



**Comune di PALAZZUOLO SUL SENIO**  
Città metropolitana di FIRENZE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

**PIAO SEMPLIFICATO**

**(per Enti con meno di 50 dipendenti)**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*



## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 *mission* 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 2023-2025 è il primo ad essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo piano adottato con carattere sperimentale per il triennio 2022-2024;

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che 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 - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni in legge 29 giugno 2022 n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.



Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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:

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

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.

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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con Deliberazione C.C. n. 7 del 04.04.2023 e con il bilancio di previsione 2023-2025 approvato con Deliberazione C.C. n. 8 del 04.04.2023.

Ai sensi dell'art. 1 comma 1 del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni del Personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, il Piano della Performance, il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del lavoro agile ed il Piano delle Azioni Positive.



## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **PALAZZUOLO SUL SENIO**

Indirizzo: **PIAZZA ETTORE ALPI 1 50035 PALAZZUOLO SUL SENIO**

Codice fiscale/Partita IVA: **01161500481**

Sindaco: **GIAN PIERO MOSCHETTI**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **SETTE**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.120 abitanti

Telefono: 055/8046154

Sito internet: [www.comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it](http://www.comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it)

E-mail: [protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it](mailto:protocollo@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it)

PEC: [comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it](mailto:comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it)

#### 1.1 Analisi del contesto esterno

Palazzuolo Sul Senio è situato a 437m s.l.m. sui rilievi dell'Appennino Tosco-romagnolo, ha una popolazione al 31 dicembre 2022 di 1.120 abitanti ed un'estensione di 109,11 km quadrati. Per i dati specifici sul territorio, la demografia e l'economia insediata si rinvia al DUP 2023-2025, approvato con deliberazione C.C. n. 7 del 04.04.2023.

#### 1.2 Analisi del contesto interno

La macrostruttura dell'Ente è articolata in 2 servizi e ad ogni servizio è preposto un responsabile incaricato di posizione organizzativa: Servizio Affari Generali-Gestione Risorse e Servizio Assetto del Territorio. La funzione di polizia municipale è stata trasferita all'unione Montana dei Comuni del Mugello dal 01.01.2014.

Per i dettagli sull'articolazione dell'Ente si rinvia alla deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 07/04/2017 e alla successiva deliberazione n. 21 del 04.04.2023 che ha riorganizzato gli uffici ed i servizi e modificato il funzionigramma.

La segreteria comunale è priva di titolare e la funzione è stata garantita con incarichi di reggenza a scavalco. Con nota della Prefettura prot. 6991 è stata autorizzata la reggenza da parte della Dott.ssa Barbara Dall'Omo in qualità di Vicesegretario per dodici mesi con decorrenza dal 18.10.2023.

##### 1.2.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione. Il Comune di Palazzuolo Sul Senio ha provveduto alla mappatura dei processi nei precedenti Piani di prevenzione della corruzione. I processi una volta mappati sono stati aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Per il dettaglio si rimanda al PTPCT 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30/03/2021 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04.04.2023.

Piazza Ettore Alpi n. 1 – 50035 Palazzuolo sul Senio (FI)

Tel 0558046008-0558046154 – Fax 0558046461 – C.F./PI IVA 01161500481

[ragioneria@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it](mailto:ragioneria@comune.palazzuolo-sul-senio.fi.it) [comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it](mailto:comune.palazzuolo-sul-senio@postacert.toscana.it)



## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

### 2.2 Performance

La performance è il contributo che un soggetto attraverso la propria azione apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti ed indiretti.

Le informazioni ed i documenti in questa sezione corrispondono nei contenuti all'ultimo comma dell'art. 169 del TUEL, come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. 174/2012.

Di conseguenza, contiene organicamente unificati il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art. 108 del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009.

I contenuti sono coerenti con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione dell'Ente.

Gli obiettivi del Piano della Performance 2023-2025 sono allegati al presente piano (*Allegato 1 – Allegato 2*).

