



COMUNE DI STAZZEMA

Medaglia d'Oro al Valor Militare

Provincia di LUCCA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 28.03.2025

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in avanti PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i. con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale al fine di semplificare e ottimizzare la programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, s.m.i. la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è fissata al 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 8 del DPCM n. 132 del 30.06.2022 prevede che, in caso di differimento dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine di cui all'art. 7, 1 comma, del medesimo decreto è differito a 30 gg successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Con decreto del Ministero dell'Interno del 24.12.2024 è stata differita l'approvazione del bilancio di previsione al 28.02.2025.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" viene quest'anno rivisto in quanto con l'aggiornamento al PNA 2024 operato da ANAC con deliberazione n. 31 del 30.01.2025 l'Autorità ha focalizzato la propria attenzione sugli enti con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti nonché a seguito dell'insediamento della nuova

amministrazione; pertanto l'approvazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" vale quale primo anno ai fini del successivo aggiornamento triennale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Dato, quindi, atto che il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/202, per le p.a. con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni, così articolate:

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2 – Organizzazione lavoro agile

Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale

~~Sezione 4 – Monitoraggio~~

COMUNE DI STAZZEMA

Provincia di LUCCA

Ente con non oltre 50 dipendenti**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

| | |
|---|--|
| DENOMINAZIONE | Comune di Stazzema |
| INDIRIZZO | Piazza Europa, 6 fraz. Pontestazzemese (Lu)- 55040 |
| CODICE FISCALE /PARTITA IVA | 00398340463 |
| SINDACO | Dott. Maurizio Verona |
| RPCT | Dott.ssa Claudia Giannini Decreto del Sindaco n. 3 del 30.01.2025 |
| RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE | Segretario comunale |
| NUMERO ABITANTI AL 31.12.2024 | 2897 |
| NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2024 | 12 a tempo indeterminato più due unità a tempo determinato |
| TELEFONO | 0584 77521 |
| SITO INTERNET | https://www.comune.stazzema.lu.it |
| E MAIL | comune.stazzema@postacert.toscana.it |
| PEC | comune.stazzema@postacert.toscana.it |
| CODICE IPA | c_i942 |
| CODICE UNIVOCO FATTURAZIONE | UF4R62 |

COMUNE DI STAZZEMA

Provincia di LUCCA

Ente con non oltre 50 dipendenti

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione 2.1

Valore pubblico

Sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022,

Sottosezione di programmazione 2.2

Performance

sottosezione non prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022.

Sotto sezione di programmazione – 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato da ANAC con deliberazione n. 31 del 30.01.2025 ha focalizzato la sua attenzione sui comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti “al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi che possano dedicarsi al relativo adempimento” , fornendo indicazioni operative e descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Il documento, tenuto conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell’All. 4) al PNA 2022, si pone quale guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

Nel processo di aggiornamento del presente Piano si è tenuto conto delle risultanze dell’attività condotta nel corso dei precedenti anni di attuazione dello stesso e del fatto che nel corso dell’anno 2024 non sono stati riscontrati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative. In particolare, si evidenzia che:

- al RPCT non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi;
- nel corso dei monitoraggi effettuati non sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo;
- non sono state irrogate sanzioni e non sono state rilevate irregolarità da parte degli organi esterni deputati al controllo contabile.

Nonostante non si siano verificati gli accadimenti di cui al punto precedente, il Piano nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” viene quest'anno rivisto in quanto con l'aggiornamento al PNA 2024 operato da ANAC con deliberazione n. 31 del 30.01.2025 l'Autorità ha focalizzato la propria attenzione sugli enti con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti e nell'anno 2024 vi è stato anche l'insediamento della nuova amministrazione; pertanto l'approvazione della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” vale quale primo anno ai fini del successivo aggiornamento triennale.

Inoltre, ai fini dell’aggiornamento del Piano, si è tenuto conto di quanto emerso dalla relazione annuale del RPTPC, che ha rilevato carenza nella formazione del personale e criticità nell’implementazione dell’Amministrazione trasparente.

La stesura del presente Piano triennale tiene conto delle indicazioni contenute nei vari Piani Nazionali Anticorruzione emanati dall'Anac a far data dall'anno 2014.

Il presente piano è stato redatto tenendo conto in particolare delle disposizioni introdotte dall'ANAC con i seguenti provvedimenti:

- gli approfondimenti “Piccoli comuni”, Parte speciale del PNA 2016, di cui alla delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e “Semplificazioni per i piccoli comuni”, Parte speciale dell'Aggiornamento 2018 al PNA, di cui alla delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- PNA 2019, adottato con delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019, ed in particolare l'Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”;
- PNA 2022 e relativi allegati, adottati con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023;
- l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023;
- l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 adottato con delibera n. 30 del 31.01.2025;

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

L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

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

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario Comunale Dott.ssa Claudia Giannini designato con decreto n. 3 del 30.01.2025.

In caso di assenza del RPCT assolverà alle sue funzioni il Vice Segretario nella persona del Responsabile dei Servizi Finanziari Dott. Leonardo Bastanza.

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

Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012) (ad oggi sez “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT (ad oggi sez “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTPCT (ad oggi sez “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO), qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);

- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- g) d'intesa con il Responsabile del Servizio competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: “(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”;
- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- k) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti “per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni” (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (ad oggi sez. “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- s) può essere designato quale “gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette” ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

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

L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio (ad oggi sez "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO);

L'aggiornamento 2024 al PNA ha ribadito la centralità degli obiettivi strategici in materia prevenzione della corruzione per i quali la Giunta comunale non può limitarsi alla sola approvazione ma deve adoperarsi per dare loro contenuto.

