



PROVINCIA
DI PISTOIA

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024**

Allegato A al Decreto Presidenziale n. ___ del _____

Indice generale

Premessa.....	3
Introduzione.....	3
Evoluzione normativa.....	4
La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione.....	5
SEZIONE 1.....	6
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	6
SEZIONE 2.....	7
Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	7
2.1 Valore Pubblico.....	6
2.2. Performance.....	10
2.2.1 Premessa.....	10
2.2.2 Programma di mandato 2019-2023.....	10
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2022-2024.....	11
2.2.5 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024.....	11
2.2.6 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2022.....	11
2.2.7 Piano Azioni Positive 2022 – 2024.....	11
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	12
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano.....	13
3.1 Struttura Organizzativa.....	13
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	20
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale.....	20
3.4 Formazione del personale.....	22
3.4.1 Premessa.....	22
3.4.2 Il Piano della Formazione 2022-2024.....	22
SEZIONE 4.....	23
Monitoraggio.....	23
Allegati.....	23

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (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.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblicato sul sito internet istituzionale, nonché inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

In sede di prima applicazione, il termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025

Introduzione

L'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Il PIAO è un documento unificato avente ad oggetto l'organizzazione, la programmazione e la governance. Con questo strumento il legislatore promuove un tentativo di disegno organico della programmazione degli enti pubblici, anche territoriali, creando una sinergia nei diversi atti e strumenti di programmazione.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; copia informatica per consultazione 3/1043

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) 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, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021).

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, 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; Pagina 56 di 81

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

La predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base delle linee guida indicate nel citato D.P.R. n. 81/2022. L'approvazione del PIAO nel quarto quadrimestre dell'anno 2022, va ad inserirsi in un momento temporale particolare, dove la maggior parte dei documenti di programmazione sono già stati adottati; si tratta quindi di un documento di ricognizione di tutti gli atti adottati dall'Amministrazione che rientrano tra quelli previsti del PIAO. A regime, l'obiettivo sarà quello di giungere ad una elaborazione integrata dei diversi contenuti seguendo una logica di programmazione trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa dell'Ente.

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

La Provincia di Pistoia in fase di prima redazione del PIAO, quindi, tiene conto degli atti programmatori e gestionali già approvati che vanno a costituire il contenuto sostanziale del PIAO stesso:

1. Piano di Riassetto Organizzativo (2022-2024) approvato con decreto del presidente n.77 del 19/04/2022 (allegato 1), modificato con decreto del Presidente n. 148 del 13/07/2022 (allegato 2) e con delibera di Consiglio n-.74 del 4/11/2022 (allegato 3);
2. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022- 2024) approvato con decreto del presidente n. 88 del 29/04/2022 (allegato 4);
3. Piano della Performance 2022 approvato decreto del presidente n. 209 del 28/10/2022 (allegato 5);
4. Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 approvato decreto del presidente n. 150 del 15/07/2022 (allegato 6);
5. Piano trienn. Transiz. Digitale 2022-2024 approvato con decreto del Presidente n. 57 del 23/03/2022 (allegato 7);
6. Piano della Formazione 2022 - 2024 approvato decreto del presidente n. 219 del 22/11/2022;

7. Piano Organizzativo del Lavoro Agile approvato decreto del presidente n. 219 del 22/11/2022;

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente: Provincia di Pistoia Indirizzo: Piazza San Leone 1 51100 Pistoia (PT)

Telefono 0573 3741

PEC: provincia.pistoia@postacert.toscana.it

Presidente : Luca Marmo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 137

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 289.256

Partita Iva e Codice fiscale : 00236340477

Sito web istituzionale : www.provincia.pistoia.it

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Il Valore Pubblico è, quindi, il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla ricoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi.

