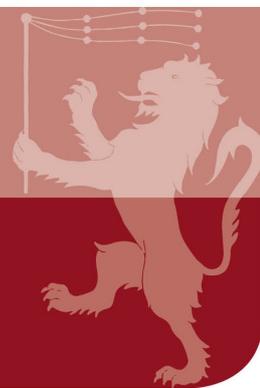




**Comune di
Fucecchio**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024



Indice

PREMESSA	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 VALORE PUBBLICO	5
2.2 PERFORMANCE	6
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	11
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	12
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	13

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge n.80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il D.M. 24 Giugno 2022 ha definitivamente indicato i contenuti ed il termine di approvazione del PIAO, il quale assorbe i seguenti piani, che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente:

- a) **Piano dei fabbisogni di personale**, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) **Piano delle azioni concrete**, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- c) **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) **Piano della performance**, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) **Piano organizzativo del lavoro agile**, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) **Piano di azioni positive**, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il **Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio**, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, citato all'art. 1, comma 1, lettera b) del "Regolamento", ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D.Lgs.118/2011, sarà inserito all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.

Il **Piano delle azioni concrete**, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali e pertanto i singoli Enti non hanno competenze o oneri specifici se non quelli relativi a dare attuazione alle misure contenute nel piano;

Gli altri piani individuati nell'elenco di cui al punto precedente sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il Piano ha durata triennale ed è **adottato dalla Giunta Comunale** annualmente entro il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento. In caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio. È predisposto unicamente in formato digitale ed è pubblicato sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) appositamente realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dove sono altresì consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, ed è reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano. È inoltre pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "[Atti di programmazione, controllo e rendicontazione](#)" e nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Esso definisce:

1. gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
2. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
3. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
4. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico anche a livello gestionale, dopo l'unificazione degli strumenti di programmazione strategico/finanziaria nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP) e del Bilancio di Previsione.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti e superare una logica di silos.

SEZIONE 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione dell'Ente	Comune di Fucecchio
Sede	Via La Marmora n.34, CAP 50054, Fucecchio (Firenze)
Recapito telefonico del centralino	0571/2681
Posta Elettronica Certificata PEC	comune.fucecchio@postacert.toscana.it
Partita Iva e Codice Fiscale	01252100480
Codice ISTAT	048019
Codice Catastale	D815
Abitanti	22.915 (17,06% cittadini stranieri - 69 nazionalità)
Superficie	65,13 Km ²
Centri abitati	Querce, Pinete, Massarella, Torre, Galleno, S.Pierino e Botteghe.
Sito web istituzionale	https://www.comune.fucecchio.fi.it/
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunedifucecchio
Account Twitter	https://mobile.twitter.com/comunefucecchio
Account Instagram	https://www.instagram.com/comunedifucecchio/
Canale YouTube	https://www.youtube.com/channel/UCcmbkptd6wczbVyfuYL2CtQ/videos

L'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente è in linea con quanto indicato nel [Documento Unico di Programmazione \(DUP\)](#). Per gli Enti Locali la sottosezione "Valore pubblico" infatti deve fare riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP), come definita all'interno dell'allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/211, recante "Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio".

SEZIONE 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico (outcome/impatti), in base all'Articolo 3 del D.M. 24 Giugno 2022 (Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione) si intendono:

1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.;
4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Gli obiettivi di cui al punto 4, che in via principale sono riconducibili alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), sono difficilmente declinabili nell'ambito degli obiettivi strategici di un'amministrazione comunale, e pertanto non si applicano ai comuni.

Tuttavia il documento che meglio li rappresenta è sicuramente dato dalle Linee Programmatiche di Mandato, declinate in termini di obiettivi strategici e operativi che vengono aggiornati annualmente nell'ambito del [Documento Unico di Programmazione](#) in coerenza con gli altri documenti di programmazione finanziaria.

In particolare, la programmazione del Comune di Fucecchio prevede i seguenti **quattro indirizzi strategici**:

- 1. La persona al centro di tutto;**
- 2. Il lavoro motore di sviluppo;**
- 3. Ambiente e città da vivere;**
- 4. Progettare e verificare con i cittadini.**

Per ogni indirizzo sono definiti **programmi**, finalizzati al raggiungimento di **obiettivi strategici**, ai quali sono associati gli **obiettivi operativi**, ossia gli interventi specifici il cui monitoraggio dovrà essere armonizzato con la verifica dello stato di attuazione degli altri strumenti di programmazione dell'Ente, nei modi di cui si dirà nella sezione dedicata del PIAO.

