ALL. A

COMUNE DI PISA

PIAO

2023-2025

Indice generale PIAO

CONSIDERAZIONI GENERALI - Il PIAO……pag. 4

SEZIONE 1 Scheda Anagrafica dell'Amministrazione……. pag. 6
1.1 Il contesto geografico……. pag. 7
1.2 La città e i suoi quartieri……. pag. 7
1.3 Andamento demografico…… pag. 8

SEZIONE 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione……pag. 11
2.1 Valore Pubblico……...pag. 11
2.2 Performance……pag. 24
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza ……. pag. 38
2.3.1 Considerazioni generali…….....pag. 38
2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO-rischi corruttivi e trasparenza-Piano 2023-2025…...pag. 44
2.3.3 La mappatura dei processi……..pag. 47
2.3.4 I Soggetti coinvolti……pag. 57
2.3.5 Analisi del contesto……pag. 63
2.3.6 Gli stakeholder……...pag. 72
2.3.7 Le aziende…….. pag. 75
2.3.8 Attuazione del PTPCT……...pag. 79
2.3.9 PTPCT- Evoluzione: anni 2018-2022……pag. 81
2.3.10 L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure……..pag. 83
2.3.10.1 La rotazione…… pag. 86
2.3.10.2 Il codice di comportamento…… pag. 91
2.3.10.3 Il Pantouflage - Revolving doors……pag. 93
2.3.10.4 Il conflitto di interessi e l'incompatibilità……...pag. 95
2.3.10.5 Whistleblowing -segnalazione di fenomeni e comportamenti corruttivi……pag. 97
2.3.10.6 Procedura Whistleblowing……..pag. 99
2.3.11 PNRR……...…pag.104
2.3.12 Attività di monitoraggio e audit del PTPCT all'interno del più ampio monitoraggio del PIAO……...……pag. 109
2.3.13 La sezione trasparenza……pag. 111
2.3.14 Accesso civico……pag. 117

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano……pag. 121
3.1 Struttura Organizzativa……pag. 121
3.1.1 Il Comune: l'organizzazione……....pag. 124

3.1.2 Il Comune: il personale…….. pag. 131
3.2 Organizzazione del lavoro agile……. pag. 134
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale……pag. 137
3.3.1 Capacità assunzionale…… pag. 137
3.3.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio……pag. 156
3.3.3 Strategie di formazione……pag. 157

SEZIONE 4 Monitoraggio……pag. 166

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*

1 CONSIDERAZIONI GENERALI - Il 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 con riferimento all'art 6 comma 2 lett a);b);c);d) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113:

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C n. 59 del 17.03.2022;
- Piano della Performance approvato con deliberazione di G.C n. 65 del 24.03.2022;
- Piano triennale del fabbisogno di personale approvato con deliberazione di G.C n.74 del 31.03.2022;
- Piano della formazione del Personale di cui all'allegato 1 parte integrante e sostanziale del provvedimento D12 n. 558 del 06.04.2022,

Oltre ai documenti di cui all'art 6 comma 2 lett d);e);f) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 contenuti nell'allegato 2) della citata deliberazione.

Per la definizione del presente PIAO 2023-2025 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, ognuno per quanto di competenza in un'ottica di programmazione sinergica.

Per la stesura del presente PIAO 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 susseguitesi - Il DPR n 81/2022, il DM n.132/2022, della nota circolare della Funzione Pubblica n. 2/2022:

Il 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 (31/12/2022):	90.281 abitanti
di cui maschi :	43595
di cui femmine :	47226
totale famiglie:	48214
Estensione geografica del territorio :	187 Kmq

Sindaco :	Conti Michele
Presidente Consiglio Comunale :	Gennai Alessandro
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 Km^2 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, 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**
Collesalvetti	**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 ostacolata 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, 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, 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, con una leggera tendenza all'aumento (vd. dati Istat)*. È indispensabile però ricordare che la presenza in città dell'Università e di un Polo Ospedaliero, 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 2022 – Comune di Pisa ***(fonte dati: Direzione Servizi Demografici)***

Posizione anagrafica	Totale famiglie	Totale maschi	Totale femmine	Totale nominativi
Residente	48214	43595	47226	90821
Di cui stranieri comunitari		878	1746	2624
Di cui stranieri extracomunitari		5580	5273	10853
Di cui preregistrati in iscrizione	2557	1033	1033	2066
-di cui stranieri		332	357	689
Di cui preregistrati in cancellazione	-1295	451	428	879
-di cui stranieri		95	94	189

Classifiche Comune di Pisa

- è al 5° posto su 273 **comuni** in regione per dimensione demografica.
- è al 55° posto su 7904 **comuni** in ITALIA per dimensione demografica.
- è al 3858° posto su 7904 **comuni** in ITALIA per età media.

Indicatori demografici

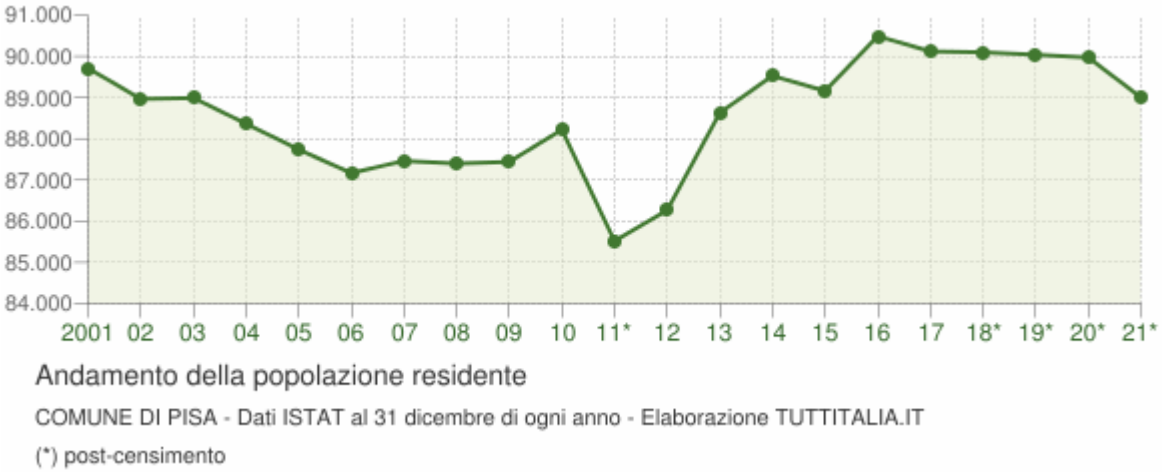
Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Pisa.

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
2019	234,3	58,8	153,3	128,9	17,0	6,4	12,2
2020	238,9	58,5	157,0	128,0	16,1	6,4	13,5
2021	238,1	57,9	159,7	125,8	16,1	6,8	12,7
2022	239,3	58,7	163,9	130,1	16,2	-	-

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

*Dal 2019, grazie al processo di digitalizzazione centralizzata delle anagrafi ed al Censimento permanente della popolazione, è stato adottato un nuovo sistema di contabilità demografica, che ha portato ad un ricalcolo annuale della popolazione residente al 1° gennaio. Tale dato differisce da quello al 31 dicembre dell'anno precedente per effetto delle operazioni di riconteggio dei flussi demografici.**
**https://www.tuttitalia.it/toscana/48-pisa/statistiche/popolazione-andamento-demografico/*

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pisa dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



SEZIONE 2
Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1
Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento.

Per valore pubblico deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindersi da una rilevazione reale della realtà amministrativa.

Il PIAO viene redatto e composto sulla base dei documenti di programmazione contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025 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 di 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 contemperare 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, cioé 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”.

Nel 2023, l’Amministrazione Comunale giunge al quinto anno del mandato elettivo, a termine del quale dovrà misurare i risultati ottenuti anche in termini di creazione di valore pubblico. La composizione della sezione dedicata al valore pubblico del PIAO 2023-2025 avrà come riferimento principale i punti del programma di mandato 2018-2023 quale documento principale di pianificazione politica dell’ente che definisce il quadro delle finalità pubbliche che sono state perseguite da questa Amministrazione, nell’ambito delle quali si è basata la programmazione strategica e gestionale del quinquennio.

I seguenti punti costituiscono le articolazioni che qualificano la composizione del valore pubblico di riferimento per la programmazione strategica e gestionale del Comune di Pisa:

1 - LA SICUREZZA

Rafforzare e garantire la sicurezza dei cittadini e promuovere la legalità per lo sviluppo del territorio. Si persegue l'impegno per la realizzazione del piano di sicurezza integrato basato sulla stretta collaborazione tra Comune, Questura, Prefettura, Forze dell'Ordine, associazioni e cittadinanza, attraverso la partecipazione ai Comitati per l'Ordine e la Sicurezza Pubblica, patti per la sicurezza urbana, collaborazione con Comitati di Quartiere e Sguardi di Vicinato. L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attraverso l'aumento dell'organico della Polizia Municipale, l'ampliamento della rete di videosorveglianza, valido strumento di prevenzione e contrasto alle attività illegali. Le telecamere, tenute sotto osservazione dalla centrale operativa hanno infatti consentito agli agenti della Municipale di compiere diversi arresti in flagranza. Tutti i dispositivi sono, inoltre, collegati con le centrali operative delle Forze dell'ordine, in modo da permettere a Carabinieri, Polizia e Polizia Municipale di visionare le immagini e disporre di uno strumento di controllo idoneo a individuare rapidamente i responsabili dei reati.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Migliorare la sicurezza urbana	Istituzione di presidi fissi nelle zone più in emergenza della città	IMPLEMENTAZIONE DEL SERVIZIO DI POLIZIA TURISTICA
	Potenziamento del sistema di videosorveglianza	IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI DI CONTROLLO PER LA VERIFICA DELLA COPERTURA ASSICURATIVA E DELLA REVISIONE OBBLIGATORIA
	Contenimento dei fenomeni della cosiddetta "malamovida"	INTERVENTI PER IL CONTENIMENTO DEI FENOMENI DELLA COSIDDETTA MALAMOVIDA

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Riorganizzazione e rafforzamento della Polizia Municipale	Introduzione del turno di notte per la Polizia Municipale	TURNI SERALI E NOTTURNI NELL'AMBITO DEL PROGETTO PISA IN SICUREZZA (2023)
	Potenziamento dei controlli relativi alla attività ricettive	POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ RICETTIVE (DD 08)
		POTENZIAMENTO DEI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ RICETTIVE (DD02)

2 - LA CITTÀ DI DOMANI

Rinnovamento urbano per costruire la Città di domani. L'Amministrazione si è data un orizzonte al prossimo 2050 per governare il territorio in modo nuovo, partendo dalle infrastrutture verdi e blu, connesse dal sistema della mobilità sostenibile, sfruttando meglio una risorsa preziosa che è il fiume Arno. Si opera con una visione d'insieme che mette in relazione l'uomo con la natura, progettando il futuro lavorando sul quotidiano, due aspetti sono legati e imprescindibili.
L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attraverso lo sviluppo di politiche di mobilità di area vasta, una lungimirante pianificazione urbanistica, un grande piano di opere pubbliche e manutenzioni in città sono i tre cardini per pianificare la città di domani.
Il Piano Strutturale e il Piano operativo avviato hanno l'obiettivo di riportare residenti nel Comune, fino a superare i 100 mila abitanti; il Piano urbano della mobilità sostenibile che disegna una città più efficiente e meno inquinata. Un'idea complessiva che guarda al 2050, concreta nel presente e ambiziosa per il futuro: un lavoro che, oltre ai necessari interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, affianca la progettazione di crescita e sviluppo. Una crescita sostenibile per una città sempre più a misura di cittadino.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 08-PRG 01	APPROVAZIONE DELLA VARIANTE DI VIA PIETRASANTINA AI SENSI LR 65/2014

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Assetto urbanistico	Completamento del Piano strutturale intercomunale e predisposizione del Piano operativo comunale	COMPLETAMENTO DELL'ITER PER L'APPROVAZIONE DEL PIANO STRUTTURALE INTERCOMUNALE
		PRESENTAZIONE AL CONSIGLIO COMUNALE DEL DOCUMENTO PER L'AVVIO DEL PROCEDIMENTO DEL PIANO OPERATIVO COMUNALE

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 09-PRG 02	ELABORAZIONE E STAMPA DELLA PUBBLICAZIONE "PISA 2050"

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Verde urbano	Rinnovo del patrimonio arboreo cittadino	PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE SULLA RETE CIVICA COMUNALE DEL BILANCIO ARBOREO DEL MANDATO AMMINISTRATIVO 2018-2023
	Recupero del parco urbano della Cittadella	AVVIO DEI LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE PARCO URBANO E ARCHEOLOGICO DELLA CITTADELLA

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Mobilità	Interventi per il miglioramento del sistema di piste ciclabili	AVVIO DEI LAVORI DI REALIZZAZIONE DELLA PISTA CICLABILE SUL VIALE DELLE CASCINE

3 - BUONA AMMINISTRAZIONE

Valorizzare il patrimonio comunale per sostenere la buona amministrazione. Lavorare per una trasformazione digitale della città che garantisca servizi sempre più efficienti ai cittadini, migliori l'efficacia della macchina comunale e delle società partecipate.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 01-PRG 01	PREDISPOSIZIONE DI UN COMMENTARIO SISTEMATICO ALLE PRASSI DEL REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 01-PRG 02	PREDISPOSIZIONE DEI CONTRATTI RILEVANTI E PRIORITARI (2023)
		DISCIPLINA RELATIVA AL TRATTAMENTO DELLE IMMAGINI E RIPRESE DEI MEZZI DI VIDEOSORVEGLIANZA E VIDEODOCUMENTAZIONE
		MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY (2023)
		REVISIONE DEL SISTEMA DEL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E INTRODUZIONE NUOVI FOCUS DI SETTORE
		COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (2023)
		MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA IN ADEGUAMENTO ALLE PRESCRIZIONI DELL'ANAC
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 01-PRG 03	AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA CONTRAZIONE DI MUTUI PASSIVI PER IL FINANZIAMENTO DI INVESTIMENTI NELL'ANNO 2023
		PREDISPOSIZIONE DELLO SCHEMA DI RENDICONTO DELLA GESTIONE 2022
		RICOGNIZIONE PERIODICA SULLE RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI PER GLI INVESTIMENTI (2023)
		RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI ESPRESSIONE DEL PARERE CONTABILE SULLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO (2023)
		RISPETTO DEL TEMPO MEDIO DI RILASCIO DEL VISTO CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA (2023)
		IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 01-PRG 08	REVISIONE DELLA RETE INFORMATICA COMUNALE

	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 01-PRG 11	AGGIORNAMENTO DATI E IMPLEMENTAZIONE DELL'AGENDA DIGITALE
		ESPLETAMENTO DEI PROCEDIMENTI DI GARA RILEVANTI E PRIORITARI (2023)
STRATEGICO	**OPERATIVO**	**PERFORMANCE**
Finanze e partecipate	Rendiconto sull'impiego dell'imposta di soggiorno	RENDICONTO SULL'IMPIEGO DELL'IMPOSTA DI SOGGIORNO (2022)
	Revisione delle società partecipate	PROPOSTE DI REVISIONE DEGLI STATUTI DI FARMACIE COMUNALI E DI SEPI
		AGGIORNAMENTO DEL MODELLO TIPO PER LA REDAZIONE DELLA RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO

STRATEGICO	**OPERATIVO**	**PERFORMANCE**
Organizzazione e personale	Monitoraggio sulla sicurezza degli ambienti di lavoro	SISTEMA DI SORVEGLIANZA PERIODICA DI IMPIANTI E ATTREZZATURE ANTINCENDIO
	Sviluppo del progetto di benessere organizzativo	SVILUPPO DEL PROGETTO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO (2023)
	Riorganizzazione della macchina comunale	INTERVENTI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE ASSUNZIONI (2023)

STRATEGICO	**OPERATIVO**	**PERFORMANCE**
Patrimonio	Aumento della redditività del patrimonio comunale disponibile	PUBBLICAZIONE DEI BANDI PER L'ALIENAZIONE, LA LOCAZIONE E/O LA CONCESSIONE DI FABBRICATI E AREE DI PROPRIETÀ COMUNALE
	Razionalizzazione degli assetti proprietari del comune	DISPOSIZIONE DI IMMOBILI CON ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (2023)

STRATEGICO	**OPERATIVO**	**PERFORMANCE**
Servizi Demografici	Miglioramento dei servizi anagrafici	ATTIVAZIONE DELLO SPORTELLO DI FACILITATORE DIGITALE PRESSO L'URP
		DISLOCAZIONE DEGLI UFFICI DEMOGRAFICI ALLA SEDE DELLA SESTA PORTA

STRATEGICO	**OPERATIVO**	**PERFORMANCE**
Sistemi informativi	Prosecuzione del processo di dematerializzazione	RIDUZIONE DEL TEMPO DI RISPOSTA ALLE RICHIESTE DI ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE PRESSO L'ARCHIVIO DI DEPOSITO
		PROSECUZIONE DEL PROCESSO DI DEMATERIALIZZAZIONE INERENTE LA GESTIONE DELLE PRESENZE (2023)
	Applicazione del vigente Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione di AGID	MIGRAZIONE DELL'INFRASTRUTTURA INFORMATICA SUL POLO STRATEGICO NAZIONALE
	Realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR inerenti l'innovazione digitale	AFFIDAMENTI DEI SERVIZI PER LE ATTIVITÀ PREVISTE NEI BANDI PNRR INERENTI L'INNOVAZIONE DIGITALE

4 - IL CITTADINO AL CENTRO

L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attraverso il sostegno alle fasce deboli e sviluppo delle azioni per la tutela dei diritti fondamentali alla persona, alla salute, all'istruzione, al lavoro, alla genitorialità. Per dare sostegno alle categorie più in difficoltà il Comune di Pisa ha messo in campo in questi anni diverse misure, mettendo a disposizione di singoli e famiglie meno abbienti ingenti risorse. Con il "Bonus mamma e bebè" l'Amministrazione ha voluto dare un sostegno alle famiglie nell'affrontare le spese legate alla nascita di un bambino. Il "Bonus Tari e utenze" e il "Bonus Acque" mirano invece a dare un aiuto concreto ai nuclei familiari in quelle che sono le spese di "tutti i giorni" come Tari, luce, gas e acqua. Il "Bonus donna" è una misura pensata per sostenere le donne, una delle categorie più colpite dalle conseguenze della pandemia, mentre con il "Bonus anziani" il Comune ha voluto aiutare le famiglie a far fronte alle spese per sostenere le cure domiciliari di anziani non autosufficienti. Il "Bonus Taxi e Ncc" prevede infine un contributo rivolto a persone disabili, anziane o in condizioni di bisogno, per muoversi in sicurezza all'interno del territorio comunale.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 04-PRG 06	ANALISI DEGLI INTERVENTI E DELLE AZIONI PER ASSISTENZA SCOLASTICA SPECIALISTICA (A.S. 2022/2023)

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Servizi ausiliari istruzione	Attivazione di forma di collaborazione per l'interscambio di conoscenze in ambito di educazione primaria	PREDISPOSIZIONE DI UNA BOZZA DI CONVENZIONE PER L'ATTIVAZIONE DI TIROCINI CURRICULARI PER L'INTERSCAMBIO DI CONOSCENZE IN AMBITO DI EDUCAZIONE PRIMA INFANZIA
	Realizzazione di eventi su educazione, scuola e genitorialità	REALIZZAZIONE DI EVENTI SU EDUCAZIONE, SCUOLA E GENITORIALITÀ (2023)

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Impiantistica sportiva	Risoluzione delle criticità e progressiva concessione pluriennale degli impianti sportivi	CONCESSIONE PLURIENNALE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI E RISOLUZIONE DELLE CRITICITÀ PER I CAMPI DI CALCIO COMUNALI
	Rilancio del palazzetto dello sport e realizzazione di nuovi impianti sportivi nell'ambito dei finanziamenti PNRR	CONCLUSIONE DEI LAVORI DI MESSA A NORMA E ADEGUAMENTO DEL PALAZZETTO DELLO SPORT
		PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO ESECUTIVO PER LA REALIZZAZIONE DEL NUOVO CENTRO NATATORIO NELL'AREA SPORTIVA DI BARBARICINA
		AVVIO DEI LAVORI PER LA REALIZZAZIONE DELLA NUOVA PALESTRA AL CEP

