



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Prato

2023-2025

Indice

Riferimenti normativi.....	4
Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell’Amministrazione	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.2 Analisi del contesto interno	6
Sezione 2 – Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione	7
2.1 Valore Pubblico.....	7
2.1.1 Definizione di valore pubblico	7
2.1.2 Il percorso per la costruzione del valore pubblico nel Comune di Prato	8
2.2 Performance	34
2.2.1 Gli obiettivi di semplificazione	49
2.2.2 Gli obiettivi di digitalizzazione	50
2.2.3 Gli obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione	51
2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro.	52
2.2.5 Performance organizzativa	57
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	63
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano.....	69
3.1 Struttura organizzativa	69
3.2 Organizzazione del lavoro agile	73
3.2.1 L’individuazione delle attività smartabili.....	74
3.2.2 Le modalità attuative e il regolamento per il lavoro agile	75
3.2.3 Programma di sviluppo del lavoro agile	77
3.3 Piano del fabbisogno del personale	81
3.4 Programmazione della formazione del personale	88
Sezione 4 – Monitoraggio.....	92

Elenco allegati

- Allegati Sezione 2.2 Performance
 - Dettaglio schede obiettivi di Performance 2023-2025
 - Performance organizzativa: pesatura obiettivi annuali rispetto agli obiettivi strategici dell'ente
- Allegati Sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza
 - Parte 1 – Disposizioni generali: Analisi di contesto, finalità e obiettivi, soggetti coinvolti, metodologia e focus dedicato “Misurare la corruzione a Prato: i dati di ANAC”.
 - Parte 2 - Mappatura dei processi e analisi del rischio Comune di Prato.
 - Parte 3 - Mappatura dei processi e analisi del rischio Provincia di Prato.
 - Parte 4 - Misure di prevenzione.
 - Parte 5 – Whistleblowing.
 - Parte 6 – Antiriciclaggio.
 - Parte 7 - Indicatori di monitoraggio delle misure di prevenzione.
 - Parte 8 – Processi e misure di prevenzione Comune di Prato.
 - Parte 9 – Processi e misure di prevenzione Provincia di Prato.
 - Parte 10 – Trasparenza.
 - Parte 11 - Obblighi di trasparenza Comune di Prato.
 - Parte 12 - Obblighi di trasparenza Provincia di Prato.
 - Parte 13 - Regole di pubblicazione.
- Allegato Sezione 3.2 Programma di sviluppo del lavoro agile
 - Mappatura attività per lavoro agile
- Allegati sezione 3.3 Piano del fabbisogno del personale
 - Rapporto spesa del personale e media entrate
 - Costo lavoro flessibile anno 2023
 - Piano 2023-2024

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 n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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.

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Prato

Indirizzo: Piazza del Comune 2 – 59100 Prato

Codice fiscale/Partita IVA: 84006890481 / 00337360978

Rappresentante legale: Matteo Biffoni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 923

Telefono: 0574/18361

Sito internet: <http://www.comune.prato.it>

E-mail: urp@po-net.prato.it

PEC: comune.prato@postacert.toscana.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda alla Sezione strategica della Nota di aggiornamento al Dup approvata con DCC n. 26 del 20/04/2023 che descrive in maniera esaustiva e dettagliata le caratteristiche demografiche, sociali, economiche ed ambientali del territorio del Comune di Prato.

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rimanda alla Sezione strategica della Nota di aggiornamento al Dup approvata con DCC n 26 del 20/04/2023 che descrive la situazione finanziaria dell'ente, la quantità e la qualità del personale, la modalità di gestione dei servizi pubblici locali e i rapporti con gli enti e società partecipate.

Sezione 2 – Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

2.1.1 Definizione di valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera. In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

- in senso stretto: quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline;
- in senso ampio: quando coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGS.

In tale prospettiva il valore pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici con adeguati indicatori in grado di misurarli e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

2.1.2 Il percorso per la costruzione del valore pubblico nel Comune di Prato

Il Consiglio Comunale ha approvato le Linee programmatiche di mandato 2020-2024 nella seduta del 27/06/2019. Gli indirizzi strategici contenuti in questo documento sono stati poi declinati nel Documento Unico di Programmazione in ambiti strategici, obiettivi strategici ed obiettivi operativi. Il Documento Unico di Programmazione rappresenta il documento di programmazione strategica dell'ente, che riporta:

- gli obiettivi strategici riferiti al lungo termine (5 anni durata del mandato) nella Ses;
- gli obiettivi operativi riferiti al medio termine (3 anni) nella Seo

La Nota di aggiornamento al Dup 2023-2025 è stata approvata con DCC n. del 20/04/2023 e individua 4 ambiti strategici, di cui uno trasversale:

- La città dell'innovazione e del lavoro
- La città del futuro
- La città dei diritti e delle opportunità
- Comune motore del cambiamento

I 4 ambiti strategici sono stati a loro volta suddivisi in 17 obiettivi strategici, come risulta dalla figura seguente.