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

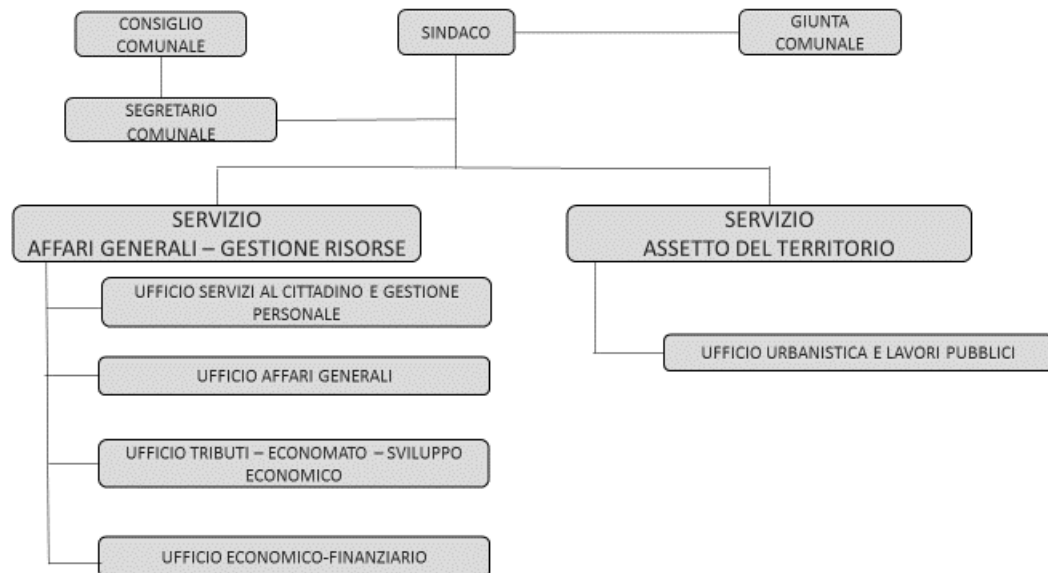
Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 04.04.2023 si è confermata la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30/03/2021.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa



ORGANIGRAMMA COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO



La struttura organizzativa è articolata in 2 servizi suddivisi in uffici, oltre ad un ufficio di staff alle dirette dipendenze del Sindaco.

La consistenza del personale al 31.12.2022 era pari a 7 unità a tempo indeterminato.

Sono previste 2 posizioni organizzative collocate in posizione apicale ed assegnatarie di budget di spesa, suddivise in 4 fasce di gradazione delle stesse ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

Al 31.12.2022 il personale era così suddiviso tra i servizi dell'ente:

<b>Servizio Affari Generali-Gestione Risorse</b>	4 dipendenti di cui 1 responsabile di PO
<b>Servizio Assetto del Territorio</b>	3 dipendenti (Responsabile PO è il Sindaco dal 10.06.2022)

Quanto alle funzioni della struttura amministrativa si rinvia al Funzionigramma dell'Ente da ultimo modificato con deliberazione G.C. n. 21 del 04.04.2023.

### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'art. 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le pari opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano delle azioni positive 2021-2023 a cui si rimanda è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 19/04/2021.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle



esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenda per l'Italia digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano Triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Per il dettaglio degli obiettivi e delle azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione si rimanda al Piano dell'informatica 2022-2024 approvato come allegato al DUP (Deliberazione C.C. n. 7 del 04.04.2023).

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	0	<4	<4	<4
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	PCC -8	<0	<0	<0

### 3.2 Organizzazione del Lavoro agile

Il Comune di Palazzuolo Sul Senio allo stato attuale non ha adottato il POLA pertanto il lavoro agile risulta regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. In particolare il lavoro agile risulta quindi applicabile almeno al 15% dei dipendenti ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11 bis del D.L. 52/2021).

Si prevede di integrare il PIAO sulla base delle linee guida approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09.12.2020 nonché sulla base delle Linee Guida ministeriali del 30.11.2021, emanate sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1 comma 6 del D.M. 08.10.2021, contestualmente all'adozione del regolamento previsto dall'art. 63 comma 2 del CCNL 16.11.2022 che definirà più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità di lavoro agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero di richieste oltre la percentuale massima...).

### 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

Il Piano triennale di fabbisogno del personale è lo strumento attraverso il quale l'amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.



Per il dettaglio si rimanda all'allegato 3 al presente piano, contenente l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2023-2025, inizialmente approvato come allegato al DUP 2023-2025 (deliberazione C.C. n. 7 del 04.04.2023) e successivamente modificato con Deliberazione G.C. n. 45 del 05.07.2023.

Sull'aggiornamento della Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 l'Ente ha ottenuto il parere favorevole del revisore dei conti (Allegato 4 al presente piano).

La programmazione potrà comunque essere oggetto di ulteriori revisioni, in relazione ai mutamenti che intervengono ed in relazione alla progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale verrà trasmessa alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/2001.

### **3.4 Piano formativo**

L'Ente non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto nel PTPCT.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

L'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione.