 è stata approvata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 ad oggetto: “Protocollo tra i comuni soci della SDS pisana preliminare all’assunzione da parte della SDS pisana di assistenti sociali per le attività di cui alle lettere c) e d) comma 3 dell’art.71- bis della L.R. n.40/2005 come previsto dalla L.R. n.11 del 23 marzo 2017 “Disposizioni in merito alla revisione degli ambiti territoriali delle zone-distretti. Modifiche alla L.R. 40/2005 ed alla L.R. 41/2005 e dal piano sanitario e sociale integrato 2018/2020 approvato con Delibera di CR. N. 73 del 09/10/2019. Approvazione” con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione della convenzione fra i comuni soci della SDS pisana per prevedere da parte di SDS l’assunzione di assistenti sociali.

A titolo cautelativo si ritiene di dover verificare il rispetto del parametro di virtuosità come calcolato nelle tabelle soprariportate, considerando anche la spesa relativa agli assistenti sociali per la quota parte a carico del Comune di Pisa.

Si riportano di seguito le stesse tabelle con la spesa virtuale per assistenti sociali:

VERIFICA RAPPORTO SPESA ENTRATE CORRENTI PER RISPETTO PARAMETRO VIRTUOSITA'					
TABELLA 1 - DETERMINAZIONE SPESA DI PERSONALE					
		BILANCIO DI PREVISIONE 2025		BILANCIO DI PREVISIONE 2026	BILANCIO DI PREVISIONE 2027
Voci considerate					
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.957.725,00		24.123.655,00	24.123.655,00
ONERI A CARICO ENTE		6.946.944,00		6.946.444,00	6.938.813,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00	20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		290.000,00		700.000,00	700.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE considerata al 100%		442.021,07		754.094,51	1.133.457,86
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-527.781,05		-782.064,59	-1.139.155,41
SPESA PERSONALE COMANDATO		17.500,00		36.000,00	36.000,00
SPESA VIRTUALE ASSISTENTI SOCIALI 8		322.780,00		322.780,00	322.780,00
TOTALE		31.469.189,02		32.120.908,92	32.135.550,45
TABELLA 2 - ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO					
	MEDIA ENTRATE TRIENNIO	RENDICONTO 2023		RENDICONTO 2022	RENDICONTO 2021
ACCERTAMENTI ENTRATE					
TITOLO I	88.843.875,06	89.258.733,31		90.291.907,10	86.980.984,78
TITOLO II	10.915.523,19	6.541.009,82		7.415.037,75	18.790.522,00
TITOLO III	31.648.499,46	37.306.978,31		30.992.054,95	26.646.465,12
TOTALE	131.407.897,71	133.106.721,44		128.698.999,80	132.417.971,90
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE					
totale media entrate correnti	131.407.897,71				
Fondo crediti dubbia esigibilità assestato 2023 (ultimo rendiconto approvato)	12.428.123,00				
TOTALE	118.979.774,71				
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI					
		ANNO 2025		ANNO 2026	ANNO 2027
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		31.469.189,02		32.120.908,92	32.135.550,45
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)		118.979.774,71		118.979.774,71	118.979.774,71
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		26,45%		27,00%	27,01%
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		27,60%		27,60%	27,60%

Anche considerando la spesa virtuale per assistenti sociali il Comune di Pisa rispetta comunque i parametri di virtuosità.

3.3.6.4 Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, Legge 296/2006

E' inoltre necessario verificare che con le assunzioni previste da questo piano assunzionale si siano comunque rispettati i tetti di spesa di personale di cui all'art.1 comma 557 quater della Legge 296/2006.

A tal fine si riporta la tabella con la spesa ai sensi dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, relativa al triennio