In tale quadro, 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 Responsabili di Servizio e i responsabili delle unità organizzative

I responsabili di servizio, che nel comune di Stazzema assumono funzioni dirigenziali, devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

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

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;

- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- d) Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
- e) attuare il sistema di monitoraggio della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- f) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

Il personale dipendente

I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

I dati identificativi dell'ente sono riassunti nella scheda anagrafica che segue:

| | |
|---|--|
| DENOMINAZIONE | Comune di Stazzema |
| INDIRIZZO | Piazza Europa, 6 fraz. Pontestazzemesse (Lu)- 55040 |
| CODICE FISCALE /PARTITA IVA | 00398340463 |
| SINDACO | Dott. Maurizio Verona |
| RPCT | Dott.ssa Claudia Giannini Decreto del Sindaco n. 3 del 30.01.2025 |
| RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE | Segretario comunale |
| NUMERO ABITANTI AL 31.12.2024 | 2897 |
| NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2024 | 12 a tempo indeterminato più due unità a tempo determinato. |
| TELEFONO | 0584 77521 |
| SITO INTERNET | https://www.comune.stazzema.lu.it |
| E MAIL | comune.stazzema@postacert.toscana.it |
| PEC | comune.stazzema@postacert.toscana.it |
| CODICE IPA | c_i942 |
| CODICE UNIVOCO FATTURAZIONE | UF4R62 |

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO, ovvero lo schema della sezione stessa.

2.3.2 Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione; l'attività di elaborazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO, ovvero lo schema della sezione stessa.

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

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.

Alla luce delle criticità emerse in fase di relazione sull'attuazione delle misure dell' Anticorruzione, in particolare quelle legate alla costante implementazione della sezione amministrazione trasparente, dovuta alla carenza di informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione nonché la carenza di formazione legata ad elementi esogeni, l'Amministrazione intende perseguire in particolar modo gli obiettivi di trasparenza, gli obiettivi formativi e quelli legati alla digitalizzazione delle procedure tutti volti a garantire una maggior snellezza e trasparenza nella gestione dell'attività amministrativa nonché una maggior fruibilità dei servizi da parte dei cittadini.

Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi nell'arco del triennio 2025/2027.

Obiettivo 1 Regolare implementazione, aggiornamento e monitoraggio delle sottosezioni della Sezione "Amministrazione Trasparente"

La finalità che si intende ottenere con il seguente obiettivo è quella di garantire il corretto e completo popolamento della sezione Amministrazione trasparente anche alla luce delle criticità rilevate nella relazione annuale 2024. E' necessario rivedere la gestione della sezione, avvalendosi di una struttura che consenta maggiori automatismi per le pubblicazioni, nonché la formazione dedicata ai dipendenti.

L'obiettivo nel triennio è il raggiungimento della regolare implementazione della sezione secondo le indicazioni riportate nella presente sezione del PIAO ed in particolar da quanto previsto nell'Allegato 3).

Obiettivo 2 Formazione del personale in particolare su conflitto interessi, codice di comportamento, trasparenza

Si rende necessario strutturare la formazione del personale per garantirne la costante fruizione nelle materie afferenti all'area dell'anticorruzione come misura strategica per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza, ma anche in particolare sulle aree a rischio, soprattutto quelle legate ai contratti pubblici, che vedono comunque coinvolti tutti i servizi dell'ente, nonché gli aspetti legati all'applicazione del codice di comportamento che dovrà essere adeguato alle modifiche normative intervenute nell'anno 2023.

Obiettivo 3 -Digitalizzazione delle procedure

La finalità di tale obiettivo è quella di ridurre ipotesi di mala gestio e costituisce uno strumento idoneo a garantire l'attuazione dei principi di par condicio, concorrenza, trasparenza e tracciabilità delle varie fasi del procedimento.

In tale ottica nell'arco del triennio, sarà implementata la gestione telematica dei vari procedimenti, frutto anche della partecipazione ai bandi PNRR per l'informatizzazione.

2.3.4 L'analisi del contesto

2.3.4.1 L'analisi del contesto esterno

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

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione.

Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo. Il tessuto economico del comune di Stazzema è caratterizzato dalla presenza di imprese del settore lapideo e di imprese agricole.

Il territorio prettamente montano e le caratteristiche dei borghi di esigue dimensioni non consentono l'insediamento di attività industriali o artigianali di rilievo.

Negli ultimi anni si assiste ad un incremento delle presenze turistiche legate prevalentemente alla presenza di escursionisti sulle Alpi Apuane nonché dall'organizzazione nelle varie frazioni di eventi di tesi a valorizzare le bellezze naturalistiche nonché i prodotti del territorio. Un notevole richiamo è prestato dall'attrazione turistica Antro del Corchia.

A livello di popolazione si assiste ad un trend demografico in diminuzione. I movimenti migratori come rilevati dall'ISTAT indicano la presenza

Ai fini dello svolgimento di tale analisi, l'Amministrazione si è avvalsa degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica.

In particolare, sono state consultate:

Il rapporto 2023 curato da IRPET “Illegalità e criminalità organizzata nell'economia della Toscana” presentato a dicembre 2024 e pubblicato sul sito della regione toscana

- la *Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2020* presentata al Parlamento dal Ministro dell'Interno (doc. XXXVIII, n. 2, suddiviso in n. 3 volumi);
- le *Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA)* presentate al Parlamento dal Ministro dell'Interno .

Per il Comune di Stazzema non risultano annotazioni di rilievo.

