



Comune di Santa Croce sull'Arno

Provincia di Pisa

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 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)*

Indice

PREMESSA	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 VALORE PUBBLICO	5
2.1.1 Piena accessibilità dei cittadini all'Amministrazione e reingegnerizzazione e semplificazione dei processi	6
2.2 PERFORMANCE	7
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	11
3.2 P.O.L.A. E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	11
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	12
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	14

PREMESSA

Nell'ambito del programma europeo "Next Generation EU" (NGEU), strumento di carattere temporaneo volto a consentire la ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere, con il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, l'Italia ha definito il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), delineando i tre capisaldi che guideranno i cambiamenti nella Pubblica Amministrazione: a) la digitalizzazione; b) la reingegnerizzazione dei processi; c) la semplificazione.

È in tale contesto che con il D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito **PIAO**), un nuovo strumento di pianificazione per le pubbliche amministrazioni che risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, racchiudendoli in un unico atto, quale misura di massima semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all'attuazione del PNRR.

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.

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.

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.

Il D.M. - Dipartimento della Funzione Pubblica – n.132 del 30 Giugno 2022 ha indicato i contenuti ed il termine di approvazione del PIAO, il quale assorbe i seguenti piani, che finora le Pubbliche amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente (DPR n.81 del 24/06/2022):

- 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 delle azioni concrete (B), 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;

Il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (C), 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, è in corso di elaborazione e sarà definito contestualmente al conseguimento degli obiettivi di digitalizzazione legati al PNRR.

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 annuale a scorrimento. In caso di differimento del termine per l'approvazione dei bilanci 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, che consente alle Pubbliche Amministrazioni il caricamento e la pubblicazione del Piano e la consultazione dei documenti di programmazione da parte di tutti i cittadini. È inoltre pubblicato nel portale "**Amministrazione Trasparente**" nella sottosezione [Disposizioni generali/Atti generali/Documenti di programmazione strategico-gestionale](#).

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, anche attraverso il ricorso alla tecnologia;
6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini;
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione del PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una prima visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti ed in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025 nella sua integrità.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione dell'Ente	Comune di Santa Croce sull'Arno
Sindaco	Giulia Deidda
Sede	Piazza del Popolo, 8 56029 Santa Croce sull'Arno (PI)
Recapito telefonico del centralino	0571/38991
Posta Elettronica Certificata PEC	comune.santacroce@postacert.toscana.it
Partita Iva e Codice Fiscale	00311960504
Codice Istat	050033
Codice Catastale	I177
Abitanti	14.621 (al 31.08.2022)
Dipendenti	86
Superficie	16,79 Km ²
Frazione	Staffoli
Sito web istituzionale	https://www.comune.santacroce.pi.it/
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunedisantacrocesullarno
Account Instagram	https://www.instagram.com/comunedisantacrocesullarno/
Canale You Tube	https://www.youtube.com/channel/UCXAf0LQnYcvl7xaKg-sgXAQ
Canale Telegram	https://t.me/comunedisantacrocesullarno
App ComunicaCity	http://www.smarturl.it/comunicacity
Whatsapp	Al n. 3357833404

L'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente è in linea con quanto indicato nel [Documento Unico di Programmazione \(DUP 2022/2024\)](#). 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'Art.3 del D.M. 30 Giugno 2022 n.132 (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.

Il documento che meglio rappresenta le politiche dell'Amministrazione che mirano alla creazione di Valore Pubblico (*outcome*/impatti) 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 Santa Croce sull'Arno prevede i seguenti **ambiti strategici**:

PER UNA CITTA' DELLA CULTURA

PER UNA CITTA' COESA

PER UNA CITTA' DELLO SPORT

PER UNA CITTA' DELLE NUOVE GENERAZIONI

PER UNA CITTA' SICURA

RIDISEGNARE LA CITTA'

PER UNA CITTA' DA SOSTENERE

PER UNA CITTA' DELL'INNOVAZIONE

PER UNA CITTA' SOSTENIBILE

PER UNA CITTA' ANCORA PIU' BELLA

Per ogni ambito sono definiti le missioni e i 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.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "**Missione**" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "**Programma**" costituiscono, invece, lo strumento per il conseguimento degli stessi obiettivi strategici dandosi come obiettivo dei risultati di breve/medio periodo.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel [Piano Esecutivo di Gestione/Piano degli obiettivi \(Performance\)](#) costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un approccio top-down sequenziale che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce "a cascata" una mappa logica e programmatica che collega il programma di mandato con le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali. Il punto di partenza del ciclo della programmazione sono pertanto le necessità della popolazione di riferimento e la sua costruzione non è altro che la formulazione delle risposte a tali bisogni. 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.

La comprensione dei meccanismi del ciclo della programmazione può essere meglio compresa fissando alcuni ulteriori concetti come quelli di:

- **input:** quantità e qualità delle risorse a disposizione dell'ente (umane, finanziarie, etc.);
- **output:** quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi prodotti;
- **outcome:** l'impatto/risultato ultimo di un'azione o la conseguenza di una attività o di un processo dal punto di vista dell'utente del servizio e degli stakeholders; può essere tanto il risultato immediato e intermedio di un servizio o di un intervento quanto il risultato finale raggiunto.

Al fine di dare risposta a tali esigenze, infatti, l'Ente fa ricorso agli input a sua disposizione per ottenere certi output e outcome che, a conclusione dell'intero ciclo, dovrebbero produrre Valore Pubblico in termini di creazione/incremento del benessere sociale, economico, ambientale, della comunità di riferimento soddisfacendone i bisogni espressi e portando a una loro modifica/evoluzione.

2.1.1 Piena accessibilità dei cittadini all'Amministrazione e reingegnerizzazione e semplificazione dei processi

Il DM 30 Giugno 2022 invita 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. Il Comune di Santa Croce sull'Arno si è già impegnato, nel corso degli ultimi anni, per raggiungere un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione tanto delle procedure interne quanto, e soprattutto, di quelle rivolte all'utenza. L'informatizzazione di servizi e procedure ha portato l'Ente all'attivazione di processi di firma digitale e di conservazione a norma, all'adesione alla Piattaforma ANPR e CIE, all'implementazione di sempre più servizi sul sistema PagoPA, ha inoltre fornito ai cittadini la possibilità di ottenere lo SPID, ed ha messo in atto una complessiva opera di revisione dei processi interni all'Ente finalizzati ad una semplificazione e digitalizzazione per tutti i cittadini e per le imprese che ha, più in generale, migliorato anche l'operatività degli uffici comunali.

L'Amministrazione intende proseguire su questa strada e rendere sempre più fruibili i propri servizi a tutti gli abitanti e le imprese del territorio. In tal senso vuole proseguire col potenziamento dei servizi offerti

cercando di ampliarne ulteriormente la gamma e di mettere in atto tutta una serie di ulteriori interventi su altri aspetti fondamentali come l'adozione di una nuova struttura più user friendly del sito dell'Ente e delle sue sezioni.

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.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di valutazione della performance ([Allegato A](#) delibera di Giunta Comunale n. 146 del 05/08/2020).

Il decreto legge 174/2012 aveva accorpato organicamente il Piano esecutivo di gestione, previsto dall'articolo 169 del Tuel, al piano della performance e al Pdo (comma 3-bis), con un intento semplificatore.

Attualmente invece, per gli enti locali, l'articolo 2 del recente 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), ritornando alla versione originale del Peg (un atto esclusivamente finanziario in cui dettagliare i capitoli di bilancio assegnati ai singoli dirigenti/responsabili per la gestione delle risorse) e confermandolo 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.

Il Piano della Performance-PdP/Piano Esecutivo di Gestione-PEG/Piano degli Obiettivi-PdO per l'annualità 2022, cui integralmente si rimanda quale parte integrante e sostanziale di questa sottosezione, è reperibile dal sito web istituzionale nel portale [Amministrazione Trasparente](#) nella sezione [Performance/Piano della Performance](#).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione per il triennio 2023-2025 saranno prese in considerazione le seguenti, essendo previste e auspicate nel PIANO-TIPO per le Amministrazioni Pubbliche di cui al DM 132/2022,:

- 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;
- 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)
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,
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. 128 del 30/06/2022 è stato approvato il Piano di Azioni Positive 2022-2024 consultabile accedendo dal sito web istituzionale al portale "Amministrazione Trasparente" nella sezione Personale/Dotazione organica

Come indicato nel PIANO-TIPO approvato dal Ministero Dip. funz. pubbl. , decreto n.132/2022, 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 delle 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.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale che individua, tramite il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, e la strategia interna a ciascuna amministrazione fissata con i rispettivi Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

La legge 190/2012 impone ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno, entro le scadenze fissate dall'ANAC. Per gli Enti Locali, il piano è approvato, annualmente, dalla Giunta (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016), pubblicato in "amministrazione trasparente" e , come previsto dal comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012,

deve essere trasmesso all'ANAC attraverso il proprio applicativo.

Le misure anticorruzione previste da questa Amministrazione sono contenute nel [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza \(PTPCT\) 2022-2024](#), approvato e da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 28/04/2022 e reperibile dal sito web istituzionale nel portale [Amministrazione Trasparente](#) nella sezione [Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione](#). 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.