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Promozione eventi sportivi	Promozione e organizzazione di gare sportive per persone con disabilità	PROMOZIONE DI EVENTI DEDICATI AD ATLETI DISABILI
	Tavoli di co-progettazione e co-	PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA

	programmazione	DI REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEL CAMPO SCUOLA DI ATLETICA LEGGERA
	Promozione della pratica sportiva e sostegno alle associazioni sportive dilettantistiche	ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI ORDINARI ALLE ASSOCIAZIONI OPERANTI IN AMBITO SPORTIVO (2023)

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Edilizia residenziale pubblica	Completamento della riqualificazione e recupero di 72 alloggi ERP nel quartiere Sant'Ermete	AVVIO DELLA PROCEDURA DI GARA PER IL COMPLETAMENTO DEI 33 ALLOGGI DI SANT'ERMETE
	Realizzazione di 24 nuovi alloggi ERP nel quartiere di San Giusto	DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE ESPROPRIATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI ALLOGGI ERP DI VIA DA MORRONA (BINARIO 14)
	Riqualificazione e recupero di 40 alloggi ERP nel quartiere di Sant'Ermete	PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO DEFINITIVO DEGLI INTERVENTI PREVISTI NEL QUARTIERE DI SANT'ERMETE

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 12-PRG 01	AVVIO DEI LAVORI DI DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DELL'ASILO "TONIOLO" IN VIA U. RINDI
		AVVIO DEI LAVORI DI DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DELL'ASILO "S. BIAGIO", IN VIA DI NUDO
		AVVIO DEI LAVORI DI DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE DELL'ASILO "I PASSI", IN VIA CUOCO
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 12-PRG 04	ATTIVAZIONE DI DUE SPORTELLI DI FACILITAZIONE DIGITALE PRESSO I QUARTIERI DI PISANOVA E CEP
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 12-PRG 06	APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA DEFINITIVA PER IL BANDO ERP 2022
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 12-PRG 07	CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE PER L'ASSEGNAZIONE DI BONUS SOCIALI
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 12-PRG 09	ANALISI DEI SERVIZI CIMITERIALI

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Favorire l'accessibilità dei luoghi ai disabili	Abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi pubblici	AZIONI PER IL SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE PRESSO GLI IMMOBILI COMUNALI (2023)

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Interventi di carattere sociale	Nuove forme di sostegno all'associazionismo nel settore sociale e sanitario	ASSEGNAZIONE DEI CONTRIBUTI ANNO 2023 ALLE ASSOCIAZIONI OPERANTI IN AMBITO SOCIALE

5 - LA QUALITÀ DELLA VITA

L'Amministrazione ha intercettato finanziamenti su progetti utili a migliorare le condizioni di vita dei cittadini come sui bandi PINQUA sulla qualità dell'abitare, ottenendo risorse preziose da utilizzare per migliorare le relazioni di prossimità nei quartieri, per la salute, per la convivenza dei cittadini. L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attraverso la tutela del territorio e dell'ambiente con investimenti per sostenere piccole azioni e grandi progetti per il futuro: mobilità, ambiente, verde pubblico, aumento della percentuale di raccolta differenziata, forestazione urbana, politiche per la transizione ecologica ma anche un grande piano di piccole manutenzioni, asfaltando strade, ricostruendo marciapiedi, potenziando l'illuminazione pubblica, operazioni che mirano a migliorare la quotidianità dei residenti.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Arredo e decoro urbano	Interventi PINQUA finalizzati alla qualità dell'abitare e alla rigenerazione urbana	PREDISPOSIZIONE DEI PROGETTI DEFINITIVI RELATIVI AGLI INTERVENTI "PROGETTO THIS" E "PINQUA - VIA PIAVE - VIA RINDI"

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 09-PRG 08	PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI PIANO DELLE ANTENNE

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Nuovo modello di sviluppo per una città che produca meno rifiuto	Introduzione progressiva della tariffazione puntuale nella raccolta dei rifiuti	PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULLA TASSA SUI RIFIUTI
	Sviluppo e valorizzazione del centro di avvio al riuso degli oggetti	MONITORAGGIO SULLE ATTIVITÀ SVOLTE PRESSO IL CENTRO DI RIUSO

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 11-PRG 01	AGGIORNAMENTO DEL PIANO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE

6 - LE ATTIVITÀ E LO SVILUPPO

L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attraverso l'attrattività e sviluppo economico del territorio. Il Comune di Pisa si è dotato del Piano di sviluppo turistico per la programmazione strategica del settore dopo la crisi della pandemia del 2020 e 2021, avviando un processo di pianificazione, cooperazione e coordinamento fra gli attori locali presenti sul territorio, utile per avviare un ripensamento complessivo della nostre strategie turistiche, anche in funzione dei cambiamenti nei comportamenti di consumo, sopravvenuto a seguito della pandemia rafforzando la competitività della destinazione turistica. Si è attivato un confronto costante e continuo con tutti gli attori del territorio, istituzioni pubbliche, università, centri di ricerca, associazioni di categoria, sindacati, oltre a operatori privati e cittadinanza, per rimodulare e meglio definire politiche del turismo e del commercio, promuovendo le imprese innovative, salvaguardando le tipicità del centro storico, rendendo più attrattiva la città nel suo complesso.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Turismo	Potenziamento del sistema dei punti di informazione turistica	SOTTOSCRIZIONE DELLA CONVENZIONE CON GLI ALBERGHI ADERENTI PER L'APERTURA DEGLI INFOPOINT DIFFUSI
	Promozione e consolidamento di grandi eventi di richiamo turistico	SUPPORTO ORGANIZZATIVO AL RADUNO NAZIONALE MARINAI ITALIA
	Valorizzazione e promozione del marchio di destinazione turistica Pisa Is	SOTTOSCRIZIONE DELLA CONVENZIONE CON LE GUIDE TURISTICHE PER IL PROGETTO PISA IS

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 14-PRG 01	PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO SULL'ATTIVITÀ DI ACCONCIATORI, ESTETISTE, TATUATORI E PIERCING
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 14-PRG 03	PREDISPOSIZIONE DI UNA PROPOSTA DI PROTOCOLLO D'INTESA PER LO SVILUPPO TECNOLOGICO, IL MARKETING TERRITORIALE E LA VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI LOCALI
	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 14-PRG 04	PROPOSTA DI DELIBERA PER L'INDIVIDUAZIONE DI PERCORSI E NUMERO DI AUTORIZZAZIONI DI TRENINI E NAVETTE TURISTICHE

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Rivitalizzare il tessuto economico e produttivo	Risoluzione delle problematiche relative alla collocazione delle bancarelle in zona Duomo	RIELABORAZIONE IPOTESI PROGETTUALE DI RICOLLOCAZIONE BANCARELLE IN ZONA DUOMO
	Integrazione del regolamento dei servizi pubblici non di linea	AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI NON DI LINEA (DD02)
		PROPOSTA DI MODIFICA AL REGOLAMENTO DEL SERVIZIO DI TRASPORTO PUBBLICO NON DI LINEA (DD 08)

7 - LA MEMORIA AL FUTURO

L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, attivando azioni per garantire misure a sostegno del settore culturale, lavorare per la pianificazione e il coordinamento degli eventi tra le associazioni e gli operatori della cultura al fine di promuovere la crescita consapevole della comunità cittadina, attraverso l'individuazione di luoghi fisici e digitali per praticare o fruire delle attività culturali. Il Comune di Pisa ha promosso la costituzione della Rete "PPM - Pisa Percorsi Museali", strumento attraverso il quale si pone "come obiettivi principali la promozione e valorizzazione del patrimonio culturale, anche immateriale, della Città di Pisa; la qualificazione dell'offerta museale di competenza di ognuno, anche attraverso la crescita dei servizi offerti, l'integrazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie, progettando, organizzando e promuovendo iniziative ed eventi anche con il coinvolgimento delle realtà scolastiche, educative e della ricerca e di altri enti e soggetti del territorio; lo sviluppo di politiche volte alla realizzazione di progetti condivisi per il raggiungimento e il miglioramento della qualità dell'offerta museale; la promozione di progetti e attività rete con particolare attenzione alla diffusione della conoscenza attraverso le forme digitali".

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 05-PRG 02	AFFIDAMENTO DEFINITIVO DEL PARCO DELLE CONCETTE PER IL CINEMA ESTIVO

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Recupero luoghi cultura	Valorizzazione del giardino Scotto	AFFIDAMENTO DEFINITIVO DELLA REALIZZAZIONE DEGLI EVENTI ESTIVI AL GIARDINO SCOTTO (2023)
	Progetti per la riqualificazione di edifici e facciate di beni di interesse storico-artistico	INTERVENTI PER LA RIQUALIFICAZIONE DI EDIFICI E FACCIATE DI BENI DI INTERESSE STORICO-ARTISTICO

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Rilancio qualitativo dell'offerta culturale della città secondo un progetto culturale organico e coerente	Realizzazione del museo virtuale della storia della città	PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ECONOMICO-FINANZIARIO PER L'APERTURA DEL MUSEO VIRTUALE DEL PARLASCIO

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Cooperazione e relazioni internazionali	Revisione dei patti di gemellaggio quali strumento di presentazione della città	PROMOZIONE E CONSOLIDAMENTO DEI PATTI DI GEMELLAGGIO (2023)

8 - LE NOSTRE IDENTITÀ

L'Amministrazione ritiene di procedere alla creazione del valore pubblico di cui al presente punto, puntando alla valorizzazione dell'identità di Pisa attraverso la volontà di riportare all'antica semplicità le Tradizioni Storiche, feste di popolo in cui ogni pisano può riconoscersi come appartenente a una stessa comunità che affonda le radici nella storia. Gli appuntamenti del Giugno Pisano e, più in generale, tutti quelli del calendario Alfeo, rappresentano riti collettivi che servono a conoscere la storia della città e a riconoscersi. Le feste, le tradizioni, i Santi parlano di Pisa: la loro promozione e valorizzazione contribuiscono alla costruzione dell'identità della città che, al cospetto di turisti italiani e stranieri, riecheggia i fasti dell'Antica Repubblica Marinara e sa riannodare le fila della propria storia millenaria trasformandola in valore per l'oggi e, al tempo stesso, conservandola per essere tramandata alle generazioni future.

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Standard quali quantitativi dei servizi	Mantenimento degli standard quali quantitativi dei servizi MIS 07-PRG 01	REALIZZAZIONE DEGLI EVENTI PER IL CAPODANNO PISANO E IL GIUGNO PISANO

STRATEGICO	OPERATIVO	PERFORMANCE
Valorizzazione delle tradizioni storiche	Promozione delle tradizioni storiche	APERTURA DELLA PRIMA VERSIONE TEMPORANEA DEL MUSEO DELLE TRADIZIONI STORICHE PISANE
		PUBBLICAZIONE ON LINE DEI DOCUMENTI DIGITALIZZATI RELATIVI AL GIOCO DEL PONTE
		SOTTOSCRIZIONE DELLA CONVENZIONE CON LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA PER LA RIPRODUZIONE DIGITALE DI MATERIALE RELATIVO ALLE TRADIZIONI STORICHE

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 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**	+	PESO COMPLESSITÀ x **0,40**
	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.*		*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, identificati nell'ambito degli obiettivi di struttura, 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. Per l'anno 2023 non sono stati individuati Obiettivi individuali specifici.

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**
  - ATTIVAZIONE DELLO SPORTELLO DI FACILITATORE DIGITALE PRESSO L'URP (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 02)
  - ATTIVAZIONE DI DUE SPORTELLI DI FACILITAZIONE DIGITALE PRESSO I QUARTIERI DI PISANOVA E CEP (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 13)

- **OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE**
  - AFFIDAMENTI DEI SERVIZI PER LE ATTIVITÀ PREVISTE NEI BANDI PNRR INERENTI L'INNOVAZIONE DIGITALE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5):

    MISURA 1.4.1 – ESPERIENZA DEL CITTADINO : AFFIDAMENTO DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE E DEI SERVIZI ON-LINE DA EROGARE AI CITTADINI SECONDO LE SPECIFICHE INDICATE NEL BANDO

    MISURA 1.4.5 – PIATTAFORMA DELLE NOTIFICHE DIGITALI : AFFIDAMENTO DELL'IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI RICHIESTI NEL BANDO
  - PUBBLICAZIONE ON LINE DEI DOCUMENTI DIGITALIZZATI RELATIVI AL GIOCO DEL PONTE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 11)

Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

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
Eliminacode anagrafe	Serv. Demografici	Appuntamenti online per accesso Ufficio Anagrafe
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
J-PE-Gestione Pratiche Edilizie	vari uffici	Presentazione / consultazione pratiche edilizie
J-Suap, J-Com Attività produttive e commercio	suap	Ricezione e gestione pratiche SUAP con integrazione portale STAR RT
Elmar archivo	archivio deposito	Ricerca estremi pratiche edilizie

Inoltre, con riferimento alle procedure interne, i software oggi in uso hanno realizzato la reingegnerizzazione dell'iter digitalizzando i relativi flussi documentali, ottenendo così la semplificazione dei processi interni. 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	Caricamento dei report provenienti da Anac. Gestione dell'albo degli operatori.
Personale Economico (GP4, PORTALE PERSONALE)	Personale	Consultazione on line busta paga e CU
Suite Sicr@web-Jiride	Tutti gli uffici	Gestione flussi documentali atti amministrativi e creazione fascicolo digitale
Gestione giuridica e presenze assenze del personale	Personale	Attivazione del nuovo portale del dipendente per la gestione informatizzata di tutte le richieste di assenza/presenza da parte del personale dipendente

Per il corrente anno 2023 sono in corso alcune innovazioni che interessano i seguenti software con i relativi processi:

OGGETTO	UFFICIO	NOTE
Esperienza del cittadino	Sistemi informativi	Aggiornamento del portale istituzionale con attivazione di alcune tipologie di servizi che saranno attivati nel corso del prossimo 2024, secondo quanto previsto dalla misura PNRR 1.4.1
Gestione dell'inventario dei beni immobili e del patrimonio immobiliare	Patrimonio	Accesso portale web del patrimonio immobiliare da parte di tutti gli uffici tecnici per la digitalizzazione degli interventi realizzati sui beni immobili comunali (entro il 2024)
Integrazione ed interoperabilità gestione pratiche SUAP-SUE	Edilizia e SUAP	Sviluppo dell'integrazione SUE/SUAP per il miglioramento dell'interoperabilità dei servizi gestiti
Piattaforma Notifiche	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale notifiche
Piattaforma Dati	Vari	Adesione alla piattaforma nazionale dati
Dati elettori in ANPR	Demografici	Trasmissione automatica mediante web-services dei dati degli elettori in ANPR
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
Gestione cimiteri e contratti luci votive	Servizi cimiteriali	Passaggio al nuovo software gestionale e standardizzazione del flusso di bollettazione da inviare a SEPI

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 2023.

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

Accessibilità fisica

Per l'anno 2022 sono stati effettuati sopralluoghi con supporto degli uffici tecnici presso quattro immobili individuati (Palazzo ex-Telecom in Piazza Facchini, Sesta Porta, parco delle Concette e Giardino Scotto).
Le modalità e le azioni per realizzare la piena accessibilità fisica fanno riferimento alla Delibera di Consiglio Comunale n. 3/2022 ad oggetto *"Regolamento del laboratorio comunale per l'accessibilità -approvazione"* e, in ottemperanza al suddetto regolamento, è stato individuato il Coordinatore del Laboratorio comunale per l'accessibilità del Comune di Pisa con atto del Sindaco n. 4 del 11.01.2023.
Il Laboratorio resta a disposizione dell'Amministrazione per fornire, qualora richieste, valutazioni tecnico-economiche in merito alla programmazione dei lavori pubblici acquisendo informazioni conoscitive sulle esigenze del territorio compreso il reperimento di risorse finanziarie da utilizzare per il raggiungimento dei risultati.
Per il 2023, coinvolgendo il Laboratorio della Disabilità, vengono riproposti sopralluoghi per altri immobili di proprietà comunale con lo scopo di individuare le necessità di intervento ai fini del superamento delle barriere architettoniche.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- AZIONI PER IL SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE PRESSO GLI IMMOBILI COMUNALI (2023) (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 13)

Accessibilità digitale

Per quanto attiene all'accessibilità "digitale" l'attuale portale del Comune di Pisa non è al momento pienamente conforme agli attuali standard. Con l'adesione al progetto PNRR misura 1.4.1, per cui il Comune di Pisa ha già ricevuto conferma del finanziamento, l'Ufficio Sistemi informativi provvederà, nel corso del corrente anno 2023, all'affidamento del servizio di sviluppo del nuovo sito internet del Comune di Pisa che sarà pienamente conforme agli standard di accessibilità "digitale". Le modalità e le azioni per realizzare la piena accessibilità digitale che necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari che necessitano di soluzioni idonee dovranno essere implementate; è in itinere il processo.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUATI

- AFFIDAMENTI DEI SERVIZI PER LE ATTIVITÀ PREVISTE NEI BANDI PNRR INERENTI L'INNOVAZIONE DIGITALE (ASSEGNATO ALLA DIREZIONE 5):

  MISURA 1.4.1 – ESPERIENZA DEL CITTADINO : AFFIDAMENTO DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE E DEI SERVIZI ON-LINE DA EROGARE AI CITTADINI SECONDO LE SPECIFICHE INDICATE NEL BANDO

- **OB PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E EQUILIBRIO DI GENERE**

Con deliberazione di GC n. 359 del 28.12.2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 di cui all'allegato 1 quale parte integrante dello stesso atto, di seguito riportato:

(ALL 1 alla Deliberazione GC n. 359 del 28.12.2022)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

COMUNE DI PISA

Indice

FONTI NORMATIVE

INTRODUZIONE

DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI PISA

AZIONI POSITIVE

DURATA

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 obbiettivi 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 31/12/2021

P.O.	F	M
	21	21
totale	**42**	

DIRIGENTI - t. indeterminato	F	M
	2	7
totale	**9**	

DIRIGENTI - t. determinato	F	M
	1	2
totale	**3**	

ALTRE CATEGORIE	F	M
A	0	1
totale	**1**	
B	39	71
di cui B1	25	34
di cui B3	14	37
totale	**110**	
C	238	165
totale	**403**	

D	41	28
totale	**69**	

Azioni positive

AMBITO: Analisi- Ricerca

- A seguito del forte cambiamento organizzativo e del ricambio generazionale che sta interessando tutti gli uffici comunali dovrà essere erogato il questionario sul benessere organizzativo (già predisposto) in forma informatica, al fine di poter verificare i risultati in forma aggregata;
- Durante il regime emergenziale è stata data piena attuazione al 'lavoro agile' (smartworking) di cui verrà trattato nel futuro CCNL che si esprimerà in materia. A seguito dell'emanazione del nuovo CCNL dunque verrà approvato il regolamento attuativo, auspicando la massima conciliazione possibile;

AMBITO: Informazione- Formazione

- Si ritiene necessario riprendere ed integrare/confermare le attività informative/formative già previste nel precedente piano triennale e sotto indicate, sia a seguito del ricambio del personale avvenuto negli ultimi tre anni sia in quanto il CUG è stato totalmente ricostituito a dicembre 2021.

- 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

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 e dovrà essere attivata la convenzione per il centro di ascolto).
- Attivare una convenzione quadro con l'ASL in cui le azioni di intervento saranno oggetto di successiva e specifica progettazione a livello gestionale tra il responsabile della funzione "benessere organizzativo" e l'U.O. Psicologia dell'ASL anche secondo le risultanze del questionario
- 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 2021
- Attivazione della convenzione ASL per lo sportello di ascolto rivolto a tutte le categorie di personale
- Azioni specifiche per le categorie di personale seguenti:

Polizia Municipale	- Condurre dei focus-group con personale esperto al fine di facilitare gli aspetti comunicativi e potenziare quelli relazionali. - Riattivazione dello sportello di segnalazione di ascolto psicologico gestito, attraverso il contributo di figure specializzate, quale supporto individuale o di gruppo alla gestione delle problematiche di origine lavorativa e delle situazioni di malessere dei lavoratori. - Attuazione del regolamento del corpo di polizia municipale e riorganizzazione interna.