Per consentire la creazione di Valore Pubblico occorre:

- prima, programmare adeguatamente gli obiettivi da raggiungere, i percorsi da seguire, le risorse da utilizzare;
- poi controllare attentamente i risultati conseguiti, i percorsi seguiti, le risorse utilizzate;
- infine valutare consapevolmente e oggettivamente i contributi individuali (esecutivi e dirigenziali) e organizzativi (operativi e strategici) al conseguimento delle performance istituzionali di mandato.

Con riferimento ai contenuti di cui si dovrebbe comporre la presente sottosezione di programmazione, l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Gli indirizzi strategici della Provincia di Pistoia sono basati sulle Linee Programmatiche di Mandato approvate con Delibera di Consiglio Provinciale n.23 del 28.6.2019 (allegato 8) che hanno identificato le seguenti linee di intervento:

- Edilizia Scolastica
- Viabilità
- Piano Strategico
- Sviluppo dei Servizi di Area Vasta a supporto dei Comuni del territorio.

Nella Sezione Strategica del DUP 2022-2024 approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 48 del 29.7.2022 (allegato 9) sono riportati gli Obiettivi strategici che la Provincia di Pistoia intende perseguire

Strategica DUP	
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo strategico	
Obiettivo 01.01	Miglioramento della Comunicazione istituzionale
Obiettivo 01.02	Prevenire la corruzione e garantire Trasparenza e Legalità
Obiettivo 01.03	Gestire il bilancio in funzione della capacità di erogazione dei servizi fondamentali
Obiettivo 01.04	Miglioramento dei flussi operativi con riguardo alle procedure per l'acquisto di beni e la fornitura di servizi
Obiettivo 01.05	Monitorare in continuo il processo di Programmazione strategica
Obiettivo 01.06	Valorizzazione del patrimonio mobiliare e immobiliare
Obiettivo 01.07	Semplificazione e Digitalizzazione
Obiettivo 01.08	Sviluppo Servizi di Area Vasta
Obiettivo 01.09	Revisione e potenziamento degli assetti organizzativi dell'ente
Obiettivo 01.10	Promozione delle Pari Opportunità
Obiettivo 01.11	P.N.R.R. - Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza
Obiettivo strategico	
Obiettivo 03.01	Potenziamento delle attività di controllo sul territorio provinciale
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio
Obiettivo strategico	
Obiettivo 04.01	Riqualificazione dell'edilizia scolastica e degli impianti sportivi
Obiettivo 04.02	Programmazione della rete scolastica provinciale e interventi per il diritto allo studio
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
Obiettivo strategico	
Obiettivo 05.01	Attività strategiche e di coordinamento di iniziative territoriali per la valorizzazione dei beni e delle attività culturali
Missione 08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
Obiettivo strategico	
Obiettivo 08.01	Pianificazione territoriale
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
Obiettivo strategico	
Obiettivo 09.01	Tutela e controllo ambientale
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità
Obiettivo strategico	

Obiettivo 10.01	Pianificazione dei servizi di trasporto
Obiettivo 10.02	Sostegno e promozione degli impianti sciistici
Obiettivo 10.03	Manutenzione e gestione della rete stradale
Missione 11	Soccorso civile
Obiettivo strategico	
Obiettivo 11.01	Nuovo sistema di protezione civile
Missione 14	Sviluppo economico e competitività
Obiettivo strategico	
Obiettivo 14.01	Piano Strategico di sviluppo territoriale
Obiettivo 14.02	Supporto alle iniziative territoriali dei Comuni e di altri soggetti

2.2. Performance

2.2.1 Premessa

Il Piano della Performance della Provincia di Pistoia è formato dai documenti programmatici dell'Ente (atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione), tra cui:

- Linee Programmatiche di Mandato;
- Il Documento Unico di Programmazione, che individua gli obiettivi strategici in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato;
- Bilancio di previsione;
- Piano Dettagliato degli Obiettivi e Piano Esecutivo di Gestione che assegna le dotazioni finanziarie rispetto agli obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti.

Con Decreto del Presidente n. 224 del 30 dicembre 2020 è stato approvato il nuovo schema del Documento Unico di Programmazione, che prevede un più stretto collegamento tra la parte strategica dell'attività della Provincia e gli obiettivi gestionali dell'Ente stesso. Il P.D.O. dell'esercizio 2022 dettaglia quindi in obiettivi gestionali la Sezione Operativa del DUP 2022-2024, seguendone lo schema strutturato in Missioni e Programmi.

2.2.2 Programma di mandato 2019-2023

Il programma di mandato del Presidente è stato approvato dal Consiglio Provinciale con Delibera 23 del 28.6.2022 identificando le seguenti linee di intervento:

- Edilizia Scolastica
- Viabilità
- Piano Strategico
- Sviluppo dei Servizi di Area Vasta a supporto dei Comuni del territorio.

Le linee programmatiche di mandato sono state integrate con il documento politico relativo all'accordo sottoscritto a seguito delle elezioni per il rinnovo del Consiglio Provinciale che si sono tenute il 18 dicembre 2021. In base a questo accordo la Provincia dovrà dare particolare attenzione ai seguenti aspetti:

1- Forte attenzione alle esigenze delle scuole superiori in termini di efficienza energetica e sismica e con l'occhio rivolto anche all'area della Val di Nievole, meno fragile sismicamente di quella pistoiese, ma bisognosa al contempo di soluzioni di respiro. L'Istituto Agrario Anzilotti e il Liceo Lorenzini di Pescia, unitamente all'Istituto Forti di Monsummano Terme e al Liceo Salutati di Montecatini Terme dovranno essere oggetto di una forte attenzione per superare le criticità attuali.

2- Forte attenzione ai temi della viabilità, con particolare riguardo a quella montana, notoriamente più fragile, partendo dalla Montagna Pesciatina e in stretto raccordo con gli

ulteriori segmenti viari di connessione verso la Montagna Pistoiese e con la Piana Pistoiese e della Val di Nievole.

3- Rinnovata spinta alle soluzioni viarie volte al superamento di storici colli di bottiglia da risolvere in chiave di sicurezza urbana e di riqualificazione e rilancio dei centri di interesse storico e turistico. Variante di Collodi in testa ma anche, parimenti, variante di Pontenuovo, variante di Lamporecchio e raccordo Pontepetri - Signorino.

4- Forte impulso al neo istituito tavolo di coordinamento del PNRR per alimentare una lettura coordinata del territorio provinciale in chiave di sviluppo socio economico ispirato ai principi del verde e della sostenibilità ambientale. Parco di Pinocchio e Mefit, così come le Terme di Montecatini, dovranno essere parte integrante di un ragionamento di ampio respiro volto al coinvolgimento largo di tutti i portatori di interesse. Il tavolo di coordinamento dovrà indicare una serie di priorità anche in ordine a importanti interventi infrastrutturali quali il raddoppio del casello della A11, il raddoppio ferroviario in direzione Lucca e il tema, più generale, del miglioramento delle connessioni viarie in direzione Pistoia - Lucca, Pistoia - Prato - Firenze, Pistoia - Montagna Pistoiese.

5- Impegno alla rimodulazione del neo istituito Canone Unico Patrimoniale con particolare attenzione alla sua equità.”

2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2022-2024

Il Consiglio Provinciale ha approvato il DUP 2022-2024 con Delibera del Consiglio Provinciale n. 48 del 29.7.2022. Il DUP individua al punto 1.3.2 da pag.41 a pag. 64 gli obiettivi strategici.

2.2.5 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024

Con decreto Presidenziale n. 168 del 2 agosto 2022 che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2022-2024;

2.2.6 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance 2022

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024 vengono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il Piano degli Obiettivi e della Performance 2022 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 209 del 28/10/2022;

2.2.7 Piano Azioni Positive 2022 - 2024

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni”. Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare,

nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 è stato approvato decreto del presidente n. 150 del 15/07/2022;

La Provincia di Pistoia nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si attiene al principio del rispetto della parità di genere.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

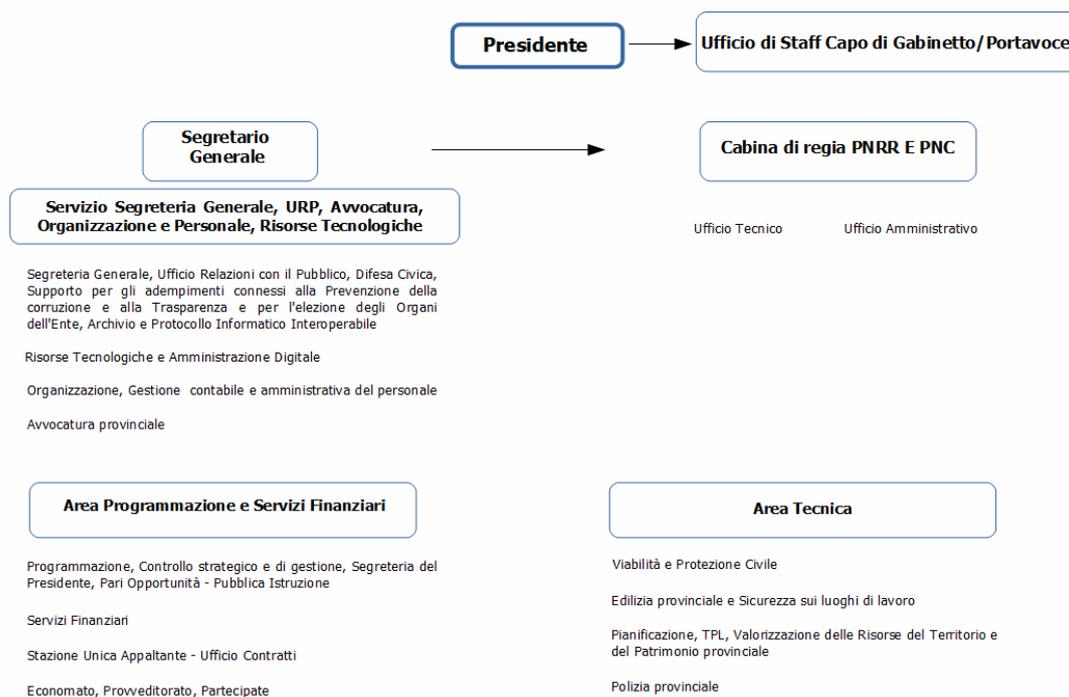
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 costituisce questa sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022- 2024) è stato approvato con Decreto del Presidente n. 88 del 29/04/2022;

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

Macrostruttura dell'Ente approvata con D.P. n. 186 del 24.11.2021 poi modificata con D.P. n.206 del 27.10.2022



STRUTTURA			RESPONSABILE
Area Tecnica			Marco Gori
INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	determinazione di nomina	incarico dal	PO
Pianificazione, TPL, valorizzazione delle Risorse del Territorio e del Patrimonio provinciale	194/2021	01.03.2021	Michela Mochi
Polizia Provinciale	193/2021	01.03.2021	Franco Monfardini
Viabilità	196/2021	01.03.2021	Beatrice Topazzi
Edilizia provinciale, Protezione Civile, Sicurezza sui luoghi di lavoro	195/2021	01.03.2021	Elena Zollo
Servizio Segreteria Generale, URP, Avvocatura, Organizzazione e Personale, Risorse Tecnologiche			Norida Di Maio
INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	determinazione di nomina	incarico dal	PO