Dati da Bilancio 2025 e pluriennale	valori medi del triennio 2011-2013	preventivo 2025	preventivo 2026	preventivo 2027
Liv.4 Retribuzioni in denaro - 1010101		23.714.425,00	23.880.335,00	23.880.335,00
Liv.4 Altre spese per il personale - 1010102		243.300,00	243.320,00	243.320,00
LIV.3 rimborso per spese di personale cap. 101760		15.000,00	10.000,00	10.000,00
LIV. 4 oneri da contenzioso		0,00		
Liv.4 Contributi effettivi a carico dell'ente - 1010201		6.906.444,00	6.906.444,00	6.906.444,00
somministrazioni (ipotesi sulla base anni precedenti)		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Liv. 4 Imposta regionale attività produttive - 1020101		1.730.916,00	1.730.916,00	1.730.916,00
spese personale per amministrative				
spese per arretrati contrattuali				
altre spese di personale		45.000,00	45.000,00	45.000,00
Totale complessivo spese di personale	32.461.169,25	32.675.085,00	32.836.015,00	32.836.015,00
fondo ccnl Cap. 120300		290.000,00	700.000,00	700.000,00
Totale complessivo spese di personale	32.461.169,25	32.965.085,00	33.536.015,00	33.536.015,00
reiscrizioni da stanziamenti risultati da CFA		-1.743.639,00	-1.724.287,00	-1.724.287,00
fpv risultante da CFA		1.724.287,00	1.724.287,00	1.724.287,00
totale spesa di personale con correttivi	32.461.169,25	32.945.733,00	33.536.015,00	33.536.015,00
SPESA effettiva per nuove assunzioni previste da questo piano		442.021,07	754.094,51	1.133.457,86
Risorse derivanti da cessazioni non previste in bilancio		-527.781,05	-782.064,59	-1.139.155,41
totale spesa di personale con correttivo	32.461.169,25	32.859.973,02	33.508.044,92	33.530.317,45
totale spesa di personale	32.461.169,25	32.859.973,02	33.508.044,92	33.530.317,45
decurtazioni	5.046.147,63	6.930.163,39	7.495.230,43	7.083.447,89
Spesa di personale ai fini del tetto di spesa	27.415.021,62	25.929.809,63	26.012.814,49	26.446.869,56
Spesa corrente Livello 1 - missione 20	104.004.156,75	128.863.762,00	128.700.660,00	128.797.260,00
Percentuale di incidenza spesa di personale su spesa corrente	26,36%	20,12%	20,21%	20,53%

Il limite di cui all' art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006 è rispettato

3.3.7 Strategia di formazione

Premessa

RELAZIONE FORMAZIONE 2024

La pianificazione degli interventi formativi relativa al 2024 è stata trasmessa in data 12/03/2024, N.ro di protocollo 33939, al Segretario Generale per l'inserimento nel PIAO 2024. Il piano riportava la programmazione/individuazione degli interventi formativi da attuare nel 2024, tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. E' importante sottolineare che la progettazione FORMATIVA trova grandi limiti nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capitolo di bilancio. Il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria sia dei dipendenti che dei dirigenti. Per l'anno 2024 sul capitolo della formazione, Cap.101680, sono stati inizialmente stanziati €31.890, di cui €10.000 impegnati dall' UO Prevenzione e Protezione per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Da Giugno 2024 a Dicembre 2024 sono state effettuate le seguenti variazioni:

1. Integrazione di €40.000, Giugno 2024, in seguito a variazione di bilancio (richiesta di variazione inviata il giorno 21/02/2024 n.ro di protocollo 23795);
2. Integrazione di €2.000, Giugno 2024, in seguito a prelevamento dal fondo di riserva (richiesta di prelevamento inviata il giorno 18/06/2024 n.ro di protocollo 75501);
3. Integrazione di €2.000, Settembre 2024, in seguito a prelevamento dal fondo di riserva (richiesta di prelevamento inviata il giorno 12/09/2024 n.ro di protocollo 108316);
4. Integrazione di €2.000, Novembre 2024, in seguito a variazione di bilancio;

Il capitolo della formazione nel 2024 ha avuto una disponibilità complessiva di €77.890.

La realizzazione dei corsi ha tenuto conto del Piano della Formazione, delle esigenze formative considerate prioritarie ed emerse nel corso dell'anno, delle misure formative delineate nel piano anticorruzione e trasparenza adottato dall'Ente e dei documenti di valutazione rischi stress-lavoro correlati.

Riepilogo generale corsi/persone/costi anno 2024 (esclusi i corsi tenuti nel 2024 ma finanziati con fondi da bilancio 2023, i corsi interni e i corsi effettuati gratuitamente).

SPESA CORSI	€ 67.885,76
SPESA CORSI SICUREZZA	€ 10.000
SPESA TOTALE	€ 77.885,76

NUMERO PARTECIPANTI CORSI	474
----------------------------------	------------

NUMERO PARTECIPANTI CORSI SULLA SICUREZZA	341
--	------------

NUMERO ORE EROGATE	3287
---------------------------	-------------

NUMERO ORE EROGATE CORSI SULLA SICUREZZA	1894
---	-------------

COSTO MEDIO PER DIPENDENTE	€95
-----------------------------------	------------

COSTO MEDIO ORA	€15
------------------------	------------

Il totale complessivo delle ore erogate nell'anno 2024, includendo tutte le voci escluse dal riepilogo precedente, è di 9897 h 42 m così suddivise:

- 5181** ore di formazione effettuate nel 2024 e finanziate con risorse stanziare nell'anno 2024;
- 1323** ore di formazione effettuate nel 2024 ma finanziate con risorse stanziare nell'anno 2023;
- 1890** ore di formazione gratuita: formazione interna, corsi ValorePA e formazione offerta da piattaforme e soci (IFEL – SNA – ANUSCA ecc.);
- 861,16** ore di formazione e-learning per passaggio dalla Suite SicraWeb alla suite SicraWebEVO,
- 642,26** ore di formazione effettuate sulla piattaforma Syllabus.