AREA STRATEGICA



Obiettivi strategici

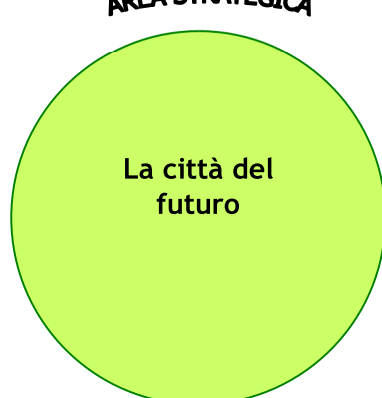
Distretto manifatturiero, Impresa, Lavoro

Il centro storico e i paesi di Prato: una risorsa da valorizzare

Cultura e turismo come opportunità di sviluppo del territorio

Innovazione digitale come leva di progresso e crescita della città

AREA STRATEGICA



Obiettivi strategici

Rigenerazione urbana

Spazi pubblici sicuri e inclusivi

Dal decoro della città alla tutela del territorio

Prato città green

Mobilità sostenibile

AREA STRATEGICA



Obiettivi strategici

Politiche per le famiglie e welfare a sostegno della comunità

Una casa per tutti

Accogliere includere integrare le diversità

Educazione, istruzione, formazione per investire sul capitale umano

Sport come strumento educativo e fattore di trasformazione sociale

AREA STRATEGICA



Obiettivi strategici

Amministrazione efficace ed efficiente

Amministrazione a servizio della città

Amministrazione che dialoga con i cittadini: una nuova comunicazione pubblica

I 17 obiettivi strategici sono stati a loro volta declinati in 47 obiettivi operativi, per ognuno dei quali è stato individuato almeno un indicatore in grado di misurare l'impatto della strategia. La figura seguente riepiloga il processo di programmazione del Comune di Prato