Nella seduta del Consiglio del 16 novembre 2022, Anac ha approvato definitivamente il **Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022**, che avrà validità per il prossimo triennio (2023-2025). Il testo è stato trasmesso al Comitato interministeriale e alla Conferenza unificata e, dopo il loro visto, diverrà operativo, presumibilmente dal mese di dicembre 2022.

Il Piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative, in particolare quelle legate all'utilizzo dei fondi PNRR.

Il Piano Nazionale Anticorruzione è articolato in una **parte generale** e in una parte speciale.

La prima contiene:

- indicazioni per la predisposizione nel PIAO della sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- i processi e le attività principali per individuare misure di prevenzione della corruzione;
- le indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- un approfondimento sul divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi che si configura come incompatibilità successiva.

La **parte speciale** è invece 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.

Tra le novità previste, va segnalato un rafforzamento dell'antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all'interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti. E' stato evidenziato nel Piano, infatti, il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione. Altro aspetto significativo del nuovo Piano è la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici. Quindi, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

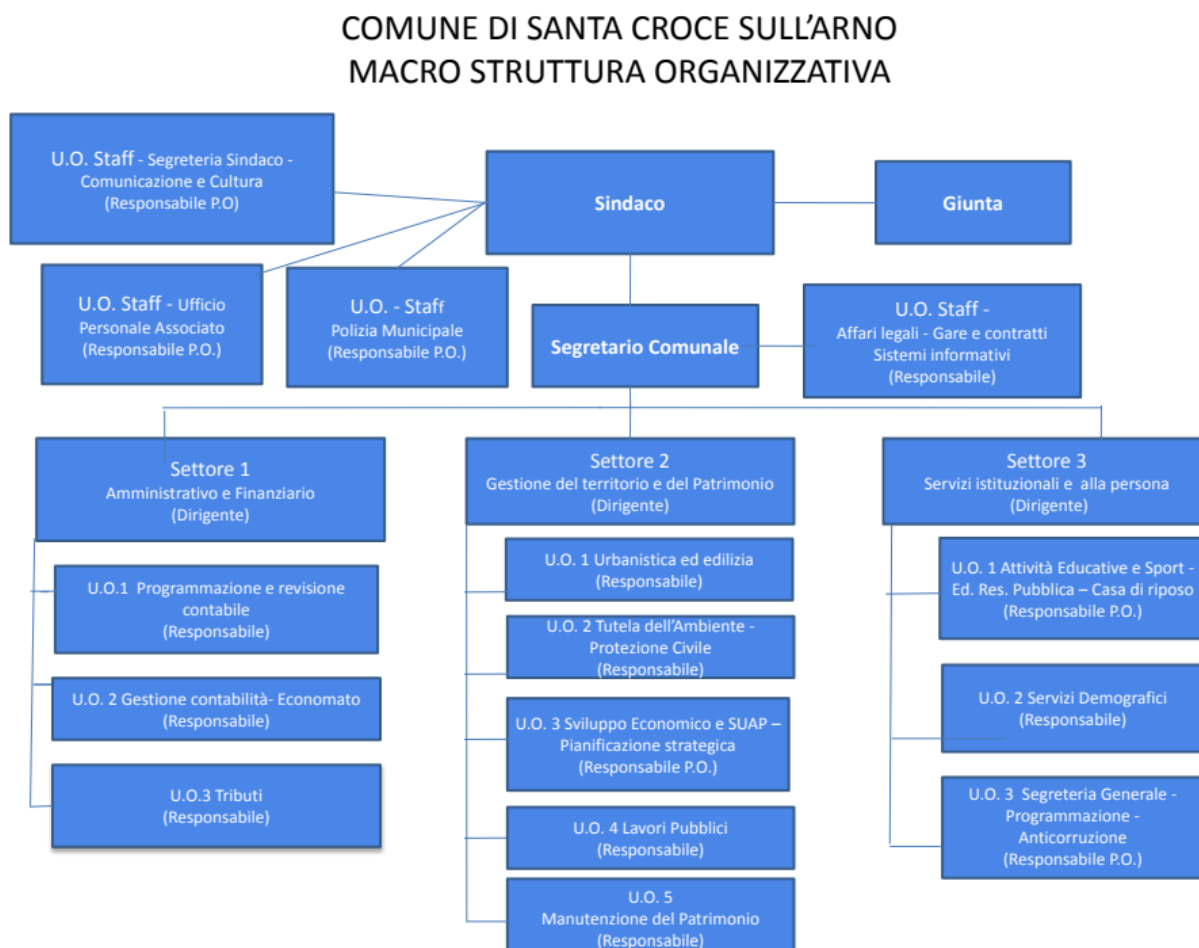
Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, Anac ha rivisto le modalità di pubblicazione: non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con la recente deliberazione della Giunta Comunale n. 227 del 24.11.2022 è stata portata a termine un'importante operazione di revisione della macrostruttura organizzativa dell'apparato amministrativo dell'Ente, con lo scopo, tra l'altro, di riordinare alcune unità operative e relative competenze a seguito della cessazione per varie motivazioni di personale, della reinternalizzazione di alcune funzioni aventi particolare valenza strategica all'interno dell'organizzazione e conseguentemente ridistribuire i carichi di lavoro secondo un'ottica di maggior efficienza e performance lavorativa.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Santa Croce sull'Arno risulta articolata come nel seguente grafico:



La macrostruttura dell'Ente verrà ulteriormente specificata con atti di micro-organizzazione posti in essere dai Dirigenti di Settore/PO Autonome di Staff e consultabili nel portale **Amministrazione Trasparente** nella sezione [Organizzazione/Articolazione uffici](#) e nel sito [web istituzionale](#).

3.2 P.O.L.A. E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A seguito della Pandemia da Covid-19 la disciplina del lavoro agile ha vissuto una rapida accelerazione. Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), un documento, introdotto dal legislatore con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio" n. 77 del 17 luglio 2020, che le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, per disciplinare le attività che possono essere svolte in modalità agile e le conseguenti modalità attuative, garantendo che i dipendenti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA ha poi il compito di raccogliere e disciplinare tutte le disposizioni in merito alle misure organizzative, ai requisiti tecnologici, ai percorsi formativi del personale e agli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Il fine ultimo dell'introduzione del POLA è quindi quello di disciplinare e rendere il lavoro agile non solo uno strumento per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche per cercare di migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

L'Amministrazione Comunale di Santa Croce sull'Arno, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro agile ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 21/10/2021, un Disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile, consultabile nel portale "**Amministrazione trasparente**", raggiungibile dal sito istituzionale dell'Ente, nella sezione **Personale/Dotazione organica** .

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)**, come recentemente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 209 del 10/11/2022 è reperibile dal sito web istituzionale nel portale "**Amministrazione Trasparente**" nella sezione **Personale/Dotazione organica**

I suoi contenuti dovranno essere aggiornati coerentemente alle indicazioni del D.M. 30 Giugno 2022 n.132 e specificatamente dovrà contenere i seguenti elementi:

- **Rappresentazione della 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;
- **Programmazione strategica delle risorse umane** 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 ottimizza l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e 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.
- **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 ed in termini di livello/inquadramento;

• **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 PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- j) stabilizzazioni.

• **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

In questa sezione devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Stante il carattere “pilota” che il PIAO assume in questa sede di prima applicazione, l'attività di monitoraggio non può che risentire, ovviamente, di tale profilo iniziale e si concretizza, in questa prima fase, in un rimando alle misure di controllo già disciplinate nei singoli atti confluiti nel PIAO, che dovrà poi essere integrato con ulteriori verifiche e attività di rendicontazione per valutare l'adozione di eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio della sottosezione **‘Valore pubblico’** e **‘Performance’** sarà svolto secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 150/2009, e in maniera coordinata con quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance dell'Ente (delibera di Giunta Comunale n. 146 del 05/08/2020),

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, approvati dal Consiglio Comunale a consuntivo in riferimento all'anno precedente, che evidenzierà i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate e nella Deliberazione di Giunta Comunale che approva le valutazioni di performance raggiunte dal Segretario e dai Dirigenti da parte del Nucleo di valutazione.

L'attività di monitoraggio della sottosezione **‘Rischi corruttivi e trasparenza’** si fonda sulle indicazioni periodiche ricevute dalle direttive e dalle comunicazioni dell'ANAC e su un monitoraggio costante riguardante tutte le fasi di gestione del rischio delle attività a maggior rischio corruttivo al fine di individuare i possibili scostamenti dagli obiettivi nonché gli eventuali cambiamenti sopravvenuti e gli opportuni e tempestivi correttivi da applicare in caso di possibili criticità.

Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

In relazione alla sezione 3 **‘Organizzazione e capitale umano’** il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio relativo all'attuazione delle disposizioni del P.O.L.A. e in materia di lavoro agile, sarà portato avanti sulla base di quanto stabilito negli stessi accordi individuali sottoscritti dal responsabile di settore/PO autonoma di staff con i singoli dipendenti circa le modalità e i criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dagli accordi stessi.

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 digital	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 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
	Deliberazione di Giunta Comunale che approva la valutazione del Segretario e dei Dirigenti operata dal Nucleo		Entro l'anno successivo
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	n 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 sulla base di quanto stabilito negli stessi accordi individuali sottoscritti dal Dirigente di settore/PO di staff con i singoli dipendenti secondo le modalità e i criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dagli accordi stessi	Disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile, G.M. n.165/2021	Periodico
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