

Comune di Barberino di Mugello
(Città metropolitana di Firenze)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**COMUNE DI BARBERINO DI
MUGELLO**

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Barberino di Mugello (Città Metropolitana di Firenze)

Viale della Repubblica n. 24 CAP 50031

Codice fiscale e Partita Iva 00649380482

Numero abitanti al 31.12.2021: 10.882

Numero dipendenti di ruolo al 31.12.2021: 56

Sito internet: <https://www.comunebarberino.it/>

Email: urp@comune.barberino-di-mugello.fi.it

Pec: barberino-di-mugello@postacert.toscana.it

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione: 2.1 Valore pubblico	<p>La creazione di valore pubblico per il Comune di Barberino di Mugello avviene attraverso i documenti di programmazione approvati con la previgente impostazione che danno attuazione alle linee programmatiche da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2019-2024, approvate con deliberazione di Consiglio comunale n. 60 del 26.9.2019 ad oggetto "Presenza d'atto delle linee programmatiche di mandato 2019-2024".</p> <p>Il documento a cui fare riferimento per la programmazione 2022-2024 è il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP), approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 70 del 30.12.2021 (contenente anche il piano triennale dell'informatica 2022-2024 per il Comune di Barberino di Mugello).</p> <p>Sulla scorta delle previsioni del programma di mandato per il quinquennio 2019- 2024, la Sezione strategica del DUP prevede gli indirizzi più rilevanti nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Associazionismo e sport2. Educazione, salute e sostegno sociale3. Rapporto con i cittadini, cultura e identità4. Territorio e sviluppo del: valorizzazione dei centri storici e turismo5. Territorio e futuro: Lago di Bilancino e Cafaggiolo6. Ambiente e governo del territorio <p>Gli obiettivi strategici del mandato amministrativo 2019-2024 sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Mantenimento dell'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati all'utenza esterna ed interna, in una situazione di forte emergenza;b) Potenziamento delle entrate e ridimensionamento delle spese;c) Processo di transizione al digitale;d) Gestione grandi opere di rilevanza nazionale.

<p>Sottosezione di programmazione: 2.2 Performance</p>	<p>Secondo l'art. 4 della Disciplina della Misurazione e valutazione della Performance, approvata con delibera GC n. 117 del 20.12.2011, e modificata successivamente con Delibere Gc nn. 67/2014 e 86/2014, il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e il Piano della performance sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che rappresenta l'attuazione in termini di obiettivi operativi e di performance delle previsioni del Documento unico di programmazione.</p> <p>Il PEG 2022 si compone di una parte finanziaria (approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 20.1.2022) e di una parte descrittiva (approvata con deliberazioni di Giunta comunale n. 86 del 08.9.2022 e n. 100 del 17.11.2022).</p> <p>Nel PEG - parte finanziaria, nei capitoli vengono dettagliate le risorse finanziarie in entrata ed in uscita assegnate a ciascun responsabile di servizio.</p> <p>Nel PEG - parte descrittiva, sono individuati gli obiettivi assegnati a ciascuno dei 4 Settori in cui si articola l'Ente.</p> <p>Il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contiene gli obiettivi che i Responsabili dei Settori hanno assegnato per l'anno in corso ai Responsabili degli Uffici e ai dipendenti facenti parte degli stessi.</p> <p>L'ente ha approvato con delibera di Giunta comunale n. 158 del 28.11.2019 il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021. Per il triennio 2022-2024 è confermata la programmazione delle azioni destinate a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere contenuti nella medesima delibera, che non sono state perseguite nel triennio precedente dato lo stato di forte emergenza in cui ha versato l'Ente a seguito del sisma del 2019 e della pandemia del 2020. Nel dettaglio:</p> <p><u>Obiettivo 1: Valorizzazione del benessere organizzativo e del buon clima lavorativo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Azione 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO - L'Ente si propone la realizzazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sul benessere organizzativo sul modello elaborato dall'ANAC; le risultanze di tale indagine e degli altri percorsi attivati in merito saranno restituite al CUG; • Azione 2: BENESSERE AMBIENTALE - L'Ente si propone di verificare il benessere ambientale con coinvolgimento del Servizio di prevenzione e protezione (ergonomia delle postazioni lavorative, microclima, ecc). • Azione 3: COOPERAZIONE E COORDINAMENTO TRA DIPENDENTI - realizzazione di iniziative formative attraverso formatori esperti in materia di gestione dei conflitti e team building. • Azione 4: ORGANIZZAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL LAVORO - L'Ente si impegna a verificare la possibilità di migliorare le condizioni organizzative al fine di correggere eventuali squilibri nelle competenze e nell'assegnazione di compiti e mansioni ai lavoratori e alle lavoratrici, al fine di ottenere livelli di performance individuali e quindi organizzativi migliori, ed un miglioramento del clima lavorativo. <p><u>Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</u></p>
---	--