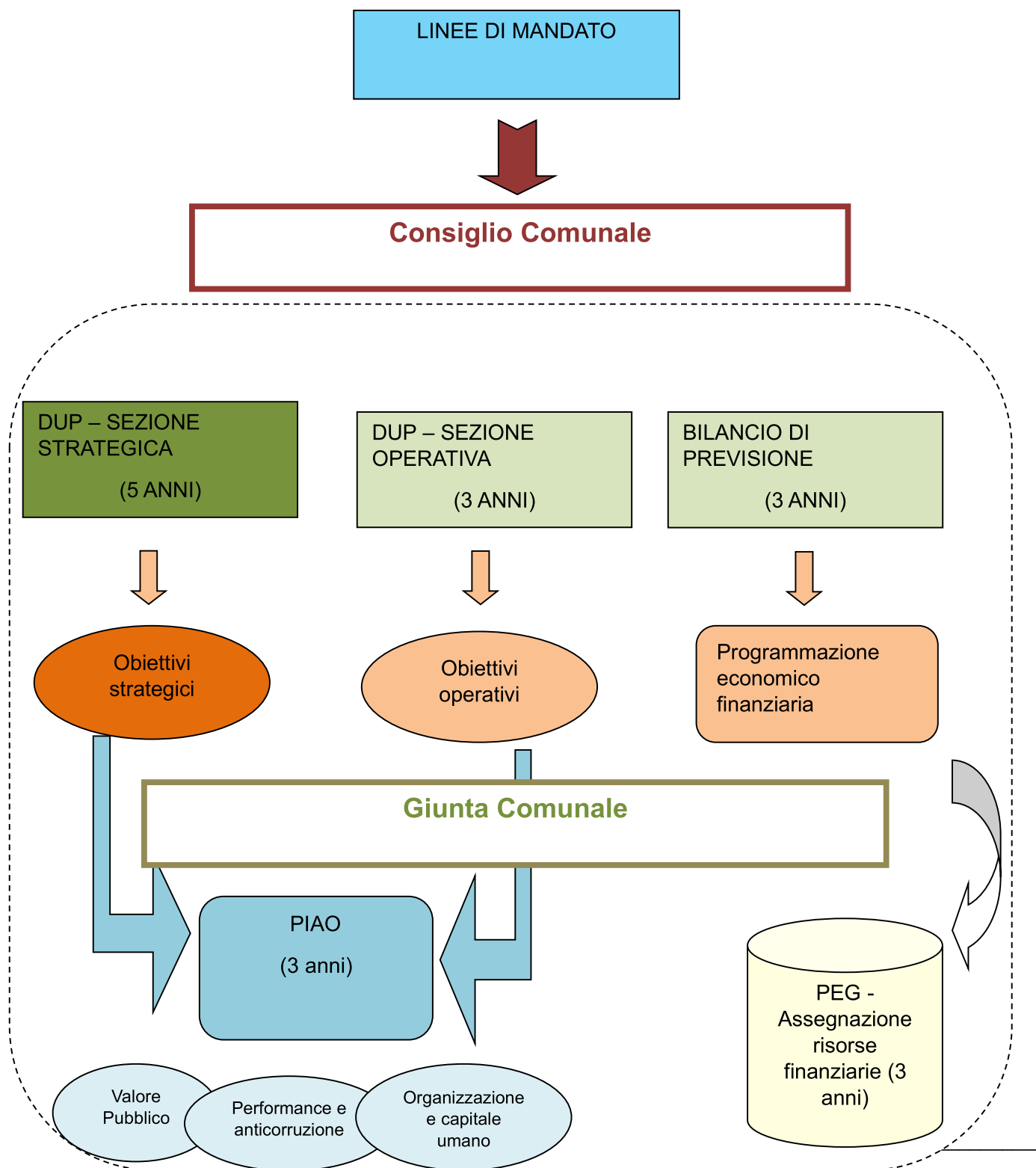


Figura 1 – Processo programmazione

Nella definizione delle proprie strategie la città di Prato ha tenuto conto degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e pertanto nel Dup è stato fatto uno stretto collegamento fra obiettivi strategici, operativi e i goal dell'agenda 2030.

Considerando che il Dup è documento di programmazione strategica dell'ente, e che attraverso la realizzazione degli obiettivi strategici si è in grado di generare valore pubblico, risulta fondamentale il collegamento fra valore pubblico ed obiettivi strategici. Tenendo conto quindi degli obiettivi strategici che si vogliono perseguire, il comune di Prato intende generare i seguenti livelli di benessere:

1. Benessere economico
2. Benessere sociale
3. Benessere ambientale
4. Benessere territoriale e sicurezza
5. Benessere culturale
6. Benessere educativo
7. Benessere istituzionale

Benessere economico: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche

Benessere sociale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali.

Benessere ambientale: esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali

Benessere territoriale e sicurezza: esprime l'impatto sulla riqualificazione e valorizzazione territoriale, nonché sulla sicurezza delle persone e del territorio

Benessere culturale: esprime l'impatto che si ha sulla diffusione della cultura e la valorizzazione dei beni culturali

Benessere educativo: esprime l'impatto che si ha nel settore dell'istruzione

Benessere istituzionale: si riferisce al funzionamento in maniera efficace ed efficiente della struttura amministrativa di supporto

Qui di seguito vengono riportati i 7 obiettivi di valore pubblico collegandoli alle strategie dell'amministrazione, ossia agli ambiti strategici, obiettivi strategici ed operativi del Dup con i relativi indicatori di impatto.

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Promuovere l'innovazione del distretto tessile e la trasformazione industriale del territorio</i>	Favorire l'innovazione delle imprese del distretto tessile sfruttando le nuove tecnologie emergenti 4.0 per aumentare la propria competitività	<i>Bosi Squittieri</i>	<i>Associazioni di categoria</i> <i>Ordini professionali</i>	<i>Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione Servizio Innovazione e Agenda digitale</i>	n. start up o pmi innovative nel Comune di Prato	n. imprese iscritte	40
								Progetto Prisma	n. imprese progetto Prisma	15
								Progetto E.y.e.	n. idee progettuali sviluppate	15
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Creare un tessuto produttivo diversificato capace di favorire l'insediamento e la permanenza delle imprese/attività</i>	Sostenere le imprese	<i>Bosi Squittieri</i>	<i>Associazioni di categoria</i> <i>Ordini Professionali</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione</i>	tasso di imprenditorialità	imprese tot attive con UL*100 abitanti	11,7%
								tasso di occupazione	tasso di occupazione (15-64 anni)	69%
								tasso di occupazione giovanile	tasso di occupazione (15-29)	52%
								sostegni alle imprese	importo erogato alle imprese	€ 10.000.000
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Rendere Prato e il suo territorio una meta turistica sempre più attrattiva</i>	Attrarre i flussi turistici puntando sugli elementi distintivi della città di Prato: arte contemporanea, prodotti tipici, storia industriale e	<i>Bosi</i>	<i>Associazioni di categoria</i> <i>Regione Toscana</i>	<i>Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione</i>	presenze turistiche	numero presenze in un anno	464.548
								presenze strutture ricettive (gg medi)	gg presenza media nelle strutture ricettive	2
								gettito tassa di soggiorno	importo accertato	€ 300.000*