Per quanto attiene in particolare la PM, a seguito dell'analisi dei risultati emersi della valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato del gruppo omogeneo 'Operatori Polizia Municipale' e di alcuni eventi spia, nonché dell'apertura di procedimenti disciplinari ben più numerosi rispetto ad ogni altra direzione, è stato ritenuto necessario e opportuno un intervento mirato e specialistico dedicato al corpo. L' intervento è stato mediamente molto più costoso rispetto alla media degli altri interventi formativi e pertanto se ne riporta il costo orario e pro-capite a parte, oltre a rappresentarlo nel riepilogo generale.

Si sono svolti 10 incontri di 4 ore ciascuno (dal 28/10 al 12/12), con una media di 10 partecipanti per incontro.

SPESA INTERVENTO	€ 19.995
-------------------------	-----------------

NUMERO PARTECIPANTI	100
----------------------------	------------

NUMERO ORE EROGATE	400
---------------------------	------------

COSTO MEDIO PER DIPENDENTE	€ 200
-----------------------------------	--------------

COSTO MEDIO ORA	€ 50
------------------------	-------------

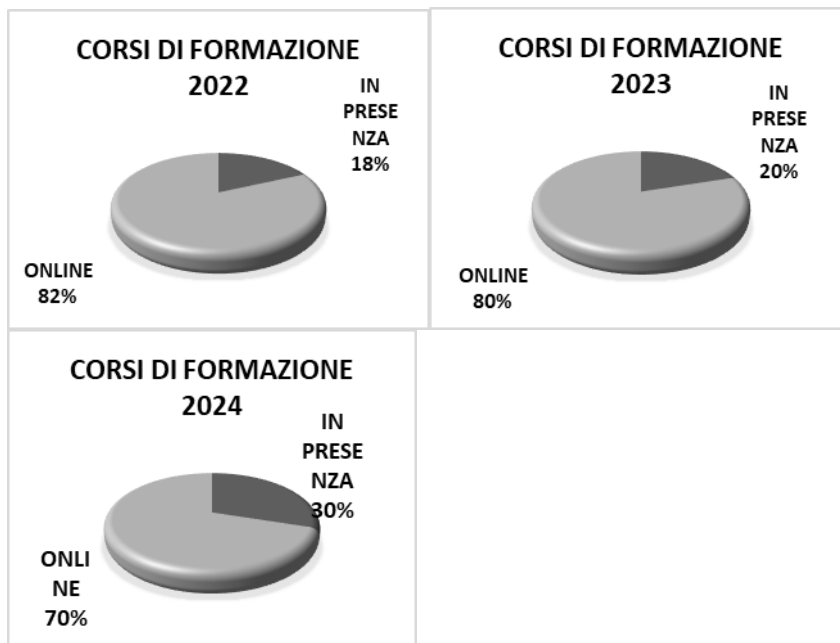
Metodi

Le metodologie formative applicate nell'anno 2024 sono:

- Formazione a distanza (online in diretta, online in differita, e-learning), l'erogazione di corsi online permette di realizzare una formazione flessibile e accessibile nel tempo, ampliando il numero dei destinatari e risparmiando sui costi pro-capite;
- Formazione in presenza, un ambiente di apprendimento più coinvolgente e stimolante, che incoraggia la partecipazione attiva e la collaborazione tra colleghi.

Entrambe le modalità formative hanno i loro punti di forza e di debolezza ma si predilige, ove vi sia la possibilità, l'organizzazione di formazione in presenza.

Nei grafici riportati possiamo monitorare le percentuali di riferimento dei corsi di formazione a distanza e in presenza relativi al 2022 – 2023 – 2024. Le percentuali mostrano una crescita costante:



Interventi formativi 2024

Brevemente, gli interventi formativi attuati nel corso del 2024 sono:

1. Corsi obbligatori in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
2. Corsi obbligatori in materia di privacy, anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento ed etica pubblica/etica di polizia;
3. Percorso di formazione biennale in presenza (2024/2025) sulla mediazione dei conflitti e lo stress lavoro correlato per gli operatori di Polizia Municipale;
4. Corso di formazione sull'utilizzo dell'arma comune ad impulsi elettrici – Taser;
5. Percorsi formativi in presenza per il personale dei Servizi Educativi del Comune di Pisa (Comunicazione non violenta, Educazione al riuso di materiali di scarto, Valorizzazione delle competenze osservative e sulla sperimentazione nel campo della propria funzione educativa);

6. Percorso formativo di 60 ore sulla comunicazione pubblica istituzionale per otto addetti URP (Art. 2 co. 5 del DPR 422/2001);
7. Corso di formazione in presenza sulla Co-Programmazione e Co-Progettazione;
8. Corso di formazione in materia di appalti pubblici: formazione in presenza sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, formazione in presenza piattaforma Start, formazione online sulle procedure di affidamento dei contratti sotto-soglia;
9. Corsi specifici attività altre Direzioni (es Rendicontazione progetti PNRR, formazione tecnica Uff. Patrimonio, formazione 10 agenti PM per il conseguimento della patente di servizio ecc.);
10. Corsi di aggiornamento sulla suite SicraWebEVO.