- Azione 5: ARTICOLAZIONE SPAZIO-TEMPORALE DEL LAVORO – Al fine di tutelare situazioni di svantaggio personale dei lavoratori o delle lavoratrici, legate o non alle cure parentali, l'Ente si propone di definire delle linee guida che permettano ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di articolazioni dell'orario di lavoro che rispondano alle esigenze di cui sopra, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono, non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'Ente si propone altresì l'adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro da remoto o del lavoro agile (c.d. smart working), previa definizione delle mansioni lavorabili a distanza.

Obiettivo 3: Valorizzazione delle competenze di entrambi i generi

- Azione 6: CUG - Promozione del ruolo e delle attività del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, attraverso un'attività di collaborazione e cooperazione con l'Ente negli ambiti di competenza;
- Azione 7: FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - Il Piano formativo deve tener conto dell'esigenza di garantire l'uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati; l'Ente garantisce inoltre la parità di accesso agli strumenti di aggiornamento professionale (abbonamenti, biblioteca digitale, ecc
- Azione 8: INCENTIVAZIONE DEI PROCESSI DI MOBILITA' INTERNA - Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni valutando le eventuali richieste di mobilità interna presentate in tal senso. L'Ente si propone anche l'utilizzo dello strumento in parola per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza, la formazione e le attitudini possedute dal personale.
- Azione 9: PARI OPPORTUNITA' NELLE ASSUNZIONI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA - Nelle commissioni di concorso e/o di selezione in senso lato viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun sesso. Nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, garantendo sostanziale parità tra i generi.
- Azione 10: DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE - L'Ente si propone, di sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema delle pari opportunità, attraverso incontri/seminari sul tema, da coordinare assieme al CUG.

<p>Sottosezione di programmazione: 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Sulla base degli obiettivi strategici contenuti nel DUP 2022-2024, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione di n. 39 del 28/4/2022.</p> <p>Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022-2024 (PTPCT) è stato redatto secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019 costituente atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni. In particolare si è tenuto conto delle <i>“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”</i>, costituente allegato 1 al PNA suddetto, e dei recenti <i>“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”</i> approvati dall'ANAC nel febbraio 2022.</p> <p>Il PTPCT si compone di:</p> <ul style="list-style-type: none">- documento principale che si articola in 1. Parte generale; 2. Analisi del contesto; 3. Valutazione del rischio; 4. Trattamento del rischio; 4.1 Misure specifiche di prevenzione e controllo; 5. Misure generali: elementi essenziali; 6. Trasparenza; 7. Monitoraggio e riesame;- Allegato A. Mappatura dei processi e catalogo dei rischi;- Allegato B. Analisi dei rischi;- Allegato C. Individuazione e programmazione delle misure;- Allegato D. Trasparenza - Elenco degli obblighi di Pubblicazione.
--	---