Il DM 24 Giugno 2022 invita inoltre a dare particolare attenzione alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei

cittadini, nonché alle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione.

Più in generale il concetto di performance riferito alla pubblica amministrazione deve essere orientato al soddisfacimento dei bisogni del cittadino, e la sua misurazione rappresenta un elemento fondamentale per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Ente. Tuttavia, per poter misurare gli obiettivi di performance è necessario acquisire gli elementi informativi necessari per avere percezione e comprensione delle problematiche da risolvere e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento degli scopi prefissati.

A tal fine dovrà essere sempre più affinata l'analisi del contesto esterno ed interno per calibrare meglio le azioni finalizzate a generare Valore Pubblico.

Inoltre, per poter misurare e valutare la propria performance il Comune deve affinare le modalità di individuazione dei propri portatori d'interesse e conoscerne i bisogni, poiché, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

In relazione alla molteplicità di ambiti di intervento dell'Amministrazione comunale, a titolo esemplificativo, possiamo distinguere i portatori d'interesse in queste macro-categorie:

- soggetti pubblici - enti locali territoriali (Comuni, Province, Regioni, Unione dei Comuni, consorzi, Camere di Commercio, AUSL, ecc.);
- gruppi organizzati - sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, organi di stampa, associazioni varie (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- cittadini intesi sia come singoli individui che come gruppi informali e, pertanto, non strutturati;
- operatori economici.

Data la natura e la varietà dei portatori di interesse comunali, gli stessi possono essere suddivisi in vari modi e, in relazione alla specifica questione da affrontarsi, si modifica la tipologia di portatori d'interesse coinvolta.

Gli obiettivi operativi del DUP sono declinati, a livello gestionale, nell'ambito del PEG/PDO (Performance).

2.2 PERFORMANCE

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*.

In termini più immediati, **la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività**. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Per gli enti locali, l'articolo 2 del Dpr 81/2022 prevede che nel Piao vengano assorbiti il piano della performance (articolo 10 del Dlgs 150/2009) e il piano dettagliato degli obiettivi (articolo 108 del Dlgs 267/2000).

A livello teorico è indubbio che gli obiettivi di gestione assegnati ai dirigenti devono essere accompagnati dalle risorse umane e finanziarie (oltre che strumentali) e quindi è corretto l'approccio per cui con un unico atto si debbano approvare sia gli obiettivi di performance che le risorse finanziarie. Tuttavia le diverse competenze nel sovrintendere e coordinare la redazione dei provvedimenti (servizio finanziario il Peg e Segretario Comunale/Direttore Generale il piano della performance), i differenti percorsi da attivare per la loro approvazione (il piano della performance necessita di una negoziazione tra amministratori e dirigenti e la validazione degli obiettivi da parte dell'Oiv, mentre il Peg viene redatto unitamente e approvato subito dopo al bilancio) non consentono una perfetta giustapposizione (temporale e procedurale) ne una vera e propria unificazione organica dei provvedimenti.

Il Piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo 169 del Tuel, che il decreto legge 174/2012 aveva accorpato organicamente al piano della performance e al Pdo (comma 3-bis), con un intento anch'esso semplificatore, nel corso degli anni non ha riscosso particolare successo.

Il Piao, nel farsi carico di questa doppia anima del Peg, ritorna all'antico. I decreti attuativi dispongono:

- l'abrogazione dell'ultimo periodo del comma 3-bis dell'articolo 169 del Tuel, il quale prevede(va) che «**Il piano dettagliato degli obiettivi** di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e **il piano della performance** di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono **unificati organicamente nel PEG**». Pertanto, **dal 2022 l'unicità di questi provvedimenti viene superata;**

- la conferma del **Peg** quale **atto autonomo e separato dal Piao**. Infatti, l'articolo 2, comma 2, del Dm 24 giugno 2022 esclude dal Piao gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dall'articolo 6, comma 2, del decreto legge 80/2022.