	- Ruotare il personale in particolare nei servizi a maggior rischio di stress psico/fisico. - Attuare percorsi formativi mirati con il contributo di figure esterne specializzate nella gestione dei confitti 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. - Attuazione di 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. - Formazione specialistica mirata da effettuarsi anche attraverso le attività zonali. - Programmazione delle attività quotidiane (frontali e non frontali) e periodiche (es. organizzazione del lavoro, standardizzazione degli o.d.g. dei collettivi e delle griglie di valutazione degli utenti). - 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

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 aggiornamento.

Il Presidente e i componenti
del C.U.G.
Balducci Alessandro

Bargagna Carolina, Cantini Lorenzo, Corevi Lara, Poma Paola, Barbagli Daniela, Pierotti Stefano

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.

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 ridurne 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.
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) ed è predisposto ogni anno entro il 31 gennaio.

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

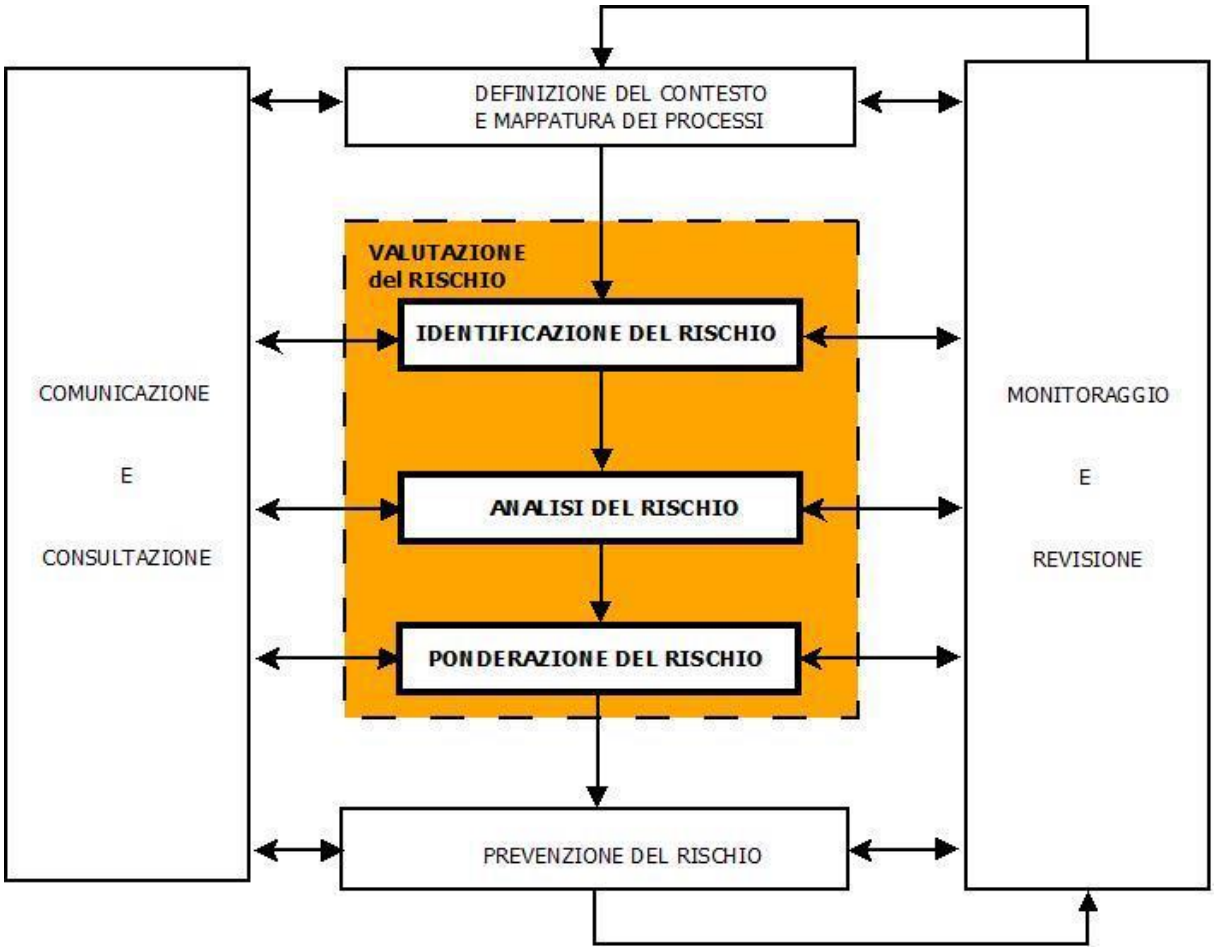
Per corruzione si intende oltre al reato di corruzione e del complesso dei reati contro la Pubblica Amministrazione, anche la "*maladministration"*, intesa come assunzione di decisioni derivanti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. 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» (*)

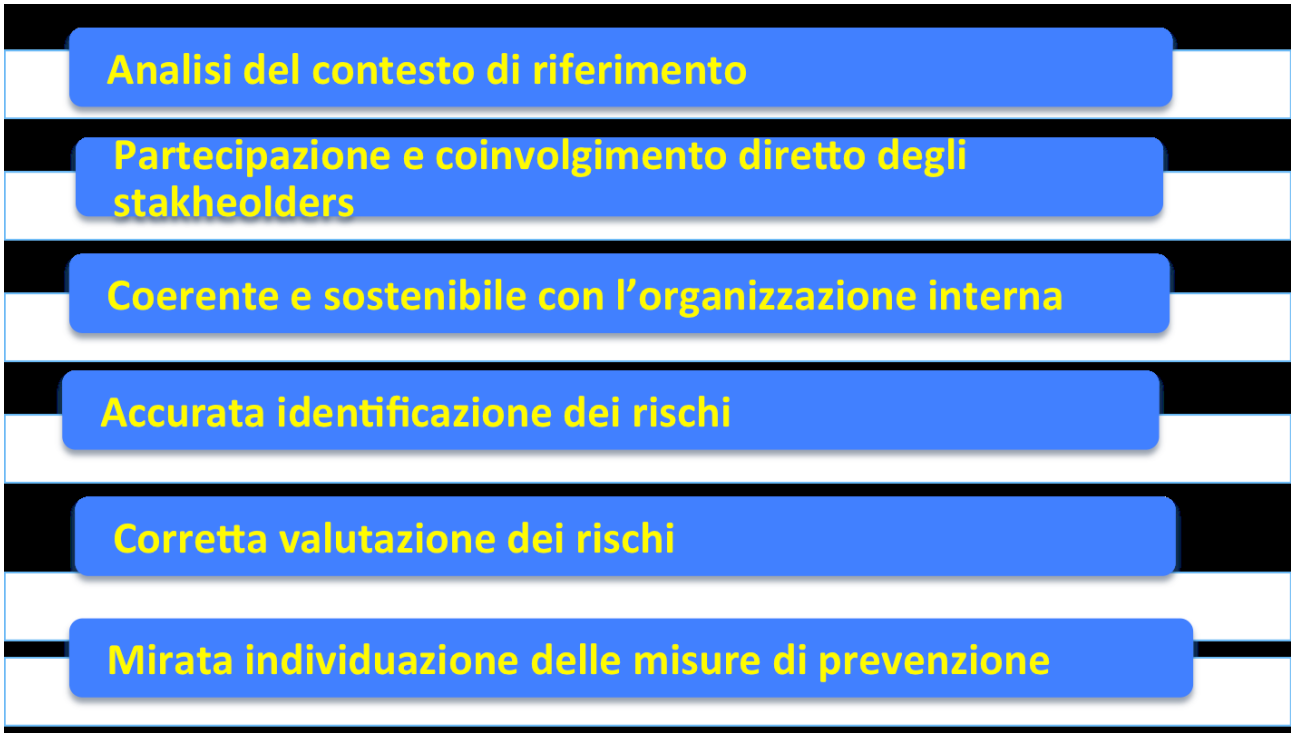
(*) cfr. ISO 31000:2010 (Principi e Linee Guida Per la Gestione del Rischio)



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:



- Incisivo sistema di controllo e di monitoraggio
- Analisi degli scostamenti
- Riprogettazione in relazione ai cambiamenti
- Sensibilizzazione e formazione dei dipendenti
- Collegamento con gli altri strumenti di programmazione
- Strumento di lavoro per migliorare efficienza ed efficacia

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. A seguito della delibera n. 1064/2019 Anac, in considerazione delle sistematiche riforme dei settori cruciali del paese, tra i quali quello della prevenzione della corruzione e dei contratti pubblici, si era limitata a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del Piano. Sono state fornite da ANAC tabelle ricognitive delle delibere e degli atti di segnalazione adottati in seguito all'adozione del PNA 2019-2021.

L'ultimo Piano di riferimento per l'Ente è, come già accennato, il PNA 2022 approvato definitivamente a gennaio 2023.

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) 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 12.12.2022 al 13.01.2023 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, l'Amministrazione, ha comunque inteso attuare un percorso partecipativo per consentire ai portatori di interesse di presentare proposte e/o osservazioni utili per la stesura del PTPCT 2023-2025.
Nel periodo stabilito è pervenuta una sola nota con annotazioni di osservazioni, proposte e contributi al processo partecipativo per la stesura del Piano.

A seguito di istruttoria/analisi eseguita dal RPCT, sono state trasmesse apposite richieste alle Strutture coinvolte al fine di recepire nel merito le valutazioni delle osservazioni stesse e accogliere i relativi contributi.
In ogni caso, di tutte le osservazioni/contributi il RPCT ne ha presa visione, ne ha vagliato il contenuto e, i contributi finalizzati ad una efficace identificazione delle priorità d'intervento, sono stati presi in considerazione per la stesura della sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza.
Con comunicazione del 24.01.2023, ANAC ha prorogato il termine di approvazione del PTPCT 2023-2025 al 31.03.2023, al fine di garantire alle pubbliche amministrazioni il tempo necessario per predisporre al meglio il Piano anticorruzione, facendo slittare pertanto, al 31 marzo anche il termine per l'adozione del PIAO.

2.3.2 Metodologia di costruzione della sezione 2.3 del PIAO – rischi corruttivi e trasparenza - Piano 2023-2025

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 di 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 che è: 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 2022, 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.

Si raccomandava, inoltre, di procedere al costante aggiornamento delle pagine di competenza di Amministrazione Trasparente, curandone la completezza al fine di ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa.

In particolare sono state trasmesse note/indicazioni metodologiche a tutti i dirigenti:

- con nota 08.03.2022 prot. n. 25701 ad oggetto: *"Amministrazione Trasparente"* è stato richiesto, a tutti i dirigenti, a seguito dei cambiamenti intervenuti alla struttura dell'Ente e al conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, di individuare e/o confermare all'interno delle Direzioni un referente o più referenti (a seconda dell'articolazione delle Strutture) per tutti gli adempimenti connessi all'anticorruzione;

-con nota del 30.03.2022 prot. n. 34202, ad oggetto *"Amministrazione Trasparente"* è stato richiesto a tutti i dirigenti la massima cura nell'aggiornare tutte le sezioni di propria competenza, compresi i dati inerenti il Responsabile della pubblicazione del dato e del redattore web, ricordando di comunicare i nominativi dei referenti anticorruzione e trasparenza e i redattori web delle Direzioni.

-con nota del 06.06.2022 prot. n. 64085, ad oggetto *"Adempimenti in materia di Anticorruzione e trasparenza – Monitoraggio misure anticorruzione anno 2022"* è stato richiesto un primo monitoraggio, alla data del 15.06.2022, delle misure anticorruzione assegnate con il PTPCT 2022-2024 approvato con Delibera G.C. n.59 del 17.03.2022, attraverso la compilazione dell'apposito file allegato, per quanto di competenza delle Direzioni.

- con nota del 05.12.2022 prot. n.141947 ad oggetto "*Adempimenti in materia di Anticorruzione e trasparenza – Monitoraggio misure anticorruzione anno 2022"* è stato richiesto il monitoraggio consuntivo delle misure anticorruzione alla data del 31.12.2022 e la richiesta formale di condivisione e/o di modifica/integrazione delle misure di competenza delle varie direzioni.

L'analisi e la verifica delle aree a rischio, dei relativi processi e delle misure correlate, ha visto il coinvolgimento 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. A tal proposito è stata inviata la nota: prot.n.102945 del 08.09.2022 e un successivo sollecito del 24.10.2022 (tramite e-mail su gestione documentale j iride).

Tale primo coinvolgimento si è reso necessario per effettuare una revisione e/o aggiornamento e/o integrazione dei vari processi tenuto conto delle modifiche alla macrostruttura intervenute, 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.
A seguito di questa analisi, l'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 2021-2023 e, in altri, ha accolto le proposte di integrazione e/o modifica e, a seguito delle risultanze derivanti dal monitoraggio consuntivo 2022, si è proceduto alla stesura definitiva dell'allegato 2 *"Aree di rischio/misure anticorruzione"*.

Particolare attenzione è stata rivolta alla previsione di misure che riguardano il PNRR (con integrazione di misure nelle aree di rischio "Contratti Lavori pubblici" e "Contratti beni e servizi-provveditorato").

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 procedimentalizzata, 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 si 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

			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 conteziosi 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 conteziosi 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 2023.

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 può causare e 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 2023-2025, 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; 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

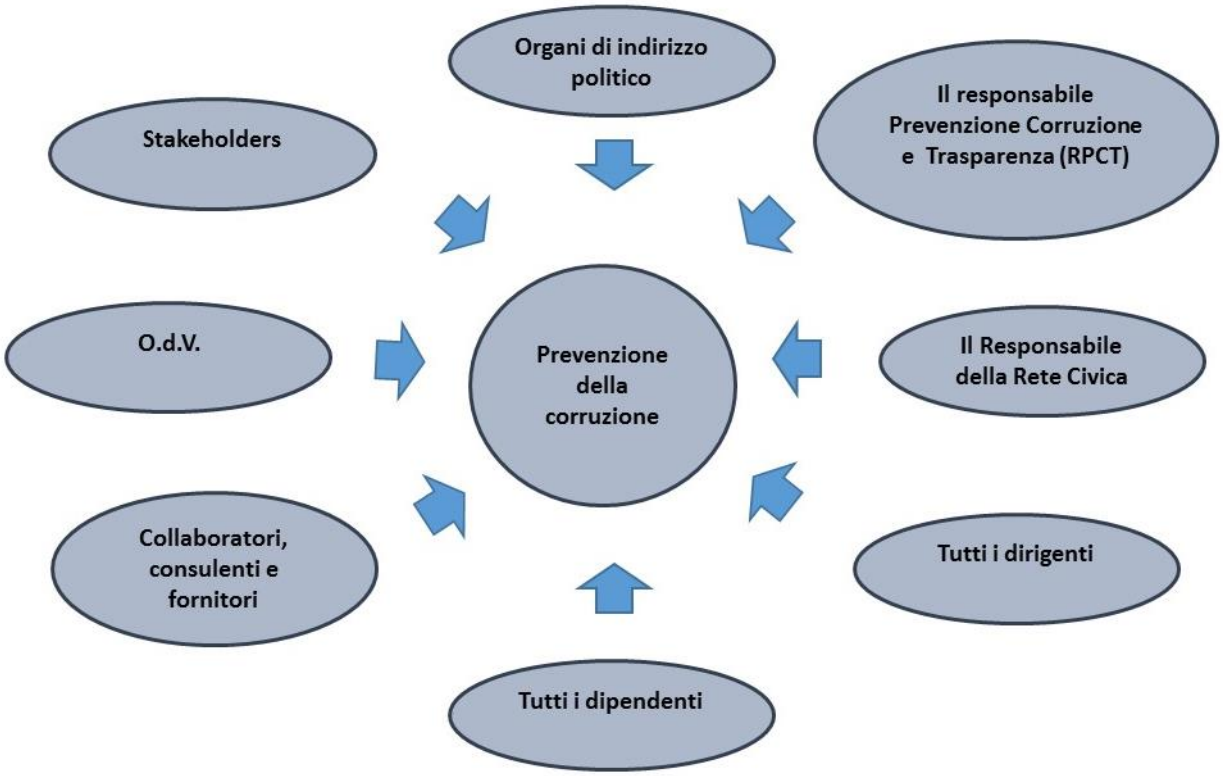
delibere e degli atti di segnalazione adottati in seguito all'adozione del PNA 2019-2021.

- PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023.

Così come 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 2023 Anac ha differito la data al 15.01.2023), 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), al quale compete un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio.

Allo stesso, compete la redazione del PTPCT da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale entro il 31 gennaio 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 basta 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 RPC 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. 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)

E' 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 PO ufficio gare e contratti.

❖ 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 PO, assegnata all'Ufficio del Segretario Generale.

❖ Responsabile della Rete Civica

Il Responsabile della Rete Civica 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 della Rete Civica 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 2022-202, 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 2022-2024 e alla bozza di misure 2022-2024, oltre ad apposita pubblicità sulla stampa locale per il periodo dal 12.12.2022 al 13.01.2023.
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. 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.

❖ Economia[1]

Per la provincia di Pisa la dinamica imprenditoriale nel 2021, seppur con dati non esaltanti, si chiude con il segno positivo. Un'inversione di tendenza rispetto a due anni consentivi, il 2019 e il 2020, in cui si era registrata una contrazione. Il tasso di crescita segna infatti un +1,09% pari, in valore assoluto, ad un saldo di +476 aziende, tra iscritte e cessate: un dato migliore sia rispetto al 2019 quando il saldo fu negativo per -54 unità che al 2020 con -16. Nel confronto con altri territori, Pisa mette a segno un risultato lievemente migliore rispetto alla Toscana che cresce del +1,01% e al di sotto del dato nazionale che fa registrare un +1,42% grazie alla spinta proveniente dalle regioni meridionali. Il dato positivo della provincia di Pisa è frutto dell'aumento delle iscrizioni di nuove imprese che porta il dato 2021 a quota 2.366. A questo valore si associa una diminuzione delle chiusure di impresa) che portano il totale delle cessazioni (al netto delle cessate d'ufficio) a 1.890 unità. Nel 2021 gli uffici Camera di Commercio di Pisa hanno provveduto a cancellare ben 664 imprese.

1 * Si veda il rapporto della CCIAA di Pisa *"La dinamica delle imprese della Provincia di Pisa-anno 2021"* reperibile all'indirizzo: https://www.pi.camcom.it/documenti/Comunicati%20stampa%202022/20220127-comunicato-imprese-Pisa-anno-2021-as-rev1.pdf

Pisa si conferma la seconda provincia della Toscana

Pisa si conferma la seconda provincia della Toscana Nel 2021 il numero di aziende iscritte3 al Registro Imprese della Camera di Commercio di Pisa si attesta a 43.497(per toccare quota 53.832) prendendo in considerazione anche le unità locali4), confermando il secondo posto a livello regionale della provincia rispetto alle altre province toscane tanto sul fronte delle imprese che delle unità locali. Imprese e unità locali delle province toscane al 31.12.2021.

Provincia	Unità locali	Imprese
Pisa	53.832	43.497

Crescono le Srl semplificate. Dopo anni tornano a crescere le ditte individuali e quelle artigiane. Calano le società di persone e le cooperative Le società di capitali con un +420 aziende pari ad un +3,2% confermano anche per il 2021 la tendenza a crescere già registrata nel 2020. In questa categoria societaria le Spa continuano a perdere terreno (-3 unità -1,3%) mentre spiccano le Srl (+159 unità +1,5%) ma soprattutto le Srls (Srl semplificate) che con un +265, pari ad un +14,8%, spiegano l'ottimo risultato delle società di capitali. Il successo delle Srls è legato al regime di vantaggio non solo per quanto riguarda il capitale sociale necessario alla sua costituzione, che tuttavia rappresenta un limite nel momento in cui si fa una richiesta di finanziamento, ma anche per le formalità e costi di costituzione anche se, in virtù del limitato apporto di capitale necessario per avviarle, non pare indicata per progetti imprenditoriali particolarmente complessi. Si inverte la tendenza anche per l'impresa individuale, la più semplice e più diffusa forma d'azienda, che dopo anni torna in segno positivo (+147 unità pari al +0,7%) mentre le società di persone arretrano dell'1% (-83 unità). Anche il comparto Artigiano, dopo anni di flessioni, recupera qualcosa tornando in crescita (+62, +0,6%). In flessione le altre forme giuridiche (-8 unità -0,9%,) tra le quali sono ricomprese le Cooperative (-15 unità -3,1%,).

