

Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha la finalità di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

E' un documento unico di programmazione e *governance* che ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni racchiudendoli in un unico atto.

Fonti normative, soggetti obbligati e termini di adozione

Introdotta all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, si applica a tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Il termine per l'approvazione del PIAO è fissato al 31 gennaio di ogni anno. In caso di differimento del termine di approvazione del Bilancio, l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni. In sede di prima applicazione il termine deve intendersi al 31/12/2022.

Il 26 maggio 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame definitivo, il regolamento attuativo per l'operatività dell'istituto, poi adottato mediante Decreto del Presidente della Repubblica 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30-6-2022).

Il provvedimento individua e prevede l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO.

Il PIAO deve essere pubblicato nel sito internet istituzionale e inviato al Dipartimento della funzione pubblica, per la pubblicazione sul relativo portale.

Contenuti

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

L'articolo 6 del Decreto Reclutamento indica i suoi contenuti:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi stabiliti nell'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, poi, 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;
- 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.

Inoltre deve prevedere, 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, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- 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;
- 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;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano integrato di attività e organizzazione sostituisce dunque tutta una serie di atti che sono obbligatori per le pubbliche amministrazioni. In particolare, confluiscono nel PIAO, i piani:

- della performance;
- della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- del fabbisogno di personale;
- per il lavoro agile (conosciuto come POLA);
- per la formazione.

Finalità

Con il PIAO si avvia una riorganizzazione del sistema di pianificazione nelle Amministrazioni Pubbliche. L'obiettivo principale è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Struttura

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività. Lo schema tipo è stato definito in conferenza Unificata il 2 dicembre 2021 ed è stato successivamente corredato dalle Linee Guida emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, contenenti le istruzioni per la compilazione del PIAO;

Le sezioni sono state individuate come segue:

- **scheda anagrafica dell'amministrazione**, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
- **valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. In essa si inserisce 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. Per la

compilazione della sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le suddette Linee Guida;

- **organizzazione e capitale umano**, dove si esplicita il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- **monitoraggio**, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

PIAO DEL COMUNE DI CARMIGNANO – TRIENNIO 2022-2024

Si fa presente che, in attesa degli interventi normativi di armonizzazione degli strumenti programmatori, alcuni degli atti di programmazione sono già stati adottati dall'Ente in un approccio di convergenza sinergica verso la piena attuazione degli indirizzi strategici di mandato. Si ritiene che gli stessi possano, come già redatti, assolvere sostanzialmente alle finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici e che, conseguentemente, il PIAO 2022/2024 possa considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già assunti dal Comune di Carmignano in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021.

Ci si riferisce, nello specifico ai seguenti provvedimenti:

- Aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 – Approvazione. (Delib. G.C. n. 50 del 28/04/2022), contenente anche il Piano per la formazione obbligatoria del personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e legalità;
- Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. Assegnazione ai Responsabili di Servizio delle dotazioni finanziarie. (Delib. G.C. n. 22 del 10/03/2022);
- Piano degli obiettivi 2022 – Approvazione. (Delib. G.C. n. 65 del 19/05/2022), che assieme al DUP e al PEG costituisce il piano della performance dell'ente;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale (Delib. G.C. n. 2 del 26/01/2022) poi modificata per le necessità del corrente anno 2022. (Delib. G.C. n. 73 del 13/06/2022);
- Piano triennale delle Azioni Positive – Approvazione. (Delib. G.C. n. 4 del 26/01/2022);

Diversamente, nella sezione 3 sarà inserito anche il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (conosciuto come POLA) non approvato precedentemente.

Sezione 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CARMIGNANO (provincia di Prato)
Piazza Matteotti, 1 - 59015 Carmignano
PEC comune.carmignano@postacert.toscana.it
Centralino +39.055 875011
P. IVA 00255160970 - Codice Fiscale 01342090485
Sito istituzionale: www.comune.carmignano.po.it

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:

2.1 VALORE PUBBLICO

Partendo dal presupposto che gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e valorizzare il patrimonio in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale possa definirsi “Valore pubblico”, la Giunta Comunale, nell’ambito degli atti programmatici (Linee programmatiche di mandato, DUP e Piano degli obiettivi), ha inteso focalizzare l’attenzione sulle seguenti strategie per favorire la creazione di valore pubblico:

1. **Digitalizzazione per i cittadini e professionisti** mediante lo sviluppo e l’implementazione di reti informatiche dedicate
2. **Valorizzazione delle produzioni locali biologiche**
3. **Co-programmazione con il terzo settore e avvio dei procedimenti di co-progettazione** (servizi sociali nel settore dell’inclusione sociale, interventi socio-sanitari e socio-assistenziali, ecc.)

2.1.1 DIGITALIZZAZIONE PER I CITTADINI E PROFESSIONISTI MEDIANTE LO SVILUPPO E L’IMPLEMENTAZIONE DI RETI INFORMATICHE DEDICATE

Nel rispetto degli obiettivi di mandato e in linea con l’agenda digitale 2026 e l’agenda semplificazione 2026, il Valore Pubblico scaturito dalle azioni del PIAO nell’ambito della digitalizzazione per cittadini e professionisti corrisponde non solo ad una effettiva e reale digitalizzazione della P.A. che permetta la creazione di banche dati e archivi strutturati, standardizzati e fruibili in maniera trasversale in ottemperanza all’articolo 50 del D.Lgs. 82/2005, ma anche ad un tangibile snellimento delle procedure e dei processi che coinvolgono la cittadinanza.

Tale semplificazione avrà luogo a seguito di una reingegnerizzazione e riorganizzazione dei flussi di lavoro interni e delle interfacce logiche verso l’utenza che consentiranno uniformità di gestione, facilità di utilizzo, immediatezza e riconoscibilità nella fruizione giornaliera. Il riconoscimento basato su protocolli di sicurezza universalmente adottati (SPID, CIE, CNS) rafforzeranno il coinvolgimento di cittadini e professionisti e la completa digitalizzazione favorirà la certezza delle tempistiche e dei dati costruendo in tal modo una P.A. inclusiva del tessuto sociale.