- **l'accorpamento, come abbiamo visto, del piano della performance e del piano degli obiettivi nella sezione Performance del Piao;**

Grazie a questa modifica, il Peg torna ad essere un atto esclusivamente finanziario in cui dettagliare i capitoli di bilancio assegnati ai singoli dirigenti/responsabili di Settore per la gestione delle risorse, che dovrà garantire una coerenza con il Piao ma senza esservi legato a doppio filo. I responsabili finanziari potranno quindi sottoporre all'organo esecutivo il Peg senza dover attendere la definizione degli obiettivi e senza rischiare blocchi nella gestione delle risorse di bilancio.

Attualmente il Piano della Performance-PdP/Piano Esecutivo di Gestione-PEG/Piano degli Obiettivi-PdO, cui integralmente si rimanda quale parte integrante e sostanziale di questa sottosezione, è reperibile nella sezione [Amministrazione Trasparente/Performance/Piano della Performance](#) del sito web istituzionale.

L'Ente deve aggiornare la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia in esso contenuti, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Il seguente quadro sinottico individua le principali fonti cui fare riferimento al fine di **individuare correttamente le azioni ulteriori, o precisare quelle esistenti, da indicare in sede di stesura del nuovo PdP/PdO**, documento quest'ultimo che diventerà parte integrante e sostanziale di questa sottosezione di programmazione:

DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE	FONTE PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI
Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore)	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021
Obiettivi di digitalizzazione	Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, pubblicato sul sito internet dell'AgID in data 10 dicembre 2021, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso, come specificati nel Piano Triennale per l'informatica del Comune di Fucecchio 2022-2024 approvato unitamente al DUP con delibera consiliare n. 81 del 29/09/2021
Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D. Lgs. 118/2011, può dirsi assorbito dal Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2021-2023 approvato con deliberazione della Giunta n.52 del 30/03/2021;
Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza	Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", lo stesso è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata

Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi	D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9
Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione	Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016 Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni.
Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione	Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n.41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992
Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 27/01/2022 è stato approvato il Piano di Azioni Positive 2022-2024 consultabile accedendo alla sezione "Piani delle Azioni Positive (PAP)" del sito web istituzionale.

In conclusione si rammenta che ogni azione contenuta nel PdP/PdO, finalizzata al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi che l'amministrazione comunale si è data, deve rispondere, alle seguenti domande:

- Da dove partiamo (baseline)?
- Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia (Obiettivo)?
- quali sono le risorse economiche e strumentali a disposizione?
- Chi sono i soggetti interni ed esterni che contribuiranno a realizzare l'azione?
- Chi risponderà dell'azioni (responsabile di settore)?
- Entro quando intendiamo completare l'azione, con particolare riferimento al 31 dicembre dell'anno in corso (fase intermedia o termine finale)?
- Come misuriamo il raggiungimento dell'azione (indicatori) rispetto al traguardo atteso (target)?
- Dove sono verificabili i dati relativi al raggiungimento dei target (fonte)?

Il monitoraggio del PdP/PDO dovrà essere armonizzato con la verifica dello stato di attuazione degli altri strumenti di programmazione dell'Ente, con le modalità di cui si dirà nella sezione dedicata del PIAO.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le misure anticorruzione previste da questa Amministrazione sono contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) predisposto dal Responsabile della

Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), approvato e da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 28/04/2022 e reperibile nella sezione [Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione](#) del sito web istituzionale.

Gli elementi essenziali del suddetto piano sono stati sviluppati coerentemente al Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019-2021 e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Nella consapevolezza che in questo momento storico è indispensabile evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, l'attività anticorruptiva vuole **rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione**, senza tuttavia incidere sullo sforzo ricercato dal legislatore di semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

È attualmente in consultazione il nuovo PNA predisposto da ANAC, di cui la **parte generale** contiene indicazioni per la predisposizione di questa sezione.

La **parte speciale** è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'ANAC riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. L'Autorità dà qui conto dei numerosi interventi legislativi che hanno inciso sulla disciplina dei contratti pubblici e offre alle stazioni appaltanti un aiuto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili e al contempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi.

Sia nella parte generale del PNA che in quella speciale l'Autorità si è posta nella logica di fornire un supporto alle amministrazioni, ai RPCT e a tutti coloro, organi di indirizzo compresi, che sono protagonisti delle strategie di prevenzione. Da qui anche la predisposizione di specifici **allegati** (n. 11) che vanno intesi come **strumenti di ausilio per le amministrazioni, e di cui si terrà conto nella sezione monitoraggio di questo piano**.

SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

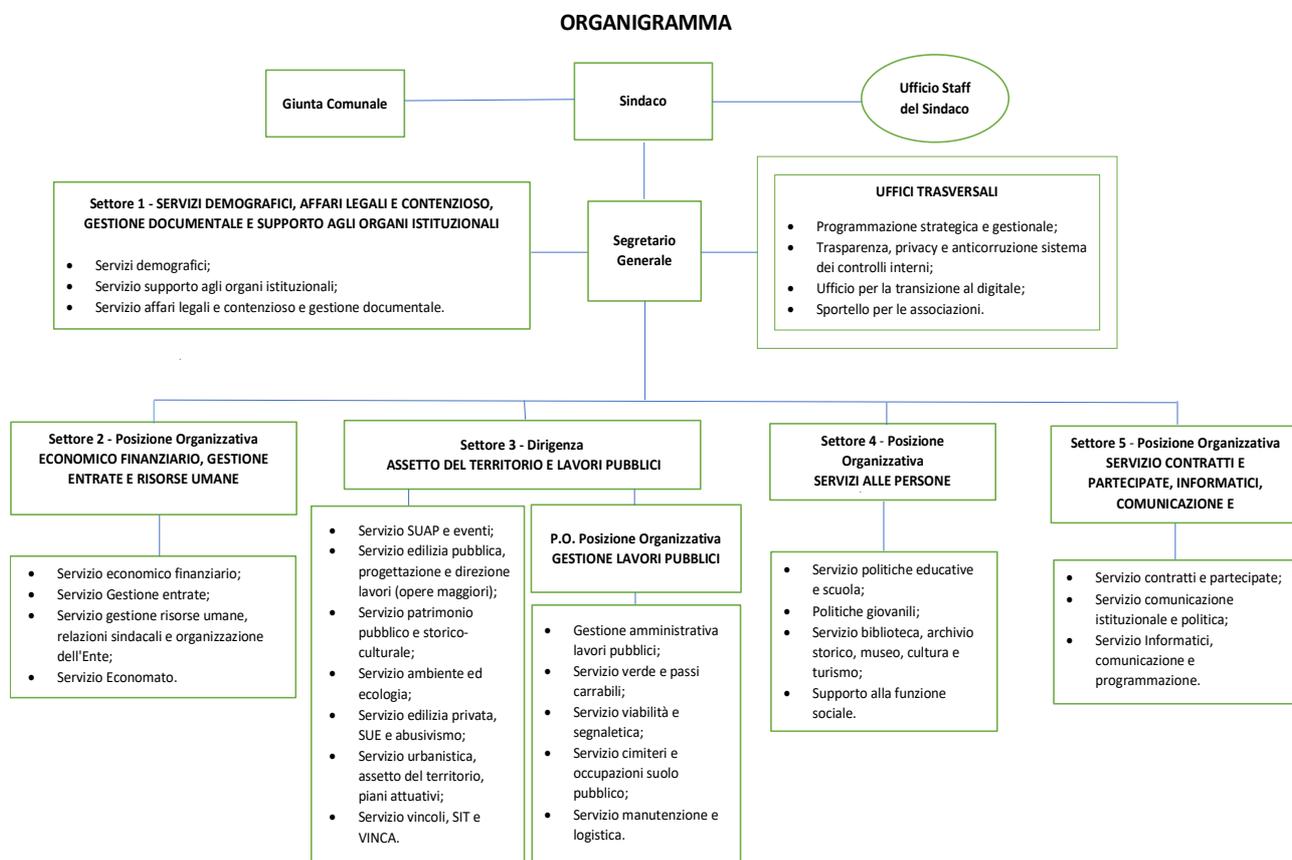
Con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 21.04.2022 è stata portata a termine una complessa operazione di revisione della macrostruttura organizzativa dell'apparato amministrativo dell'Ente e del relativo funzionigramma con lo scopo, tra l'altro, di ridistribuire buona parte delle funzioni dirigenziali tra i Titolari di Posizione Organizzativa.

