

Comune di Borgo San Lorenzo
(Città metropolitana di Firenze)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(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

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- 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 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.

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 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 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.

COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Borgo San Lorenzo (Città Metropolitana di Firenze)

Piazza Dante n. 2 CAP 50032

Codice fiscale e Partita Iva 01017000488

Numero abitanti al 31.12.2021: 18.271

Numero dipendenti al 31.12.2021: 78

Sito internet: <https://www.comune.borgo-san-lorenzo.fi.it/>

Email: urp@comune.borgo-san-lorenzo.fi.it

Pec: comune.borgo-san-lorenzo@postacert.toscana.it

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
---------------------------	---

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: 2.1
Valore pubblico

La creazione di valore pubblico per il Comune di Borgo San Lorenzo avviene attraverso i documenti di programmazione approvati con la previgente impostazione che danno attuazione alle linee programmatiche da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2019-2024, approvate con deliberazione di Consiglio comunale n. 37 del 16.7.2019 ad oggetto "Approvazione programma di governo".

Il documento a cui fare riferimento per la programmazione 2022-2024 è il **Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP)**, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 3 del 18.2.2022.

Sulla scorta delle previsioni del programma di mandato per il quinquennio 2019- 2024, la **Sezione strategica del DUP** prevede gli indirizzi più rilevanti nei seguenti 17 settori:

1. Aree verdi urbane
2. Il decoro della città
3. Una nuova attenzione alle Frazioni
4. Assetto del territorio
5. Mobilità e viabilità
6. Rapporto del Comune con l'Unione
7. Riorganizzazione della macchina comunale
8. Valorizzazione del patrimonio edilizio comunale
9. Criteri per una politica dei tributi
10. Rifiuti urbani
11. Comunicazione istituzionale
12. Educazione ed istruzione pubblica
13. Cultura ed identità locale
14. Sviluppo economico locale – Turismo – Valorizzazione filiere e negozi di vicinato

	<p>15. Sport 16. Salute e reti di volontariato 17. Agenda Mugello 2030</p> <p>Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità: si prevede l'implementazione ed il miglioramento del sito internet istituzionale dell'Ente mediante la partecipazione all'avviso di erogazione dei fondi P.N.R.R. e si prevede l'adozione del regolamento sugli open data.</p>										
<p>Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance</p>	<p>Il Piano della performance dell'Ente è unificato nel Piano esecutivo di gestione (PEG) che rappresenta, nel triennio 2022-2024, l'attuazione in termini di obiettivi operativi e di performance delle previsioni del Documento unico di programmazione.</p> <p>Il PEG si compone di una parte finanziaria (approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 22.2.2022) e di una parte degli obiettivi (approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 28.7.2022).</p> <p>Nel PEG, parte finanziaria, nei capitoli vengono dettagliate le risorse finanziarie in entrata ed in uscita assegnate a ciascun responsabile di servizio.</p> <p>Nel PEG, parte obiettivi, sono individuati gli obiettivi assegnati a ciascuno dei 3 Servizi ed allo Staff in cui si articola l'Ente.</p> <p>Per il triennio 2022-2024 sono previste le seguenti schede obiettivo:</p> <table border="0" data-bbox="496 1193 1114 1346"> <tr> <td>Servizio Tecnico n. 1</td> <td>n. 6 schede obiettivo</td> </tr> <tr> <td>Servizio Risorse n. 2</td> <td>n. 2 schede obiettivo</td> </tr> <tr> <td>Servizi Persona n. 3</td> <td>n. 5 schede obiettivo</td> </tr> <tr> <td>Staff Segreteria generale</td> <td>n. 4 schede obiettivo</td> </tr> <tr> <td>TOTALE</td> <td>n. 17 schede obiettivo</td> </tr> </table> <p>In particolare, le schede S/02 e S/03 del Servizio Staff Segreteria generale prevedono obiettivi di digitalizzazione (dematerializzazione e archiviazione documenti), la scheda S/03 prevede anche un obiettivo per migliorare l'accessibilità dell'amministrazione tramite il sito internet istituzionale. La scheda 1/01 del Servizio Tecnico prevede, mediante la realizzazione di un progetto di partenariato pubblico-privato (<i>Project financing per la gestione dei servizi energetici integrati</i>), l'efficientamento dei servizi energetici, con l'obiettivo della riduzione dei consumi per una percentuale del 60%.</p> <p>Oltre agli obiettivi di performance di ciascun servizio, il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, da ultimo modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 24.6.2021, prevede quali fattori di valutazione della performance organizzativa dell'Ente:</p> <ol style="list-style-type: none"> media delle valutazioni della performance di ciascun Servizio in relazione agli obiettivi assegnati nel PEG; rispetto del pareggio di bilancio; esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa; grado di attuazione delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione 	Servizio Tecnico n. 1	n. 6 schede obiettivo	Servizio Risorse n. 2	n. 2 schede obiettivo	Servizi Persona n. 3	n. 5 schede obiettivo	Staff Segreteria generale	n. 4 schede obiettivo	TOTALE	n. 17 schede obiettivo
Servizio Tecnico n. 1	n. 6 schede obiettivo										
Servizio Risorse n. 2	n. 2 schede obiettivo										
Servizi Persona n. 3	n. 5 schede obiettivo										
Staff Segreteria generale	n. 4 schede obiettivo										
TOTALE	n. 17 schede obiettivo										