La strategia da adottare poggia le sue basi sulla *vision* quinquennale di mandato, si raccorda sia con gli obiettivi sia con le linee di investimento legate al PNRR e si articola nei seguenti punti:

- Sviluppo di servizi erogati alla cittadinanza secondo le differenti categorie censite dalla Misura PNRR 1.4.1 (Domande con graduatoria, Richieste per Vantaggi economici, Permessi e Autorizzazioni, pagamenti dovuti) e protetti da autenticazione forte. Riorganizzazione dei processi a valle dei servizi erogati;
- Evoluzione delle Piattaforme appuntamenti e segnalazioni con l’inclusione delle funzionalità ad accesso SPID e completa integrazione con il sito istituzionale per garantire uniformità di esperienza utente;
- Incremento del numero di servizi di pagamento sulla piattaforma PAGOPA con il raggiungimento del cosiddetto obiettivo FULL PAGOPA;
- Incremento dei servizi pubblicati su APPIO con il raggiungimento del cosiddetto obiettivo FULL APPIO;
- Potenziamento piattaforma SUE con attivazione del servizio di accesso agli atti che estenderà la fruizione di un’esperienza *full digital* da parte dei professionisti;

- Qualifica del Comune quale ente autorizzato al rilascio dell'identità SPID alla cittadinanza per agevolare fattivamente l'ingresso del singolo cittadino nella società digitale e fruire dei servizi messi a disposizione;
- Progetto di digitalizzazione dei processi legati alle sanzioni del codice della strada;
- Ripensamento e riorganizzazione dei flussi di lavoro e dell'esperienza fornita al cittadino che garantisca affidabilità, immediatezza e semplicità sia per il pagamento del debito che nell'accesso ai dati personali.

I processi di riorganizzazione dei flussi di lavoro in chiave digitale e gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione sono rivolti a tutta la cittadinanza e ai professionisti che operano sul territorio. Sono individuabili quali ulteriori beneficiari delle azioni in obiettivo le altre PP.AA. che dovessero interoperare con i dati raccolti in formato digitale.

La strategia ricalca i tempi di attuazione degli avvisi PNRR declinati nell'ambito di "PADIGITALE2026" e si prevedono tempistiche di 21 mesi dall'approvazione dei finanziamenti e comunque non oltre la prima metà del 2024.

Il raggiungimento della strategia può essere misurato in maniera analitica attraverso indicatori numerici relativi ai vari progetti indicati:

- Numero di istanze pervenute dai servizi evoluti pubblicati on line e integrati nel sito web istituzionale;
- Rapporto tra i tempi di gestione delle istanze prima e dopo la riorganizzazione e digitalizzazione dei processi;
- Numero effettivo di pagamenti effettuati sulla piattaforma PAGOPA in un periodo di tempo predefinito in rapporto all'attuale utilizzo;
- Numero di identità digitali SPID attivate in un periodo di tempo predefinito;
- Verifica dei tempi di gestione delle sanzioni al codice della strada rapportati all'attuale organizzazione. Rapporto tra il numero di preavvisi pagati prima e dopo l'attuazione della strategia che permetterà di saldare il dovuto in maniera immediata anche tramite APPIO.

La strategia di innovazione e digitalizzazione compiuta fino ad oggi è frutto di una visione complessiva delle esigenze dell'ente e delle interazioni necessarie sia tra i dati che tra i processi che in molti casi sono trasversali ad uffici e settori e che richiedono il coordinamento e la supervisione dell'ufficio per la transizione al digitale. Queste le attuali baseline:

1. N° 3 servizi legati a richieste effettuabili on line ad accessi sicuro (SPID, CIE, CNS), compatibili con le linee guida di DESIGNERS ITALIA e integrati con il software di protocollo per fornire da remoto il numero di protocollo della richiesta inoltrata. Appuntamenti e segnalazioni non protetti da autenticazione;
2. N° 43 servizi di pagamento migrati su piattaforma PAGOPA;
3. N° 14 servizi attivati su APP IO;
4. Piattaforma SUE attivata e integrata con SPID, PAGOPA e protocollo informatico dell'ente;
5. La piattaforma di gestione delle sanzioni al codice della strada è limitata alla semplice attività di backoffice.

Il traguardo atteso è il raggiungimento della completa riorganizzazione dei flussi di lavoro per i quali è prevista una forte automazione atta alla semplificazione della gestione e al taglio dei tempi di processazione a beneficio dell'esperienza utente e della *customer satisfaction*. Parallelamente si tende al consolidamento e al rafforzamento delle piattaforme abilitanti quali SPID, PAGOPA, APPIO fino al raggiungimento del cosiddetto stato FULL PAGOPA e FULL APPIO. Ciò tenderà a rendere l'ente inclusivo e "permeabile" alle richieste e alle necessità dei cittadini nell'ottica del raggiungimento del paradigma "ONCE ONLY".

I dati saranno verificabili direttamente sul sito istituzionale in quanto i servizi che la strategia intende erogare saranno pubblicati e resi fruibili alla cittadinanza. I progetti finanziati dal PNRR riporteranno inoltre i dovuti riferimenti alla provenienza dei fondi stanziati come indicato nei relativi bandi.

2.1.2 VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI LOCALI BIOLOGICHE

L'impegno dell'Amministrazione Comunale nella salvaguardia del territorio e di chi lo abita è stato riconosciuto con l'attribuzione al Sindaco Edoardo Prestanti:

- del Premio Nazionale "Lombrico d'Oro" 2019, un riconoscimento per i sindaci che più si sono distinti per le loro azioni in difesa dell'ambiente e della salute dei comuni da loro amministrati;
- del premio di "Ambasciatore del territorio" 2019 di Legambiente, per le buone pratiche territoriali nella lotta contro l'uso di pesticidi in agricoltura, la tutela della salute pubblica e per l'impegno a favore della costruzione di uno sviluppo sostenibile

Il territorio di Carmignano è per due terzi territorio aperto, costituito da aree boscate vocate alla silvicoltura, ma soprattutto da zone con una forte e storica presenza agricola.

Due sono le colture prevalenti, l'olivo e la vite, che si distinguono per la loro qualità e per la loro storia, senza tralasciare una terza coltura, il cui valore simbolico e gastronomico è per il Comune caratterizzante, il "fico secco di Carmignano" eccellenza e presidio Slow Food.

Negli ultimi anni però, si va sviluppando una spinta a differenziare verso un ritorno alla policoltura di prodotti freschi (ortaggi) e secchi (legumi e cereali), così come cresce in modo esponenziale la diffusione di pratiche agricole naturali, biologiche e biodinamiche, tanto che il territorio di Carmignano è leader nel contesto della Provincia di Prato, come nel comprensorio del Montalbano per SAU (superficie agricola utile) biologica, con una percentuale record che supera il 45% del totale.

E' diffusa ormai la consapevolezza che l'agricoltura di questa collina non debba limitarsi alla coltivazione di olio e vino, senz'altri prodotti di punta molto apprezzati dal mercato, ma debba anche dare risposta, almeno in parte, alla forte domanda di produzioni agricole quali l'ortofrutta, i legumi, i cereali antichi, ecc.

L'agricoltura è sempre più orientata nel suo complesso, verso un approccio multifunzionale che abbraccia più sfere, dove al segmento rurale si va ad aggiungere pure quello del turismo, entrambi capisaldi dello sviluppo locale sostenibile, sia per la crescita occupazionale, che economica.