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				made in Prato. Sviluppare un turismo lento e sostenibile						
BENESSERE SOCIALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Alta formazione e politiche attive di orientamento al lavoro</i>	favorire l'occupazione e combattere il fenomeno dei Neet attraverso la formazione e lo sviluppo di figure professionali adeguate alle esigenze del distretto pratese, nonché la diversificazione delle opportunità lavorative	<i>Bosi Squitieri</i>	<i>Università Rappresentanti degli studenti Centri dell'impiego</i>	<i>PIN Scrl Fondazione ITS Mita</i>	tasso neet	% di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni	12,5
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	POLITICHE PER LE FAMIGLIE E WELFARE A SOSTEGNO DELLA COMUNITA'	<i>Sostenere le fragilità diffuse</i>	Sostenere ed assistere i cittadini in difficoltà, migliorando la qualità di vita degli anziani e dei disabili, dando risposta alle necessità economiche e di emergenza	<i>Faggi</i>	<i>Famiglie con anziani/disabili a carico Cooperative sociali/Assoziazioni</i>	<i>Servizio Sociale e immigrazione SDS FONDAZIONE CRIDA</i>	anziani presi in carico dal servizio professionale	n. anziani in carico al 31/12/ tot popolazione anziana*1000 abitanti	53

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				alloggiativa e contrastando la povertà estrema.						
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	POLITICHE PER LE FAMIGLIE E WELFARE A SOSTEGNO DELLA COMUNITA'	<i>Tutelare i minori e supportare una genitorialità responsabile</i>	Sostenere la genitorialità, proteggere e tutelare i minori a fronte di difficoltà e carenze del ruolo genitoriale	Faggi	<i>Cooperative sociali/As sociazioni</i> <i>Tribunale dei Minori</i>	<i>Servizio Sociale e immigrazione</i> SDS	Minori in affido	n. minori inseriti in famiglie affidatarie/ n. minori inseriti in famiglia+ n. minori inseriti in struttura	72%
								Progetto Pippi	n. famiglie coinvolte	40
								Protocollo con istituzioni scolastiche per individuare disagio familiare	n. insegnanti formati	60
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	UNA CASA PER TUTTI	<i>Promuovere il Social housing e le politiche abitative innovative</i>	Dare risposta alle esigenze abitative della fascia grigia della popolazione, che non rientra nei parametri per l'attribuzione degli alloggi ERP, ma non ha le condizioni per accedere al libero mercato	Faggi Barberis Bosi	<i>Cittadini</i> <i>Cooperative di abitazioni</i>	<i>Servizio Sociale e immigrazione</i> <i>Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i> <i>Servizio Patrimonio e sport</i>	Social housing	nuovi alloggi in social housing	140

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	UNA CASA PER TUTTI	Edilizia residenziale pubblica: potenziamento dell'offerta e percorsi di uscita	Offrire sostegno a coloro che hanno condizioni economiche tali da non potersi permettere un'abitazione, ampliando l'offerta degli alloggi di edilizia residenziale pubblica e attivando percorsi di progressivo reinserimento nelle normali dinamiche sociali.	Faggi Barberis Bosi	Cittadini Cooperative di abitazioni EPP	Servizio Sociale e immigrazione Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile Servizio Patrimonio e Sport EPP	grado copertura esigenze abitative	n. alloggi assegnati / tot cittadini in graduatoria	9,55%
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	ACCOGLIERE, INCLUDERE, INTEGRARE LE DIVERSITA'	Sostenere l'integrazione sociale, lavorativa, relazionale degli stranieri promuovendo la costruzione di uno spirito di appartenenza.	Favorire l'integrazione degli stranieri e delle minoranze a partire dagli aspetti linguistici ed educativi, lavorativi e di inserimento sociale	Mangani Faggi	Cittadini stranieri Questura	Servizio Sociale e immigrazione	livello gradimento sportello immigrazione rom e sinti: famiglie coinvolte dall'accompagnamento alloggiativo campi sgomberati	Risultato gradimento scala 1-5	4,8 8 1 campo