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di programmazione: 3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 24 del 04.3.2021.</p> <p>L'organigramma si articola in un ufficio di staff e 4 settori, che si articolano a loro volta in uffici, come di seguito dettagliato:</p> <p>Ufficio di Staff del Sindaco</p> <p>Settore Programmazione e Risorse: Ufficio Finanziario Ufficio Tributi Ufficio Personale</p> <p>Settore Servizi Amministrativi: Ufficio di Direzione Generale ed Affari Legali Ufficio Segreteria e Procollo Ufficio Servizi Demografici Ufficio CED e SIT Ufficio URP</p> <p>Settore Servizi al Cittadino: Ufficio Cultura e Sport Ufficio Istruzione e Sociale Ufficio Sviluppo Economico</p> <p>Settore Tecnico: Ufficio Urbanistica Ufficio Edilizia Ufficio Opere Pubbliche Ufficio Patrimonio Ufficio Ambiente Ufficio Segreteria del Settore Ufficio Sisma</p> <p>La dotazione organica vigente al 31.12.2021 come da Determinazione di ricognizione n. 92 del 01/02/2022, prevede: 29 posti in categoria D 24.5 posti in categoria C (24 a tempo pieno e 1 part time 50%) 21.61 posti in categoria B (21 a tempo pieno e 1 part time 61.11%) 1 posto in categoria categoria B1 (2 part time 50%) 76.11 posti totali previsti in dotazione organica</p>

<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Nell'Ente, a seguito del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8/10/2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni", con deliberazione n. 3 del 13/1/2022 è stato autorizzato il ricorso all'utilizzo del lavoro agile per situazioni legate all'emergenza sanitaria in corso, rimettendo all'autonoma valutazione dei singoli responsabili di settore la decisione di stipulare o meno accordi di lavoro agile con i lavoratori che ne avessero fatto richiesta ed è stato approvato uno schema di accordo individuale.</p> <p>Premessi i seguenti requisiti generali per l'autorizzazione allo svolgimento di lavoro agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non arrecare pregiudizio agli uffici o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti; - prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza e rotazione del personale; - uso di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati; - assenza di lavoro arretrato; - dotazione al personale interessato di apparati tecnologici adeguati; - sottoscrizione dell'accordo individuale secondo lo schema approvato. <p>Sono rimessi al confronto con la Parte sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività che possono svolgersi in modalità agile/da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.</p> <p>Si prevede nell'anno 2023, a seguito di detto confronto, di provvedere a regolamentare l'istituto, fino a tale data si prorogano i provvedimenti che autorizzano il ricorso al lavoro agile, fatto salvo eventuali nuovi provvedimenti da parte del legislatore prima di tale anno..</p>
<p>Sottosezione di programmazione:</p> <p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Numero dipendenti di ruolo al 31.12.2021: 56 (di cui 1 ex art. 90 Tuel)</p> <p>Suddivisione in categorie:</p> <p>Categoria D: 25</p> <p>Categoria C: 20</p> <p>Categoria B3: 5</p> <p>Categoria B1: 4</p> <p>Categoria A: 2</p> <p>Con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 10.2.2022 ad oggetto "Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale – anno 2022" si è preso atto che, in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente, non risultano condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale.</p>

Il **piano dei fabbisogni** relativo al triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 9.9.2021 ad oggetto “Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024”; è stato successivamente aggiornato con deliberazioni di Giunta comunale n. 2 del 13.1.2022 e n. 52 del 26.5.2022.

	<p>Secondo il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale ai sensi di quanto previsto dal d.l. n. 34/2019, all'art. 33, tenuto conto che la spesa di personale registrata nel 2018 è pari a Euro € 2.343.076,97, la capacità assunzionale per l'anno 2022 (pari al 19% della spesa 2018) è pari ad Euro € 445.184,62 (Euro € 492.046,16 pari al 21% per il 2023 e Euro € 515.476,93 pari al 22% per il 2024).</p> <p>Il piano dei fabbisogni ha previsto per l'anno 2022 l'assunzione di n. 14 unità a tempo indeterminato, oltre a n. 1 Specialista servizi tecnici – cat. D ai sensi dell'art. 110 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000 fino al termine del mandato amministrativo del Sindaco al quale affidare l'incarico di Responsabile del Settore Tecnico.</p> <p>Formazione del personale: la formazione è prevista tra le misure generali di prevenzione della corruzione dell'Ente. I Responsabili di Settore autorizzano la partecipazione del personale alle attività di formazione inerenti i relativi ambiti operativi che si svolgano fuori sede, nell'ambito del budget assegnato.</p>
--	---

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.