In questa direzione appare del tutto evidente come il sostegno alla crescita di una agricoltura e di una rete di coltivatori, mediante la creazione di nuovi sbocchi commerciali per i prodotti locali, è obiettivo cruciale per accompagnare la riconversione economica e occupazionale, ma anche per la tutela paesaggistica e storica di Carmignano.

Risultati frutto di un dialogo continuo fra pubblico e privato (aziende agricole, vinicole e piccoli produttori, consumatori compreso gli studenti delle scuole fruitori del servizio di refezione scolastica), è in questa ottica infatti che negli ultimi anni i decisori pubblici, mediante un attento ascolto delle realtà produttive locali, hanno indirizzato la pianificazione urbanistica con scelte a tutela delle aree a destinazione agricola, fornendo anche quelle possibilità di crescita diretta al ritorno di una nuova ruralità multifunzionale, come strumento di valorizzazione e tutela paesaggistica.

Ed è sempre in questa ottica che il Comune ha scelto la somministrazione di cibo locale e biologico per la mensa scolastica privilegiando agricoltura di alta qualità, salubre, e con filiera corta, il tutto legato da una forte cultura ed educazione all'alimentazione per gli studenti senza tralasciare la funzione educativa che comporta l'utilizzazione di cibo biologico locale per ogni studente della comunità carmignanese.

Il Consiglio Comunale ha approvato nel marzo 2022 l'accordo per la costituzione del **Distretto Biologico del Montalbano**, strumento di governance pubblica e privata, con il quale viene data forma e nuovo impulso all'alleanza fra produttori, operatori turistici, consumatori e pubblica amministrazione, diretta a creare un'area di sviluppo economico e occupazionale basata sulla creazione/rafforzamento di un'agricoltura biologica a filiera corta, e sul turismo sostenibile.

Per il perseguimento degli obiettivi sopra menzionati, l'Amministrazione Comunale ha attuato negli ultimi alcuni rilevanti progetti, tra i quali:

- **il progetto triennale Carmignano 2020 (attuato dal 2017 al 2020)**, finalizzato alla rigenerazione agricola e della tutela ambientale, promosso dalla Associazione Turistica Pro Loco di Carmignano, dalla Associazione BioDistretto del Montalbano, dalla Strada dei Vini di Carmignano e dei sapori tipici pratesi, con il patrocinio ed il contributo del Comune di Carmignano che si avvalso di un agronomo, esperto in biodiversità agraria e agroecologia, per le seguenti tematiche:

- Monitoraggio ambientale della presenza di pesticidi
- Supervisione agronomica per una agricoltura biologica, biodinamica e naturale
- Monitoraggio ambientale della presenza di pesticidi
- Ricostruiamo la campagna (cantieri didattici)
- Convegni e conferenze sull'agricoltura biologica e biodinamica
- realizzazione "Atlante delle produzioni naturali e tradizionali dei servizi e dell'ecoturismo a Carmignano"
- Azioni di monitoraggio della mosca degli ulivi
- Newsletter dedicata a tutti gli agricoltori

Per perseguire la realizzazione degli obiettivi del progetto "Carmignano 2020" e facilitare il percorso di tutela ambientale è stato attivato nel 2021 uno **Sportello Verde** per gli agricoltori del territorio che possono richiedere consulenze gratuite su:

- modalità di coltivazione e di allevamenti sostenibili e uso di prodotti fitosanitari
- bandi regionali e le opportunità di contributi Europei e Nazionali dedicati al mondo dell'agricoltura

- **Il progetto Biodiversamente Piana** Associazione denominato "**Comunità del cibo Biodiversamente Piana**", nato recentemente mediante l'adesione di soggetti pubblici, privati, associazioni di produttori e imprenditori locali, Onlus, ed altri soggetti che potranno aderire anche in futuro, ha lo scopo prioritario di conservare, incrementare e monitorare la biodiversità nelle aree della Piana Fiorentina attraverso lo sviluppo di un nuovo modello produttivo-economico-sociale, agro-ecologico, ponendo particolare attenzione ai temi della filiera corta e della biodiversità locale, del consumo consapevole e della lotta allo spreco alimentare, del ruolo innovativo delle mense scolastiche, dell'economia civile e circolare, della conservazione e custodia del paesaggio;

Le iniziative di promozione della Comunità saranno di vario genere: mostre, mercati, fiere, degustazioni, presentazione di prodotti di eccellenza di filiera corta della biodiversità locale, convegni, visite guidate.

Per il rilievo strategico che queste iniziative rivestono, inserite nel programma di mandato del Sindaco e, come tali, recepite dall'Amministrazione comunale attraverso l'adozione di atti di pianificazione e di programmazione, si intende diversificare la produzione e l'offerta di prodotti biologici che costituiscono in termini di qualità un'eccellenza o comunque una produzione di nicchia a filiera controllata e "a Km 0" che permette il mantenimento dei valori nutrizionali dei prodotti coltivati, coinvolgendo il maggior numero di aziende locali.

Attualmente le aziende e i produttori biologici presenti sul territorio comunale hanno raggiunto, su 1040 ettari di superficie coltivabile, una SAU controllata in Bio di 502 ettari (pari al 48,26%) con circa 30 aziende. Si prevede di sensibilizzare maggiormente la comunità dei produttori agricoli locali per aumentare ogni anno il numero delle aziende che intraprendono questo percorso virtuoso.

Le produzioni agricole, anche di piccola scala, costituiscono un volano di sviluppo per le nostre campagne, fonte di occupazione, in particolare giovanile, e utile strumento al contrasto dell'abbandono dei terreni incolti.

La sempre più diffusa sensibilizzazione dei cittadini sulle tematiche delle buone pratiche a tutela della biodiversità, dell'agricoltura biologica e della corretta alimentazione, potrà generare una crescente richiesta di mercato ed un migliore ritorno economico per gli operatori.

Attraverso il SIAN - Sistema Informativo Agricolo Nazionale è possibile consultare l'elenco provinciale degli operatori biologici. La piattaforma dell'Azienda Regionale Toscana ARTEA, consente di accedere alle informazioni sugli operatori biologici iscritti precedentemente all'attivazione del SIAN.

2.1.3 CO-PROGRAMMAZIONE CON IL TERZO SETTORE E AVVIO DEI PROCEDIMENTI DI CO-PROGETTAZIONE (servizi sociali nel settore dell'inclusione sociale, interventi socio-sanitari e socio-assistenziali, ecc.)