Si precisa che la formazione e l'aggiornamento in materia di Anticorruzione e tematiche connesse a fenomeni corruttivi (appalti di lavori, servizi/forniture, etica pubblica, privacy) ha carattere di continuità e trasversalità per tutto l'anno 2024 in quanto ritenuta indispensabile per la lotta alla corruzione.

Riepiloghi specifici Anticorruzione

Formazione attuata in ambito Anticorruzione-Trasparenza e tematiche collegate Anno 2024

La formazione in ambito di anticorruzione è "formazione continua" in quanto strumento di prevenzione della lotta alla corruzione nell'Ente. Oltre ai corsi specifici in materia di anticorruzione e trasparenza, sono collegati alla misura dell'anticorruzione i corsi sulla tematica appalti (lavori, servizi e forniture), i corsi obbligatori in materia di Privacy, Codice di Comportamento, Etica Pubblica e CCNL.

N.r o	Denominazione Corso	Ore	N.ro	Dir	Cat.D	Cat.C	Cat.B	NOTE
1	CORSO DI FORMAZIONE IN PRESENZA 'LA DIGITALIZZAZIONE DEL CICLO DI VITA DEI CONTRATTI'- Affidamento diretto ai sensi dell'art. 50 co. 1 lett. b) del D.lgs. 36/2023 a Mediaconsult Srl.	04:00	63	3	32	27	1	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
2	FORMAZIONE IN PRESENZA SUL PROJECT FINANCING, LE CONCESSIONI, GLI ENERGY PERFORMANCE CONTRACT ED I PPP	07:00	2	2	0	0	0	Tematica appalti collegato alla tematica anticorruzione
3	WEBINAR OPERA SRL 'IL REGOLAMENTO DEGLI ENTI LOCALI IN MATERIA D TEMPI DI LAVORO, I RIPOSI E LE PAUSE: LA NORMATIVA LEGISLATIVA PIU' RECENTE, I CONTROLLI E LE SANZIONI'	04:00	1	0	1	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
4	CORSO DI FORMAZIONE PACADEMY 'LA GESTIONE AMMINISTRATIVO-CONTABILE DEI FLUSSI FINANZIARI DEL PNRR'	04:30	3	0	3	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
5	WEBINAR ANCI TOSCANA 'FOCUS SULL'AFFIDAMENTO DIRETTO DEGLI APPALTI SOTTO SOGLIA DI BENI E	04:00	1	0	0	1	0	Tematica appalti collegata alla tematica

	SERVIZI'							anticorruzione e trasparenza
6	CORSO DI FORMAZIONE IN PRESENZA ANCI TOSCANA 'COPROGRAMMAZIONE E COPROGETTAZIONE'	06:00	22	0	10	11	1	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
7	CORSI DI FORMAZIONE FORMEL SRL AREA ANTICORRUZIONE PACCHETTO 4 CORSI – 13 ORE FORMATIVE	13:00	1	0	1	0	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
8	WEBINAR CENTRO STUDI ENTI LOCALI 'LE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI, SEI SERVIZI STRUMENTALI E DELLE FUNZIONI AMMINISTRATIVE'	03:00	1	0	1	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
9	CORSO DI FORMAZIONE IN PRESENZA 'PRIVACY E GDPR' RIVOLTO AL PERSONALE DELLA SEGRETERIA DEGLI ASSESSORI E DEL SINDACO - ACQUISTO MODULO FORMATIVO	04:00	16	0	1	10	5	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
10	CORSO DI FORMAZIONE IN PRESENZA 'LA DIREZIONE DEI LAVORI E LA GESTIONE DEL CANTIERE, CORSO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI APPALTI PUBBLICI'	07:00	16	0	7	9	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
11	CORSO DI FORMAZIONE ONLINE IN DIRETTA DI FASI.BIZ EU MEDIA SRL 'IL PNRR: IL SISTEMA DI GESTIONE E CONTROLLO, FOCUS SULLA RENDICONTAZIONE E CONTROLLO DEI PROGETTI E AMMISSIBILITÀ DELLA SPESA'	06:00	3	0	3	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
12	CORSO DI FORMAZIONE IN PRESENZA 'CORSO PRATICO - OPERATIVO SULL'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA START' AFFIDAMENTO DIRETTO AI SENSI DELL'ART. 50 CO. 1 LETT. B) DEL D.LGS. 36/2023 AD ANCI TOSCANA	04:00	26	0	12	14	0	Telematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
13	CORSO DI FORMAZIONE ONLINE IN DIRETTA 'CORSO TEORICO-PRATICO SULLE PROCEDURE SEMPLIFICATE PER L'AFFIDAMENTO DEI CONTRATTI PUBBLICI SOTTO SOGLIA - AFFIDAMENTO DIRETTO AI SENSI DELL'ART. 50 CO. 1 LETT. B) DEL D.LGS. 36/2023 A PA360 SRL	06:00	29	0	11	18	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
14	ABBONAMENTO ANNUALE AD APPALTI&CONTRATTI ACADEMY DI MAGGIOLI SPA PER CORSI DI FORMAZIONE ONLINE IN DIRETTA ED IN DIFFERITA	ND	1	0	1	0	0	Tematica appalti collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
15	PA360: L'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 (GDPR) NELLA P.A.: INDICAZIONI OPERATIVE	03:00	21	0	2	19	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
16	PA360: CORSO BASE PRIVACY NELLA PA	04:00	32	0	3	27	2	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza

17	PA360: IL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI DOPO IL DPR 13/06/2023, N. 81	01:20	29	0	5	31	3	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
18	PA360: CODICE DI COMPORTAMENTO GENERALE DEI DIPENDENTI PUBBLICI E CODICE DI COMPORTAMENTO INTEGRATIVO DI AMMINISTRAZIONE	03:20	4	0	2	2	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
19	PA360: CCNL FUNZIONI LOCALI: ORARIO DI LAVORO, RELAZIONI SINDACALI, FLESSIBILITA' ecc.	02:50	25	0	4	19	2	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
20	PA360: CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022: PERMESSI, CONGEDI, ASPETTATIVE, VISITE SPECIALISTICHE, PARTICOLARI MOTIVI, MALATTIA, TERAPIE SALVAVITA, FORMAZIONE, DIRITTO ALLO STUDIO, TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	02:00	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
21	PA360: AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, PRIVACY E PERFORMANCE	02:46	24	0	4	19	1	Tematica anticorruzione e trasparenza
22	PA360: LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DOPO IL PNA 2022-2024: PIAO, PTPCT E TRASPARENZA	01:47	1	0	0	1	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
23	PA360: PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E WHISTLEBLOWING NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	03:00	27	0	4	21	2	Tematica anticorruzione e trasparenza
24	PA360: L'IMPARZIALITÀ DEL DIPENDENTE PUBBLICO QUALE MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	03:00	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
25	PA360: NUOVA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING (D.LGS. 24/2023)	02:30	2	0	0	2	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
26	PA360: OBBLIGHI DEI LAVORATORI, CODICI DI COMPORTAMENTO E PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	03:00	2	0	1	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
27	PA360: ETICA PUBBLICA, COMPORTAMENTI ETICI, CODICI ETICI	00:53	12	1	3	7	1	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
28	PA360: ETICA PUBBLICA E ANTICORRUZIONE	01:41	11	0	1	11	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
29	PA360: IL DIRITTO DI ACCESSO NELLA P.A.: DOCUMENTALE, CIVICO E GENERALIZZATO	03:00	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
30	PA360: IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) ED IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO): COSA CAMBIA DAL 31/01/2022, OBBLIGHI E SANZIONI	02:30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza

31	PA360: L'ANTIRICICLAGGIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	01:04	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
32	PA360: MAPPATURA DEI PROCESSI E TITOLARE EFFETTIVO NELL'ANTIRICICLAGGIO	00:42	2	1	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
33	PA360: EVOLUZIONE NORMATIVA DEI CONTRATTI PUBBLICI	01:17	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
34	PA360: PRINCIPI GENERALI E SPECIFICI DEL D.LGS. 50/2016	01:06	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
35	PA360: PRINCIPI EUROPEI NEGLI APPALTI PUBBLICI ED INFLUENZA NEL D.LGS. 50/2016	00:55	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
36	PA360: PNRR E PRINCIPI GENERALI DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI (D.LGS. 36/2023)	00:55	2	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
37	PA360: D.LGS. 36/2023 E PRINCIPIO DEL RISULTATO	00:59	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
	PA360: D.LGS. 36/2023 E PRINCIPI DELLA FIDUCIA E DELL'ACCESSO AL MERCATO	00:53	2	0	0	1		Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
38	PA360: I PRINCIPI GENERALI DEL D.LGS. 36/2023: BUONA FEDE, SOLIDARIETÀ, AUTO ORGANIZZAZIONE, AUTONOMIA CONTRATTUALE, TASSATIVITÀ, PARTECIPAZIONE, APPLICAZIONE CCNL	01:26	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
39	PA360: APPROFONDIMENTI E CONCLUSIONI SUI PRINCIPI DEL D.LGS. 36/2023	00:32	2	0	0	2		Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
40	CORSO DI FORMAZIONE INPS - VALORE PA : TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE NELLA GESTIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI: ISTRUZIONI PER L'USO	40:00	2	0	2	0	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
41	CORSO DI FORMAZIONE INPS - VALORE PA: PRODUZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI DIGITALI E/O DIGITALIZZATI - SVILUPPO DELLE BANCHE DATI DI INTERESSE NAZIONALE - SISTEMI DI AUTENTICAZIONE IN RETE - BIG DATA MANAGEMENT	60:00	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
42	CORSO DI FORMAZIONE INPS-VALORE PA: IL PNRR ED IL RUOLO DEGLI ENTI LOCALI - LA GESTIONE, IL MONITORAGGIO, LA	60:00	2	0	2	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e

	RENDICONTAZIONE ED IL CONTROLLO DEI FONDI DEL 'PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA' (PNRR)"							trasparenza
43	ETICA PUBBLICA - ETICA DI POLIZIA	06.00	44	0	0	44	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
44	PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE PER L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RUP - CORSO UNIT 1 - FORMAZIONE DI BASE	20.00	3	0	3	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
45	STRATEGIA PROFESSIONALIZZANTE E PIANI DI FORMAZIONE IN TEMA DI APPALTI PUBBLICI-APPALTI PUBBLICI CON IL MEPA: SEMPLICE, VELOCE E TRASPARENTE"	05.00	2	0	2	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
46	PIANO NAZIONALE DI FORMAZIONE PER L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RUP"GLI AFFIDAMENTI SOTTOSOGLIA - STRUMENTI, NORMATIVA, APPROFONDIMENTI	10.00	2	0	2	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
47	CORSO DI FORMAZIONE AS MEL 'FVOE 2.0: MODALITA' OPERATIVE PER LA VERIFICA DEI REQUISITI	01:30	1	0	1	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
48	PIAZZE APERTE LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA: ACCESSO AL DOCUMENTO AMMINISTRATIVO ED ACCESSO CIVICO	04.00	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
49	GESTORI DELLE SEGNALAZIONI ORGANIZZATA NELL'AMBITO DEL PROGETTO WHISTLEBLOWINGPA	02.30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
50	MASTER BREVE IN DIFFERITA IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DOP IL D.LGS 31 MARZO 2023	20:00	12	0	8	3	1	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
51	MASTER BREVE – FORMAZIONE VALIDA PER LA QUALIFICAZIONE DELLE STAZIONI APPALTANTI –IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI	60:00	4	0	4	0	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
52	WEBINAR ANCI TOSCANA 'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, NUOVI SCHEMI DI PUBBLICAZIONE SU UTILIZZO RISORSE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLI SU ATTIVITA'	04:00	1	0	0	1	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
53	PERCORSO FORMATIVO EASY APPALTI: LA GARA E I CONCORRENTI: QUALI RELAZIONI - FORMAZIONE DI BASE	04:30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
54	PERCORSO FORMATIVO EASY APPALTI: LE FORME DI PARTENARIATO - FORMAZIONE DI BASE	04:30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
55	PERCORSO FORMATIVO EASY APPALTI: LA CENTRALIZZAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE DEGLI APPALTI -	04.30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica

	FORMAZIONE DI BASE							anticorruzione e trasparenza
56	CORSO DI FORMAZIONE IFEL: IL PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO (PPP) E IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	01:30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
57	CORSO DI FORMAZIONE IFEL: LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI	07:30	1	0	0	1	0	Tematica anticorruzione e trasparenza
58	CORSO DI FORMAZIONE IFEL: IL RUOLO E LA RESPONSABILITÀ DEL RUP NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI	01:30	1	0	0	1	0	Tematica collegata alla tematica anticorruzione e trasparenza
N.R.O DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2024 656								
N.R.O DIPENDENTI FORMATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E/O MATERIE CORRELATE 477								

PIANO FORMAZIONE 2025

Premessa

Nella PA la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni (Art. 54 del CCNL 2019-2021). Qualsiasi organizzazione per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici deve investire sulle competenze del proprio personale con adeguata formazione. Le ultime direttive ministeriali del 27/03/23, del 28/11/23 e del 14/01/25 hanno sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il successo delle amministrazioni pubbliche. Occorre evidenziare che l'importanza della formazione è duplice, se da un lato rafforza, diversifica e amplia le competenze individuali dei singoli dall'altro potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il Piano della formazione è il documento programmatico che individua i *principi* da rispettare, gli *obiettivi* da raggiungere, gli *interventi* da realizzare, le *metodologie* e le *risorse* da utilizzare.

Il presente piano è concepito come un utile strumento di lavoro in costante aggiornamento.