	<p>della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono contenuti nel Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 3.2.2022.</p> <p>Il Piano prevede 5 obiettivi:</p> <p>Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;</p> <p>Obiettivo 2. Il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;</p> <p>Obiettivo 3: Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;</p> <p>Obiettivo 4: Utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;</p> <p>Obiettivo 5: Diffusione della cultura di genere.</p>
<p>Sottosezione di programmazione: 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Sulla base degli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2022-2024, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione di n. 88 del 4/08/2022.</p> <p>Come già avvenuto con il piano precedente, il PTPCT 2022-2024 è stato adottato attuando la nuova metodologia di gestione del rischio corruttivo indicata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ove si prevede la possibilità di adottare la metodologia di valutazione del rischio di tipo qualitativo.</p> <p>Il PTPCT si compone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - documento principale che si articola in 1. Parte generale; 2. Analisi del contesto; 3. Valutazione del rischio; 4. Trattamento del rischio; 4.1 Misure generali; 4.2 Misure specifiche di prevenzione e controllo; 5. Trasparenza; 6. Responsabilità; 7. Monitoraggio sull'osservanza e sull'attuazione del piano; 8. Aggiornamento; - Allegato A. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi; - Allegato B. Analisi dei rischi; - Allegato C. Individuazione delle misure; - Allegato D. Programmazione delle misure di prevenzione. Sono previste 16 misure (di cui 6 di carattere specifico), ciascuna con l'indicazione dei tempi di realizzazione e degli indicatori di monitoraggio; - Allegato E. Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli obblighi di Pubblicazione.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa	<p>L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 59 del 10.6.2021.</p> <p>L'organigramma si articola nello Staff Segreteria generale, Servizio 1 Tecnico, Servizio 2 Risorse, Servizio 3 Servizi alla persona. Tali strutture di massima dimensione si articolano a loro volta in Unità Operative (U.O.).</p> <p>Staff Segreteria generale si compone: U.O. Staff Segreteria e Organi di governo; U.O. Staff Affari generali, legali e informatica U. O. Staff Risorse umane</p> <p>Servizio 1 Tecnico si compone: U.O. Staff U.O. Lavori pubblici, patrimonio e ambiente U.O. Edilizia privata, controllo del territorio U.O. Urbanistica – Sviluppo del territorio</p> <p>Servizio 2 Risorse si compone: U.O. Servizi finanziari U.O. Tributi e statistica.</p> <p>Servizio 3 Risorse si compone: U. O. Servizi demografici e di supporto, Urp U.O. Politiche sociali ed abitative U.O. Attività educative, culturali e sportive</p> <p>La dotazione organica vigente al 31.12.2021, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 20.5.2021, prevede: 6 dirigenti 8 dipendenti categoria D3 (in esaurimento) 22 dipendenti categoria D 37 dipendenti categoria C 16 dipendenti categoria B3 5 dipendenti categoria B1 94 dipendenti totali previsti in dotazione organica</p> <p>Nell'ambito dell'obiettivo della Sezione strategica del DUP “Riorganizzazione della macchina comunale” si prevede una politica di incentivazione del personale rispetto anche a progetti specifici, di valorizzazione delle competenze del personale e il contenimento dei costi, da un lato, attraverso progressioni economiche orizzontali, dall'altro, attraverso la formazione del personale per ridurre gli incarichi e le consulenze esterne.</p> <p>Con tali azioni ci si propone di raggiungere l'obiettivo di miglioramento della qualità dei servizi erogati anche, ma non solo, nell'ottica dell'obiettivo del</p>