L'amministrazione comunale fermi restando gli strumenti di pianificazione e di programmazione previsti dalla legislazione vigente, ha attivato un percorso istruttorio partecipato e condiviso utile per l'assunzione delle proprie decisioni ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. 117/2017, in coerenza con i suoi obiettivi di mandato 2021/2024. In particolare, si tratta di procedimenti legati al sociale, ambiente e patrimonio e ambito turistico e ricreativo, finalizzati all'individuazione dei bisogni, nonché dei possibili percorsi attuativi, compresa la qualificazione della spesa a carico del bilancio pubblico, per effetto della possibile compartecipazione dei vari soggetti portatori d'interessi nell'ambito dell'eventuale e distinto procedimento di realizzazione degli interventi.

Il formale avvio delle procedure si è avuto con l'adozione della deliberazione G.C. n. 28 del 21/03/2022.

L'amministrazione comunale ha ritenuto, in fase di coprogrammazione, ragionevole e funzionale alla cura degli interessi pubblici che le sono attribuiti, consentire anche a soggetti diversi dagli ETS di fornire il proprio contributo di conoscenza e di proposta attraverso la forma della co-progettazione di cui al codice del Terzo settore, per una migliore contestualizzazione del tema e delle priorità, tenuto conto delle appartenenze e competenze di ciascun soggetto e anche per un possibile ampliamento delle potenzialità e risorse attivabili in risposta ai bisogni dei destinatari.

Il percorso è principalmente rivolto ad enti del Terzo settore, enti pubblici o altri organismi di diritto pubblico in possesso:

- dei requisiti di ordine generale previsti dall'art. 80 del D.Lgs. 50/2016 e applicati per analogia alla presente procedura;
- di un'esperienza documentabile da intendersi come esperienza sul territorio nell'ambito oggetto della coprogrammazione;
- di un interesse specifico, da intendersi come motivazione sulla base della quale il soggetto intende partecipare alla coprogrammazione e che può coincidere con uno apporto proattivo e qualificato in termini di conoscenza, risorse materiali o altro.

In termini generali i risultati della co-programmazione, a cui seguiranno specifici tavoli di co-progettazione, saranno destinati ai privati – in forma singola e/o associata - beneficiari dei singoli ambiti.

I lavori del tavolo di co-programmazione si svolgeranno nel periodo Maggio 2022/Settembre 2022 a seconda degli ambiti di intervento. A seguire, l'organizzazione delle fasi di co-progettazione per le singole attività, al fine di costituire gli appositi atti convenzionali entro il 31/12/2022 (con durata delle azioni anche nel pluriennale 2022-2024).

La coprogrammazione, in quanto istruttoria partecipata e condivisa, presuppone, oltre all'attuazione del più volte indicato principio di sussidiarietà orizzontale, un rapporto di leale collaborazione finalizzata alla costruzione di una relazione fra i partecipanti, improntata ai principi di buona fede, proattività e di reciprocità. Il Valore Pubblico sarebbe misurabile come equilibrio tra livelli di benessere compatibili ossia come incremento del numero delle attività realizzate nel periodo post-coprogrammazione rispetto alla partenza, alla percentuale aumentata di soggetti privati del terzo settore che collaborano con l'ente locale rispetto alla *baseline*.

La partenza (*baseline*) è rappresentata dalla mappa dell'offerta pubblica e privata, rilevando le tipologie di servizi presenti sul territorio, la loro localizzazione spaziale all'interno del Comune di Carmignano in modo da evidenziare eventuali aree territoriali scoperte, la tipologia degli interventi, la rete presente e quindi le connessioni tra soggetti anche informali del territorio. Si individuano i servizi e di interventi innovativi proposti dai diversi soggetti che possono concorrere al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'Amministrazione Comunale e delle priorità individuate, tenuto conto delle risorse pubbliche e private future che possono essere messe in campo per sostenere la rete dei servizi e degli interventi in maniera integrata.

Partendo dall'intenzione di costruire un clima di reciproca fiducia fra i partecipanti al Tavolo di coprogrammazione, quale espressione dell'esercizio di funzioni pubbliche in forma sussidiaria (anche in attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale sancito dall'art. 118, comma 4 della Costituzione), l'obiettivo finale per l'Amministrazione Comunale è quello di poter disporre, a conclusione di tale percorso, di elementi utili a consentirle di poter stabilire la tipologia di servizi da mettere in campo, le modalità di realizzazione nonché la forma di affidamento da adottare tra quelle oggi disponibili. Non ultima anche la realizzazione di una consulta permanente del terzo settore locale.

Il materiale raccolto e i verbali degli incontri del Tavolo di coprogrammazione sono oggetto di pubblicazione ad esclusione di eventuali contenuti qualificabili come segreti commerciali. A conclusione dei lavori verrà redatto un atto formale della Giunta comunale che ne definirà gli esiti.

2.2 PERFORMANCE

Come sopra accennato, il Comune di Carmignano ha già adottato il Piano della Performance. Alcuni degli obiettivi e indicatori di performance tengono direttamente conto delle strategie per la creazione del valore pubblico indicato nella Sezione 1.

Ne sono esempio, in particolare, i seguenti obiettivi:

- Settore 4:

obiettivo 5 "Analisi fattibilità sviluppo (autoprodotta) di un interfacciamento con ARPA di Regione Toscana per proteggere qualsiasi applicazione PHP con SPID (vedi comunicazione dati conducente, candidatura concorsi, sondaggi al pubblico)"

obiettivo 4 "Attuazione del flusso digitale dei verbali della PM, con adozione palmari per emissione verbale, integrazione con pagopa e con gestionale multe *Maggioli*"

obiettivo 1 "Predisposizione del nuovo manuale gestione documentale con regolamento protocollo nel rispetto delle linee guida AGID"

- Settore 1:

obiettivo 4 "Programmazione e realizzazione di attività e iniziative inerenti la rigenerazione agricola e la tutela ambientale (sportello agronomico, accordi con scuole secondarie di II grado). Supporto alle attività inerenti la costituzione del Distretto Biologico del Montalbano. Cura dei rapporti con le associazioni che promuovono i prodotti tipici del territorio e con quelle che perseguono la rigenerazione agricola, affiancando anche i produttori tipici per i quali al momento non esistono associazioni (es. olio extravergine d'oliva)"

- Settore 7:

diversi sono gli obiettivi del settore che interagiscono con il mondo del Terzo settore. L'associazionismo è molto attivo nel territorio e talvolta rappresenta il fulcro di numerose e importanti iniziative per la realtà locale.

Si rimanda, per completezza di informazione, alla allegata deliberazione ad oggetto “Piano degli obiettivi 2022 – Approvazione.” (Delib. G.C. n. 65 del 19/05/2022) (allegato n. 1), che assieme al DUP e al PEG relativo all’assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili di Settore, costituisce il piano della performance dell’ente, rappresentando che anche gli altri settori dell’Ente, per le funzioni e attività strumentali e di supporto ad essi attribuite, partecipano alla creazione e allo sviluppo del “Valore Pubblico”.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Come sopra accennato, fra gli atti di programmazione già adottati dall’Ente vi è anche l’aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022-2024.