2.3.4.2 L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

2.3.4.2.1 La struttura organizzativa

Per quanto riguarda l'analisi del contesto interno si rinvia ai dati riportati nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 30.07.2024 e aggiornato con deliberazione del Consiglio comunale n. 64 del 20.12.2024, in cui è illustrata l'attività di pianificazione, tenuto conto della componente strategica e di quella operativa, in coerenza con le linee programmatiche da attuare durante il mandato politico e di seguito si riportano i seguenti dati minimi quali rappresentativi della struttura organizzativa dell'ente.

| Struttura organizzativa | |
|-----------------------------|--|
| Numero totale di dipendenti | 12 |
| Composizione dei dipendenti | <p>Rispetto al numero totale di dipendenti indicato e al fine di descrivere la composizione del personale è importante chiarire:</p> <p>Tipologia segretario</p> <p>Segretario comunale in convenzione con il comune di Stazzema</p> <p>Nomina di un vicesegretario</p> <p>SI (indicato come sostituto in caso di temporanea ed improvvisa assenza del RPCT)</p> <p>Numero Dirigenti (ove esistenti)</p> <p>0</p> <p>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti) di cui</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> n. 2 incarichi conferiti a personale di ruolo <input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL <input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL <p>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico NO</p> |
| Eventuale Commissariamento | <p>Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose</p> <p>NO</p> |

L'analisi del contesto interno è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità e sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente.

Si riporta di seguito la struttura dell'Ente, la cui dotazione organica è stata da ultimo definita con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 22.07.2021.

Il ruolo di Segretario Comunale è ricoperto dal 18.11.2024 dalla Dott.ssa Claudia Giannini (da ultimo Decreto Sindaco Comune di Stazzema n. 12/2025) in convenzione con il Comune di Castiglione di Garfagnana.

La responsabilità dei Settori, massima articolazione dell'ente, è attribuita a funzionari titolari di Elevata Qualificazione, in quanto l'ente è privo di Dirigenti e come di seguito indicato:

- Settore Finanziario-Servizi alla Persona-Istruzione e Personale: Responsabile Dott. Leonardo Bastanza
- Settore LL.PP- Ambiente-Patrimonio- e affari generali : Responsabile Ing. Arianna Corfini
- Settore- Programmazione del territorio-Attività produttive e Servizi demografici : Geom- Simone Lorenzi
- Settore Polizia Municipale: attualmente vacante.

Si fa inoltre presente che per servizi e attività, quali la statistica, la protezione civile, il catasto (tra le funzioni fondamentali), il SUAP, i servizi di accoglienza turistica, il catasto incendi boschivi, la centrale unica di committenza, la funzione paesaggistica e vincolo idrogeologico, ecc., l'Ente si avvale dell'Unione Comuni della Versilia, di cui fa parte.

La figura del RASA è individuata nella persona di.....

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

2.3.5 La mappatura dei processi

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

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

Il risultato della prima fase è l'**identificazione** dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette **aree di rischio**, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Anac, consapevole delle difficoltà incontrate dagli enti di piccole dimensioni, nell'aggiornamento 2024 al PNA ha provveduto a mappare i processi e l'ente si avvale pertanto dell'utilizzo della mappatura così indicata ancorando la gestione del processo limitatamente a quelli indicati da ANAC.(n. 1,3,7,8,9,10,11).

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Secondo l'ANAC, può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un "gruppo di lavoro" dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative.

Nel PNA 2022 aggiornamento 2024, sono stati individuati i processi a maggior rischio, si ritiene di confermare comunque la mappatura già in essere in quanto già valutata e, non essendo intervenute variazioni può essere confermata, ma con l'adozione del file approvato da ANAC, che contiene tutto l'iter e consente una lettura più

funzionale dell'intero percorso, comprensiva del monitoraggio e limitatamente alle aree indicate da ANAC con l'ultimo aggiornamento.

Nel presente PIAO, stante la pubblicazione dell'Aggiornamento ANAC a fine gennaio 2025, si è mantenuto invariato il processo di gestione del rischio già definito nel precedente PIAO riportato nella parte sottostante, ma utilizzando per le misure generali il nuovo file messo a disposizione da ANAC che risulta più funzionale nonché il file dedicato alla Mappature Aree_Processi (Allegato 1) dove è presente tutta la fase del processo di gestione del rischio comprensiva del monitoraggio che si presenta come lo strumento utile ad avere, in un unico documento, evidenza di tutto il processo di gestione, che può essere più funzionale anche per gli uffici.

Ai fini della valutazione del rischio, nell'apposita colonna dell'Allegato 1) Mappature Aree_Processi è stata riportata la valutazione del rischio già presente nell'Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026 alla quale si rimanda con apposito riferimento, collazionata per eventi rischiosi.

Data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi a catalogo dei rischi" (Allegato 3_a_mappatura_processi PIAO 2024_2026).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso. Inoltre è stata previsto anche l'aggiornamento della mappatura dei processi riguardanti il PNRR come stabilito dal Pna 2023.

2.3.6 Valutazione del rischio

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

2.3.6.1 Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell'Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026.

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi.

- a) **L'oggetto di analisi:** è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

Come già precisato, secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative.

Data la dimensione organizzativa contenuta dell'ente, il Gruppo di lavoro ha svolto l'analisi per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), il Gruppo di lavoro si riunirà nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) per affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

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

Il Gruppo di lavoro, costituito e coordinato dal RPCT, ha applicato principalmente le metodologie seguenti: in primo luogo, la partecipazione degli stessi funzionari responsabili, con conoscenza diretta dei processi e quindi delle relative criticità, al Gruppo di lavoro;

i risultati dell'analisi del contesto;

le risultanze della mappatura;

l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato in altre amministrazioni o enti simili.

- c) **L'identificazione dei rischi:** gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Il Gruppo di lavoro, costituito e coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, ha prodotto il Catalogo dei rischi principali.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**", Allegato 3_a_mappatura_processi PIAO 2024_2026. Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

2.3.6.2 Analisi del rischio

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

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

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

2.3.6.2.1 Scelta dell'approccio valutativo

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

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

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

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, ribadito anche nell'aggiornamento 2024 al PNA 2022 dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

2.3.6.2.2 I criteri di valutazione

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

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026).