Principi

Per favorire la creazione di Valore Pubblico, per la formazione e l'aggiornamento relativi all'anno 2025 verranno osservati i principi già contenuti nel **Piano della Formazione 2024 ed ancora validi:**

- *Valorizzazione del personale*: la formazione è la leva strategica per l'evoluzione professionale e per lo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali dei dipendenti;
- *Continuità*: è indispensabile adottare un metodo formativo e di aggiornamento continuo per permettere ai dipendenti di svolgere l'attività lavorativa in parallelo all'attività formativa e di aggiornamento;
- *Condivisione*: attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dai dirigenti, questi ultimi assumono un ruolo rilevante nella creazione del Piano della Formazione;
- *Flessibilità*: il Piano della Formazione individua gli interventi da attuare nel corso dell'anno, ma è uno strumento 'flessibile' che può subire variazioni in base ad esigenze formative nuove;
- *Adeguatezza*: i corsi devono essere progettati e programmati secondo il criterio dell'obbligatorietà (es. in materia di sicurezza, Anticorruzione, Privacy etc.), in base alle esigenze formative comuni a tutto il personale e di quelle rivolte a diversi ambiti e profili (es. corsi per dipendenti PM e Servizi Educativi);
- *Uniformità e trasversalità*: per garantirne l'equilibrio dello sviluppo delle competenze, i dipendenti di tutte le Direzioni dell'Ente devono essere coinvolti nella formazione. I Dirigenti sono incaricati di volta in volta ad individuare i partecipanti da formare/aggiornare;
- *Efficienza ed economicità*: le offerte dei corsi devono essere valutate in base al rapporto costo / qualità dei servizi (docenza);
- *Flessibilità degli strumenti formativi*, organizzando formazione da remoto, in presenza nell'ente o in presenza presso eventi formativi ad hoc.

Obiettivi

Muovendo da queste premesse ed in linea con l'ultima direttiva ministeriale '*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*', gli obiettivi formativi per l'anno 2025 sono individuati come segue:

1. Per il personale di livello dirigenziale prevedere la partecipazione ad attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e delle competenze per un impiego di 40 ore annue , considerando in particolare le seguenti priorità : partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze di leadership e trasversali, in particolare quelle considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica; partecipazione a programmi dedicati allo sviluppo delle competenze per l'attuazione della transizione amministrativa, digitale ed ecologica attraverso la partecipazione a percorsi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica tramite SNA, FormezPA e la piattaforma Syllabus.
2. Per il personale dipendente prevedere un impegno formativo di 40 ore annue su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale in relazione ai profili e alle mansioni svolte, considerando in linea generale le seguenti priorità

comuni a tutti i profili professionali: partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali; partecipazione a percorsi formativi volti a sviluppare le competenze sull'utilizzo in sicurezza di strumenti tecnologici con particolare riferimento al personale che svolge la propria prestazione in modalità agile; partecipazione a programmi dedicati allo sviluppo delle competenze per l'attuazione della transizione amministrativa, digitale ed ecologica promossi dal Dipartimento della funzione pubblica tramite SNA, FormezPA e la piattaforma Syllabus.

Il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale umano è affidato innanzitutto ad i dirigenti responsabili della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione e, più in generale, a tutti i dirigenti, che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita. I dirigenti devono altresì concorrere al conseguimento degli obiettivi connessi al percorso formativo sulle competenze digitali erogato attraverso la piattaforma Syllabus (Direttiva Ministeriale del 27/03/2023).

E' importante sottolineare che ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma Syllabus, integrate con programmi di formazione proposti dalla SNA o da Formez PA. Pertanto nell'anno 2025 tutti i dipendenti dovranno essere registrati e abilitati alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus, con particolare attenzione al personale neoassunto, assegnando loro i percorsi formativi pubblicati in piattaforma e promuovendo in particolare:

- la formazione sulle soft skills e sui temi della leadership;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali;
- la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne.

Resta in capo alla singola amministrazione la responsabilità di programmare percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico.

Interventi formativi (da attuare compatibilmente con le risorse stanziare da Bilancio 2025 = 31.890)

• Risorse disponibili sul capitolo della formazione

La progettazione formativa trova limite nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capitolo di bilancio. All'inizio di ogni anno sul capitolo della formazione, Cap.101680, vengono inizialmente stanziati €31.890. Per poter ottenere il cambiamento strategico è fondamentale investire sulla formazione dei dipendenti dell'Ente. In termini di risorse economiche occorre sottolineare che l'art. 55 al comma 13 del CCNL 2019-2021 riporta che per quanto attiene al finanziamento delle attività di formazione "si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia."