Il documento, con i suoi allegati, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 28/04/2022.

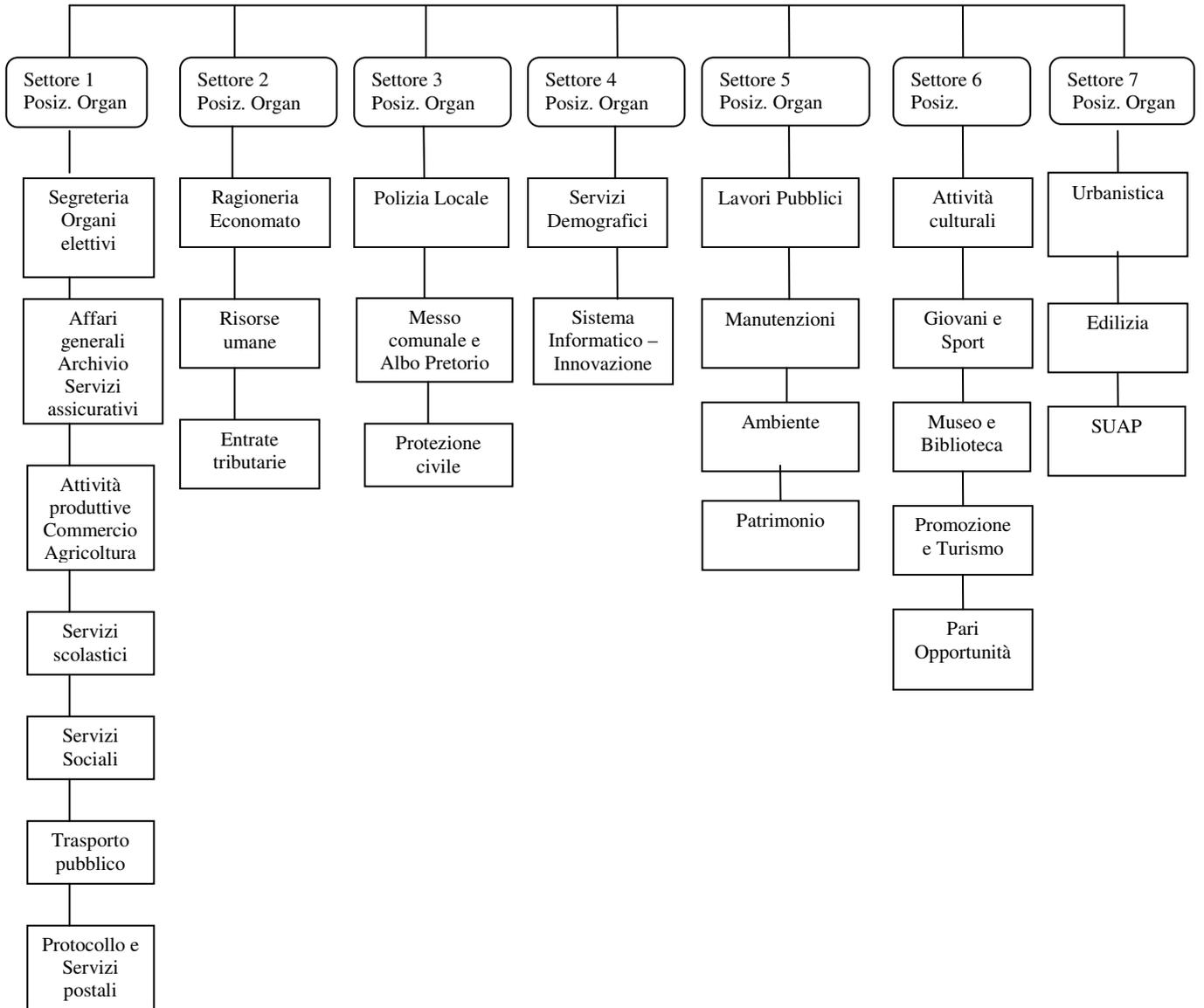
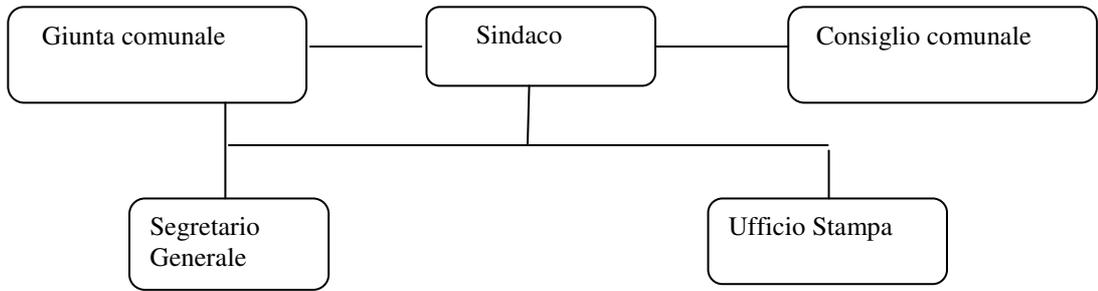
Si ritiene importante evidenziare che le strategie sopra descritte devono essere attuate tenendo conto delle misure organizzative previste nel Piano e nel rispetto dei corretti comportamenti del personale preposto, come stabilito dal DPR 26/2013 “Codice di comportamento” e dal nuovo Codice di comportamento integrativo del personale dipendente del Comune di Carmignano, approvato con deliberazione G.C. n. 9 del 3 febbraio 2022.

La deliberazione della Giunta Comunale n. 50/2022, esecutiva ai sensi di legge, si allega al presente documento quale parte integrante e sostanziale (allegato n. 2).

Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L’attuale struttura organizzativa del Comune di Carmignano, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 16/08/2022, è così articolata:



Il personale in servizio al 1° gennaio 2022 è il seguente:

Personale a tempo indeterminato:

Categoria	Posti ricoperti	Profilo Professionale
D	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza
	1	Istruttore Direttivo Informatico
	1	Istruttore Direttivo Contabile
	3	Istruttore Direttivo Assistente Sociale
	3	Istruttore Direttivo Tecnico
	1 part time 83,33%	Istruttore Direttivo Tecnico
	6	Istruttore Direttivo Amministrativo
C	6	Operatore di Vigilanza
	5	Istruttore Tecnico
	13	Istruttore Amministrativo
	1	Istruttore Informatico
	1	Istruttore Tecnico Capo Operaio
B3	5	Collaboratore Professionale Amministrativo
	1 part time 83,33%	Collaboratore Professionale Amministrativo
	1	Collaboratore Professionale Amm.vo Messo
	2	Collaboratore Professionale Autista Meccanico
	1	Collaboratore Professionale Autista Scuolabus
	3	Operatore Tecnico Specializzato Giardiniere
	2	Operatore Tecnico Specializzato Manutentore
B1	1 part time 55,56%	Esecutore Addetto Centralinista
	2	Esecutore Tecnico Qualificato Manutentore
	2	Esecutore Amministrativo
A	4	Operatore Qualificato addetto ai servizi vari
Totale	66	

Personale a tempo determinato

Categoria	Posti ricoperti	Profilo Professionale
D	1 part time 50%	Specialista della comunicazione e dell'informazione
Totale	1	

Le risorse umane attualmente sono così ripartite :

In Staff al Sindaco:	
Profilo professionale	unità di personale
Specialista della comunicazione e dell'informazione	1 (a tempo determinato)
Settore 1:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo amministrativo (Posizione Organizzativa)	1
Istruttore direttivo amministrativo	1
Esecutore amministrativo	1
Centralinista	1
Operatore qualificato addetto ai servizi vari	1
Settore 2:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo contabile (Posizione organizzativa)	1
Istruttore amministrativo	2
Collaboratore amministrativo	1
Operatore qualificato addetto ai servizi vari	1
Settore 3:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore Specialista di Vigilanza	1
Istruttori Operatori di Vigilanza	6
Collaboratore amministrativo Messo	1
Collaboratore amministrativo	2
Settore 4:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo informatico (Posizione organizzativa)	1
Istruttore Informatico	1
Istruttore amministrativo	3
Esecutore amministrativo	1
Settore 5:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo tecnico (Posizione organizzativa)	1
Istruttore direttivo tecnico	3
Istruttore direttivo amministrativo	1
Istruttore tecnico	5
Istruttore amministrativo	1
Istruttore Tecnico Capo Operaio	1
Collaboratore Amministrativo	3
Collaboratore Professionale Autista Meccanico	1
Operatore Tecnico Specializzato Giardiniere	3
Operatore Tecnico Specializzato Manutentore	2
Operatore qualificato addetto ai servizi vari	1
Settore 6:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo amministrativo (Posizione Organizzativa)	1
Istruttore amministrativo	4
Operatore qualificato addetto ai servizi vari	1
Settore 7:	
Profilo professionale	unità di personale
Istruttore direttivo amministrativo (Posizione Organizzativa)	1
Istruttore direttivo Assistente Sociale	3
Istruttore amministrativo	3
Collaboratore Professionale Autista Scuolabus	1
Collaboratore Professionale Autista Meccanico	2

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra gli strumenti ai quali si è fatto ricorso per il contenimento della pandemia, il lavoro agile ha assunto un rilievo determinante che ne ha comportato un'ampia diffusione, sconosciuta in precedenza.

Non solo nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, esso si è caratterizzato, da un lato, per la funzione ulteriore che ha assunto - quale misura a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché di salvaguardia della salute pubblica - e, dall'altro, per la disciplina semplificata che ne è stata dettata, rispetto alle prescrizioni normative istitutive previste dall'art. 14 della Legge 124/2015 e dalla legge n. 81/2017, che regola tale strumento. La prima Direttiva Ministeriale adottata al riguardo (n. 3 del 1° giugno 2017) definiva le linee guida per l'adozione di misure di organizzazione per la promozione e sviluppo del lavoro agile, con particolare attenzione ai profili concernenti le infrastrutture tecnologiche e la protezione dei dati; la misurazione e la valutazione della performance; la salute e la sicurezza sul lavoro.

Durante la pandemia, il lavoro agile è stato attuato nella forma di *home working*, perché la prestazione di lavoro è stata svolta presso il domicilio del lavoratore, principalmente o a giorni alterni, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente e a seconda della diversa gravità delle fasi della pandemia e delle ordinanze sanitarie di volta in volta adottate dal Governo. Nel periodo di emergenza sanitaria non si è reso necessario sottoscrivere un patto individuale, accessorio al contratto di lavoro subordinato, operando così la deroga più rilevante alla normativa generale sul lavoro agile, in quanto la sua introduzione è stata rimessa al potere unilaterale delle pubbliche amministrazioni. Nella fase pandemica il lavoro agile ha evidenziato potenzialità e limiti cui hanno posto rimedio l'adozione di circolari e direttive ministeriali rivolte a tutte le amministrazioni pubbliche che hanno fissato anche le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, disciplinato le modalità operative del lavoro agile e, più in generale, quelle relative alla organizzazione degli uffici in modo da assicurare adeguati livelli di performance.

In ultimo, il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021, ha stabilito che *“con riferimento alle prestazioni lavorative svolte a distanza occorre definire, nei futuri contratti collettivi nazionali, una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata”*. La contrattazione collettiva dovrà quindi disciplinare aspetti del rapporto di lavoro, delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali (ad es. le fasce di contattabilità, il diritto alla disconnessione, il diritto alla formazione specifica, il regime dei permessi e delle assenze, delle relazioni sindacali e dei diritti sindacali nonché gli altri istituti che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza). Ad oggi è stata approvata l'ipotesi del nuov CCNL.

Nelle more dell'introduzione di tale disciplina negoziale si sono susseguiti interventi regolativi diretti a favorire il rientro dei dipendenti nelle sedi di lavoro, attuando, dunque, un progressivo ridimensionamento del ricorso al lavoro agile nella modalità emergenziale per *“consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità”*, così da offrire *“il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie”*, in particolare con riferimento alle attività connesse all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, fatta eccezione per i lavoratori c.d. fragili. Si tratta dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita”, nonché dei lavoratori con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992. che possono continuare a lavorare in smart-working secondo i determinati criteri fissati dalla Legge.

Con successivo D.M. dell'ottobre 2021 sono state emanate le nuove Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. In esse si ribadisce che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e si prevedono una serie di condizionalità per le amministrazioni che intendano farvi ricorso nelle more della regolamentazione contrattuale e della predisposizione dei Piani integrati di attività e organizzazione (PIAO), da redigere ed approvare (a regime) entro il 31 gennaio di ogni anno, come già i Piani organizzativi per il lavoro agile (POLA), che i primi sono destinati a sostituire, recependone i contenuti.

Tra le diverse condizionalità previste figurano la disponibilità di piattaforme digitali o *cloud*, o comunque di strumenti tecnologici idonei; la definizione di piani di smaltimento degli arretrati; l'adozione del principio di rotazione dei lavoratori e l'individuazione dei contenuti necessari dell'accordo individuale, come la previsione di specifici obiettivi per la prestazione da rendere in modalità agile. Quindi il lavoro agile diventa uno strumento virtuoso e responsabile per contemperare le esigenze organizzative delle aziende e delle pubbliche amministrazioni, salvaguardando il diritto dei cittadini a non subire pregiudizio nella fruizione dei servizi, teso ad incrementare l'efficienza e la produttività e a garantire equilibrio fra vita professionale e vita privata dei loro dipendenti.