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	ACCOGLIERE, INCLUDERE, INTEGRARE LE DIVERSITA'	Tutelare i diritti di ciascuno nel riconoscimento delle singole diversità	Superare gli stereotipi e contrastare le discriminazioni di ogni tipo. Rendere la città accessibile alle diverse disabilità.	Santi	Cittadini	Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Edilizia Scolastica e Sportiva	Accessibilità edifici comunali Interventi per accessibilità Palazzo Pretorio	edifici senza barriere architettoniche/ tot edifici comunali n. interventi per superamento disabilità cognitiva-sensoriale	70% 3
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	SPORT COME STRUMENTO EDUCATIVO E FATTORE DI TRASFORMAZIONE SOCIALE	Promuovere uno stile di vita sano e attivo diffondendo la pratica motoria a tutti	Diffondere la pratica sportiva garantendo a tutti il diritto di accesso; promuovere nuovi modelli di pratica sportiva all'aperto	Faggi	Cittadini Società e Associazioni Sportive Istituti Scolastici	Servizio patrimonio e Sport CGFS ASD	Promozione sportiva nelle scuole Offerta eventi sportivi	n. bambini partecipanti all'attività del Trofeo città di Prato / popolazione scolastica n. eventi sportivi/ 1000 abitanti	37% 0,5
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	SPORT COME STRUMENTO EDUCATIVO E FATTORE DI TRASFORMAZIONE SOCIALE	Investire nella riqualificazione degli impianti sportivi	Adeguare e riqualificare le strutture sportive per renderle rispondenti alle esigenze del territorio e garantirne la sostenibilità economica	Faggi	Cittadini Società e Associazioni Sportive CONI UISP	Servizio patrimonio e Sport Servizio Edilizia Scolastica e Sportiva CGFS ASD CONCESSIONARI IMPANTI SPORTIVI	Riqualificazione impianti sportivi	impianti sportivi interessati da interventi di riqualificazione/ tot impianti sportivi	30,95%

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Prato come luogo di sperimentazione e dell'economia circolare</i>	favorire la transizione delle imprese verso modelli produttivi circolari; recupero e riuso delle risorse naturali necessarie al distretto produttivo; sensibilizzare i cittadini verso un consumo consapevole; porre attenzione alle produzioni locali e alle filiere corte per sviluppare un sistema agricolo urbano circolare	<i>Barberis Squittieri</i>		<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione</i> <i>Gida</i>	imprese coinvolte nei processi di economia circolare	n. imprese coinvolte	11
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Tutelare gli animali</i>	Tutela e protezione degli animali, realizzazione di un nuovo canile più funzionale e adeguato alle esigenze	<i>Sanzò</i>	<i>Associazioni di volontari</i> <i>Cittadini</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i>	Nuovo canile Aree sgambatura cani	Realizzazione nuovo canile n. aree sgambature/ n. parchi e giardini	1 7,80%

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Lo smaltimento dei rifiuti come strumento di sostenibilità ambientale</i>	Migliorare il sistema dei rifiuti per fornire un servizio più efficace ed efficiente per la città, anche attraverso la creazione di centri di raccolta per i rifiuti differenziati	Sanzò	Cittadini	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente</i> <i>Alia Spa</i>	% raccolta differenziata	raccolta differenziata/totale rifiuti	72,50%
				produzione pro capite rifiuti urbani				kg/ abitanti	630	
				nuovi centri di raccolta				Realizzazione di nuovi centri di raccolta	2	
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Efficienza servizi a rete</i>	Garantire l'efficienza dei servizi a rete sul territorio: acqua, fognature, depurazione e gas	Barberis Sanzò	Cittadini Imprese	<i>Servizio Edilizia storico monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro</i> <i>Publiacqua Gida Estra</i>	tasso di depurazione delle acque reflue prodotte		97%
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	<i>Interventi per la riduzione dell'inquinamento</i>	Contenimento delle emissioni	Barberis	Cittadini Arpat	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente</i> <i>Servizio Edilizia storico monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro</i>	inquinamento aria (PM10)	n. giorni di superamento limiti qualità aria (PM10)	<22,5
								inquinamento aria (NO2)	n. giorni di superamento limiti qualità aria (NO2)	0
								emissione CO2 procapite	CO2 /abitante	<0,77

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
							<i>Gida</i>			
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	<i>Interventi di efficientamento energetico</i>	Ridurre il consumo di energia degli edifici attraverso interventi di riqualificazione energetica degli edifici comunali e la promozione di interventi su edifici privati	<i>Barberis Sanzò</i>	<i>Cittadini Ordini Professionali Gestore Pubblica Illuminazione</i>	<i>Servizio Edilizia storico monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro Servizio Mobilità e Infrastrutture</i>	consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili edifici riqualificati da un punto di vista energetico punti luci dell'illuminazione pubblica stradale con LED	Consumi energia elettrica da fonti rinnovabili/totale consumi interni punti luce a LED/totale punti luce	>6,9 14 40%
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Ridurre la dipendenza dal mezzo privato favorendo una mobilità alternativa</i>	Sviluppare la mobilità sostenibile attuando gli interventi previsti nel Pums: potenziamento piste ciclabili, potenziamento mobilità elettrica, miglioramento TPL, favorire la mobilità casa scuola, realizzazione di	<i>Leoni</i>	<i>Cittadini Istituti Scolastici Autolinee Toscane Spa</i>	<i>Servizio Mobilità e Infrastrutture</i>	piste ciclabili tasso di motorizzazione utilizzo servizio trasporto pubblico copertura servizio trasporto pubblico Colonnine di ricarica Casa scuola	Km piste ciclabili numero auto/100 abitanti % utilizzo del trasporto pubblico Km rete tpl / popolazione n. colonnine di ricarica elettrica n. percorsi piedibus attivati	118 56 11% 0,11 60 19