2.3.6.2.3 La rilevazione di dati e informazioni

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

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure, attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

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

Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29). L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

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

La rilevazione delle informazioni è stata coordinata dal RPCT.

Come già precisato, il Gruppo di lavoro ha applicato gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC.

Il Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT e composto dai responsabili delle principali ripartizioni organizzative (funzionari che vantano una approfondita conoscenza dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio) ha ritenuto di procedere con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" svolta dal Gruppo di lavoro, il RPCT ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza". I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**", Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026). Tutte le "valutazioni" sono supportate da chiare e sintetiche motivazioni, espone nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

2.3.6.2.4 Formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo *qualitativo*, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione *quantitativa* che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'ANAC raccomanda quanto segue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;

evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

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

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

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

Il Gruppo ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra. I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi", Allegato B del PIAO 2024/2026.

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

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

2.3.7 La ponderazione del rischio

La ponderazione è la fase conclusiva processo di valutazione del rischio. La ponderazione ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In questa fase, il Gruppo di lavoro, coordinato dal RPCT, ha ritenuto di:

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

Alla luce di quanto sopra riportato è stato considerato prioritario il trattamento dei rischi come individuati da ANAC.

2.3.8 Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le **misure specifiche**, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

2.3.8.1 Individuazione delle misure

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Alla luce delle nuove indicazioni di ANAC di cui alla deliberazione n. 30/2025, le misure di contrasto o di prevenzione sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede nell'allegato Allegato 1) Mappature Aree_Processi e nell'Allegato 2) Misure generali secondo i nuovi modelli approvati da ANAC e limitatamente alle aree di rischio ed agli eventi di rischio ivi riportati. Nello stesso contesto è stata indicata anche la programmazione in merito all'applicazione della misura nonché al suo monitoraggio.

Le misure generali sono trasversali alle attività dell'ente e trovano applicazione pertanto a tutta l'attività ivi disciplinata. Particolare attenzione è stata posta per la misura relativa al conflitto di interessi per la quale si intende applicare da quest'anno la policy messa a disposizione della Comunità di Pratica dei RPTPC adattata alle esigenze organizzative dell'ente che si approva in allegato (Allegato 3) Policy conflitto d'interesse)

2.3.9 Le misure

Le misure di contrasto o di prevenzione sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede nell'allegato Allegato 1) Mappature Aree Processi e nell'Allegato 2) Misure generali secondo i nuovi modelli approvati da ANAC.

Le misure generali sono trasversali alle attività dell'ente e trovano applicazione pertanto a tutta l'attività ivi disciplinata. Particolare attenzione è stata posta per la misura relativa al conflitto di interessi per la quale si intende applicare da quest'anno la policy messa a disposizione della Comunità di Pratica dei RPTPC adattata alle esigenze organizzative dell'ente.

Si precisa che la rotazione del personale, tenuto conto della dotazione organica dell'ente di ridotte dimensioni è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili. La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale". In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

2.3.10 La trasparenza

2.3.10.1 La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla Ln.190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs.n. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";

e l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (**accesso civico semplice**). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**). Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

In attuazione delle indicazioni dell'Autorità questa amministrazione si è dotata del registro e per consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico, a norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati:

le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;

il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;

il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

2.3.10.2 Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'aggiornamento 2024 al PNA 2022 Anac ha approvato un nuovo allegato dedicato alla trasparenza.

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013, sono i Responsabili dei settori/uffici.

Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in Amministrazione Trasparente, pertanto si prevede che ogni Responsabile del Servizio, proceda alla elaborazione ed alla pubblicazione delle informazioni di competenza, come indicate nell'Allegato 4 Sottosezione trasparenza.

Il Comune di Stazzema non è in possesso di un software che garantisca la pubblicazione automatica di tutti gli atti ed i dati indicati nella normativa, per quelli per i quali il flusso è possibile in automatico la pubblicazione è tempestiva invece per gli atti ed i dati che non sono oggetto di flusso automatico, si indica come tempo massimo per la pubblicazione due mesi fatto salvo quanto diversamente previsto nel citato allegato.

Qualora non vi siano dati da pubblicare, ne deve essere data evidenza nell'apposita sezione che deve essere costantemente aggiornata.

Il Comune, nel rispetto di quanto previsto ha predisposto sul proprio sito l'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

I soggetti individuati come responsabili dell'elaborazione e della pubblicazione dei dati sono individuati nelle figure dei Responsabili di Servizio, che hanno il compito oltre a quanto indicato, di vigilare sul rispetto, da parte dei propri dipendenti, della normativa in materia di trasparenza, svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per il monitoraggio degli adempimenti.

Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati, sono individuate nell'Allegato 4) Sottosezione trasparenza parte integrante del presente denominato "Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

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

2.3.10.3 Il monitoraggio e il riesame delle misure

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

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

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

il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio", ripartito in due "sotto-fasi":

- 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

L'attività di monitoraggio con le relative tempistiche è indicata nell'allegato XXX al quale si rimanda.