A regime il POLA costituirà una sezione del PIAO da aggiornare secondo una logica di scorrimento programmatico.

Nel Comune di Carmignano, la necessità di confrontarsi concretamente con una modalità organizzativa di lavoro diversa durante la pandemia ha obbligato ad un ripensamento generale della gestione dei servizi cercando, da un lato, di mantenerne gli standard quali-quantitativi già raggiunti e creando altre modalità di soddisfacimento dei servizi e dell'utenza con aumento dell'efficacia, se e dove possibile; dall'altro lato si è cercato di promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Sotto il profilo organizzativo la Giunta Comunale, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella della continuità dell'azione amministrativa, con deliberazione n. 28 del 12/03/2020 aveva dato mandato al Responsabile del 2° Settore "Servizi finanziari e Personale" di individuare modalità semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile del personale dipendente, escludendo dalla possibilità di utilizzo della misura alcune tipologie di lavoratori per le specifiche mansioni dagli stessi svolti, comportanti la necessità di presenza fisica continuativa in ufficio quale elemento indispensabile al fine dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Laddove la normativa permetteva l'esercizio di facoltà organizzative, il Segretario Generale ha impartito le seguenti direttive:

- *"Attuazione modalità organizzative di cui all'art. 3 commi 3 e 4 del D.P.C.M. 24 Ottobre 2020 - Direttiva"*;

- *"Nuove modalità attuative del c.d. "smart working" a seguito del D.P.C.M. 3/11/2020."* (prot.15432 del 5.11.20) per focalizzare l'attenzione su alcune disposizioni innovative rispetto alla precedente direttiva e ha sensibilizzato sulla loro osservanza.

Parallelamente sono stati approntati i protocolli per la sicurezza dei lavoratori e dell'utenza.

L'attuazione delle misure emergenziali volte ad assicurare lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, pur con le inevitabili difficoltà derivanti dall'applicazione di misure normative richiedenti una celere riorganizzazione dell'ente, sono state accompagnate dalla reciproca soddisfazione degli amministratori e dei lavoratori.

Il progressivo perfezionamento nel corso del periodo pandemico delle modalità di erogazione delle prestazioni in regime di lavoro agile ha determinato una sostanziale continuità nella erogazione

delle funzioni e dei servizi comunali convincendo l'attuale Amministrazione a perseguire lo sviluppo del lavoro agile a prescindere dai profili sanitari legati alla pandemia, attualmente in fase recessiva.

Il lavoro agile si sta dunque progressivamente trasformando in una modalità di lavoro che, rispettando le esigenze dell'utenza, valorizza il ruolo dei dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa da remoto, connotata dallo svolgimento del lavoro per obiettivi, da un livello di autonomia maggiore in cambio di una responsabilizzazione sui risultati mediante l'utilizzo e le opportunità offerte dalla tecnologia e conciliando i tempi di vita e di lavoro.

Le innovazioni legislative apportate, da ultimo, con il D.L. 19 maggio 2020 n. 34 all'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, prendono atto del contesto evolutivo prevedendo, quale modalità di attuazione del lavoro agile in forma ordinaria, lo strumento, facoltativo, del POLA il quale *"...individua le modalità attuative del lavoro agile, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli 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, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative..."*.

A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi del DPCM 23/09/2021, è quella svolta in presenza. A partire da tale data l'Amministrazione comunale ha proceduto alla stipula degli accordi individuali, con i dipendenti interessati a proseguire in modalità agile.

In conseguenza della stabilizzazione del quadro normativo in materia di lavoro agile l'Amministrazione comunale ha quindi deciso di procedere all'adozione del POLA previo confronto con le Organizzazioni Sindacali per valutare principalmente i seguenti fattori strategici evidenziati, tra l'altro, nel paragrafo 1.1 delle *"Linee guida sul POLA e indicatori di Performance"* emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- Flessibilità dei modelli organizzativi
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro
- Responsabilizzazione sui risultati
- Benessere del lavoratore
- Utilità per l'amministrazione
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive
- Equilibrio in una logica che permetta all'amministrazione di conseguire i propri obiettivi e ai lavoratori di migliorare la capacità di armonizzare sfera professionale e privata.

L'analisi e lo sviluppo dei suddetti fattori sono contenuti nel POLA del Comune di Carmignano che costituisce allegato parte integrante del presente documento (allegato n. 3).

Il POLA sarà oggetto di modifiche annuali al fine di migliorare progressivamente la recente esperienza del lavoro agile in relazione alle funzioni svolte e ai servizi comunali erogati, alle

competenze professionali sviluppate dal personale dipendente e nel rispetto dei tempi di conciliazione vita – lavoro.

Sarà altresì prevista l'adozione di misure in materia di efficientamento energetico attraverso l'adozione di apposite direttive del Segretario Generale e dei Responsabili.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'analisi del contesto interno, inserita peraltro nella sopra citata deliberazione G.C. relativa all'aggiornamento del PTPCT 2022/2024, evidenzia una oggettiva carenza delle risorse umane, diffusa in tutti i settori.

Per la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, la Giunta comunale ha tenuto conto dei criteri sotto indicati:

- razionalizzazione e potenziamento della struttura tecnico – amministrativa attraverso un monitoraggio permanente dell'organizzazione comunale;
- valutazione dell'eventuale gestione associata di alcuni servizi comunali con comuni limitrofi, ove ciò produca miglioramento, anche economico, nella gestione degli stessi e un miglior servizio per gli utenti;
- monitoraggio dei posti da riservare alle categorie protette di cui alla legge 68 del 12/03/1999.

Il nuovo regime sulle determinazioni delle capacità assunzionali, entrato in vigore a partire dal 20/4/2020 stabilisce che le previgenti regole del *turn over* siano sostituite da un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in base ai criteri dettati dalla citata normativa e ai dati anagrafici e contabili, questo Ente fa parte della fascia f) della tabella 1 (art. 4) e della tabella 2 (art. 5) del DPCM 17/03/2020 e quindi rientra tra gli Enti cosiddetti *virtuosi* che possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato.

Il Piano delle assunzioni per il corrente anno, prevede l'assunzione di risorse umane per la copertura dei seguenti posti vacanti:

- n. 2 Istruttore Amministrativo – Cat. C;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- n. 2 Collaboratore Professionale Autista Meccanico – Cat. B3;
- n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza – Cat. D;
- n. 1 Istruttore di vigilanza (a tempo determinato) – Cat. C;
- n. 1 Specialista in attività museali (a tempo determinato) – Cat. D.