- **Ulteriori eventuali risorse PNRR**

A tal proposito, vista la penuria di risorse limitata a circa 30.000 € annui, aggravata oltretutto nel 2025 dagli impegni già assunti (8.000€ per la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di 19.995€ per il percorso formativo biennale sulla mediazione dei conflitti-stress lavoro correlato degli operatori di PM), in fase di redazione del presente piano (fine Novembre – Dicembre 2024) il sottoscritto ha rappresentato l'opportunità di finanziare totalmente progetti formativi strategici utilizzando risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, aderendo al Bando PerformaPA. I progetti formativi possono trattare hard e/o soft skills per una durata complessiva di 24 ore pro-capite, coinvolgendo un minimo di 30 dipendenti che non abbiano ancora usufruito della formazione offerta da Syllabus. I progetti formativi vanno affidati, mediante affidamento diretto, ad uno o più enti formatori.

Il Comune di Pisa presenterà un progetto formativo dedicato alla formazione specialistica dei RUP, Responsabili Unici di Progetto ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. 36/2023. Il progetto è in fase di redazione e coinvolgerà all'incirca 30 unità di personale.

- **Modalità Interventi Formativi 2025:**

I corsi verranno erogati seguendo le modalità applicate negli anni precedenti, alternando:

- Formazione a distanza (Webinar, Videoconferenze, E-learning): l'impiego di questa metodologia di formazione consente di ampliare il numero dei destinatari e contenere i costi;
- Formazione in presenza: l'impiego di questa metodologia è preferibile in quanto permette un'interazione diretta con il docente, è più stimolante e rafforza i rapporti interpersonali tra i partecipanti.

La formazione sarà affidata a enti/scuole/aziende presenti sul mercato attraverso l'affidamento di servizi, a personale interno altamente qualificato e a piattaforme gratuite messe a disposizione dal dipartimento della funzione pubblica con particolare riferimento alla piattaforma Syllabus.

Inoltre, come ogni anno, ad Ottobre 2024 l'amministrazione ha aderito al Bando ValorePA, registrando complessivamente 51 dipendenti che, se ammessi, parteciperanno nell'anno 2025 a corsi di alta formazione erogati da varie Università.

Si prospetta di seguito la bozza del piano dei fabbisogni formativi 2025 rilevati attraverso le schede pervenute dalle direzioni a seguito della nota, n.ro 122740 del 19.10.2023, inviata ai dirigenti per la rilevazione delle esigenze formative 2024-2025.

- **Individuazione degli interventi formativi da attuare nel 2025**

1 FORMAZIONE OBBLIGATORIA:

- Corsi di formazione obbligatori in materia di Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; (D.Lgs. 81/2008);
- Formazione obbligatoria in materia di Anticorruzione, Codice di comportamento, Trasparenza, Privacy ed Etica Pubblica;
- Formazione sulla nuova Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 - approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto;

2 FORMAZIONE COMUNE A TUTTO IL PERSONALE - Competenze per l'attuazione della transizione amministrativa, digitale ed ecologica:

- Corsi di aggiornamento sul D.Lgs. 36/2023 – formazione per qualificazione stazione appaltante;
- Corsi di formazione sul sistema di contabilità economico-patrimoniale 'Accrual';
- Corso sulla comunicazione per i redattori web;
- Corsi facilitazioni digitali – potenziare le conoscenze informatiche (Direttiva Ministeriale 27/03/23);
- Corsi di formazione sulle competenze trasversali – soft skills (Direttiva Ministeriale 28/11/23);
- Corso sulla Cybersicurezza e Intelligenza Artificiale;

3 CONTESTI SPECIFICI

- Corsi specifici per il personale della Polizia Municipale;
- Corsi specifici per il personale dei Servizi educativi;
- Corsi per il personale tecnico;
- Corso rinnovo CQC (Carta Qualifica Conducente) per autisti Scuolabus;
- Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito di emanazione di nuove normative o connessi a specifici obiettivi strategici.

Con riferimento alla formazione specifica del personale della PM, si precisa che nel 2025 proseguirà la formazione sulla gestione dei conflitti e lo stress lavoro correlato degli operatori di polizia. (Impegno di spesa di 19.995€).

Con riferimento alla formazione specifica del personale dei Servizi Educativi, si precisa che nel 2025 proseguiranno i percorsi formativi relativi alle tematiche della comunicazione non violenta, dei materiali naturali-destrutturati e dell'osservazione al nido. (Spesa prevista 4.000€)

Con riferimento alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro è prevista una spesa pari a 8.000€ per l'anno 2025.

SEZIONE 4 Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 5, del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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” e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Per il monitoraggio del presente PIAO, occorre prevedere una rendicontazione impostata con monitoraggi specifici per le diverse sezioni del PIAO.

Ogni responsabile delle sezioni, per quanto di competenza, imposterà i monitoraggi che potranno essere semestrali (intermedi) e/o consuntivi anche in base a direttive specifiche che via via verranno adottate.

Al fine di porre in essere eventuali correttivi, così come impostato negli scorsi anni, per gli obiettivi di performance, i monitoraggi saranno intermedi e consuntivi, così come per le misure della sezione 2.3 della sezione anticorruzione e trasparenza.