Organizzazione, Gestione contabile e amministrativa del personale	179/2021	01.03.2021	Ilaria Ambrogini
Risorse Tecnologiche e Amministrazione Digitale	178/2021	01.03.2021	Enrico Bartoli
Avvocatura Provinciale	177/2021	01.03.2021	Rubina Tabani
Segreteria Generale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Difesa Civica, Supporto per gli adempimenti connessi alla Prevenzione della corruzione e alla Trasparenza e per l'elezione degli Organi dell'Ente, Archivio e Protocollo Informatico Interoperabile	180/2021	01.03.2021	Lucia Vezzosi
Area Programmazione e Servizi Finanziari			Norida Di Maio
INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	determinazione di nomina	incarico dal	PO
Stazione Unica Appaltante - Ufficio Contratti	190/2021	01.03.2021	Roberta Broglia
Servizi Finanziari	192/2021	01.03.2021	Silvia Fedi
Economato, Provveditorato, Partecipate	189/2021	01.03.2021	Isabella Radicchi
Programmazione, Controllo strategico e di gestione, Supporto agli Organi di Governo, Pari Opportunità - Pubblica Istruzione	191/2021	01.03.2021	Moreno Seghi

Categoria di inquadramento	Profilo	Note
SEGRETERIO GENERALE		
SEGRETERIO GENERALE NON IN DOTAZIONE		
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE, URP, AVVOCATURA, ORGANIZZAZIONE E PERSONALE, RISORSE TECNOLOGICHE		
SEGRETERIA GENERALE, UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO, DIFESA CIVICA, SUPPORTO PER GLI ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA E PER L'ELEZIONE DEGLI ORGANI DELL'ENTE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO INFORMATICO INTEROPERABILE		
D1-D5	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D2	amministrativo	
C1-C5	amministrativo	
C1-C5	amministrativo	<i>part time orizzontale 83,33%</i>
C1	amministrativo	
C1-C5	amministrativo	
C1-C4	amministrativo	
RISORSE TECNOLOGICHE E AMMINISTRAZIONE DIGITALE		

D1-D4	informatico	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D5	informatico	
D1-D4	informatico	
D1-D4	informatico	
D1	informatico	
C1	informatico	
C1	informatico	
C1-C4	tecnico	
ORGANIZZAZIONE, GESTIONE CONTABILE E AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE		
D3-D6	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D3	amministrativo	<i>part time orizzontale 83,33%</i>
D1-D2	amministrativo	
D1-D2	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	<i>part time verticale 91,60%</i>
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	<i>Assegnazione parziale – 12 ore settimanali</i>
C1	amministrativo	
C1	amministrativo	
AVVOCATURA PROVINCIALE		
D1	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D2	amministrativo	
D1	amministrativo	
AREA PROGRAMMAZIONE E SERVIZI FINANZIARI		
Segretario Generale	Incaricata ad interim delle funzioni dirigenziali di Responsabile dell'Area Programmazione e Servizi Finanziari	
PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE, SUPPORTO AGLI ORGANI DI GOVERNO, PARI OPPORTUNITÀ - PUBBLICA ISTRUZIONE		

D1-D3	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D3	amministrativo	<i>part time verticale 63,89%</i>
D1-D3	amministrativo	
D1-D2	amministrativo	<i>part time verticale al 50% Aspettativa dal 1.4.2022 al 30.11.2022</i>
D1-D2	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	<i>Assegnazione parziale – 24 ore settimanali</i>
C1-C5	amministrativo	
C1-C4	amministrativo	
C1	amministrativo	<i>Assegnazione parziale – 18 ore settimanali</i>
B1-B3	ausiliario	
B1-B5	amministrativo	
B1-B7	tecnico	
B1	ausiliario- centralinista	
B1	ausiliario- centralinista	
B1-B5	amministrativo	
SERVIZI FINANZIARI		
D1	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D4	amministrativo	<i>part time orizzontale 95,83%</i>
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	<i>part time orizzontale 87,50%</i>
C1-C5	amministrativo	
C1-C5	amministrativo	
C1	amministrativo	
C1	amministrativo	
C1	amministrativo	