il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

COMUNE DI STAZZEMA
Provincia di LUCCA

Ente con non oltre 50 dipendenti

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

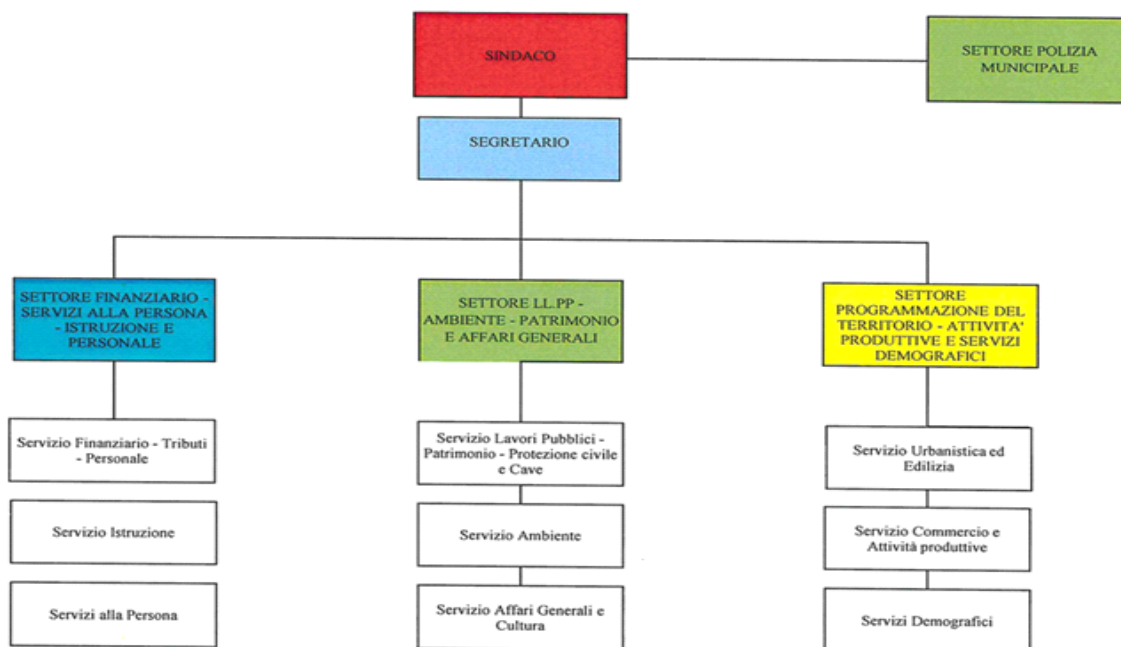
La struttura organizzativa dell'ente è stata approvata con Deliberazione della Giunta comunale n° 57 in data 22-07-2021. La struttura si articola in Settori a loro volta suddivisi in servizi. I Settori sono le strutture di vertice alle capo della quali sono posti i responsabili di Servizio, funzionari titolari di elevata qualificazione ai quali sono stati assegnati con Decreto del Sindaco le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs.n. 267/2000.

Il numero di dipendenti in servizi ed il rispettivo profilo sono meglio rappresentati nella sezione.....

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce all'ente locale.

L'ente, non avendo i requisiti di qualificazione, ha stipulato apposita convenzione con il Comune di Forte dei Marmi, che gestisce le gare per l'affidamento dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in qualità di Centrale Unica di Committenza ai sensi del D.lgs.n. 36/2023.

Inoltre, l'ente fa parte dell'Unione dei Comuni della Versilia la quale esercita, in luogo e per conto dei Comuni partecipanti, le seguenti funzioni e servizi:



Inoltre, l'ente fa parte dell'Unione dei Comuni della Versilia la quale esercita, in luogo e per conto dei Comuni partecipanti, le seguenti funzioni e servizi:

- a) Funzioni amministrative e servizi in materia di vincolo idrogeologico;
- b) Funzioni amministrative e servizi in materia di gestione del catasto dei boschi percorsi dal fuoco e dei pascoli situati entro 50 metri dai boschi percorsi dal fuoco;
- c) Supporto giuridico alle gestioni associate attivate;
- d) Tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) Funzioni amministrative e servizi in materia di Statistica;
- f) SUAP;
- g) controllo di gestione;
- h) valutazione di impatto ambientale di competenza comunale,
- i) funzioni comunali in materia paesaggistica;
- j) classificazione, pianificazione, vigilanza e controllo sulle emissioni acustiche;
- k) funzioni comunali di protezione civile;
- l) OIV;
- m) strade comunali e verde pubblico.

Il Comune gestisce in forma associata con l'Unione anche la gestione della parte economica del rapporto di lavoro del personale dell'ente.

Il segretario comunale presta la propria attività in convenzione con il Comune di Castiglione di Garfagnana.

Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more dell'adozione del Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto (POLA), trovano applicazione le disposizioni di legge di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81 (articoli 18-24), come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 e le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021.

Il 16 novembre 2022, l'Aran e i Sindacati hanno sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021, relativo ai dipendenti del Comparto delle "Funzioni locali, che disciplina compiutamente il lavoro a distanza e il lavoro da remoto.

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025/2027

DOTAZIONE ORGANICA

| CATEGORIA PROFILO | DIPENDENTI IN SERVIZIO | | CESSAZIONI PREVISTE | | ASSUNZIONI PREVISTE | | | | | | TOTALE | |
|--|---------------------------|---------|------------------------|---------|---------------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| | T. Pieno | P. Time | T. Pieno | P. Time | 2025 | | 2026 | | 2027 | | T. Pien o | P. Tim e |
| | | | | | T. Pien o | P. Ti me | T. Pien o | P. Ti me | T. Pien o | P. Tim e | | |
| Funzionario dell'elevata qualificazione (Settore tecnico) | 2 | 1 | 0 | 1(2026) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Funzionario dell'elevata qualificazione (Settore amministrativo) | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Funzionario dell'elevata qualificazione (Settore finanziario) | 0 | 1 | 0 | 1(2027) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Agente P.M. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Istruttore amministrativo (ex categoria C) | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 |
| Istruttore Tecnico (ex categoria C) | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE IN ORGANICO | 9 | 4 | 0 | 0 | | | | | | | 9 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 2025 | | 2026 | | 2027 | | Totale | |
| Assunzioni da PTFP 2025/2027 | | | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |

modificazioni dalla legge 286/2019 n.58, indica le modalità di calcolo per l'individuazione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato, da applicare con decorrenza 20/4/2020.