Mentre quello degli anni successivi interesserà, per l'anno 2023, la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) e per l'anno 2024 la copertura di n. 2 unità a tempo indeterminato nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo – Cat. C.

Le modalità di copertura dei posti è indicata nella deliberazione già adottata dall'Ente per la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale (delib. G.C. n. 2 del 26/01/2022), successivamente modificata limitatamente al fabbisogno del personale per le necessità del corrente anno 2022 (delib. G.C. n. 73 del 13/06/2022).

Si rimanda per completezza di informazione alle suindicate deliberazioni allegate al presente documento (rispettivamente allegati n. 4 e 5).

3.3.1 Formazione del personale

I percorsi di formazione ed aggiornamento già svolti in questi anni di pandemia esclusivamente on line, sono stati organizzati e condivisi con i Responsabili sia sui temi più direttamente afferenti alle singole specifiche competenze che sulle tematiche della prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sull'etica e legalità sotto il coordinamento del Segretario Generale. Sulla base di tale esperienza e dell'elevato indice di gradimento del personale sono stati confermati i corsi formativi disponibili sulla piattaforma telematica della Fondazione IFEL, i cui docenti accreditati vantano una pluriennale esperienza sulle problematiche degli enti locali.

L'obiettivo che si intende perseguire è quello di un costante aggiornamento del personale dipendente per riqualificare e potenziare le competenze tecniche specifiche e quelle trasversali.

Inoltre si prevedono corsi di formazione periodici sulla sicurezza nei luoghi di lavoro che rivestono carattere obbligatorio; corsi di aggiornamento ed analisi delle novità legislative in materia di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, sull'etica e la legalità che rivestono anch'essi carattere obbligatorio.

In aggiunta a questi ogni Responsabile di Settore avvanzerà delle proposte in ordine alle necessità formative da sottoporre ai propri dipendenti in considerazione della costante ed inesauribile produzione normativa.

L'esperienza del lavoro da remoto ha fatto emergere alcune criticità per le quali saranno previsti alcuni percorsi specifici sulle competenze informatiche avanzate e di base da completarsi nel corso del corrente anno e sulle opportunità offerte dai bandi Pnrr.

Prevalentemente per l'anno 2022, un'altra parte del percorso formativo sarà incentrata su temi e sulle competenze che acquistano particolare rilevanza nel lavoro agile quali: riconoscere le differenze individuali e la motivazione nel contesto pubblico, la comunicazione interpersonale e il feedback e, per i Responsabili di Settore, la gestione del gruppo e del conflitto, la gestione della delega, il modello di leadership pubblica.

Obiettivo dell'Amministrazione è quello di implementare tali percorsi formativi anche negli anni a venire per promuovere comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa e tecnologica, alla fiducia e verso una maggiore capacità di delega da parte dei Responsabili e di orientamento ai risultati.

Il Piano di formazione per il triennio 2022-2024 è così articolato:

Materie/argomenti formativi	Personale destinatario	Soggetti formatori	Modalità di svolgimento dei corsi formativi	Tipologia di formazione	2022	2023	2024
Prevenzione della corruzione *	Responsabili e tutti i dipendenti	IFEL Fondazione Anci	webinar	Formazione obbligatoria	x	x	x
Trasparenza *	Responsabili e tutti i dipendenti	IFEL Fondazione Anci	webinar	Formazione obbligatoria	x	x	x
Etica e legalità * Codice Comportamento	Responsabili e tutti i dipendenti	IFEL Fondazione Anci Segretario Generale	webinar In house	Formazione obbligatoria	x	x	x
Sicurezza luoghi lavoro **	Responsabili e tutti i dipendenti	Gruppo Consilia srl	On-line / in presenza	Formazione obbligatoria	x	x	x
Specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione		Predisposizione e divulgazione a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica					

Potenziamento competenze informatiche di base e avanzate; innovazione tecnologica	- Responsabili - Dipendenti che ne fanno richiesta o individuati dai Responsabili	Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x	x	x
Bandi PNRR	Dipendenti individuati dai Responsabili	Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x	x	x
Sviluppo competenze lavoro agile	Dipendenti di volta in volta autorizzati a svolgere lavoro agile	Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x	x	x
Lavoro agile: - gestione del gruppo e del conflitto - gestione della delega - modello di leadership pubblica	Responsabili di Settore	Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x	x Se non svolto nel 2022 o per i nuovi incarichi	x Se non svolto nel 2022 o per i nuovi incarichi
Corsi specifici in relazione all'applicazione di novità legislative e regolamentari		Da individuare	On-line / in presenza	Formazione facoltativa	x		

* = vedasi allegato al PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 50/2022.

** = nel rispetto delle periodicità previste dal D.Lgs. n. 81/2005 in relazione ai profili professionali e alle mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente.

Sulla base dell'esperienza pregressa, si conferma, in via prevalente, la scelta di corsi online reperibili in modalità webinar sul sito IFEL. In passato questa scelta ha consentito maggiore libertà di formazione ai dipendenti interessati che hanno potuto fruire dei corsi in modalità asincrona interrompendoli e riprendendoli in autonomia per completarli in qualsiasi momento. Ciò ha permesso di portare avanti anche la propria attività lavorativa. Inoltre, stante l'esiguo stanziamento di risorse economiche per la formazione - la somma complessivamente destinata alla formazione annuale è pari a Euro 4.700,00, la possibilità di attingere ai corsi IFEL è pienamente vantaggiosa in quanto la piattaforma è gratuita.

Sezione 4. MONITORAGGIO

La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti per le sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avverrà con le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009; quello della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza", secondo le indicazioni dell'ANAC e quello della sezione "Organizzazione e capitale umano" sarà svolto in coerenza con gli obiettivi di performance, dal Nucleo di Valutazione del Comune di Carmignano.

Per la sottosezione "Valore pubblico" gli indicatori di risultato e il valore atteso sono stati indicati in ogni obiettivo strategico, In sede di primo monitoraggio saranno riassunti in tabelle o altri fogli di lavoro e l'Amministrazione valuterà l'utilità di altri eventuali strumenti di monitoraggio.

Per gli indicatori di Performance, gli stessi sono contenuti nella deliberazione (delib. G.C. n. 65 del 19/05/2022), mentre gli indicatori per il programma di sviluppo del lavoro agile sono riportati in formato tabellare nel documento dedicato a Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).

Le modalità di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono state approvate, in ultimo, con il PTPCT 2021-2023. Si ritiene che lo strumento predisposto, compilato dai Responsabili di Settore, sia idoneo e rispettoso delle indicazioni fornite dall'Autorità.

Infine, per i servizi all'utenza è in fase di sviluppo un questionario per misurare la *customer satisfaction*.