Continua l'ascesa delle imprese gestite da stranieri, crescono lievemente anche le femminili. L'invecchiamento della popolazione condiziona le imprese giovanili

Nel 2021 continuano a crescere le imprese a maggioranza straniera (imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone non nate in Italia) che con 5.898 unità rappresentano il 13,6% del tessuto imprenditoriale provinciale. Cresce lievemente anche il numero delle imprese a conduzione femminile (imprese partecipate in prevalenza da donne) che si assestano a quota 9.686, con una incidenza percentuale sul totale tutto sommato stabile nel tempo (nel 2021 tocca il 22,3% delle imprese complessivamente presenti in provincia). Continua invece la contrazione delle imprese giovanili (imprese la cui partecipazione del controllo e della proprietà è detenuta in prevalenza da persone di età inferiore ai 35 anni) che soffrono soprattutto il progressivo aumento dell'età degli imprenditori già presenti in azienda, scendendo a quota 3.274 unità: oltre mille imprese under 35 in meno rispetto al 2015.

Tutte le aree fanno registrare saldi positivi
La dinamica d'impresa nel 2021 spalma la lieve crescita in modo omogeneo. Tutte le aree geografiche della Provincia mostrano il segno positivo, dal +1,2% dell'Area Pisana al +1,0 della Valdera ma con dati sostanzialmente identici anche per la Val di Cecina e il Valdarno Inferiore, entrambi con il +1,1%. Andamento delle imprese nei territori della provincia di Pisa - Anno 2021
Pisa, Santa Croce sull'Arno e Pontedera tornano in positivo dopo la contrazione del 2020. Pisa con un +127 unità ha il saldo numerico migliore che in percentuale equivale al +1,3%, Santa Croce sull'Arno + 34 unità corrispondenti al +1,3%) e Pontedera con un saldo di +32 unità equivalente ad un+0,8%.

- **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

2* L'azione di prevenzione e contrasto delle Forze di polizia è stata indirizzata, nel periodo pandemico, sia verso i settori economici maggiormente colpiti dalla crisi economica (quali il commercio al dettaglio, il turismo, i trasporti, l'attività di intrattenimento), che verso quelli resi particolarmente attrattivi dal protrarsi della pandemia (legati alla richiesta di presidi medico-sanitari, all'utilizzo dell'e-commerce, alla vendita al dettaglio di prodotti alimentari, ai servizi di pulizia e funebri) altamente esposti sotto il profilo sia di possibili gestioni occulte che della contraffazione dei prodotti posti in vendita su mercati paralleli o attraverso la rete dark del web. Anche la diffusione dei vaccini è stata considerata un'ulteriore area di interesse per i gruppi criminali cui le Forze di polizia hanno posto particolare attenzione. L'analisi delle risultanze investigative consente di affermare che le estorsioni hanno continuato ad essere un fenomeno diffuso - sebbene si siano registrati casi di reazione da parte degli imprenditori - e che l'infiltrazione nel settore degli appalti e dei sub-appalti costituisce la forma più evoluta di condizionamento del tessuto economico produttivo. Le evidenze derivanti dalle indagini di polizia giudiziaria hanno confermato, inoltre, i tentativi dei gruppi criminali di accedere illecitamente alle misure di sostegno all'economia - con modalità, peraltro, del tutto assimilabili a quelle adottate dalla più generale criminalità economico-finanziaria, quali falsificazione di documentazione fiscale, utilizzazione strumentale di società cartiere, coinvolgimento di esperti giuridico-contabili - nonché di infiltrarsi nei servizi di sanificazione che interessano le strutture turistico-alberghiere e commerciali. Il confronto nell'ambito dell'Organismo permanente di monitoraggio e analisi ha, infine, evidenziato che l'azione delle organizzazioni mafiose sembra permanere stabile, lasciando immaginare un progressivo attivismo rispetto a pratiche corruttive presso gli apparati politico-amministrativi, in particolare al fine di trarre vantaggio dall'ampio sistema corredato di concessioni pubbliche, di appalti di opere e servizi nonché di misure emergenziali di sostegno economico destinate ai soggetti più fragili ed esposti agli effetti della pandemia. Le organizzazioni mafiose hanno da tempo investito nelle attività di prima necessità che non sono state bloccate dalle restrizioni da Covid-19: la filiera agroalimentare, il settore dell'approvvigionamento di farmaci e di materiale medico sanitario, il trasporto su gomma, i servizi funebri, le imprese di pulizia, sanificazione e smaltimento di rifiuti. Tra i settori più esposti alla recessione economica e al conseguente rischio di aggressione da parte della criminalità mafiosa si segnalano quelli della ristorazione e delle strutture alberghiere. La 'ndrangheta continua a rappresentare l'organizzazione di tipo mafioso più dinamica, più potente e più fortemente strutturata tanto nella regione di origine che negli altri contesti nazionali ed internazionali, dove risultano radicate ed operative propaggini costantemente proiettate a massimizzare i profitti derivanti dai traffici illeciti.

2 *Le informazioni contenute nel paragrafo sono ricavate dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e delle sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei Deputati nell'anno 2020

3*La Provincia di Pisa vive un trend di miglioramento nella classifica sulla qualità della vita del Sole24Ore. Dopo la stazionaria 40ª posizione degli anni della pandemia, 2019 e 2020, nel 2021 aveva fatto registrare un balzo in avanti, con la 22ª piazza. Il quotidiano per il 2022 fa registrare per l'area pisana un nuovo record: la 10ª posizione.
Nel contesto nazionale, le aree metropolitane di Bologna (prima) e Firenze (terza) fanno brillare l'Emilia e la Toscana, che rafforzano in generale le proprie performance in chiave positiva. Tra le prime dieci entra infatti anche Parma al 9° posto, con Reggio Emilia a breve distanza al 13°. In cima alla classifica ci sono anche altre tre province toscane: Siena insegue Firenze e arriva al 4° posto (+11 posizioni), e poi appunto Pisa decima (+12 posizioni). A premiarle sono soprattutto i piazzamenti nelle categorie 'Cultura e tempo libero' dove vince Firenze e Siena è quarta; e 'Ambiente e servizi', dove vince Pisa e Firenze è sesta. Un altro balzo in avanti di 12 posizioni rispetto al 2021 e di ben 44 rispetto al 2018.

Qualità della vita a Pisa
10° su 107 province

Classifica finale 2022

RANK	VAR.2022/2021	MEDAGLIE
10°	+12 ▲	0 0 0

INDICATORE	107° – 1°	RANK	VAR.'21/'20	MEDAGLIE		
Ricchezza e consumi		40°	+10 ▲	0	0	0
Affari e lavoro		18°	+13 ▲	0	0	1
Giustizia e sicurezza		83°	-6 ▼	0	0	0
Demografia e società		4°	+4 ▲	0	0	0
Ambiente e servizi		1°	+22 ▲	1	0	1
Cultura e tempo libero		19°	+3 ▲	0	0	0

3* fonte: -Il Sole 24 ore - Articolo Pisa Today-Nazione

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.

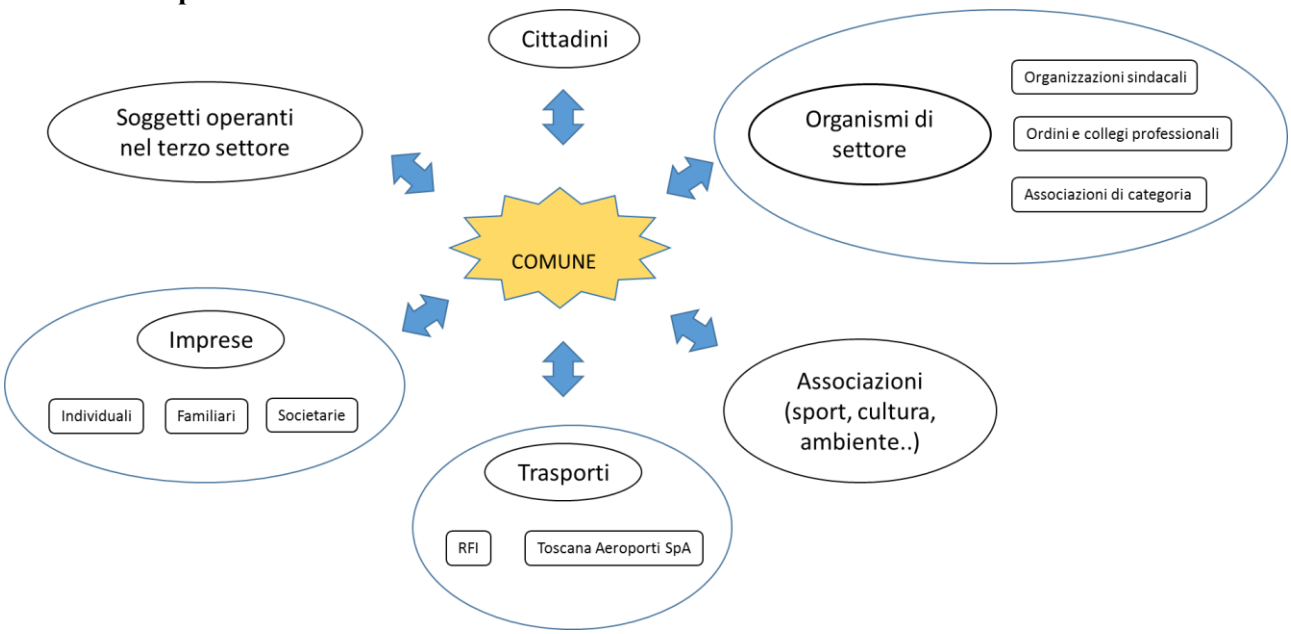
Come già riportato nei precedenti Piani, la mappatura generale dei portatori di interessi è stata effettuata tenendo conto della specificità del contesto esterno in cui il Comune di Pisa opera (e descritto precedentemente). In estrema sintesi, Pisa è una città universitaria, ad alta vocazione turistica, 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:

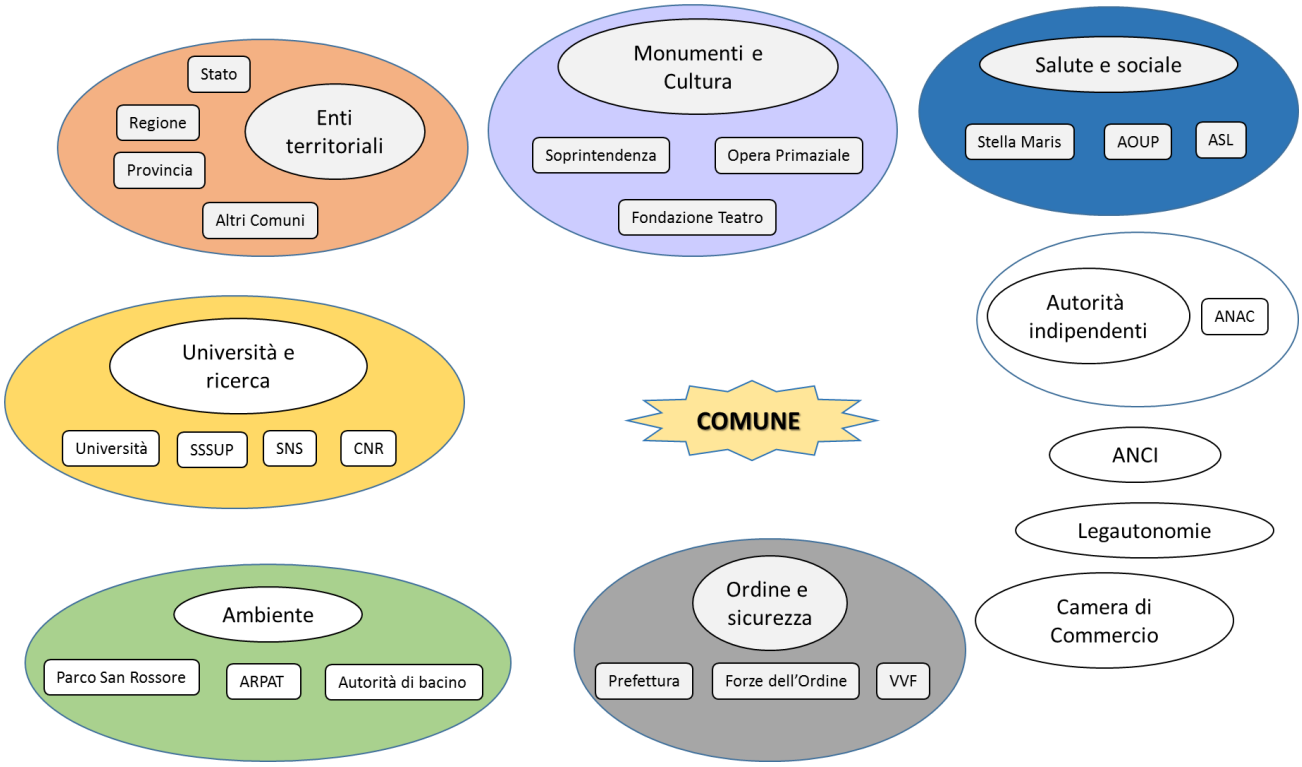
a) Stakeholder "privati" (soggetti singoli o associati che perseguono interessi privati)

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.

Già nel corso dell'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, rimane in carica fino alla fine del mandato del Sindaco (maggio 2023).

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** per la gestione di servizi strumentali o per l'esercizio di funzioni amministrative.
  Si tratta di società create dal Comune (di cui possono far parte anche altri soci, esclusivamente pubblici), distinte e separate dal Comune, ma che da questo dipendono totalmente (prima di tutto, nelle decisioni che riguardano le strategie aziendali), e alle quali il Comune ricorre direttamente (cioè senza svolgere gare pubbliche), per esercitare funzioni amministrative, per procurarsi i beni e i servizi

di cui ha bisogno per il suo funzionamento o per erogare alla collettività servizi pubblici. I servizi strumentali sono prestati dalla società "in house" esclusivamente nei confronti e a favore del Comune (e degli eventuali altri soci, esclusivamente pubblici) e riguardano i beni e i servizi di cui il Comune ha bisogno per il suo funzionamento.

Le società in house del Comune di Pisa sono:

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 per la gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica

Si tratta di società nate per la produzione di beni e attività, che il Comune fornisce a titolo oneroso non direttamente, ma tramite, appunto, una o più società appositamente create, 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

Le società per la gestione di servizi pubblici locali di rilevanza economica cui il Comune di Pisa partecipa sono:

CTT Nord srl

Cosa fa	svolge l'attività di organizzazione ed esercizio del servizio di trasporto pubblico locale
Partecipazione del Comune	Il Comune di Pisa detiene nella Società una quota del valore nominale di € 3.892.915,50 pari al 9,379% del Capitale Sociale.

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 13,327% del Capitale Sociale.

▪società delle reti per l'erogazione di servizi

Le società delle reti per l'erogazione di servizi cui il Comune di Pisa partecipa sono

GEOFOR Patrimonio srl

Cosa fa	svolge l'attività di impianto e gestione patrimoniale di reti, impianti e dotazioni immobiliari strumentali, ed afferenti alla gestione ed erogazione dei servizi afferenti lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani.
Partecipazione del Comune	Attualmente il Comune di Pisa detiene una partecipazione del valore nominale di € 4.223.756,00 pari al 58,774% del Capitale Sociale.

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

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 inconferibilità). 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 amministrazione 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 dalla 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.

E' possibile avere notizie più complete e dettagliate sulle partecipazioni del Comune di Pisa, nella sezione "Enti controllati" di Amministrazione Trasparente agli indirizzi:
https://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/23422/Societ-Partecipate.html
https://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/23421/Enti-Pubblici-Vigilati.html

2.3.8 Attuazione del PTPCT

Il PTPCT deve essere verificato, tracciato e monitorato.

Con il PTPCT 2023-2025, 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 2022) 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 2023-2025, si è tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi richiesti a tutti i Responsabili di Struttura con note del SG/RPCT rispettivamente del 06.06.2022 prot. n.64085 (per il monitoraggio alla data del 15.06.2022) e del 05.12.2022 prot. n. 141947 (per il monitoraggio alla data del 31.12.2022) delle misure anticorruzione contenute ed assegnate con il PTPCT 2022-2024.

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 2022 (approvato con deliberazione di GC n. 65 del 24.03.2022 e successive modifiche di cui alla deliberazione di GC n.307 del 01.12.2022) ha previsto gli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione come obiettivi di Ente ai fini della misurazione della performance organizzativa dei dirigenti, delle PO 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 2023.
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 2018-2022

Si riportano gli atti e i provvedimenti relativi ai PTPCT adottati dal Comune di Pisa nell'ultimo quinquennio.

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

Anno 2019

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2019-2021 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

- In data 31/01/2020, in attuazione dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione ha compilato e pubblicato la relazione annuale sull'attuazione delle misure contenute

Anno 2018

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 08/05/2018/ è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2018-2020
- Con provvedimento del Segretario Generale n. 601 del 15/05/2018 sono stati assegnati gli obiettivi anticorruzione e trasparenza 2018 alle strutture dell'Ente
- Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 26/07/2018 è stata approvata la nuova "Tabella Trasparenza" - Allegato 3 al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2018-2020
- In data 31/01/2019, in attuazione dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione ha compilato e pubblicato la relazione annuale sull'attuazione delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione relative all'anno 2018.

2.3.10. L'organizzazione del Piano, la mappa dei rischi e delle misure (le Schede allegate 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", allegate 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 2022-2024 conferma e/o sviluppa una serie di misure e ne introduce altre (Allegato 2 al PTPCT).

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.

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 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 2023-2025, 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 PTPCT 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 venga 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; si auspica, altresì che, attraverso la responsabilità condivisa, possano crearsi le condizioni per un progressivo e continuo miglioramento nella definizione e nel perseguimento degli obiettivi anticorruzione.
Dai monitoraggi effettuati, semestrale e consuntivo, è emerso, comunque un buon livello di conseguimento delle stesse misure. Si auspicano, pertanto, livelli di consistente miglioramento in particolare sotto il profilo della produzione della reportistica e del necessario potenziamento di una funzione propositiva e di raccordo tra RPCT e le rispettive strutture di appartenenza di ogni dirigente dell'Ente.
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 PNA, nell'attuale PTPCT 2022-2024, 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 2023-2025

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 "generali" 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 gestio" 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 1lett I quater del D.Lgs.165/2001).*
Nel corso dell'ultimo triennio 2020/2022 si è riscontrata una significativa rotazione del personale dirigenziale, delle PO 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.
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 12.05.2022 prot. 54003 ad oggetto: "*Programmazione piani di rotazione del personale"* e successivi solleciti 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, visto il momento storico derivante anche dall' emergenza sanitaria e considerato i pensionamenti e l'elevato turn over verificatosi, di una fattiva attuazione della rotazione ordinaria. Sono garantite, comunque tutte le misure adeguate, in alternativa alla rotazione del personale.
La misura della rotazione è da intendersi misura da presidiare, prevista anche nel triennio 2023-2025.
Per quanto riguarda i Dirigenti, i cambi organizzativi di macrostruttura hanno determinato una elevata percentuale di rotazione degli stessi.
I dirigenti (complessivamente considerati, compresi incarichi ad interim) nell'anno 2022 erano n. 12. A seguito dei mutamenti organizzati la rotazione ha riguardato sia la modifica degli incarichi sia l'attribuzione di nuove e/o diverse funzioni ai dirigenti.
La percentuale calcolata nella tabella che segue, include pertanto la rotazione a seguito di nuovi incarichi e la rotazione dovuta all'assegnazione di nuove e diverse funzioni ai dirigenti.

ROTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2022

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE
DIRIGENTE	12	8	66,6% OK
PO	43	2	4,6% OK
DIPENDENTI	591 (646-14DIR-43PO)	28*	4,7% OK

**n. 2 sono assegnazioni temporanee parziali (alcune ore o alcuni gg a settimana); n. 7 sono assegnazioni full-time temporanee; n. 19 sono state assegnazioni definitive ad altra Direzione.*

Gli indicatori per la rotazione possono essere distinti in:

- *tasso di rotazione del personale dirigenziale e PO*
  - n. dirigenti (o PO) con nuovo incarico (o funzioni aggiuntive)/n. dirigenti totali (o PO 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, PO 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 2022 non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria.

ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI PISA AL 31.12.2022

CATEGORIA PERSONALE	NUMERO TOTALE	ROTAZIONE EFFETTUATA	% ROTAZIONE STARAORDINARIA
DIRIGENTE	12	-	0%
PO	43	-	0%
DIPENDENTI	591	-	0%

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/it/progetto-scheda/14925/Corruzione.html

La rotazione, come misura anticorruttiva, 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, 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/it/ufficio-scheda/2335/Codice-Disciplinare.html
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.
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 D.Lgs.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.
Sono stati invitati tutti i portatori di interesse (dipendenti, P.O., 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 5 maggio-31 maggio 2021.
A seguito della procedura partecipativa, conclusasi il 31.05.2021, la bozza di codice è stata revisionata e, alcune osservazioni/integrazioni pervenute (dalle OO.SS del personale dipendente e della dirigenza) sono state accolte per la revisione definitiva del codice. In data 09.06.2021 il dirigente UPD (direz. 12) ha richiesto formale parere all'Organismo di Valutazione ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 165/2001, che, presa visione della bozza di codice approvato con deliberazione di GC 78/2021 e delle modifiche apportate allo stesso, ha espresso parere obbligatorio in data 22.06.2021 prot.n. 62988.
Il codice di comportamento è stato approvato con deliberazione di GC n.179 del 05/08/2021. Per l'anno 2023 a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL 16 novembre 2022, verrà valutata l'opportunità di una ricognizione dello stesso Codice.

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 precostituirsi 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 del 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.
Il conflitto di interessi viene trattato anche nel Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con DPR del 16.04.2013, n. 62.
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 42).
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 fischietto*", 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 2022 le segnalazioni inerenti il whistleblowing risultano essere:

n. segnalazioni: 0

Anno 2022

Segnalazioni whistleblowing	Archiviate per assenza di elementi idonei volti a giustificare gli accertamenti di illecito	Accolte
0	0	0

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.
Il Garante in data 11.01.2023, ha espresso ai sensi dell’articolo 36, paragrafo 4, del Regolamento, parere favorevole sul proposto schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

2.3.10.6 Procedura Whistleblowing

In ottemperanza alla Legge 6 novembre 2012, n. 190; alla Legge 30 novembre 2017, n. 179; all’art 54 bis del D.Lgs 165/2001; alle linee guida ANAC approvate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 viene estesa la seguente procedura:

1. **Premessa e normativa di riferimento**

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione ha recepito le raccomandazioni di organismi internazionali introducendo, con la previsione dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, una particolare tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti con lo scopo di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, detta whistleblowing.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

L’ANAC con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha definito la procedura del whistleblowing con l’intento di fornire al whistleblower indicazioni operative per segnalare gli illeciti nonché le forme di tutela, che gli vengono offerte dal nostro ordinamento, in modo da rimuovere ogni fattore che possa ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto. La norma sopra citata garantisce la tutela del segnalante ed in particolare: - garantisce l’anonimato - sottrae la segnalazione dal diritto di accesso - vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante.

L' ANAC, a seguito della riforma dell'art. 54 bis della L. 179/2017, ha approvato nuove linee guida con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021; quest'ultime, oltre a ribadire le tutele riservate al segnalante e ad assegnare al RPCT un ruolo chiave nella gestione delle segnalazioni pervenute, si concentrano sulla predisposizione di una procedura operativa della raccolta e gestione delle segnalazioni. Le Amministrazioni sono tenute a disciplinare le procedure, preferibilmente informatizzate, per la ricezione e gestione delle segnalazioni.
Il Comune di Pisa ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista che permette di ricevere le segnalazioni di illeciti e gestirle in conformità alla normativa vigente e alle Linee Guida ANAC n. 469/2021.

2. Ambito soggettivo

I soggetti che, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 così come modificato dalla L. 179/2017, possono inviare segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, e beneficiare così della tutela prevista dalla norma sono:

- i dipendenti del Comune di Pisa, sia a tempo determinato che indeterminato, con qualsiasi profilo e qualifica professionale;
- i dipendenti di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando, distacco o situazioni analoghe presso il Comune di Pisa;
- i dipendenti di enti pubblici economici e degli enti di diritto privato nei cui confronti il Comune di Pisa esercita il controllo ex art. 2359 c.c., i dipendenti delle società in house, nonché i lavoratori e i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Comune di Pisa, nel caso di segnalazioni di illeciti o irregolarità riguardanti l'Amministrazione Comunale.

3. Ambito oggettivo

Oggetto della segnalazione è rappresentato dalle "condotte illecite" di cui i soggetti come sopra meglio identificati siano venuti a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro" (inteso come fatti appresi in quanto relativi all'ufficio di appartenenza, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale).
Le condotte illecite possono comprendere:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (anche nella forma del tentativo, ove ne sia prevista la punibilità);
- gli illeciti civili o amministrativi;
- i comportamenti impropri da parte del funzionario pubblico che, al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico.

La segnalazione deve essere finalizzata alla “salvaguardia dell’interesse all’integrità della Pubblica Amministrazione”, per impedire che l’istituto del whistleblowing possa essere utilizzato nell’interesse esclusivo e personale del segnalante.

4. Contenuto della segnalazione

È prevista la possibilità per il segnalante di non fornire i propri dati identificativi. Come precisato dalle Linee Guida ANAC n. 469/2021(Parte Prima, par. 2.4), però, le tutele previste dall'art. 54-bis (fra cui la tutela della riservatezza del segnalante) operano solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alle categorie sopra indicate. Le segnalazioni anonime saranno prese in carico se adeguatamente circostanziate e saranno trattate con le modalità "ordinarie" di gestione di segnalazioni ed esposti.
Quando il segnalante indica la propria identità, la sua riservatezza è tutelata durante tutto il procedimento: l’unico soggetto autorizzato a conoscere la sua identità è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il segnalante dovrà fornire una descrizione circostanziata dei fatti, tramite l’indicazione di tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle dovute verifiche a riscontro della sua fondatezza.
Devono risultare chiare:
- la circostanza di tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto,
- la descrizione del fatto,
- l’indicazione delle generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;

Possono, inoltre, essere allegati documenti in grado di dimostrare la fondatezza della segnalazione nonché indicati i soggetti capaci di contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

5. Modalità e gestione della segnalazione

La segnalazione potrà essere effettuata:
Al RPCT del Comune di Pisa, individuato nel Segretario Generale, in prima istanza
Ad ANAC
Il segnalante potrà accedere alla piattaforma informatica direttamente dal link “Whistleblowing” pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Pisa “Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione”
Le modalità di segnalazione sono le seguenti:
la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;

la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'Ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RCPT) è il soggetto incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è soggetto legittimato a trattare i dati del segnalante ed a conoscerne l'identità

La gestione delle segnalazioni avviene in due fasi:
- nella prima il RPCT ne valuta l'ammissibilità, entro i quindici giorni lavorativi successivi alla ricezione della stessa, durante i quali l'RPCT può chiedere al segnalante di circostanziare e/o integrare la segnalazione;
- nella seconda fase, che si avvia in caso di esito positivo della fase di valutazione di ammissibilità, entro quindici giorni dalla ricezione della segnalazione, il RPCT inizia l'istruttoria interna sui fatti e/o sulle condotte segnalate, la quale dovrà concludersi entro i successivi sessanta giorni.
Laddove l'istruttoria risulti particolarmente complessa, il RPCT può motivatamente prorogare di altri 60 giorni il termine per la sua conclusione.

Durante l'istruttoria, l'RPCT esegue una prima imparziale valutazione sulla sussistenza di quanto rappresentato nella segnalazione. A tale scopo può avviare un dialogo con il segnalante, chiedendo chiarimenti, documenti e ulteriori informazioni tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica sempre avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del whistleblower. La richiesta di integrazione dell'istruttoria sospende il termine, che ricomincia a decorrere dal momento della presentazione della documentazione integrativa.

Qualora, a seguito dell'attività svolta, l'RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.
Nel caso la segnalazione risulti fondata il Responsabile dell'anticorruzione, in relazione ai profili di illiceità, individua, tra i seguenti, il soggetto al quale inoltrare la segnalazione: - dirigente del Settore cui è ascrivibile il fatto - Ufficio per i procedimenti disciplinari - Autorità giudiziaria - Corte dei Conti – ANAC.

6. Tutela della riservatezza

Il trattamento dei dati personali mediante sistemi di acquisizione delle segnalazioni presenta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati, considerata la delicatezza delle informazioni potenzialmente trattate, la vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, nonché lo specifico regime di riservatezza dell'identità del segnalante previsto dalla normativa di settore.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è unico soggetto abilitato all'accesso alla piattaforma WhistleblowingPA con credenziali di autenticazione ad uso esclusivo.

Le notifiche della presenza di una nuova segnalazione o dell'aggiornamento di una segnalazione esistente vengono inviate ad una casella mail funzionale, visibile al RPCT e ad un gruppo di lavoro, formato da soli dipendenti della Direzione "Segreteria Generale", che, nell'atto organizzativo di approvazione della microstruttura, risultino assegnati formalmente alla "UO Anticorruzione e Trasparenza"; tali notifiche non contengono alcun dato della segnalazione.

Il solo autorizzato a conoscere l'identità del whistleblower è il Responsabile della prevenzione della corruzione che si potrà avvalere, nello svolgimento dell'istruttoria, dei dipendenti come sopra meglio individuati e dallo stesso RPCT adeguatamente istruite a norma dell'art. 29 del GDPR.

L'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.

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 stanziate 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

Nel Comune di Pisa i progetti finanziati con risorse del PNRR sono i seguenti:

Istanza bando	**Progetto**
PINQUA THIS **Missione 5, Componente 2, Investimento 2.3**	Riqualificazione fabbricato "G. Garibaldi" e valorizzazione di relitti di verde urbano inutilizzato
	Opere di urbanizzazione primaria e secondaria - realizzazione di interventi di urbanizzazione e arredo urbano legati all'ambito "smart city"
	Riqualificazione parchi Pungilupo, Timpanaro, Cisanello
	Rigenerazione edifici ERP zona Pisanova
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
	Opere di urbanizzazione primaria e secondaria - realizzazione di opere di urbanizzazione a corredo degli edifici ERP ubicati in Via Rindi a Pisa

	Percorso ciclo-pedonale tratto park scambiatore - Via Leonardo da Vinci percorso ciclo-pedonale tratto Largo Cocco Griffi - Piazza Manin
	Rigenerazione fabbricati ERP zona Via Rindi Via Piave
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
	Intervento per la realizzazione del nuovo centro natatorio comunale nell'area sportiva di Barbaricina
	Intervento di restauro e riuso delle aree e delle mura urbane limitrofe alla Cittadella Galileiana e al Parco Urbano degli Arsenali Repubblicani
	Ex Chiesa della Qualquonia: intervento di restauro e riuso per attività espositive e culturali
	Mura urbane Giardino Scotto: restauro e recupero camminamenti in quota
	Riqualificazione parco urbano e archeologico della Cittadella
	Riqualificazione accessibile e inclusiva di alcune vie del centro storico
	Realizzazione pista ciclabile Viale delle Cascine di collegamento tra il centro storico della città e il parco naturale di San Rossore
SPORT E INCLUSIONE SOCIALE **Missione 5, Componente 2, Investimento 3.1**	Nuovo impianto sportivo polivalente in località CEP
CICLOVIE **Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1**	Realizzazione di nuove ciclovie urbane di collegamento tra i poli universitari e i nodi ferroviari o metropolitani
POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE PER LO SPORT A SCUOLA **Missione 4, Componente 1, Investimento 1.3**	Riqualificazione palestra scuola Mazzini
COSTRUZIONE DI NUOVE SCUOLE **Missione 2, Componente 3, Investimento 1.1**	Sostituzione edilizia scuola media Pisano a Marina di Pisa
ASILI NIDO E SCUOLE DELL'INFANZIA	Realizzazione di nuovo asilo nido in Via U. Rindi

Missione 4, Componente 1, Investimento 1.1	Demolizione e ricostruzione dell'asilo I Passi, in via Cuoco
	Intervento di riqualificazione funzionale dell'asilo nido CEP, Via Bellini
	Intervento di riqualificazione dell'asilo nido Betti, Via Baldacci
	Demolizione e ricostruzione dell'asilo S. Biagio
ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI **Missione 1, Componente 1, Investimento 1.2**	Abilitazione al cloud per le P.A. locali
ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI **Missione 1, Componente 1, Investimento 1.4**	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
DIGITALIZZAZIONE DEGLI AVVISI PUBBLICI **Missione 1, Componente 1, Investimento 1.4**	Piattaforma notifiche digitali
CICLOVIE URBANE **Missione 2, Componente 2, Investimento 4.1**	Realizzazione ciclovie urbane
EFFICIENTAMENTO ENERGETICO **Missione 2, Componente 4, Investimento 2.2**	Nuovi infissi in legno e vetro su facciate Palazzo Pretorio
	Manutenzione straordinaria e adeguamento edifici comunali
	Efficientamento energetico varie infrastrutture stradali
	Edifici comunali e istituzionali - Manutenzione straordinaria e adeguamento
	Lavori rifacimento centrale termica Teatro Verdi
	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole materne
	Interventi di efficientamento energetico impianti elettrici scuole elementari
	Intervento per efficientamento energetico edifici comunali ed istituzionali: opere edili ed impianti
	Intervento per efficientamento energetico edifici comunali ed istituzionali: opere edili ed impianti

	Sostituzione dei corpi illuminanti per gli uffici anagrafe e stato civile all'interno dei locali presso la Sesta Porta al fine di efficientamento energetico
	Lavori di adeguamento delle coperture del fabbricato ex circoscrizione di San Giusto finalizzati all'efficientamento energetico
	Ammodernamento dei corpi illuminanti nelle palestre e nelle pertinenze delle scuole primarie e secondarie con efficientamento energetico

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.
E' 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 dallo staff del RPCT; dato l'esiguità del numero di personale, l'organico sarebbe da potenziare (così come riportato anche nella relazione annuale del RPCT).
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".
E' 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 nel PNA 2022-2024 ha fornito indicazioni per la modifica della tabella trasparenza; in particolare l'allegato al PNA 2022 n. 9) "*ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI"* è sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione *"SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" DELL'ALLEGATO 1) ALLA DELIBERA ANAC 1310/2016 E DELL'ALLEGATO 1) ALLA DELIBERA ANAC 1134/2017).*

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.
Le misure sulla trasparenza 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 decreto legislativo 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 2022, la delibera ANAC n.201 del 13 aprile 2022 ad oggetto "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 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 oggetti 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 201/2022 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, durante l'anno 2022 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 2022-2024

Nel Piano performance di cui alla deliberazione di GC n. 65/2022, 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.

- **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 PO, 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 un 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	**2)Accesso civico semplice**	**3)Accesso civico generalizzato**
L.241/1990	D.Lgs. 33/2013	D.Lgs 97/2016

1) Per quanto riguarda l'Accesso procedimentale, quasto è limitato a soggetti qualificati ed è limitato rispetto ai documenti prodotti nell'ambito di un porocedimento
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. ACCESSO 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. ACCESSO 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.ACCESSO 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 al seguente indirizzo:
http://www.comune.pisa.it/it/ufficio-scheda/21768/Accesso-civico.html

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.

Nel PTPCT 2021-2023 era già inserita come nuova misura per l'anno 2022 l'approvazione della revisione del regolamento sull'accesso accesso civico. L'ufficio preposto ha presidiato la misura ed ha elaborato la proposta di regolamento, inviandolo al competente organo per gli adempimenti conseguenti. La misura viene reiterata nel piano attuale.

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 insediarvisi 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 insediarvisi 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 i 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.
Rispetto all'anno 2021, vi sono state modifiche organizzative durante l'anno 2022.
Le deliberazioni di modifica alla macrostruttura sono le seguenti: deliberazioni di GC - n. 10 del 27.01.2022 - n. 18 del 03.02.2022 - n. 131 del 26.05.2022 - n. 256 del 20.10.2022 – n.331 del 13.12.2022 – n. 84 del 23.03.2023

La struttura organizzativa del Comune dal 01.01.2022 al 03.02.2022 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Servizi Demografici- Cultura-- Servizi istituzionali - Partecipazione - PP.OO - Politiche giovanili	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Protezione civile- Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità - Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica e cimiteriale	DIREZIONE-06
Avvocatura *(interim)*	DIREZIONE-07 INTERIM (dirigente D12)
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Servizi educativi	DIREZIONE-09
Urbanistica - Edilizia privata - Servizi amministrativi mobilità- Espropri	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche - Ambiente	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Organizzazione e personale- Prevenzione e protezione- Datore di lavoro	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità -URP - Politiche della casa –Supporto giuridico- Consiglio Comunale	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Attività produttive	DIREZIONE-14

*

*****Da evidenziare che, a seguito della procedura di mobilità esterna di un posto di dirigente amministrativo, il Sindaco con atto n. 56/2021 ha conferito al dirigente vincitore della selezione, l'incarico di Capo Gabinetto, a far data dal 01.08.2021.

La struttura organizzativa del Comune dal 04.02.2022 al 31.05.2022 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Protezione civile- Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità - Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica e cimiteriale	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM *(dirigente D12)*
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Servizi educativi – Politiche giovanili-Pari opportunità-Partecipazione	DIREZIONE-09
Urbanistica - Edilizia privata - Servizi amministrativi mobilità-Espropri	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche – Cultura- Ambiente	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità -URP - Politiche della casa –Servizi demografici – Supporto giuridico- Prevenzione protezione-Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Attività produttive	DIREZIONE-14

La struttura organizzativa del Comune dal 01.06.2022 al 01.11.2022 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Protezione civile- Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM *(dirigente D12)*
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Servizi educativi – Politiche giovanili-Pari opportunità-Partecipazione	DIREZIONE-09
Urbanistica - Edilizia privata – Grandi interventi di edilizia residenziale pubblica- -Espropri	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche – Cultura- Ambiente	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità -URP - Politiche della casa –Servizi demografici – Supporto giuridico- Prevenzione protezione-Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Servizi cimiteriali-Attività produttive	DIREZIONE-14

La struttura organizzativa del Comune dal 02.11.2022 al 31.12.2022 era la seguente:

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Ambiente- Attività Produttive	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM *(dirigente D12)*
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Servizi educativi – Politiche giovanili-Pari opportunità-Partecipazione	DIREZIONE-09
Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi dii edilizia residenziale pubblica	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche – Cultura	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità -URP - Politiche della casa –Servizi demografici – Supporto giuridico- Prevenzione protezione-Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Servizi cimiteriali-Protezione civile	DIREZIONE-14

Nell’anno 2022 vi è stato l’ingresso a ruolo di n. 1 dirigente e si è comunque determinata una rotazione tra i dirigenti dell’Ente che ha riguardato sia il cambio di direzione/funzioni e attività, sia il conferimento di funzioni diverse e/o aggiuntive rispetto ai precedenti incarichi, sia il conferimento di incarichi ad interim.

La struttura organizzativa del Comune dal 01.01.2023 al 31.03.2023

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Ambiente- Attività Produttive-Servizi demografici-URP-Partecipazione	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM *(dirigente D12)*
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi di edilizia residenziale pubblica	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche – Cultura- Politiche giovanili-Pari opportunità	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Supporto giuridico -Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità - Politiche della casa –Servizi educativi-Prevenzione protezione- Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Servizi cimiteriali-Protezione civile	DIREZIONE-14

La struttura organizzativa del Comune dal 01.04.2023

Direzione	
Segreteria Generale	DIREZIONE-01
Ambiente- Attività Produttive-Servizi demografici-URP-Partecipazione	DIREZIONE-02
Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	DIREZIONE-03
Servizi istituzionali -Sport	DIREZIONE-04
Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	DIREZIONE-05
Infrastrutture e viabilità – Mobilità -Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	DIREZIONE-06
Avvocatura (interim)	DIREZIONE-07 INTERIM *(dirigente D12)*
Polizia municipale - Sicurezza urbana	DIREZIONE-08
Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi di edilizia residenziale pubblica	DIREZIONE-10
Turismo – Tradizioni storiche – Cultura- Politiche giovanili-Pari opportunità	DIREZIONE-11
Gare e contratti - Supporto giuridico -Organizzazione e personale	DIREZIONE-12
Sociale – Disabilità - Politiche della casa –Servizi educativi-Prevenzione protezione- Datore di lavoro	DIREZIONE-13
Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Impianti sportivi-Servizi cimiteriali-Protezione civile	DIREZIONE-14

In base alla macrostruttura attualmente operativa[2], le varie strutture si organizzano 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.

