



**Piano Integrato delle Attività e
Organizzazione 2022–2024**

**(art. 6, c. 1-4, del D.L. n. 80/2021,
convertito con L. n. 113/2021)**

**Determinazione del Direttore
Generale n. 127/2022**

1	Premessa.....	2
2	Riferimenti normativi	2
3	Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024	4

1 Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

- consentire il coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni e la sua semplificazione;
- migliorare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel PIAO, 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 strategico con elevato valore comunicativo, con cui 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.

Come primo anno di redazione, il PIAO 2022 ha necessariamente un carattere sperimentale.

2 Riferimenti normativi

L'art. 6, commi 1-4, del D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che assorbe alcuni piani e programmi previsti dalla normativa ovvero:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- 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 PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 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 L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) 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, che definisce il contenuto del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-*bis*, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni, con la L. n. 79/2022, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012 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'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, che si riportano di seguito:

Articolo 4 (Sezione Organizzazione e Capitale umano)

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
 - a) **Struttura organizzativa**: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lett. a);
 - b) **Organizzazione del lavoro agile**: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
 - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
 - c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: [...]
2. [...];
3. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
4. [...]
5. [...]
6. [...]

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2022-2024, 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.

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'Ente ha elaborato anche questa sezione perché è funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale e necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

3 Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: ATO TOSCANA CENTRO

Indirizzo: Viale Giuseppe Poggi, 2 - 50125 FIRENZE

Codice fiscale/Partita IVA: 06209860484

Rappresentante Legale: Direttore Generale Dr. DARIO BALDINI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 6 + 1 Direttore Generale

Telefono: 055233821

Sito internet: www.atotoscanacentro.it

E-mail: atotoscanacentro@atotoscanacentro.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione valore pubblico	Riferimenti: Deliberazione Assemblea dei Sindaci n. 19 del 30.12.2021 di approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024 e Deliberazione Assemblea dei Sindaci n. 21 del 30.12.2021 di approvazione del programma di attività
Sottosezione di programmazione di performance	Piano della Performance 2022-2024 e Piano Esecutivo di Gestione, di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 7 del 19.01.2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 21 del 13.10.2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla Determinazione del Direttore Generale n. 72 del 19.04.2022 Si riporta allegato al presente Piano, l'Allegato n. 2 al PTPTC 2022/2024, contenente la mappatura dei processi a rischio corruttivo aggiornata all'attuale situazione organizzativa

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Approvazione Rideterminazione dotazione organizzativa dell'ente Determinazione del Direttore Generale n. 16 del 14.01.2021.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Data la carenza di personale dell'ente e le molteplici funzioni che lo stesso deve adottare e che richiedono una presenza in ufficio al fine di garantire piena efficacia all'attività dell'ente non è stato adottato il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA).</p> <p>Con determinazione del Direttore Generale n. 45 del 13.03.2020 è stato attuato in emergenza pandemia Covid 19 in via sperimentale il lavoro agile con rotazione di personale.</p> <p>In tale contesto è stato adottato il POLA all'interno del quale sono descritte le misure organizzative e tecnologiche adottate dall'Ente per l'attuazione del lavoro agile.</p> <p>Nella attuale fase post emergenziale è stato attivato il lavoro agile per un dipendente che ne ha fatto richiesta per esigenze personali alternando lo stesso al lavoro in presenza che rimane prevalente. A seguito di sottoscrizione dell'Accordo, è stata consegnata una informativa specifica sull'uso degli strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.</p> <p>A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, verrà dato seguito all'adozione del lavoro agile, secondo le indicazioni ivi contenute.</p>
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di Personale	Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui al Decreto del Direttore Generale n. 50 del 14.03.2022.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n.113/2021, 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 stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.L.gs. n. 150/2009 per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismi Indipendente di Valutazione, ai sensi dell’art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.