	Mugello che agisce come un Comune “Unico”.
<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Disposizioni organizzative sul rientro in presenza e sull’organizzazione del lavoro agile sono state assunte con nota congiunta dei dirigenti prot. n. 24908 del 22.10.2021.</p> <p>Previa mappatura dei processi che possono svolgersi in modalità agile, si prevede la possibilità di svolgimento del lavoro agile su autorizzazione del dirigente nel rispetto delle seguenti condizionalità e fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non arrecare pregiudizio agli uffici ed ai servizi a favore degli utenti; - prevalenza dell’esecuzione della prestazione in presenza; - uso di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati; - assenza di lavoro arretrato; - dotazione al personale interessato di apparati tecnologici adeguati; - sottoscrizione dell’accordo individuale secondo lo schema approvato con determinazione dello Staff U.O. Risorse umane. <p>L’ultimo schema di accordo individuale è stato approvato con determinazione n. 189 del 31.3.2022 (l’accordo tra le sue diverse clausole prevede l’indicazione di: durata, obiettivi temporali/quantitativi/qualitativi con indicatori di misurazione, monitoraggio degli obiettivi).</p> <p>Le disposizioni organizzative perseguono l’obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e di organizzazione degli uffici e dei servizi, assicurando il perseguimento degli obiettivi di performance.</p>
<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Numero dipendenti al 31.12.2021: 78</p> <p>Suddivisione in categorie:</p> <p>Dirigenti: 2</p> <p>Alta specializzazione: 1</p> <p>Categoria D: 27</p> <p>Categoria C: 30</p> <p>Categoria B3: 13</p> <p>Categoria B1: 5</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 27.1.2022 (Ricognizione sul personale ai sensi dell’art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 - Anno 2022) si è preso atto che, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell’Ente, non risultano condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale.</p> <p>Il piano dei fabbisogni relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 8.3.2022 ad oggetto “Programmazione triennale fabbisogno di personale anni 2022/2023/2024 e determinazione della dotazione organica. Approvazione”; è stato successivamente rettificato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del</p>

	<p>24.3.2022.</p> <p>Lo stesso piano dei fabbisogni è stato aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 107 del 22.9.2022.</p> <p>Secondo il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale ai sensi di quanto previsto dal d.l. n. 34/2019, all'art. 33, tenuto conto che la spesa di personale registrata nel 2018 è pari a Euro 2.984.909,41, la capacità assunzionale per l'anno 2022 (pari al 19% della spesa 2018) è pari ad Euro 567.132,79 (Euro 626.830,98 pari al 21% per il 2023 e Euro 656.680,07 pari al 22% per il 2024).</p> <p>A fronte della cessazione di n. 11 unità di personale, il piano dei fabbisogni prevede per l'anno 2022 l'assunzione di n. 19 unità a tempo indeterminato.</p> <p>Inoltre, si prevede l'assunzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di n. 1 dirigente economico-amministrativo a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000; - di n. 1 alta specializzazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000; - di n. 1 alta specializzazione fuori dotazione organica a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000, finanziata con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). <p>Formazione del personale: la formazione è prevista tra le misure generali di prevenzione della corruzione dell'Ente. La programmazione viene affidata ai dirigenti, da definire entro il 30.9.2022, in base alle esigenze dei rispettivi servizi (tenuto conto anche degli obblighi formativi) ed alle risorse disponibili.</p>
--	---

4. MONITORAGGIO

Il Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sarà effettuato:

- per quanto riguarda la sottosezione 2.1 “Valore pubblico”, secondo le modalità meglio definite in dettaglio nella metodologia per l'effettuazione del controllo strategico, ai sensi dell'art. 147-ter del d.lgs. n. 267/2000, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 195 del 15.10.2015;
- per quanto riguarda la sottosezione 2.2 “Performance”, secondo le modalità meglio definite in dettaglio nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, da ultimo modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 24.6.2021. I risultati di tale monitoraggio vengono prima riportati nella relazione sulla performance dell'Ente (art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009); poi vengono utilizzati ai fini del controllo di gestione ai sensi dell'art. 196 del d.lgs. n. 267/2000 e riportati nel relativo referto annuale;
- per quanto riguarda la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le modalità meglio definite nel vigente PTPCT dell'Ente e secondo le indicazioni di ANAC (monitoraggio annuale sull'attuazione delle misure previste nel PTPCT, relazione annuale del RPCT sui risultati dell'attività svolta, monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente);
- per quanto riguarda la sezione 3. “Organizzazione e capitale umano”, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del d.lgs n. 267/2000.