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				una logistica sostenibile					n. tratti piste ciclabili che collegano plessi scolastici	1
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	Sviluppare aree ad alta densità di verde per invertire il cambiamento climatico e rendere la città più vivibile	Realizzare il piano di forestazione urbana	Barberis	Cittadini Consiag Servizi Comuni srl	Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile, Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione CONSIAG SERVIZI COMUNI srl	Forestazione urbana	alberi/100 abitanti in aree pubbliche	20
				Incrementando le superfici verdi e alberate nelle aree ad alto tasso di urbanizzazione, finalizzate a mitigare gli effetti dell'emergenza climatica, ad incrementare il benessere psico-fisico delle persone e contribuire alla prevenzione sanitaria.				Verde pubblico fruibile	mq verde pubblico urbano fruibile/ tot abitanti	30,6
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	Promuovere la legalità per rendere le imprese più competitive garantendo i diritti dei lavoratori	garantire la legalità del sistema imprenditoriale, combattendo l'evasione fiscale, lo sfruttamento del lavoro e promuovendo	Mangani Leoni Squittieri	Associazioni di categoria	Servizio Sociale e immigrazione Corpo di Polizia municipale Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate	imprese irregolari recupero tributi comunali imprese	notizie di reato / ditte controllate * 100 importo tributi recuperati annualmente	46% 600.000

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				la sicurezza di lavoro			ALIA SORI			
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	IL CENTRO STORICO E I PAESI DI PRATO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	<i>Valorizzare il cuore antico della città promuovendone e la riqualificazione</i>	Aumentare la frequentazione del centro storico rafforzando il suo ruolo come centro di servizi e attrattore di flussi turistici. Valorizzare le attività commerciali e lo spazio pubblico	<i>Squittieri Sbolgi</i>	<i>Cittadini Associazioni di categoria</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione</i> <i>Alia SPA Consiag Servizi Comuni srl</i>	attività produttive in centro storico	(aperture - chiusure)	15*
								esercizi di somministrazione in centro storico	(aperture - chiusure)	13*
								residenze in centro storico	numero cittadini residenti al 31/12	40.824*
								eventi in centro storico	numero eventi in centro storico	60*
								interventi di riqualificazione centro storico	n. edifici/ spazi pubblici riqualificati	3
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	IL CENTRO STORICO E I PAESI DI PRATO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	<i>Potenziare le funzioni pubbliche e i servizi di vicinato nei centri minori (paesi) promuovendo la conservazione delle identità locali</i>	Dotare le frazioni di servizi e spazi pubblici adeguati, permettendo così ai cittadini di avere tutto ciò di cui necessitano nel giro di 15 minuti	<i>Bosi Squittieri</i>	<i>Cittadini</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i>	attività produttive nei paesi	(aperture - chiusure)	38*
								servizi/ funzioni attivati o integrati	n. nuovi servizi/ funzioni attivati, integrati	7

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	Garantire la connettività e l'interoperabilità dei sistemi informativi	Investire nelle infrastrutture tecnologiche e aumentare l'interoperabilità fra banche dati, dispositivi, servizi e reti	Squittieri	Istituti scolastici	Servizio Innovazione e Agenda digitale Consiag Servizi Comuni srl PARTECIPATE DEL COMUNE	diffusione tecnologica nelle scuole	n. plessi scolastici con Banda larga	70
								diffusione banda larga	unità immobiliari raggiunte dalla banda larga e ultralarga	95%
								punti wifi in città	n. punti	85
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	Sviluppare servizi e competenze digitali per imprese e cittadini	Sviluppare i servizi on line e promuovere l'alfabetizzazione e digitale	Squittieri	Cittadini Dipendenti	Servizio Innovazione e Agenda digitale Consiag Servizi Comuni srl PARTECIPATE DEL COMUNE	Papo PA	Servizi e tariffe pagabili tramite PagoPA	60%
								Servizi digitali inseriti nell'app IO	n. Servizi digitali inseriti nella APP IO	15
								Servizi on line	n. servizi attivati in modalità online/n. servizi complessivi secondo tassonomia nazionale	60%
								Alfabetizzazione digitale	n. persone formate	3000
							Cittadini supportati per le nuove tecnologie: spid	n. cittadini	1800*	