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

[2] Articolo 8 del regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012)

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**[3]. 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;
- **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] Articoli da 16 a 18 del regolamento sull'assetto organizzativo e gestionale (deliberazione della Giunta Comunale n. 205/2012)

3.1.2 Il Comune: il personale

Il Comune di Pisa conta complessivamente, al 31 dicembre 2022, 664 dipendenti.

Dipendenti del Comune di Pisa per categoria e Direzione compreso personale a tempo determinato e ex art 90 (fonte Ufficio Personale – dati al 31.12.2022)

1) *i dati contengono anche il personale a tempo determinato delle varie categorie*

	Area Amministrativo contabile	Area Tecnica	Area Vigilanza	Avvocatura	Area culturale	Area Informatica	Area Socio Pedagogica	Supporto Organi Politici	tot
Segretario Generale	1								**1**
Dir	9	2	1					1	**13**
D	57	39	17	3		3	7	1	**127**
C	167	46	116			4	64	3	**400**
B	62	61							**123**
tot	**296**	**148**	**134**	**3**		**7**	**71**	**5**	**664**

Dei 664 dipendenti, 646 sono a tempo indeterminato e 18 a tempo determinato.
In totale i dirigenti sono 13, dei quali 8 di ruolo, 4 a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del Testo Unico degli Enti Locali (di cui n. 1 ex art. 110, c.2) 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).
Per quanto riguarda i profili di appartenenza: 9 sono dirigenti amministrativi; 2 appartengono al profilo tecnico, 1 al settore della vigilanza, 1 al supporto organi politici.

Tra il personale a tempo indeterminato la categoria più numerosa è la categoria C con 400 dipendenti; la categoria D è composta da 127 dipendenti mentre 123 dipendenti appartengono alla categoria B. Nel corso del 2022 è cessato l'unico dipendente appartenente A.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, dei 18 dipendenti complessivi, 9 sono assegnati alla copertura dei posti presso le strutture educative (scuole materne e asili nido) e 1 nell'area tecnica.
Alle attività di supporto degli organi di direzione politica, oltre ai dirigenti evidenziati in precedenza (n.2), sono assegnati 4 dipendenti, 1 inquadrato nella categoria D istruttore direttivo e 3 in categoria C; tutti nel profilo amministrativo contabile.

***ULTIMA MACROSTRUTTURA DELIBERA** GC 256/2022
(*fonte Ufficio Personale – dati al 31.12.2022)

Direzione		cat B	cat C	cat D	Dir	totale
Capo di Gabinetto					1	**1**
Dirigente amministrativo ex art. 110, c2					1 t. dete	**1**
1	Segreteria Generale		3	3	Seg. Gen. 1	**7**
2	Ambiente- Attività Produttive	16	21	9	1	**47**
3	Finanze - Provveditorato - Aziende - Servizi assicurativi	19	12	6	1	**38**
5	Programmazione e controllo - Sistemi informativi – Patrimonio	6	19	10	1	**36**
6	Infrastrutture e viabilità – Mobilità - Verde e arredo urbano - Edilizia scolastica	8	16	16	1 t. dete	**41**
7	Avvocatura (interim)	1	2	2	Interim D-12	**5**
8	Polizia municipale - Sicurezza urbana	3	125	17	1 t. dete	**146**
9	Servizi educativi – Politiche giovanili- Pari opportunità- Partecipazione	4	73 (di cui 9 t.dete)	10	Interim D-13	**87**
10	Urbanistica - Edilizia privata - Espropri- Grandi interventi dii edilizia residenziale pubblica	2	24	12	1 t. dete	**39**
11	Turismo – Tradizioni storiche – Cultura	13	11	5	1	**30**
12	Gare e contratti - Organizzazione e personale- Servizi istituzionali- Consiglio Comunale	23 (di cui 1 t. dete)	39 (di cui 3 art. 90)	14 (di cui 1 art. 90)	2 (di cui 1 art. 90)	**78**
13	Sociale – Disabilità -URP - Politiche della casa –Servizi demografici – Supporto giuridico- Prevenzione protezione- Datore di lavoro	18	42	15	1	**76**
14	Programmazione LL.PP. - Edilizia pubblica – Sport- Servizi cimiteriali- Protezione civile	10	13	8	1	**32**
	totale	**123**	**400**	**127**	**14**	**664**

DATI RIFERITI A UPD*

(fonte Ufficio Procedimenti Disciplinari – dati al 31.12.2022)

Da segnalare, nel contesto interno dell'Ente, i dati dell'UPD, in particolare quelli riferiti all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi:

per l'anno 2022 non risultano procedimenti disciplinari aperti per le fattispecie indicate.

SEZIONE 3.2
Organizzazione del lavoro agile

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa.
A decorrere dal 01/11/2021, il Comune di Pisa ha preso atto della cessazione del lavoro agile emergenziale e, fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali, il lavoro agile è stato attuato secondo le linee guida nazionali (D.M. 8 ottobre 2021) tramite stipula di un contratto individuale tra dipendente e dirigente di assegnazione. Per poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, attualmente, è necessario avere un profilo professionale e svolgere attività/servizi compatibili con il lavoro agile rispettando certe condizioni che l'ente ha posto, ai sensi della disciplina nazionale. A seconda delle attività/servizi svolti, può essere definita un'attività in lavoro agile:
- con massimo due giorni settimanali di cui almeno uno breve;
- in modalità tale da non impattare minimamente sulla fruizione dei servizi resi all'utenza;
- se non siano presenti arretrati (oppure sia stato elaborato il relativo piano di smaltimento, ove presenti);
- garantendo un'adeguata rotazione del personale (settimanale, mensile o plurimensile);
- tenendo presente che per ciascun lavoratore deve essere prevalente il lavoro in presenza.

Sull'osservanza di tali requisiti vigilano i dirigenti di settore al momento della stipula del contratto individuale.
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 che disciplinerà il 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 nuovo regolamento, avrà le seguenti strategie/obiettivi di sviluppo:

1. In primis, 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.

2. Verrà assicurata un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile e verrà assicurata, per ciascun lavoratore, la prestazione lavorativa in presenza. L'Amministrazione intende agire individuando a monte una percentuale massima (ancora da stabilire, presumibilmente tra il 10% e il 30%) di personale che possa lavorare in modalità agile. All'interno di questa percentuale sarà assicurata la rotazione di chi possiede i criteri soggettivi preferenziali che verranno indicati nell'apposito regolamento (sia quelli individuati da norme primarie e sia quelli individuati previo confronto sindacale). Oltre alla rotazione soggettiva del personale, al fine di ampliare al massimo la possibilità di utilizzo di tale modalità, verrà incentivata anche una rotazione di tipo temporale. Si provvederà a far alternare i giorni di svolgimento della prestazione in modalità agile tra i lavoratori così da garantire la costante presenza di addetti per ogni servizio. Nel regolamento verranno individuate le situazioni degne di tutela 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. Nei contratti individuali sottoscritti fino alla data odierna, 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.

La disciplina del lavoro agile potrà essere ridefinita a seguito di confronto sindacale.

SEZIONE 3.3
Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), del DM n. 132 del 30.06.2022,la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.1 Capacità assunzionale

Al fine di poter anticipare gli adempimenti preliminari di reclutamento del personale, la GC ha approvato, con deliberazione n. 19 del 26.01.2023, il fabbisogno di personale 2023-2025 quale risulta all'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del citato atto, che costituisce la presente sezione 3.3 del PIAO 2023-2025, precisando che comunque le effettive assunzioni saranno subordinate all'approvazione finale del PIAO.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
di cui All.1 deliberazione di GC n. 19/2023

1. Riferimenti normativi
2. Definizione e limiti degli ambiti di intervento
3. Gli interventi
4. Modalità assunzionali
5. Verifica facoltà assunzionali, limiti di spesa e disponibilità di risorse in bilancio

1. **Facoltà assunzionali**
2. **Verifica dei limiti di incremento percentuale della spesa di personale di cui all'art.5 - D.M.17/03/2020**
3. **Ulteriore verifica rispetto del vincolo di cui all'art. 4 – D.M. 17/03/2020**
4. **Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557quater, L. 296/2006**

1. Riferimenti normativi

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 283/2022 è stato approvato un aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022- 2024.

Con il presente atto si intende confermare le assunzioni previste dal piano suddetto per l'anno 2022 e non ancora realizzate riportate nel successivo paragrafo 3 e programmare le assunzioni per il triennio 2023 -2025.

Il presente atto viene inserito nel PIAO dell'anno 2023-2025 in corso di definizione, come parte integrante e sostanziale, per l'individuazione della strategia di copertura dei fabbisogni.
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);
- D.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

2.Definizione e limiti degli ambiti di intervento

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 piu legati al turn over di personale, ma legati alla sostenibilità finanziaria della spesa 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 indica le percentuali massime di incremento rispetto alla spesa 2018, per ogni anno in base alla fascia demografica.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2021 si è quindi provveduto a verificare nuovamente il rispetto dei parametri di cui sopra.
Virtuosità
Il Comune di Pisa 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 ed le entrate correnti nette di cui al Conto consuntivo 2021, calcolate secondo i criteri indicati nel decreto ministeriale, è pari al 23.06% e quindi inferiore al valore soglia del 27.60%. Nel successivo paragrafo 5.1 è riportata la tabella relativa al calcolo della percentuale di cui sopra.

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 2023-2025, le assunzioni previste dai precedenti PTFP di questo piano sono completamente finanziate con le ulteriori cessazioni previste per gli anni 2023 e seguenti.

3. Gli interventi

Mobilità interne:

Oltre a quanto previsto per le nuove assunzioni si stabilisce che i fabbisogni che emergeranno nella struttura fino all'approvazione del presente piano del personale 2023/2025 dovranno essere soddisfatti tramite mobilità interne.

Tempo determinato:

1 Per fronteggiare ad esigenze eccezionali derivanti dall'esecuzione dei progetti previsti dal PNRR con questo piano del personale si prevede l'assunzione di n.4 unità di personale a tempo determinato di categoria D con profilo tecnico.

Si richiama a tal fine il D.L. 80/2021, art.1 e la successiva Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 4 del 18/01/2022 nella quale sono esplicitate le attività per le quali è possibile assumere personale ai fini dell'attuazione dei progetti approvati nel PNRR.

Come chiarito anche dalla Circolare Anci Prot. n. 5/Vsg/SD/A art. 31 bis del DL 152/2021, le assunzioni di personale da adibire ai progetti PNNR finanziate con risorse dell'ente possano essere effettuate al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, e per le attività specificatamente previste dalla legge, per cui sarà necessaria attestazione da parte del dirigente di riferimento delle attività svolte dal personale assunto a tal fine. Infatti non possono essere imputate alle risorse PNRR costi relativi all'espletamento delle funzioni ordinarie delle strutture amministrative interne dell'amministrazione titolare di interventi del PNRR.

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L.152/2021 introduce importanti deroghe agli ordinari vincoli, sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare si stabilisce che:

a) tali assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009),

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate

correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).
Le assunzioni straordinarie consentite possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che per i comuni nella nostra fascia demografica prevede una percentuale dello 0.5%.
Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
Di seguito la tabella di calcolo :

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PNRR IN DEROGA ANNO 2022 - COMUNE DI PISA

fascia demografica pelultimo anno di riferimento	percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25%
250.000 - 1.499.999 abitanti	0,30%
60.000 - 249.999 abitanti	0,50%
10.000 - 59.999 abitanti	1,00%
5.000 - 9.999 abitanti	1,60%
3.000 - 4.999 abitanti	1,80%
2.000 - 2.999 abitanti	2,40%
1.000 - 1.999 abitanti	2,90%
meno di 1.000 abitanti	3,50%

tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR	
media entrate correnti	118.377.135,91 €
percentuale applicabile	0,50%
spesa personale in deroga sostenibile	591.885,68 €

accertamenti entrate correnti anni 2019-2020-2021			media
130.961.162,33 €	128.661.555,49 €	132.417.971,90 €	130.680.229,91 €
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno			12.303.094,00 €
valore entrate correnti da utilizzare			118.377.135,91 €

Per tali finalità si prevede una spesa aggiuntiva per l'anno 2023 pari ad € 117.325,00, e per gli anni 2024 e 2025 pari ad € 144.400,00.
2 Si recepisce inoltre l'atto di indirizzo della G.C. n. 286 del 10/11/2022 con il quale è stata prevista l'assunzione di n.1unità a tempo determinato pieno, categoria giuridica D , profilo istruttore direttivo tecnico per l'attuazione del progetto PNNR , 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.

Il costo derivante da questa assunzione a tempo determinato di personale tecnico è inserita interamente nel quadro economico dell'opera, per cui è al di fuori di ogni limitazione della spesa di personale.
Anche per tale personale vale quanto indicato nel precedente punto 1.

3 Per fronteggiare altre esigenze temporanee ed eccezionali sono già attualmente in corso le seguenti assunzioni a tempo determinato, confermate per l'anno 2023:
1 unità cat. dirigenziale ai sensi art. 90 DL 267/2000
1 unità cat.D profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000
3 unità cat. C profilo amm.vo ai sensi art. 90 DL 267/2000
1 unità cat. dirigenziale ai sensi art. 110 comma 2 D.L. 267/200
Considerando che nell'anno 2023 sono previste le elezioni amministrative, gli incarichi sono tali fino alla fine del mandato del sindaco. La nuova Giunta comunale potrà decidere se prorogare tali incarichi od utilizzare le risorse destinate a tali incarichi in modo diverso, pur sempre rispettando il limite delle risorse assegnate a tale finalità sul Bilancio di Previsione 2023-2025.
4 Le altre risorse disponibili per il tempo determinato e rientranti nel tetto di spesa di cui all'art.9 comma28 del D.L. 78/2010 sono in primo luogo destinate:
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;

La normativa di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti del contenimento della relativa spesa, è costituita dalll'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 2023 è pari ad € 891.738,00 e 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.

Tempo indeterminato

Si confermano gli interventi previsti dalla deliberazione 283/2022, non ancora realizzati, le cui risorse risultano già allocate sui pertinenti capitoli del Bilancio di Previsione 2023,per quanto riguarda l'assunzione a tempo indeterminato prevista nel piano sopracitato si dispone la trasformazione dell'assunzione di n. 1 unità categoria B1 profilo professionale di esecutore autista, nell'assunzione di n.1 unità categoria B3 profilo professionale di collaboratore professionale autista , stante la necessità di fronteggiare la carenza di personale di n. 1 unità verificata in questo periodo nel servizio di trasporto scolastico, per garantire la continuità del servizio ritenuto essenziale.

Si dà mandato alla UO interessata di procedere con gli adempimenti consequenziali a questa disposizione

Si riporta di seguito la tabella degli interventi ancora da effettuare come sopra specificato con la modifica relativa all'assunzione di un autista di categoria B3. Questi interventi essendo già previsti per il 2022 trovano intera copertura nel Bilancio 2023-2025.

Conferma assunzioni previste da Piano 2022 gia finanziate in Bilancio di Previsione 2023		
Assunzioni previste da precedenti PTFP		
unita	profilo	categoria
~~1~~	~~esecutore autista~~	~~B1~~
1	C.P.autista	B3
1	C.P. centralinisti non vedenti	B3
1	istruttore direttivo impiantista	D
1	istruttore direttivo informativo	D
1	istruttore direttivo tecnico	D
1	istruttore tecnico	C
4	coll. Profess. Categorie protette	B3

Di seguito si riporta la tabella con gli interventi previsti per gli anni 2023-2025:

TABELLA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI PTFP 2023-2025							
Programmazione assunzioni anno 2023							
unita	profilo	mesi di spesa	cat.	costo annuo unitario	maggiore spesa di personale effettiva **2023**	maggiore spesa di personale effettiva **2024**	Maggiore spesa di personale effettiva **2025**
1	dirigente	10	dir	61.184,00	50.986,67	61.184,00	61.184,00
5	istruttore agente P.M.	6	C	33.172,00	82.930,00	165.860,00	165.860,00
1	istruttore direttivo pm	3	D	35.846,00	8.961,50	35.846,00	35.846,00
1	istruttore direttivo pm	7	D	35.846,00	20.910,17	35.846,00	35.846,00
1	istruttore scuola materna	4	C	33.694,00	11.231,33	33.694,00	33.694,00
2	istruttore nido	4	C	30.268,00	20.178,67	60.536,00	60.536,00
10	istruttori amm cont	10	C	31.400,00	261.666,67	314.000,00	314.000,00
4	istruttori amm cont	1	C	31.400,00	10.466,67	125.600,00	125.600,00
2	istruttore tecnico	6	C	31.400,00	31.400,00	62.800,00	62.800,00
2	istruttore direttivo tecnico	10	D	34.074,00	56.790,00	68.148,00	68.148,00
4	agenti PM	1	C	33.172,00	11.057,33	132.688,00	132.688,00
33	**Totale spesa per nuove assunzioni 2023**				**566.579,00**	**1.096.202,00**	**1.096.202,00**

programmazione assunzioni 2024							
unita	profilo	mesi di spesa	cat.	costo annuo	maggiore spesa di personale effettiva **2023**	maggiore spesa di personale effettiva **2024**	Maggiore spesa di personale effettiva **2025**
1	agente pm	12	C	33.172,00		33.172,00	33.172,00
1	istruttore amm.vo contabile	10	C	31.400,00		26.166,67	31.400,00
1	istruttore direttivo amm.vo	11	D	34.074,00		31.234,50	34.074,00
1	agente p.m.	4	C	33.172,00		11.057,33	33.172,00
1	istruttoredirettivo amm.vo contabile	2	D	34.074,00		5.679,00	34.074,00
3	istruttore amministrativo	2	C	31.400,00		15.700,00	94.200,00
1	istruttore direttivo amministrativo	2	D	34.074,00		5.679,00	34.074,00
						0,00	0,00
9	**Totale spesa per nuove assunzioni 2024**					**128.688,50**	**294.166,00**
	TOTALE SPESA 2024				**566.579,00**	**1.224.890,50**	**1.390.368,00**

Programmazione assunzioni anno 2025							
unita	profilo	mesi di spesa	cat.	costo annuo	maggiore spesa di personale effettiva **2023**	maggiore spesa di personale effettiva **2024**	Maggiore spesa di personale effettiva **2025**
4	istruttore amm.cont	2	C	31.400,00			20.933,33
4	**Totale spesa per nuove assunzioni 2025**			**31.400,00**	**0,00**	**0,00**	**20.933,33**
46	**Totale complessivo spesa per nuove assunzioni triennio**				**566.579,00**	**1.224.890,50**	**1.411.301,33**

Ulteriori cessazioni non previste

Considerato inoltre 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 , nelle tabelle di cui di seguito, 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.

Analisi dotazione organica

A seguire l'analisi dello sviluppo della dotazione organica alle date del 10/01/2023 , e 01/01/2024 e 01/01/2025 a seguito delle assunzioni indicate e delle cessazioni previste.