C1	amministrativo	
STAZIONE UNICA APPALTANTE – UFFICIO CONTRATTI		
D1	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D5	amministrativo	
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	
C1	amministrativo	
ECONOMATO, PROVVEDITORATO, PARTECIPATE		
D1-D5	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D6	amministrativo	<i>part time orizzontale 83,33%</i>
D1-D2	amministrativo	
D1-D2	amministrativo	
D1	amministrativo	
C1-C4	amministrativo	
C1-C2	amministrativo	
AREA TECNICA		
DIRIGENTE	tecnico	
VIABILITA' E PROTEZIONE CIVILE		
D1-D2	tecnico	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1	tecnico	
D1	tecnico	
D1	tecnico	<i>part time verticale al 50%</i>
D1-D5	amministrativo	<i>part time misto al 77,78%</i>
D1	amministrativo	
D1	amministrativo	
C1	tecnico	
C1-C3	tecnico	

C1-C2	tecnico	
C1-C4	amministrativo	
B3-B7	tecnico	
B1-B5	tecnico	
B1	amministrativo	<i>part time orizzontale all'88,89%</i>
B1	amministrativo	
Personale addetto alla manutenzione strade		
B3-B7	tecnico	
B3-B7	tecnico	
B3-B7	tecnico	
B1-B7	tecnico	
B1	tecnico	
EDILIZIA PROVINCIALE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO		
D3-D6	amministrativo	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D4	tecnico	
D1-D2	tecnico	
D1	tecnico	
D1	tecnico	
C1-C5	tecnico	
C1-C4	tecnico	
C1-C2	tecnico	part time misto al 50% Aspettativa dal 1.1.2023 al 30.6.2023
C1-C2	tecnico	
C1-C5	amministrativo	
C1-C2	amministrativo	
C1-C3	amministrativo	
C1	amministrativo	

C1	amministrativo	
Squadra calore e fabbricati		
C1	tecnico	
B3-B7	tecnico	fino al 30.11.2022
B1-B3	tecnico	aspettativa per distacco sindacale
B1	tecnico	
B1-B5	tecnico	
B1	tecnico	part time orizzontale all'83,33%
PIANIFICAZIONE, TPL, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO PROVINCIALE		
D3-D6	tecnico	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D2	tecnico	
D1	tecnico	
D1	tecnico	
C1-C5	amministrativo	
C1-C2	amministrativo	
C1-C4	tecnico	
B1-B7	amministrativo	fino al 8.11.2022
B1-B4	tecnico	
B1-B7	tecnico	
B1	tecnico	
D1	tecnico	
C1-C5	amministrativo	part time misto all'80,57%
C1	amministrativo	Assegnazione parziale – 18 ore settimanali
C1	amministrativo	
POLIZIA PROVINCIALE		
D1-D6	vigilanza	<i>Responsabile di posizione organizzativa</i>
D1-D4	vigilanza	
C1-C5	vigilanza	
C1-C5	vigilanza	

C1-C5	vigilanza	
C1-C3	vigilanza	
C1	vigilanza	
C1	vigilanza	
C1	vigilanza	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Regolamento del Lavoro Agile della Provincia di Pistoia è stato approvato con Decreto del Presidente n. 63 del 04.04.2022 andando a modificare il regolamento approvato con Decreto del Presidente n.173/2020 adeguandolo le disposizioni alle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del D.M. 8.10.2021.

Con Decreto del Presidente n. 219 del 22/11/2022 (allegato n.10) è stato ulteriormente modificato il Regolamento in relazione alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 105/2022 adeguando le disposizioni dell'art. 5, comma 5 del vigente regolamento per la disciplina del lavoro agile ed è stato approvato Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale

Il regime normativo che regolava le assunzioni nelle Province prima dell'introduzione dell'art 33 comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 era rigidamente ancorato alle cessazioni di personale intervenute nell'anno precedente, circostanza che ha limitato fortemente la possibilità di mantenere un adeguato assetto degli organici provinciali. Si consideri infatti che:

- la Provincia di Pistoia, nell'ambito del processo di riordino istituzionale delle Province disposto dalla Legge 7 aprile 2014 n. 56 e in applicazione dell'obbligo imposto dall'art. 1, comma 421 e ss., della Legge n. 190/2014 della riduzione di almeno il 50% della consistenza della dotazione organica vigente alla data dell'8 aprile 2014, ha proceduto, anche per fronteggiare la difficile congiuntura economico finanziaria del bilancio provinciale, ad una marcata riduzione della consistenza finanziaria annua della dotazione organica (- 60,36%). Tale riduzione è stata determinata anche da un consistente numero di richieste di pensionamento da parte del personale allora in servizio;
- il processo di riordino istituzionale ha implicato, per le Province, il divieto di procedere a nuove assunzioni dal 2012 al 2017. A partire dal 2018, è stata riattivata la facoltà assunzionale delle Province con un meccanismo che consentiva l'assunzione di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente unicamente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non superava il 20% delle entrate correnti, ponendo in caso contrario come limite di espansione della spesa di personale il 25% della spesa delle cessazioni. La Provincia di Pistoia ha potuto destinare a nuove assunzioni la percentuale del 100% della spesa riferita alle cessazioni intervenute nell'anno precedente unicamente nel 2018 e nel 2021, applicando negli altri

esercizi il limite del 25% della spesa delle cessazioni, per di più in un contesto di ridotto numero di pensionamenti dovuto al fatto che gran parte del personale avente diritto a pensione aveva fatto richiesta nella fase di riordino istituzionale applicativa della Legge Del Rio.

La Provincia di Pistoia non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, principio contenuto nell'art.1, comma 557, Legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 14, comma 7, D.L. n. 78/2010 e ha operato la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), consente di attestare l'assenza di eccedenze di personale nell'Ente;

Lo scorso 28 febbraio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.M. 11.1.2022, attuativo del comma 1-bis dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, introdotto dall'art. 17 del D.L. n. 162 del 30.12.2019, che prevede un nuovo regime per le assunzioni di personale nelle Province, ai sensi del quale la spesa complessiva sostenuta per tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, non deve superare un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Il citato decreto attuativo individua le fasce demografiche delle province, i relativi valori soglia e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per gli Enti che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. Per la Provincia di Pistoia tale soglia si attesta al 19,1%.

Nell'anno 2022 con il Decreto Presidenziale n. 77 del 19.04.2022 è stato approvato il Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024 con il quale venivano individuate delle misure integrative rispetto al piano di Riassetto organizzativo 2021-2023 al fine di potenziare le strutture dell'Ente dedicate all'attuazione del PNRR. Tale piano è accompagnato dal Parere dei Revisori dei Conti del 13.4.2022 che attesta il rispetto del valore soglia e la compatibilità con gli stanziamenti di bilancio.

Con il Decreto Presidenziale n.148 del 13.7.2022 si introducono ulteriori misure di programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato integrative rispetto al quadro di assunzioni definito con il Piano di Riassetto Organizzativo 2022-2024 approvato con decreto presidenziale n. 77/2022 con ulteriori misure di copertura del fabbisogno di professionalità dell'Ente avvalendosi, nei limiti di compatibilità economico finanziaria della maggior spesa rispetto agli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024, degli spazi finanziari per nuove operazioni di reclutamento che derivano dalla normativa di nuova emanazione. Tale piano è accompagnato dal Parere dei Revisori dei Conti del 22.7.2022 che attesta il rispetto del valore soglia e la compatibilità con gli stanziamenti di bilancio.

Infine, con la Delibera del Consiglio provinciale n. 74 del 4.11.2022, sono state approvate ulteriori misure integrative del Piano del Fabbisogno dedicate in maniera specifica all'individuazione del fabbisogno di personale a tempo determinato finanziato con risorse proprie. Tale piano è accompagnato dal Parere dei Revisori dei Conti del 28.10.2022 che attesta il rispetto del valore soglia e la compatibilità con gli stanziamenti di bilancio.

Si rimanda ai singoli atti come allegati allegati al PIAO per il dettaglio delle assunzioni deliberate.