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	RIGENERAZIONE URBANA	<i>Puntare su un tessuto urbano rigenerato e su un uso più sostenibile del suolo: i grandi progetti</i>	Limitare il consumo del suolo, recuperando le aree edificate in disuso e ripensando la loro destinazione verso nuove funzioni. Intervenire in alcune aree strategiche della città e agire attraverso lo strumento della perequazione per riqualificare e arricchire di nuove funzioni alcune aree.	<i>Barberis</i>	<i>Ordini professionali Cittadini</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i>	consumo di suolo	Superficie urbanizzata	33,2
				permessi a costruire richiesti				numero concessioni edilizie richieste nell'anno	300*	
				cambi destinazione d'uso richiesti				n. cambi di destinazione d'uso richiesti	200*	
				perequazioni immobili				n. perequazioni	5	
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	SPAZI PUBBLICI SICURI E INCLUSIVI	<i>Rafforzare la sicurezza urbana per garantire il benessere della comunità locale</i>	Migliorare la sicurezza dello spazio pubblico attraverso il costante controllo della polizia municipale, l'ampliamento dei presidi fissi sul territorio e il sistema di	<i>Leoni</i>	<i>Cittadini Prefettura</i>	<i>Corpo di Polizia Municipale</i>	sicurezza del territorio	(n. agenti di Pm/ numero abitanti)*1000	1
				indice di criminalità				numero denunce/100.000 abitanti	5000	
				Videosorveglianza				telecamere di videosorveglianza comunali connesse con le forze dell'ordine	1	

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				videosorveglianza				n. servizi appiedati polizia municipale	(ogni 1000 abitanti) n. servizi appiedati	400*
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Gestione delle emergenze</i>	Gestione delle emergenze legate sia a fenomeni naturali, che all'emergenza sanitaria attraverso il sistema di protezione civile.	<i>Faggi</i>	<i>Associazioni di volontari</i> <i>Regione Toscana</i> <i>dipendenti</i>	<i>Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i>	volontari a disposizione per la protezione civile	n. volontari a disposizione per la protezione civile	300*
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Promuovere la cura e il decoro degli spazi pubblici esistenti (strade, giardini, piazze, cimiteri)</i>	Prendersi cura della città ponendo in essere periodicamente le attività manutentive necessarie per mantenere livelli adeguati di decoro di strade, giardini, piazze, cimiteri, illuminazione	<i>Sanzò</i>	<i>Cittadini</i>	<i>Servizio Urbanistica, transizione ecologica e Protezione Civile</i> <i>Servizio Mobilità e Infrastrutture</i> <i>Consiag servizi comuni srl</i>	manutenzione strade illuminazione stradale giardini riqualificati	mq di intervento di manutenzione ordinaria sulle strade punti luce/ km strade	136.000* 33 12
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Investire nella sicurezza stradale per</i>	Ridurre l'incidentalità attraverso	<i>Leoni</i>	Cittadini	Servizio Mobilità e Infrastrutture	Incidentabilità	n. incidenti con danni alle persone	<900 *

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
			<i>ridurre il numero degli incidenti</i>	interventi di traffic calming e l'utilizzo di nuove tecnologie		Assicurazioni Istituti Scolastici	Corpo di Polizia Municipale	Indice di lesività stradale	n.feriti/incidenti	<0,85
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Sviluppare le infrastrutture stradali per migliorare la circolazione</i>	Realizzazione di nuove opere stradali per migliorare la circolazione	Sanzò	Cittadini Comuni confinanti	Servizio Mobilità e Infrastrutture Consiag servizi comuni	infrastrutture stradali realizzate	n. nuove infrastrutture stradali realizzate	9
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Creare un ecosistema culturale con i vari attori del territorio per promuovere la realizzazione di eventi e per valorizzare gli spazi culturali</i>	Gestire in maniera integrata l'offerta culturale del territorio attraverso una rete con le varie istituzioni culturali	Mangani	Utenti Scuola di Musica Rappresentanti Studenti Cittadini Musei Cittadini	<i>Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione Servizio Pubblico Istruzione e Sistema bibliotecario ISTITUZIONI CULTURALI PARTECIPATE DAL COMUNE</i>	soddisfazione utenza scuola di musica soddisfazione utenza Palazzo Pretorio iniziative scolastiche Prato Musei	risultati analisi di customer satisfaction (scala 1-10) risultati analisi di customer satisfaction (scala 1-6) incremento % classi partecipanti a didattica musei pratesi	8 5,5 5%
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Avvicinare le persone all'offerta culturale della città</i>	Portare avanti una programmazione e culturale che sia in grado di ampliare il bacino dell'utenza	Mangani	Cittadini Musei	<i>Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione</i>	Partecipazione spettacoli Spesa media pro capite in spettacoli Eventi culturali per 1000 abitanti	n. annuale ingressi (Siae) Spesa media pro capite in spettacoli numero eventi / popolazione *1000	88.690 € 26,20 2,08
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA'	<i>Favorire il recupero funzionale del patrimonio</i>	Riqualificare il patrimonio immobiliare	Mangani Sbolgi	Cittadini Musei	<i>Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione Servizio Edilizia</i>	strutture culturali riqualificate	n. strutture culturali riqualificate	6