La nuova metodologia di calcolo è stata confermata dall'art. 110, comma 9, della Legge di stabilità per il 2025, confermando anche l'applicazione delle medesime percentuali di assunzione del 2024, in attesa di una eventuale modifica da apportare al DM medesimo.

Tali novità hanno la chiara ratio di fornire alle amministrazioni pubbliche la facoltà di garantire la sostituzione del massiccio numero di pensionati che si registrerà, con la preminente finalità di garantire adeguatamente i servizi erogati, sostituzione che con le regole ordinarie sarebbe stata compromessa.

Il nuovo prospetto di calcolo dimostrativo della capacità assunzionale dell'Ente per il personale a tempo indeterminato, redatto secondo quanto disposto dalla suddetta norma (DM Presidenza Consiglio dei Ministri – dipartimento della Funzione Pubblica del 17/3/2020), contenente i dati aggiornati viene di seguito riportato:

Entrate correnti (Titoli I-II-II) Consuntivo 2021: € 3.682.905,24

Entrate correnti (Titoli I-II-II) Consuntivo 2022: € 3.996.786,44

Entrate correnti (Titoli I-II-II) Consuntivo 2023: € 3.684.175,29

Media entrate correnti (Titoli I-II-II) triennio considerato: € 3.787.955,66FCDE

Bilancio previsione anno 2023: € 180.845,69

Entrate correnti da considerare ai sensi art. 2 comma 1 lett. B D.M. 17/03/2020:

€ 3.787.955,66 - € 180.845,69 = € 3.607.109,97

Spesa personale anno 2023 (macro 101): € 536.544,66

Rapporto fra Spesa personale consuntivo 2023 e media entrate correnti triennio 2021-2023 al netto FCDE bilancio 2023: 14,87%

Stante il rapporto sopra indicato il Comune di Stazzema si colloca al di sotto del valore soglia indicato all'art.4 comma 2 del D.M. 17/03/2020 e tale valore soglia per i comuni con popolazione tra 2.000 e 2.999 abitanti è pari al 27,6%.

In base a quanto disposto dall'art.4 del D.M. 17/03/2020 “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

L'art. 5 del D.M. 17/03/2020 stabilisce le percentuali massime annuali di incremento della spesa per il personale a tempo indeterminato registrata nel 2018 e tale spesa nel caso del Comune di Stazzema è pari ad €580.726,50.

Ai sensi della suddetta norma il Comune di Stazzema può incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato rispetto al valore del 2018 delle seguenti percentuali annuali:

- anno 2024: 30%
- anno 2025: 30%, non essendo state apportate modifiche alla data di adozione del presente atto, al Decreto Ministeriale in questione;

Pertanto i limiti di spesa per il personale a tempo indeterminato del Comune di Stazzema divengono i seguenti:

- anno 2025: €580.726,50 * 1,30 = €754.944,45

In base allo schema di Bilancio di previsione 2025-2027 approvato, gli stanziamenti previsti per la spesa di personale a tempo indeterminato risultano nell'anno 2025 pari ad € 693.559,81.

Pertanto, l'incremento massimo di spesa per il personale a tempo indeterminato del Comune di Stazzema per l'anno 2025 risulta il seguente:

- anno 2025: € 754.944,45 - € 693.559,81 = € 61.384,64

Alla data attuale, l'Ente ha in corso una convenzione ex art. 14 del CCNL enti locali del 22.01.2004 con altro ente locale per l'utilizzo di n. 1 dipendente categoria D con funzioni di Responsabile Servizio Finanziario, Servizi alla Persona, Personale e Pubblica Istruzione, per n. 18 ore settimanali, fino a giugno 2029 (scadenza mandato del sindaco);

L'Ente:

- ha rispettato il Pareggio di Bilancio;
- approva, il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2025/2027 con il presente PIAO (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- rispetta i limiti di spesa del personale;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 26/11/2024 ha provveduto alla verifica dell'insussistenza di eccedenze di personale e soprannumero per l'anno 2025;
- rispetta il tetto di spesa per il personale a tempo determinato di cui all'art. 50 c. 3 del CCNL 2016-2018;
- ha approvato il Rendiconto della gestione 2023;
- ha provveduto alla trasmissione alla BDAP del Bilancio di previsione 2025-2027 esecutivo e del Rendiconto della gestione 2023;

Al fine di determinare il nuovo Piano delle Assunzioni del Comune di Stazzema è necessario tenere conto che trattasi di un ente locale di piccole dimensioni e montano che, per immaginabili ragioni, ha subito negli ultimi anni una forte mobilità in uscita oltre che la sostenibilità finanziaria delle assunzioni nel futuro.

Per il triennio 2025-2027 è prevista la proroga e/o prosecuzione delle convenzioni con altro ente locale ex art. 14 C.C.N.L. Enti Locali del 22.01.2004 sopra citate. Per quanto attiene altresì nuove assunzioni di personale dell'ente l'evoluzione è la seguente:

Assunzioni **anno 2025**

- Assunzione n. 1 dipendente area istruttori – istruttore tecnico (ex cat. C) – a tempo pieno e indeterminato mediante scorrimento di graduatoria/concorso.
- Assunzione n. 1 agente polizia municipale (ex cat. C) – a tempo pieno e indeterminato in sostituzione di analogo profilo cessato nel dicembre 2024 a seguito di mobilità volontaria, mediante scorrimento di graduatoria/concorso

Assunzioni anno 2026

- Assunzione n. 1 dipendente area istruttori – istruttore tecnico (ex cat. C) – a tempo pieno e indeterminato part time 50% in sostituzione di un dipendente area funzionari e e.q. (ex cat. D) che cesserà dal servizio nel 2026 per pensionamento, mediante scorrimento di graduatoria/concorso

Assunzioni anno 2027

Non sono previste al momento nuove assunzioni.