		A	B1	B3	C	D1	D3	DIR+110	TOT
totale dip. 10/01/2023			**53**	**69**	**387**	**105**	**21**	**11**	**646**

Assunzioni effettuate in base ai precedenti piani alla data 10/01/2023 (comprese sostituzioni di cessazioni)	Profilo professionale	Cat. A	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	DIR+110	TOT
	C.p. tipografo (1 trasformato da 1 cp.p. centralin			**2**					**2**
	Istruttore amm.vo(trasformati da C materna)				**2**				**2**
	Istruttore amm.vo (sostituzioni di cessazioni)				**3**				**3**
	Istruttore direttivo amministrativo trasformato da D avvocato					**1**			**1**
	Istruttore direttivo tecnico					**1**			**1**
	Istruttore direttivo tecnico					**1**			**1**
	Istruttore direttivo tecnico						**1**		**1**
	Dirigente amm.vo							**1**	**1**
				2	**5**	**3**	**1**	**1**	**12**

Assunzioni programmate nei piani precedenti ancora da effettuare	profilo professionale	Cat. A	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C	Cat. D1	Cat. D3	DIR+110	TOTALE
	c.p. autista			1					**1**
	c.p. centralinista (L.68/99)			1					**1**
	c.p. amm.vo disabili			4					**4**

	Istruttore Tecnico				1				**1**
	Istruttore direttivo tecnico (impiantista)					1			**1**
	Istruttore direttivo tecnico trasformato da istr. Dir. Finanziamenti					1			**1**
	Istruttore direttivo informatico					1			**1**
TOTALE				**6**	**1**	**3**			**10**

Assunzioni previste anno 2023 con questo piano	profilo professionale	**Cat. A**	**Cat. B1**	**Cat. B3**	**Cat. C**	**Cat. D1**	**Cat. D3**	**DIR+110**	**TOTALE**
	Istruttore amministrativo				14				**14**
	Agente p.m.				9				**9**
	Istruttore educatore asilo nido				2				**2**
	Istruttore tecnico				2				**2**
	Istruttore scuola materna				1				**1**
	Istruttore direttivo p.m.					2			**2**
	Istruttore direttivo tecnico					2			**2**
	Dirigente tecnico							1	**1**
TOTALE					**28**	**4**		**1**	**33**

cessazioni in corso 2023		A	B1	B3	C	D	D3	DIR	TOT
	Esecutore amm.vo		-2						-2
	Esecutore sepoltuario		-1						-1
	Esecutore tecnico		-1						-1
	c.p. amm.vo			-1					-1
	agente p.m.				-3				-3
	Istr. tecnico				-1				-1
	Istr. Amm.vo				-6				-6
	Istr direttivo avvocato					-1			-1
	Istr direttivo p.m.					-3			-3
	Funzionario tecnico						-1		-1
	Istr. Dir.amm.vo					-1			-1
	Dirigente tecnico							-1	-1
Totale			**-4**	**-1**	**-10**	**-5**	**-1**	**-1**	**-22**

Totale dipendenti 01/01/2024 (senza considerare le cessazioni del 01/01/2024)			**49**	**74**	**406**	**107**	**20**	**11**	**667**

Assunzioni 2024 previste con questo piano	profilo professionale	**Cat. A**	**Cat. B1**	**Cat. B3**	**Cat. C**	**Cat. D1**	**Cat D3**	**DIR**	**TOTALE**
	Istruttore amm.vo contabile				4				**4**
	Agente p.m.				2				**2**
	Istruttore direttivo amm.vo					3			**3**
	totale				**6**	**3**	**0**		**9**
cessazioni programmate 2024		A	B1	B3	C	D	D3	DIR	TOT
	Esecutore tecnico		-1						-1
	c.p. sorvegliante			-1					-1
	agente p.m.				-2				-2
	istruttore amm.vo				-1				-1
	istruttore tecnico				-1				-1
	Istr dir tecnico					-1			-1
	Istr. Dir.vo amm.vo					-2			-2
Totale			**-1**	**-1**	**-4**	**-3**			**-9**

Totale dipendenti 01/01/2025 (senza considerare le cessazioni del 01/01/2025)			**48**	**73**	**408**	**107**	**20**	**11**	**667**

Assunzioni 2025 previste con questo piano	profilo professionale	**Cat. A**	**Cat. B1**	**Cat. B3**	**Cat. C**	**Cat. D1**	**Cat D3**	**DIR**	**TOTALE**
	Istruttore amm.vo contabile				4				**4**
	totale				**4**				

cessazioni in corso 2025		A	B1	B3	C	D	D3	DIR	TOT
	c.p. amm.vo			-1					-1

Totale dipendenti 31/12/2025			**48**	**72**	**412**	**107**	**20**	**11**	**670**

4. Modalità assunzionali

Le priorità delle attivazione delle varie procedure assunzionali saranno indicate alla Direzione competente nell'ambito del PEG 2023-2025 a costituirsi quali obiettivi gestionali per la stessa.

Per le modalità di reperimento di personale relative alle assunzioni già previste nel piano di cui alla deliberazione G.C. n. 283/2022 confermata, ove previsto, si rinvia a quanto stabilito nella deliberazione 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
Per le assunzioni di categorie e profili professionali in cui risulta una graduatoria vigente si procederà allo scorrimento della stessa, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art . 34 bis del D.lgs 165/2001

5. 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 delle nuove assunzioni previste per il 2023 e seguenti è finanziato interamente dalle risorse derivanti da cessazioni non previste in sede di Bilancio di Previsione 2023-2025. Ove e qualora necessario, sarà disposta una diversa allocazione sui pertinenti capitoli ma, in ogni caso, le assunzioni saranno attivate solo in presenza della necessaria disponibilità sul pertinente capitolo di bilancio.

5.1 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 precedente 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 2021 per confermare la permanenza nella fascia di virtuosità.

Si riporta di seguito la tabella con i calcoli relativa al conto consuntivo 2021(ultimo rendiconto approvato):

CALCOLO RAPPORTO PER VERIFICA VALORE SOGLIA VALORI RENDICONTO 2021					
descrizione					
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO 2021					21.282.659,50
ONERI A CARICO ENTE					6.010.319,49
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO					0,00
MACROAGGREGATO BDAP -REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE U.1.01.00.00.000					**27.292.978,99**
ENTRATE CORRENTI					
ANNO 2021					
TITOLO I		86.980.984,78	132.417.971,90		
TITOLOII		18.790.522,00			
TITOLO III		26.646.465,12			
ANNO 2020			128.661.555,49		
TITOLO I		81.756.101,40			
TITOLOII		21.787.097,21			
TITOLO III		25.118.356,88			
ANNO 2019			130.961.162,33		
TITOLO I		86.580.468,51			
TITOLOII		5.393.947,97			
TITOLO III		38.986.745,85			
TOTALE ENTRATE TRIENNIO			392.040.689,72		
MEDIA ENTRATE TRIENNIO			130.680.229,91		
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA ANNO 2021			12.303.094,00		
TOTALE AL NETTO FONDO CDE			118.377.135,91		118.377.135,91
PERCENTUALE DI INCIDENZA DELLA SPESA DI PERSONALE SULLA MEDIA ENTRATE TRIENNIO					**23,06%**
VALORE SOGLIA D.L. 34/2019					27,60%
SPESA MASSIMA POSSIBILE TRIENNIO art. 4 decreto 17/03/2020		27,6% della media entrate al netto fcde			**32.672.089,51**

Il rapporto spesa del personale / entrate correnti per il Comune di Pisa, relativo al 2021 (ultimo rendiconto approvato) è quindi pari a 23.06% 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.

L’art. 5 del Decreto 17.03.2020 stabilisce che : “ Rispetto a quanto specificato al precedente paragrafo, i Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell’anno di riferimento un’incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall’art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall’art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.”

Il Comune di Pisa può quindi applicare le maggiori facoltà assunzionali previste dalla nuova disciplina di cui all’art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in l. 58/2019. 5. Tale nuova disciplina consente, a decorrere dall’anno 2020, di incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 nelle seguenti misure massime: 7% nel 2020, 12% nel 2021 e 14% nel 2022, 15% nel 2023, 16% nel 2024, fermo restando il rispetto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti in ciascun anno, che per noi quindi non può superare il valore soglia pari al 27,60% come rapporto spesa del personale / entrate correnti.

Limiti e tetti di spesa

5.2 Verifica dei limiti di incremento percentuale della spesa di personale di cui all’art.5 - D.M.17/03/2020

Una volta stabiliti gli interventi assunzionali degli anni 2023-2025, è necessario verificare che, per ogni singola annualità, la nuova spesa del personale non superi le percentuali di incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso decreto, che per il Comune di Pisa sono il 15% nel 2023 ed il 16% nel 2024 e successivi.
Al fine di poter verificare che le assunzioni previste dal presente piano rispettino le percentuali di incremento della spesa stabilite dall’art. 4 si è provveduto a calcolare la spesa di personale 2018, come risultante dal consuntivo, con gli stessi criteri con cui è stata determinata la spesa 2021.
Si riporta di seguito la tabella di calcolo della spesa 2018:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018					
SPESA RETRIBUZIONI LORDE	10101				22.383.418,92
ONERI A CARICO ENTE	10102				6.217.551,04
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO					18.218,10
TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2018					**28.619.188,06**

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l'anno 2023

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		23.358.865,00
SPESA AMMINISTRATIVE		180.000,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		250.000,00
ONERI A CARICO ENTE		6.764.049,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2021		**30.572.914,00**
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		**683.904,00**
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		**-1.000.968,25**
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		**30.255.849,75**
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020		
SPESA ANNO 2018		**28.619.188,06**
INCREMENTO SPESA 2023 RISPETTO A SPESA 2018		**1.636.661,69**
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA		**5,72%**
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		**15,00%**

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione è rispettato.
Si precisa inoltre che nel calcolo della spesa relativa all'anno 2023, oltre alla spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese relative alle elezioni amministrative programmate per l'anno 2023, per le quali non è previsto il rimborso dallo Stato, oltre alle risorse accantonate sul fondo applicazione ccnl dell'anno 2023.

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l' anno 2024

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		23.426.623,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		450.000,00
ONERI A CARICO ENTE		6.756.961,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2022		**30.653.584,00**
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		**1.369.290,50**
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		**-1.446.524,17**
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		**30.576.350,33**
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020		
SPESA ANNO 2018		**28.619.188,06**
INCREMENTO SPESA 2023 RISPETTO A SPESA 2018		**1.957.162,27**
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA		**6,84%**
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		**16,00%**

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato.

Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2024, 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 2024

Verifica rispetto percentuale di incremento spesa per l' anno 2025

SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 BILANCIO PREVENTIVO		
SPESA RETRIBUZIONI LORDE		23.424.623,00
ONERI A CARICO ENTE		6.756.961,00
FONDO APPLICAZIONE CCNL		600.000,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVENTIVO 2023		**30.801.584,00**
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE		**1.555.701,33**
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		**-1.624.868,00**
TOTALE SPESA DI PERSONALE CON SPESA PTFP E CESSAZIONI		**30.732.417,33**
VERIFICA RISPETTO ART. 5 D.M.17/03/2020		
SPESA ANNO 2018		**28.619.188,06**
INCREMENTO SPESA 2024 RISPETTO A SPESA 2018		**2.113.229,27**
PERCENTUALE EFFETTIVA DI INCREMENTO DELLA SPESA		**7,38%**
PERCENTUALE MASSIMA CONSENTITA		**16,00%**

Il vincolo riferito ai dati risultanti dal bilancio di previsione pluriennale è rispettato.
Anche nel calcolo della spesa relativa all'anno 2025, oltre alla spese da considerare previste dal D.L.34/2019, sono state considerate prudenzialmente anche le spese accantonate sul fondo applicazione ccnl dell'anno 2025.

5.3 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 e nuove assunzioni e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati alla data odierna anche per gli anni successivi al 2022.
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 2023, 2024 e 2025 si tiene conto dei dati risultanti dal Bilancio Preventivo e dalla spesa derivante da questo piano, mentre per le entrate non avendo ancora a disposizione il rendiconto riferito all' anno 2022, si ritiene doversi far riferimento alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (cioè riferiti agli anni 2021, 2020 e 2019), come peraltro previsto dalla disposizione di riferimento, dando atto che nè 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, fino a che non sarà approvato il rendiconto dell' esercizio 2022, a seguito del quale si provvederà all' aggiornamento dei relativi parametri. Anche per quanto riguarda il valore del

FCDE si fa riferimento a quanto risultante nell' ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2021);
Si ribadisce che, quando i dati di cui ancora oggi non si dispone saranno invece disponibili, provvederemo ad aggiornare i calcoli che seguono.

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 2023**		**BILANCIO DI PREVISIONE 2024**		**BILANCIO DI PREVISIONE 2025**
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.358.865,00		23.426.623,00		23.424.623,00
ONERI A CARICO ENTE		6.764.049,00		6.756.961,00		6.756.961,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00		20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		250.000,00		450.000,00		600.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE considerata al 100%		683.904,00		1.369.290,50		1.555.701,33
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-1.000.968,25		-1.446.524,17		-1.624.868,00
PREVISIONE SPESA AMMINISTRATIVE		180.000,00				
TOTALE		**30.255.849,75**		**30.576.350,33**		**30.732.417,33**
TABELLA 2 -ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	**MEDIA ENTRATE TRIENNIO**	**RENDICONTO 2021**		**RENDICONTO 2020**		**RENDICONTO 2019**
ACCERTAMENTI ENTRATE						
TITOLO I	85.105.851,56	86.980.984,78		81.756.101,40		86.580.468,51
TITOLOII	15.323.855,73	18.790.522,00		21.787.097,21		5.393.947,97
TITOLO III	30.250.522,62	26.646.465,12		25.118.356,88		38.986.745,85
TOTALE	**130.680.229,91**	132.417.971,90		128.661.555,49		130.961.162,33
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE						
totale media entrate correnti	130.680.229,91					
Fondo crediti dubbia esgibilita assesatto 2021 (ultimo rendiconto approvato)	12.303.094,00					
TOTALE	**118.377.135,91**					
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		30.255.849,75		30.576.350,33		30.732.417,33
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)		118.377.135,91		118.377.135,91		118.377.135,91
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		**25,56%**		**25,83%**		**25,96%**

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						
Voci considerate		**BILANCIO DI PREVISIONE 2023**		**BILANCIO DI PREVISIONE 2024**		**BILANCIO DI PREVISIONE 2024**
SPESA RETRIBUZIONI LORDE ANNO		23.358.865,00		23.426.623,00		23.424.623,00
ONERI A CARICO ENTE		6.764.049,00		6.756.961,00		6.756.961,00
SPESA SOMMINISTRAZIONE LAVORO		20.000,00		20.000,00		20.000,00
PREVISIONE SPESA APPLICAZIONE CCNL		250.000,00		450.000,00		600.000,00
VALORE ASSUNZIONI PREVISTE considerata al 100%		683.904,00		1.369.290,50		1.555.701,33
RISORSE DERIVANTI DA CESSAZIONI NON PREVISTE IN BILANCIO		-1.000.968,25		-1.446.524,17		-1.624.868,00
PREVISIONE SPESA AMMINISTRATIVE		180.000,00				
SPESA VIRTUALE ASSISTENTI SOCIALI		242.085,00		242.085,00		242.085,00
TOTALE		**30.497.934,75**		**30.818.435,33**		**30.974.502,33**
TABELLA 2 -ENTRATE CORRENTI ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	**MEDIA ENTRATE TRIENNIO**	**RENDICONTO 2021**		**RENDICONTO 2020**		**RENDICONTO 2019**
ACCERTAMENTI ENTRATE						
TITOLO I	85.105.851,56	86.980.984,78		81.756.101,40		86.580.468,51
TITOLOII	15.323.855,73	18.790.522,00		21.787.097,21		5.393.947,97
TITOLO III	30.250.522,62	26.646.465,12		25.118.356,88		38.986.745,85
TOTALE	**130.680.229,91**					
TABELLA 3 - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO CDE						
totale media entrate correnti	130.680.229,91					
Fondo crediti dubbia esgibilita assesatto 2021 (ultimo rendiconto approvato)	12.303.094,00					
TOTALE	**118.377.135,91**					
TABELLA 4 - RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024
SPESA DI PERSONALE (VEDI TABELLA 1)		30.497.934,75		30.818.435,33		30.974.502,33
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FONDO ESIGIBILITA'(DA ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)		118.377.135,91		118.377.135,91		118.377.135,91
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		**25,76%**		**26,03%**		**26,17%**

Anche considerando la spesa virtuale per assistenti sociali il Comune di Pisa rispetta comunque i parametri di virtuosità.

5.4 Verifica rispetto del tetto di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557quater, L. 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 quate 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 2023 e pluriennale	valori medi del triennio 2011-2013	preventivo 2023	preventivo 2024	preventivo 2025
Liv.4 Retribuzioni in denaro - 1010101		23.163.265,00	23.231.023,00	23.231.023,00
Liv.4 Altre spese per il personale - 1010102		195.600,00	195.600,00	195.600,00
LIV.3 rimborso per spese di personale cap. 101760		4.000,00		
LIV. 4 oneri da contenzioso		0,00		
Liv.4 Contributi effettivi a carico dell'ente - 1010201		6.715.749,00	6.708.661,00	6.708.661,00
somministrazioni (ipotesi sulla base anni precedenti)		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Liv. 4 Imposta regionale attivita produttive - 1020101		1.707.937,00	1.705.948,00	1.705.948,00
spese personale per amministrative		180.000,00		
spese per arretrati contrattuali				
altre spese di personale		46.120,00	46.120,00	46.120,00
Totale complessivo spese di personale	**32.461.169,25**	**32.032.671,00**	**31.907.352,00**	**31.907.352,00**
avvocatura riporto spesa anni precedenti				
ridistribuzione avanzo di amministrazione (ipotesi)				
fondo ccdi Cap. 120304				
fondo ccnl Cap. 120300		250.000,00	450.000,00	600.000,00
Totale complessivo spese di personale	**32.461.169,25**	**32.282.671,00**	**32.357.352,00**	**32.507.352,00**
reiscrizioni da stanziamenti risultati da CFA		-1.743.639,00	-1.743.639,00	-1.743.639,00
fpv risultante da CFA		1.743.639,00	1.743.639,00	1.743.639,00
totale spesa di personale con correttivi	**32.461.169,25**	**32.282.671,00**	**32.357.352,00**	**32.507.352,00**
SPESA effettiva per nuove assunzioni previste da questo piano		683.904,00	1.240.602,00	1.240.602,00
Risorse derivanti da cessazioni non previste in bilancio		-1.000.968,25	-1.446.524,17	-1.624.868,00
totale spesa di pesonale con correttivo	**32.461.169,25**	**31.965.606,75**	**32.151.429,83**	**32.123.086,00**
totale spesa di personale	**32.461.169,25**	**31.965.606,75**	**32.151.429,83**	**32.123.086,00**
decurtazioni	5.046.147,63	5.963.769,00	6.113.769,00	6.313.769,00
Spesa di personale ai fini del tetto di spesa	**27.415.021,62**	**26.001.837,75**	**26.037.660,83**	**25.809.317,00**
Spesa corrente Livello 1 - missione 20	**104.004.156,75**	**118.606.732,00**	**121.624.238,00**	**124.447.066,00**
Percentuale di incidenza spesa di personale su spesa corrente	**26,36%**	**21,92%**	**21,41%**	**20,74%**

Il limite di cui all' 1, comma 557quater, L. 296/2006 è rispettato

3.3.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio

Si fa presente che nel triennio 1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, secondo le proiezioni, lasceranno presumibilmente il servizio 39 dipendenti.
Di questi 39 dipendenti, 1 dirigente, 11 sono categoria D, cioè appartenenti alla carriera direttiva di livello immediatamente inferiore a quello dirigenziale, 19 sono categoria C e 8 sono categoria B.

Nella tabella che segue è riportato l'andamento dei pensionamenti previsti nel triennio
Andamento pensionamenti nel triennio 2023-2025
****(fonte Ufficio Personale – dati al 31.12.2022)***

	cat B	cat C	cat D	Dir	totale
2023	6	15	7	1	**29**
2024	2	4	2		**8**
2025			2		**2**
totale	**8**	**19**	**11**	**1**	**39**

****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)

3.3.3 Strategia di formazione

Premessa

Il Comune di Pisa ha l'obbligo di curare la formazione e aggiornamento del personale e la Direzione Gare e Contratti -Supporto Giuridico – Personale e Organizzazione – Servizi Istituzionali- Consiglio Comunale è la Direzione competente per l'organizzazione dei corsi formativi con le modalità ritenute più idonee.
Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti necessarie per migliorare la qualità dei servizi erogati dall'ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti destinatari della formazione/aggiornamento
A giugno 2021 dal Dirigente della Direzione Personale, è stata inviata ai Dirigenti la scheda per la rilevazione dei fabbisogni formativi 2022-2023 e inviata nuovamente a Settembre 2021 a seguito del cambio dirigenziale causa pensionamento.
Il Piano della Formazione è lo strumento tramite il quale si possono definire e programmare gli obiettivi formativi che comunque devono essere monitorati in funzione di esigenze conseguenti all' emanazioni di nuove normative.
Con Provvedimento Dirigenziale della Direzione 12, n.558 del 6/4/2022, è stato approvato il Piano Annuale della Formazione 2022, strumento programmatico" flessibile"
La progettazione FORMATIVA trova 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 2022, sul capitolo della formazione, Cap.101680, sono stati inizialmente stanziati €31.890, a seguito di variazioni integrative, richieste durante il corso dell'anno dal Dirigente del Personale, le risorse assegnate risultavano pari a €96.890
La REALIZZAZIONE dei corsi ha tenuto conto del Piano della Formazione oltre alle esigenze formative considerate prioritarie e delle misure formative delineate nel Piano anticorruzione e trasparenza adottato dall'Ente.