3.4 Formazione del personale

3.4.1 Premessa

Consapevoli del ruolo strategico della formazione nell'ambito dell'attività di gestione delle risorse umane e quale strumento di supporto dell'organizzazione dell'ente e del suo buon funzionamento, s'intende definire la programmazione degli interventi formativi da realizzarsi nel triennio 2022-2024 in stretto raccordo con gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. In tale prospettiva, gli interventi formativi devono essere non solo finalizzati all'accrescimento delle conoscenze e delle capacità attualmente possedute, ma anche e soprattutto orientati ad accompagnare l'Ente nei processi di cambiamento che lo interessano, derivanti, in particolare, dalle riforme e dagli investimenti correlati all'attuazione degli obiettivi trasversali del PNRR. Per questo, nell'ambito dell'Accordo per l'attuazione delle progettualità del PNRR, promosso e sostenuto dalla Prefettura di Pistoia, è prevista l'attivazione di forme di collaborazione e coordinamento formativo professionale, oltre che di gestione operativa, tra la Provincia di Pistoia ed i Comuni del territorio che hanno aderito, finalizzate a rafforzare le competenze del personale dipendente con specifico riferimento al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L'attività formativa deve inoltre tenere nella dovuta considerazione anche la "valenza anticorruptiva" della formazione, intesa quale specifica misura che l'Ente è chiamato ad adottare al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, in coerenza con quanto previsto nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione che, nel disciplinare le specifiche azioni che si intendono realizzare per favorire la buona amministrazione, indica la formazione professionale come strumento per la prevenzione del rischio corruptivo.

3.4.2 Il Piano della Formazione 2022-2024

La progettazione dei servizi di formazione per il personale dipendente si ispira ai seguenti principi:

- **Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi** - la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente.
- **Pari opportunità** - l'Ente individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione
- **Continuità** - la formazione è erogata in maniera continuativa
- **Partecipazione** - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni
- **Efficienza** - la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del valore pubblico del lavoro nella Pubblica Amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta infatti una delle principali direttrici dell'impianto

riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021 che, con il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO) introdotto dall'art. 6, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale, delineando così una strategia integrata della gestione delle risorse umane. In tale ottica riveste particolare importanza la formazione rivolta ai neoassunti non solo per favorire l'inserimento del dipendente all'interno dell'Ente ma anche per rafforzarne le competenze tecnico professionali e trasversali.

Il Piano della Formazione 2002 - 2024 è stato approvato con Decreto Presidenziale n. 219 del 22/11/2022 Allegato n.10

SEZIONE 4

Monitoraggio

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 stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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'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

Allegati

1. Piano di Riassetto Organizzativo (2022-2024) approvato con il Decreto del Presidente n.77 del 19/04/2022 (allegato 1),
2. Piano di Riassetto Organizzativo (2022-2024) integrato il Decreto del Presidente n. 148 del 13/07/2022 (allegato 2)
3. Piano di Riassetto Organizzativo (2022-2024) integrato con la Delibera di Consiglio n.74 del 4/11/2022 (allegato 3);
4. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022-2024) approvato con il Decreto del presidente n. 88 del 29/04/2022 (allegato 4);
5. Piano della Performance 2022 approvato con il Decreto del Presidente n. 209 del 28/10/2022 (allegato 5);

6. Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con il Decreto del Presidente n. 150 del 15/07/2022 (allegato 6);
7. Piano trienn. Transiz. Digitale 2022-2024 approvato con il Decreto del Presidente n. 57 del 23/03/2022 (allegato 7);
8. Linee Programmatiche di Mandato approvate con Delibera di Consiglio Provinciale n.23 del 28.6.2019 (allegato 8)
9. DUP 2022-2024 approvato con la Delibera del Consiglio Provinciale n. 48 del 29.7.2022 (allegato 9)
10. Piano della Formazione 2022 -2024 e Piano Organizzativo del Lavoro agile approvati Decreto del Presidente n. 219 del 22/11/2022 (allegato 10);