Sottosezione 3.4 Piano della formazione

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale contribuiscono a garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, a stimolarne la motivazione e la crescita anche allo scopo di migliorare costantemente i processi interni e conseguentemente l'erogazione dei servizi ai cittadini.

Il valore della formazione professionale assume una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire la flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione nonché, come evidenziato anche nel CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 a valorizzare il personale atteso che la formazione diviene uno strumento premiante per le progressioni di carriera.

Anche il Dipartimento per la funzione pubblica con una nuova Direttiva del 14.01.2025 ha ribadito la centralità della formazione dei dipendenti quale leva di sviluppo della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione per incoraggiare le persone a pensare in modo critico, esplorare nuove idee e affrontare i problemi creativamente. Allo stesso tempo, la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

La direttiva auspica un numero di ore di formazione per dipendente pari a 40 ore annuali.

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi nelle amministrazioni è rappresentato attualmente dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR sono state tradotte nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

Il Piano strategico ha ad oggetto gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, sia quelli giuridici ed economici che quelli legati allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

Al centro di questo piano sono state individuate le competenze digitali che devono diventare patrimonio comune di tutti i dipendenti pubblici: a tal proposito il riferimento per il personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico “Syllabus delle competenze digitali per la PA” prodotto dal Dipartimento della funzione pubblica.

L'Ente ha provveduto alla registrazione sulla piattaforma “Syllabus” del Dipartimento Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>). Il “Syllabus – Competenze digitali per la PA” descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in una Pubblica Amministrazione sempre più digitale.

Anche alla luce della partecipazione del comune a diversi bandi PNRR per l'informatizzazione che devono essere messi a frutto. Pertanto, tutti i dipendenti, dovranno valutare, tramite uno specifico test, le proprie competenze digitali e, in base ai risultati ottenuti dallo stesso, seguire appositi moduli formativi per migliorarne il livello. Si compone di 11 competenze organizzate in 5 aree e ciascuna delle quali, a sua volta, si articola in un numero variabile di conoscenze/abilità raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato):

| AREE DI COMPETENZA | COMPETENZE |
|--|--|
| Dati, informazioni e documenti informatici | Gestire dati, informazioni e contenuti digitali Produrre, valutare e gestire documenti informatici Conoscere Open Data |
| Comunicazione condivisione | Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione Comunicazione con i cittadini, imprese ed altre PA |
| Sicurezza | Proteggere i dispositivi Proteggere i dati personali e la privacy |
| Servizi online | Conoscere l'identità digitale Erogare servizi online |
| Trasformazione digitale | Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale |

La piattaforma Syllabus offre anche la formazione su Transizione amministrativa, Principi e valori della PA, Transizione ecologica.

Sarà cura del Responsabile garantire ai propri collaboratori la fruizione dei corsi, anche su richiesta dello stesso dipendente.

La formazione sarà erogata preferibilmente in tale modalità on line al fine di garantire la possibilità a tutti i dipendenti di poterne fruire dalla propria postazione di lavoro, e garantendo al contempo anche la compatibilità della fruizione con la gestione dell'attività dell'ufficio nonché l'agevolazione nella conciliazione dell'attività lavorativa con la vita familiare; riguarderà in particolare quei settori che hanno visto e vedono continui interventi legislativi quali appalti pubblici, personale, nonché la contabilità in vista dell'entrata in vigore della nuova disciplina ACCRUAL.

La formazione sarà garantita anche sulle competenze manageriali e potrà essere assolta attraverso la partecipazione ai corsi messi a disposizione da Syllabus nonché da IFEL e Formez, espressamente articolati in funzione del tipo di attività svolta.

E' possibile effettuare la formazione utilizzando gratuitamente le seguenti piattaforme che in questo momento sono messe a disposizione delle amministrazioni e che consentono di seguire gli eventi anche in differita agevolando così la conciliazione tra la necessità di formarsi e quella di proseguire nell'ordinaria attività lavorativa: il Ministero delle infrastrutture mette a disposizione, previa registrazione, appositi corsi professionalizzanti che valgono anche ai fini della formazione per il mantenimento della qualifica come stazione appaltante per il RUP che sono accessibili dal seguente link <https://www.pianoformazione.rup.org/login/index.php>, e che saranno utili anche per la formazione necessaria all'ottenimento della qualifica per la fase esecutiva dei contratti pubblici; Sul portale IFEL, sempre previa registrazione, sono disponibili webinar da seguire in diretta o anche in differita al termine del quale saranno rilasciati comunque l'attestato, dal sito <https://elearning.fondazioneifel.it/> che appartengono al progetto PNRR ACADEMY

I Responsabili con funzioni dirigenziali possono seguire anche i corsi messi a disposizione dall'Albo dei Segretari iscrivendosi al portale <https://formazionepermanente.albosegretari.it/>

Per gli aspetti legati alla digitalizzazione è disponibile anche l'Accademia dei comuni digitali <https://www.accademiacomunidigitali.it/> piattaforma messa a disposizione da Anci con la collaborazione del Dipartimento per la transizione al digitale della Presidenza del Consiglio Dei Ministri per la realizzazione del progetto "Il Sistema Anci a supporto della digitalizzazione dei Comuni" per il supporto ai comuni per la formazione in materia di digitalizzazione.

Sarà inoltre garantita, sempre con le medesime modalità, la formazione obbligatoria attinente alle seguenti materie:

Privacy;

salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);

prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);

etica, trasparenza e integrità;
 contratti pubblici;
 lavoro agile;
 pianificazione strategica.