Nella medesima sede si è altresì provveduto all'aggiornamento del "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", in origine approvato con Deliberazione di Giunta n. 40 del 06.03.2019, ivi prevedendosi che struttura organizzativa del Comune si articola in:

- **Settori**, quali unità organizzative di massimo livello cui corrispondono le funzioni fondamentali e le macrofunzioni dell'Ente, cioè un insieme omogeneo di macroattività e/o attività che assicurano l'unitarietà dell'attività programmatica, organizzativa ed operativa dell'Ente. Alla direzione del Settore è di regola preposto, in forza di apposito decreto del Sindaco, un Titolare di Posizione Organizzativa o il Segretario Generale;

- **Servizi**, quali Unità Organizzative interne ai Settori presidiate da titolari di specifiche responsabilità;
- **Uffici**, quali eventuali ulteriori Unità Operative interne ai Settori.

A seguire viene riportato l'organigramma prodotto dal mutato assetto organizzativo, con indicazione della nuova articolazione dei Settori, dei Servizi e degli Uffici.



La macrostruttura dell'Ente viene ulteriormente specificata con atti di micro-organizzazione posti in essere dai Responsabili di Settore e consultabili nella [sezione Uffici e Servizi](#) del sito web istituzionale.

La mappatura delle attività e dei processi, che verrà formalizzata per unità organizzative con atti di micro-organizzazione e seguendo una logica bottom up, sarà fondamentale, fra l'altro, per la migliore attivazione di forme di lavoro in modalità agile.

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si rimanda al Regolamento per la pianificazione del lavoro agile, approvato con direttiva n. 3/2022 del Segretario Generale e consultabile nella sezione [Atti amministrativi generali \(direttive\)](#) del sito web istituzionale.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 242 del 03/12/2021 e reperibile nella sezione [Amministrazione Trasparente/Personale/Dotazione organica](#) del sito web istituzionale.

I suoi contenuti dovranno essere aggiornati coerentemente alle indicazioni del D.M. 24 Giugno 2022 e di seguito riportate.

Il PTFP, pertanto:

- **Rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Contiene la programmazione strategica delle risorse umane** e si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa; è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e in questo ambito, l'amministrazione valuta la propria politica assunzionale sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.
- **Contiene gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.** L'Amministrazione alloca il personale in una logica di priorità strategiche, tendenzialmente disancorate dall'allocazione storica, che favorisca una diversa distribuzione nel tempo del personale tra settori e servizi;
- **Indica le strategie di copertura del fabbisogno.** L'Amministrazione si avvale di strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori e servizi;

- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - j) stabilizzazioni.
- **Prevede la programmazione della formazione del personale**, coerentemente con le priorità strategiche dell'Amministrazione. In particolare la formazione dovrà sostenere la transizione al digitale, la possibilità di effettuare le prestazioni di lavoro in modalità agile, la gestione del rischio corruttivo da parte dei Responsabili di Settore e la reingegnerizzazione dei processi seguendo logiche di performance, e cioè puntando a efficienza ed efficacia crescenti con attenzione all'utente finale e alla qualità dei servizi erogati (creazione e mantenimento di valore pubblico).

SEZIONE 4. Monitoraggio

Per quanto attiene il monitoraggio del PIAO, si evidenzia l'eterogeneità dei piani e dei programmi in esso assorbiti, ciascuno dei quali porta con sé precipue modalità stabilite all'interno delle norme che li disciplinano:

- sottosezioni "**Valore pubblico**" e "**Performance**", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione "**Rischi corruttivi e trasparenza**", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "**Organizzazione e capitale umano**", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, e al fine di mantenere la coerenza dell'attività di controllo nel rispetto dei principi di massima semplificazione ed efficienza dell'attività amministrativa, nel rispetto del regolamento dei controlli interni le modalità operative del monitoraggio verranno precisate con direttiva del Segretario Generale.

Al fine di realizzare il coordinamento appena proposto, si riporta di seguito un quadro sinottico che sintetizza i principali strumenti di monitoraggio che la normativa prevede per ciascuna Sezione e sottosezione di cui si compone il PIAO:

SEZIONE/SOTTOSEZIONE	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA	SCADENZA
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	Art. 147-ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento sui "Controlli interni" dell'Ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 79/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance"	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Intermedio e Finale
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita da ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la PA del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la PA del 30/02/2022	A partire dal 2024

	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024