Interventi Formativi 2022

L'impiego delle metodologie di formazione a distanza (videoconferenze, e-learning), già sperimentato nel 2020 e 2021 ha consentito di ampliare il numero dei destinatari e realizzare la formazione continua dei dipendenti, assicurando l'efficacia e l'efficienza della formazione e aggiornamento, con contenimento della spesa
Di seguito sono brevemente riassunti gli interventi formativi attuati nel corso del 2022 (in modalità da remoto e/o in presenza)

1. Corsi obbligatori in materia di sicurezza sul lavoro, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es appalti formazione e aggiornamento, Codice di comportamento etc.)
2. Corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Municipale/Servizi Educativi/ Personale Area Tecnica formazione Bim etc.)

3. Seminari in presenza rivolti a Dirigenti/Responsabili PO /Dipendenti su tematiche PNRR e nuovo CCNL
4. Corsi prioritari a seguito emanazione di nuove normative (es. dipendenti uffici Personale sulle tematiche di Lavoro agile e reperimento personale /competenze digitali, CCNL etc.)
5. Corsi dedicati ai neoassunti dell'Ente e personale non formato (es. anticorruzione appalti /privacy etc.)
6. Corsi specifici attività altre Direzioni (es. Cerimoniale, Portineria, area tecnica etc.)

(Alcuni corsi programmati che non è stato possibile attuare nel 2022 sono stati inseriti nella Bozza del Piano formazione 2023)
Si precisa che la formazione e aggiornamento in materia di Anticorruzione e tematiche connesse a fenomeni corruttivi come Appalti, lavori, servizi e forniture, contratti e Privacy, ha carattere di continuità e trasversalità in tutto il corso del 2022 in quanto ritenuta indispensabile per la lotta alla corruzione.
Tra le novità introdotte nel DL 77/2021, convertito in Legge n.108/2021, viene individuata la centralità del ruolo della Dirigenza e Funzionari per il cambiamento della Pubblica Amministrazione
Il processo di cambiamento all'interno dell'Ente, causato da pensionamenti di dirigenti e PO, non ha consentivo di programmare una "formazione specifica" in relazione alla rotazione del personale ma sono stati organizzati seminari in presenza, trasversali per le direzioni dell'ente, per fornire un quadro generale su argomenti di notevole importanza, PNRR e nuovo CCNL, In tal modo è stato possibile quindi garantire l'equilibrio delle conoscenze applicando il criterio della uniformità e trasversalità della formazione.
Il percorso formativo sulla tematica della Privacy è iniziato dal mese di Dicembre 2021 e si è svolto nel corso del 2022 il percorso formativo di base (3 ore) e specialistico (1 ora) on line, che ha coinvolti tutti i dipendenti dell'Ente individuati dai propri dirigenti.
La formazione su Privacy, appalti e contratti, trasparenza, codice di comportamento sono tematiche fondamentali per la prevenzione della corruzione.
Al fine di prevenire illeciti, è stato organizzato un corso in presenza (partecipanti: neoassunti e altri dipendenti individuati dai propri dirigenti) sulla redazione di atti e provvedimenti amministrativi con l'obiettivo di redigere atti corretti rispettando le regole di pubblicità e trasparenza
Corsi appalti lavori e servizi: nel corso del 2022 è stato necessario intervenire sulla formazione/aggiornamento dei Rup in materia di Appalti, lavori e servizi perché le nuove normative legate al PNRR hanno reso indispensabile la partecipazione di dipendenti dell'area tecnica che si occupano di affidamento "Lavori"
I corsi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori di cui al D.Lgs n.81/2008 sono stati pianificati e organizzati dalla Direzione Prevenzione e Sicurezza (formazione generale e specifica lavoratori, formazione preposti, etc.…)
Corsi organizzati da INPS: Corsi VALORE PA 2021-2022, organizzati da INPS (nessuna ricaduta economica per l'Ente): alcuni di questi corsi si sono svolti in modalità on line (gestione conflitti, anticorruzione, performance etc.)
Nel corso del 2022 i dipendenti individuati dai propri dirigenti, hanno partecipato a corsi Superflat erogati dalla S.r.l. Pa 360 (la partecipazione a questi corsi proseguirà

fino ad Aprile 2023) Anche in questo caso la formazione è trasversale per tutte le direzioni dell'Ente.
Si tratta di 62 corsi on line, su tematiche diverse che offre ampia libertà al dipendente di seguire il corso nel momento in cui ritiene opportuno farlo in accordo con il proprio Dirigente/Responsabile. Un'opportunità che consente formazione e aggiornamento costante
Il risultato raggiunto sulla formazione e aggiornamento nell'ambito dell'anticorruzione è altamente positivo come può dimostrare la tabella di seguito riportata dei corsi svolti (anticorruzione e trasparenza e materie coerenti)
La percentuale dei partecipanti ai corsi anticorruzione 2022 è 123,33%, 2021 è 94,36%, nel 2020 era 85,42
N.B: il conteggio comprende anche i dipendenti che nel corso del 2022 erano presenti, poi cessati per pensionamento, mobilità etc., per cui la percentuale dei dipendenti formati risulta elevata
L'aumento dimostra la costante attenzione del Comune di Pisa a realizzare la formazione dei dipendenti sulla cultura della legalità

	Corsi di Formazione attuati in ambito Anticorruzione e Trasparenza e formazione su tematiche collegate all'anticorruzione e trasparenza: Appalti/ Privacy --- anno 2022 (31 dicembre 2022)	**ore corso**	**n. partecipanti (dir+dip cat D/C/B)**	**DIR**	**PO**	**dipendenti cat D**	**dipendenti cat C**	**dipendenti cat B**	**NOTE:** 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) , quelli sulle procedure di affidamento di appalti che garantiscono la trasparenza e i corsi obbligatori in materia di Privacy.
1	Seminario formativo "La disciplina del personale degli enti Locali nella stagione del PNRR : dalla ricerca delle professionalità alla consapevolezza dell'ineludibile necessità di valorizzare quelle interne"	**5**	**43**	**6**	**37**	**30**	**7**	**0**	collegato alla tematica anticorruzione formazione trasversale - seminario in presenza rivolto a Dirigenti /Responsabili PO , sulle novitaà introdotte dal PIAO, PNRR nell'ottica del buon funzionamento della macchina comunale secondo il rispetto delle regole della legalità
2	Webinar Publika s.r.l. "Decreto PNRR e la gestione del personale degli enti locali"	**6**	**1**						collegato alla tematica anticorruzione
3	Webinar "Appalti pubblici e Caro	**2**	**4**	**0**	**4**	**4**	**0**	**0**	tematica appalti per

	Materiale "								dipendenti uffici tecnici
4	Webinar "4 giornate formazione PNRR"	**12**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	tematica appalti per dipendenti uffici tecnici
5	Corso formativo on line Mediaconsult s.r.l. "corso pratico sul monitoraggio delle opere pubbliche tramite applicativo mop 2,0 (BDAP)"	**4**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	Tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
6	Webinar "L'accordo quadro per acquisti ricorrenti"	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	collegato anticorruzione e trasparenza
7	Webinar ANCI "Qualificazioni stazioni appaltanti"	**2**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
8	webinar anticorruzione	**3**	**43**						corso trasversale neoassunti e dipendenti individuati dai dirigenti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
9	webinar codice di comportamento	**3**	**62**						corso trasversale neoassunti e dipendenti individuati dai dirigenti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
10	webinar trasparenza	**3**	**49**						corso trasversale neoassunti e dipendenti individuati dai dirigenti su tematica specifica anticorruzione e trasparenza
11	corso formativo in presenza "redazione atti e provvedimenti amministrativi"	**12**	**30**						corso trasversale neoassunti e dipendenti individuati dai dirigenti collegato a tematiche anticorruzione, trasparenza e Privacy
12	Webinar “PNRR e Enti Locali: il processo di rendicontazione"	**3**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	corso collegato alla tematica appalti
13	Seminario in presenza " Particolarità dell'affidamento lavori pubblici ed il PNRR"	**4**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	tematica appalti collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
14	Videoconferenza "affidamento in House - Presupposti e casistica applicativa"	**8**	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
15	webinar " Tutte le risposte sul nuovo CCNL funzioni locali " webinar 23 novembre 2022	**4**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	CCNL collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
16	webinar" Tutte le risposte sul nuovo CCNL funzioni locali " webinar 29 novembre 2022	**4**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	CCNL collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
17	webinar Publika srl "CCNL Funzioni Locali : webinar e question time 19 dicembre2022	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	CCNL collegato a tematica anticorruzione e trasparenza

18	Webinar il Lavoro a distanza (agile e da remoto) nel comparto funzioni locali dopo il CCNL 16/11/2022	**3**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
19	Webinar INPS Valore PA 2021-2022 corso operativo e strumenti sulla corretta attuazione del piano anticorruzione 2021-2023 tra previsione etica e trasparenza	**40**	**2**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	Tematica anticorruzione
20	Webinar INPS Valore PA 2021-2022 corso Gestire le banche dati in possesso di ciascuna PA	**40**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
21	Seminario formativo in presenza "Nuovo CCNL 2019-2021 del comparto funzioni locali alla luce della ipotesi sottoscritta il 4/8/2022"	**4**	**50**						seminario formativo trasversale per dirigenti e funzionari sulle novità del CCNL - tematiche collegate anticorruzione e trasparenza
22	*Corso on line in diretta* "Trasparenza e Privacy : accesso documentale, accesso civico e altre forme di accesso previste dall'ordinamento . Le regole imprescindibili in tema di accesso per non incorrere in responsabilità"	**5**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	tematica anticorruzione e trasparenza
23	Webinar "Decreto PNRR e la gestione del personale degli enti locali"	**2**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	collegato anticorruzione e trasparenza
24	Corso formazione gestione e conservazione documento informatico- protocollo	**2**	**5**	**0**	**0**	**1**	**4**	**0**	collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
25	Corso Acquisti sotto soglia dopo la legge sblocca cantieri L. n 552019	**3**	**4**	**0**	**0**	**2**	**2**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
26	Corso Digitalizzazione	**3**	**6**	**0**	**0**	**0**	**6**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
27	Corso Diritto di accesso nella PA - documentale, civico e generalizzato	**3**	**3**	**0**	**0**	**1**	**2**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
28	Corso Anticorruzione - imparzialità dipendente pubblico quale misura dell'anticorruzione	**3**	**3**	**0**	**0**	**1**	**2**	**0**	tematica anticorruzione e trasparenza
29	Corso Responsabile unico procedimenti e adempimenti gestione gare	**3**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
30	Corso Simulazione Mepa - trattativa privata diretta -RDO	**2**	**5**	**0**	**0**	**3**	**2**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
31	Corso Redazione atti amministrativi	**3**	**12**	**0**	**0**	**4**	**8**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
32	Corso GDPR autorità controllo e Prot. dati	**2**	**2**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza

33	Corso base Change management per dirigenti e responsabili strutture: digitalizzazione della Pa per migliorare l'efficienza PA	**3**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
34	Corso modulistica atti di gara Acquisti sotto soglia	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	tematica Appalti collegato anticorruzione e trasparenza
35	Corso obblighi dei lavoratori Codice di comportamento e piano nazionale anticorruzione	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	tematica anticorruzione e trasparenza
36	Corso Amministrazione trasparente obblighi di pubblicazione -Privacy e performance	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	tematica anticorruzione e trasparenza
37	Corso La prevenzione della corruzione e whistleblowing nella PA	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	tematica anticorruzione e trasparenza
38	Corsi PA360 -Abbonamento Superflat 2021-2022 - Corso Documento informatico firma digitale timbro digitale	**2**	**2**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	corso collegato a tematica anticorruzione e trasparenza
			348						
39	Formazione in materia di Privacy - corso base on line	**3**	**302**						corso trasversale rivolto ai dipendenti dell'Ente individuati dai dirigenti (corso attivato già da dicembre 2021 per n.50 dipendenti)
40	Formazione in materia di Privacy - corso specifico on line	**1**	**143**						corso trasversale rivolto ai dipendenti individuati dai dirigenti per tutte le direzioni dell'Ente : convocazione per gruppi di dipendenti che oltre alla formazione base devono partecipare al corso specifico (corso già attuato da dicembre 2021 per n.30 dipendenti)
	dipendenti formati su tematica Privacy		**445**						
			348						
	n. totale dei dipendenti formati al 31/12/2022		**793**						
	N.B: il conteggio comprende anche i dipendenti che nel corso dell'anno erano presenti, poi cessati per pensionamento, mobilità etc per cui la percentuale dei dipendenti formati risulta elevata								
	DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE	643							
	N. DIPENDENTI FORMATI	793							
	PERCENTUALE FORMATI 123,33%								

Conclusioni

L'obiettivo del Piano 2022 è stato quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e i Dirigenti sono stati incaricati di individuare i dipendenti da formare /aggiornare

Il risultato raggiunto sulla formazione e aggiornamento dei dipendenti nell'anno 2022 è da considerarsi positivo. La formazione è stata oggetto di attenzione per la riqualificazione del personale nella consapevolezza che è fondamentale per erogare migliori servizi secondo le regole della legalità

Complessivamente tutti corsi attuati sono pari a n. 55 per una spesa di € 87.898,40.
Sono stati attuati inoltre ulteriori n.40 corsi (INPS Valore PA/Ifel) + 31 corsi Superflat (abbonamento PA360 s.r.l.) per un totale di 95 corsi
Partecipanti n. 1132
Ore erogate: 1100
Va evidenziato che si è realizzata anche un'economia nella spesa garantendo nel contempo la formazione e aggiornamento del personale in modo costante e continuo

Piano Formazione 2023:

La pianificazione degli interventi formativi relativa al 2023 deve tener conto delle disposizioni contenute nel Decreto n.132 del 30 giugno 2022 ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano di attività ed organizzazione ", con particolare riferimento agli art. 3 "valore pubblico, Performance e anticorruzione" e 4 "sezione organizzazione e Capitale Umano"

Il Piano di Formazione infatti rappresenta un supporto indispensabile per il raggiungimento di obiettivi trasversali attinenti alla qualità delle risorse umane ed è pertanto necessario in primis definire i risultati attesi dagli obiettivi generali e specifici, adottare una strategia programmatica per la creazione di Valore Pubblico

La consapevolezza del ruolo di ogni dipendente alla luce delle normative introdotte dal PIAO, PNRR è indispensabile per il buon funzionamento della macchina comunale secondo le regole del rispetto della legalità

Per favorire la creazione di Valore Pubblico la formazione/aggiornamento 2023 del personale verranno osservati i principi già contenuti nel Piano Formazione 2022 ancora validi

- Valorizzazione del personale: la formazione è la misura strategica per raggiungere lo sviluppo delle conoscenze tecniche e competenze trasversali e manageriali dei dipendenti
- Continuità: è indispensabile adottare un metodo formativo e di aggiornamento continuo per permettere ai dipendenti di svolgere attività lavorativa in parallelo all'attività formativa e di aggiornamento
- Condivisione: attraverso la rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata annualmente dai Dirigenti
- Flessibilità: l'attuazione dei corsi può subire variazioni in base all'emanazione di esigenze formative risultanti da emanazioni di nuove normative
- Adeguatezza: i corsi devono essere progettati e programmati secondo il criterio dell'obbligatorietà (es. in materia di sicurezza e Anticorruzione, privacy etc.) e delle esigenze formative necessarie professionali (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 individuare i partecipanti da formare/aggiornare
- Efficienza: le offerte dei corsi devono essere valutate in base al rapporto costo / qualità dei servizi (docenza)

L'art. 55 del CCNL approvato in data 16 Novembre 2022 individua i destinatari e processi della formazione e al punto 13) per quanto attiene al finanziamento delle e 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."
Il personale che partecipa alle attività formative organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55 del CCNL 16/11/2022)
I corsi potranno essere:

- Formazione interna all'Ente: avvalendosi della collaborazione dei Dirigenti /Titolari di Posizione Organizzativa, realizzando il contenimento della spesa
- Formazione esterna all'Ente: attraverso l'affidamento di servizi formativi a Soggetti formatori Pubblici / Privati (corsi a catalogo o in house) /Università
  In collegamento con il piano del fabbisogno del personale.

L'organizzazione del cd "capitale umano" è fondamentale per programmare i corsi da attuare idonei per lo sviluppo delle competenze del personale anche in funzione della garanzia della rotazione
La costruzione di un modello di "struttura organizzata" secondo gli obiettivi dell'Ente, permette di individuare i livelli di responsabilità (ad es quante Posizioni organizzative, tecnici etc. e necessità formative correlate), lavoro agile (es. formazione da remoto) e programmare i relativi interventi formativi.
L'art.4 let c), punto 4 della legge 132/2022 stabilisce che la programmazione formativa deve evidenziare "le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzativo e per filiera professionale"
La progettazione formativa trova limite nell'impossibilità di avere fin dall'inizio dell'anno la disponibilità complessiva delle risorse sul capito di bilancio.
Si prospetta di seguito La bozza del piano dei fabbisogni formativi 2023 rilevati attraverso le schede pervenute dalle direzioni
a seguito della nota inviata ai dirigenti 66838 il 1° luglio 2021 per la rilevazione esigenze formative 2022-2023 e da nuove richieste pervenute.

Modalità Interventi Formativi
Le attività formative rivolte ai dipendenti dell'Ente si erogano attraverso:
Formazione a distanza: l'impiego di questa metodologia di formazione a distanza (videoconferenze, e-learning, webinar) consente di ampliare il numero dei destinatari, contenere i costi e realizzare una formazione continua dei dipendenti. È un metodo indispensabile che garantisce la crescita di competenze anche per i dipendenti che lavorano da remoto (LAVORO AGILE)

Poter seguire i corsi a distanza permette di assicurare l'efficacia e l'efficienza della formazione e aggiornamento
La formazione in presenza: quando è possibile attuarla, è sicuramente preferibile alla formazione on line, perché la partecipazione in presenza è più coinvolgente in quanto permette di interagire con il docente. È più stimolante e rafforza i rapporti interpersonali tra i partecipanti.

Individuazione degli interventi formativi da attuare nel 2023
Di seguito sono riassunti i principali fabbisogni formativi 2023 e l'attuazione dei corsi saranno continuamente soggetti a modifiche che si renderanno necessarie per il collegamento con gli obiettivi e strategie organizzative del Piao:

- Corsi sul CCNL formazione di base per neoassunti, formazione ingresso, turn over
- Corsi formativi in materia di redazione atti amministrativi
- Corsi obbligatori in materia di sicurezza, privacy, anticorruzione, codice di comportamento, antiriciclaggio e materie collegate all'anticorruzione (es. appalti)
- Corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione continua specialistica (es Polizia Municipale/Servizi Educativi/ Personale Area Tecnica /Servizi Demografici /autisti etc.)
- Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito emanazione di nuove normative (es. dipendenti uffici Personale sulle tematiche di Lavoro agile e reperimento personale etc.)
- Corsi informatici come indicati nell'art.6 l. 80/2021 in relazione allo sviluppo competenze digitali dei dipendenti della PA e corsi formativi e aggiornamento in presenza trasversali (es Mepa/Alice)

Risorse disponibili sul capitolo della formazione
All'inizio di ogni anno, sul capitolo della formazione, Cap.101680, vengono inizialmente stanziati €31.890.
Nel corso dell'anno vengono avanzate richieste di variazione di bilancio, indispensabili per l'erogazione dei corsi formativi.
Per poter ottenere il cambiamento strategico è fondamentale investire sulla formazione dei dipendenti dell'Ente.

Il riepilogo della formazione riferita all'anno 2022 e il piano formativo 2023 sono stati inviati alle Organizzazioni Sindacali

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.