L'ente si avvale anche dell'Agenzia formativa dell'Unione dei comuni della Versilia, che al momento però non riesce a garantire la copertura del fabbisogno formative, tanto che l'ente ha deciso di attivarsi per l'adesione ad ASMEL che consente di ottenere la fruizione di corsi di formazione, ed anche all'offerta formative resa disponibile da ANCI anche per i piccoli comuni.

Una formazione specifica, valida anche ai fini della formazione obbligatoria per l'anticorruzione, sarà erogata a tutti i soggetti che si occupano a vario titolo di appalti (Responsabili, RUP, ufficio assistenza RUP, ufficio contratti etc.) e di erogazione di contributi pubblici.

La partecipazione ai corsi sarà concordata dal dipendente con il proprio Responsabile.

La partecipazione ai corsi di formazione dovrà essere attestata mediante produzione, all'Ufficio Personale, dell'attestato di partecipazione rilasciato dall'organizzatore, al fine dell'inserimento nel fascicolo personale.

Sottosezione 3.5 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale

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

- rafforzamento delle competenze digitali;
 - rafforzamento delle infrastrutture digitali;
 - facilitazione alla migrazione al cloud;
 - ampliamento dell'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale;
 - la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT;
 - valorizzazione di siti storici e culturali, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi.
- L'Ente nel corso degli ultimi anni ha messo in campo le necessarie azioni per raggiungere un discreto livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di procedure, partecipando ai vari bandi, sia interne che rivolte all'utenza. A fronte della partecipazione ai bandi PNRR ed alla creazione della relativa infrastruttura è necessario provvedere all'attivazione dei vari servizi.

La prosecuzione del processo di digitalizzazione dei servizi, nella progettazione degli stessi, dovrà tener conto delle necessità di garantirne la fruibilità in particolare alle categorie più fragili della popolazione, con canali dedicati ai servizi di accesso alla pubblica amministrazione.

In quest'ottica si prevedono interventi di evoluzione o sviluppo (ricompresi nell'Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nel triennio 2025/2027) dei servizi online per la presentazione delle istanze dei cittadini di cui al paragrafo successivo.

Sottosezione 3.6 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare con strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione.

Grazie alla partecipazione ai bandi PNRR è stata attivata la possibilità di trasmettere le richieste per l'attivazione di alcuni servizi mediante format on line. Si rende pertanto necessario provvedere gradualmente alla rivisitazione nella gestione dei procedimenti.

In particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- lo sportello unico delle attività produttive;

- l'anagrafe nazionale della popolazione residente;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA.
- lo stato civile digitale

L'obiettivo dell'Amministrazione comunale è quello di incrementare l'utilizzo di tali dotazioni prevedendo la sensibilizzazione dell'utenza nonché formando il personale all'utilizzo di tali dotazioni anche per efficientare il lavoro.

Le procedure che si intendo reingegnerizzare nel triennio 2025/2027 sono:

- accesso ai servizi scolastici (Mensa e trasporto)
- accesso civico
- richieste accesso agli atti
- interoperabilità SUAP/Uffici comunali coinvolti nei procedimenti

L'ente gode anche della presenza presso il palazzo comunale dell'Ufficio digitale di Stazzema, aperto grazie ad un finanziamento PNRR, che sarà operativo per tutto il 2025 e finalizzato a supportare la cittadinanza quale punto di facilitazione digitale, punto di forza speculare alla digitalizzazione delle procedure ed alla formazione del personale interno.

Sottosezione 3.7 Piano azioni positive

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite anche le rappresentanze sindacali unitarie, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità tra uomini e donne.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione, modalità di attuazione delle progressioni orizzontali e verticali) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Non si evidenziano divari significativi tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Il personale in servizio alla data odierna risulta essere il seguente:

| SETTORE | CATEGORIA | DONNE | UOMINI | TOT. |
|-------------------------|-----------|-------|------------------|------|
| Amministrativo | D | 1 | 1 | 2 |
| | C | 2 | 1 (ART. 90 TUEL) | 3 |
| | B | | | |
| Economico – finanziario | D | | 1 | 1 |
| | C | 1 | 1 | 2 |
| | B | | | |
| | D | 1 | 2 | 3 |

| | | | | |
|---------|---|---|---|----|
| | C | 1 | 1 | 2 |
| Tecnico | B | | | |
| TOTALE | | 6 | 7 | 13 |

Per quanto riguarda il rapporto numerico sull'organico complessivo, non si ritiene che sussistano sostanziali condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a mantenere e garantire uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ciascuno.

Le azioni positive ANNO 2025

OBIETTIVO 1 – COSTITUZIONE DEL CUG

L'ente propone di costituire il Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

Si propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

OBIETTIVO 2 – ASSUNZIONI 2025/2026/2027

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE ANNO 2025/2026/2027

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE ANNO 2025/2026/2027

Il Comune di Stazzema favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione."

Il Comune inoltre continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso sia l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time sia mediante la flessibilità dell'orario.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personali vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

COMUNE DI STAZZEMA

Provincia di LUCCA

Ente con non oltre 50 dipendenti

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Gli enti con meno di cinquanta dipendenti non sono in alcun caso tenuti a realizzare il monitoraggio all'interno del Portale PIAO, definito nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 al paragrafo 3.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e all'OIV.

Allegati:

- Allegato 3_a_mappatura_processi PIAO 2024_2026
- Allegato 4_b_analisi_rischio PIAO 2024_2026
- Allegato 1) Mappature Aree Processi
- Allegato 2) Misure generali
- Allegato 3) Policy conflitto d'interesse
- Allegato 4) Sottosezione trasparenza