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
	ONE LAVORO	TA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>immobiliare a servizio della cultura</i>	artistico e culturale			<i>storico monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro</i>			
BENESSERE CULTURALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>Il sistema bibliotecario comunale come luogo di incontro e di crescita culturale</i>	Ampliare gli spazi di formazione e di aggregazione attraverso la realizzazione di nuove biblioteche e la valorizzazione di quelle esistenti	Mangani	Utenti delle biblioteche e Cittadini Istituti scolastici Associazioni Culturali	Servizio Pubblica Istruzione e Sistema bibliotecario Servizio Edilizia Scolastica e Sportiva	utilizzo servizio biblioteca Realizzazione Nuova Biblioteca Casale	iscritti attivi al servizio bibliotecario/ popolazione	23,26% 1
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>La qualità del sistema educativo e dei servizi ausiliari all'istruzione</i>	Erogare servizi che siano in grado di rispondere alle effettive esigenze delle famiglie, sia per quanto riguarda le modalità organizzative, sia per la qualità offerta	Santi	Famiglie con bambini Istituti Scolastici	Servizio Pubblica Istruzione e Sistema bibliotecario	Indicatore di Lisbona soddisfazione del servizio asili nido soddisfazione servizi integrativi soddisfazione servizi scuola infanzia soddisfazione servizio refezione scolastica	bambini accolti nei servizi educativi all'infanzia/ popolazione in età 3-36 mesi risultati analisi (scala 1-6) risultati analisi (scala 1-6) risultati analisi (scala 1-6)	>40,6 5,55 5,36 5 >4

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>Investire per rendere le scuole belle e sicure</i>	Adeguare gli edifici scolastici per rispondere alle esigenze di aumento della popolazione scolastica, per garantire la sicurezza degli edifici e soddisfare le nuove necessità didattiche	<i>Santi</i>	<i>Famiglie con bambini Istituti Scolastici Regione</i>	<i>Servizio Pubblica Istruzione e Sistema bibliotecario Servizio Edilizia Scolastica e Sportiva</i>	manutenzione ordinaria scuole ampliamenti e nuove costruzioni scuole plessi scolastici con giardini riqualificati	spesa media manutenzione ordinaria scuole n. ampliamenti e nuove costruzioni scuole n. plessi con giardini riqualificati	€ 7.000* 12 37
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>Per una scuola inclusiva</i>	Non lasciare indietro nessuno: combattere il fenomeno della dispersione scolastica e includere gli alunni stranieri e i disabili	<i>Santi</i>	<i>Famiglie con bambini stranieri Famiglie con bambini disabili Istituti Scolastici</i>	<i>Servizio Sociale e immigrazione Servizio Pubblica Istruzione e Sistema Bibliotecario SDS</i>	integrazione linguistica alunni stranieri Assistenza scolastica ai disabili Mediazione linguistico culturale nelle scuole	% alunni (scuola dell'obbligo) con background migratorio che a fine a.s hanno competenze linguistiche pari o superiori al livello A2 del QCER Numero alunni disabili assistiti/ totale alunni disabili Istituti comprensivi con sportello di mediazione linguistica/ istituti comprensivi	70% 100% 100%

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Il personale dell'Ente: una risorsa da valorizzare</i>	Soddisfare le esigenze lavorative attraverso l'acquisizione di nuove risorse umane e la valorizzazione delle competenze del personale esistente	<i>Squittieri</i>	<i>Dipendenti Cug sindacati</i>	<i>Staff Direzione Generale Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate Servizio Edilizia storica monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro</i>	nuove assunzioni previste	n. dipendenti assunti nel triennio	67**
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Migliorare l'efficienza per essere più efficaci</i>	Migliorare il funzionamento della macchina comunale intervenendo sugli aspetti organizzativi, sul controllo interno e sulla governance degli organismi partecipati. Ottimizzare la gestione delle risorse economiche e finanziarie, agendo soprattutto sul lato delle entrate e senza perdere di vista	<i>Bosi Squittieri</i>	<i>Dipendenti Sori Spa Alia Spa</i>	<i>Staff Direzione Generale Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate Servizio Gare, Provveditorato e Contratti Sori Spa</i>	tempestività pagamenti fatture capacità di riscossione dell'amministrazione comunale	gg effettivi intercorrenti fra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento entrate riscosse in conto competenza/entrate accertate	-5 78%

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				il contenimento della spesa.				controlli di regolarità atti	Auditing interno % anomalie riscontrate	<7%
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Valorizzare il patrimonio comunale</i>	Conoscere e mantenere in perfetto stato di manutenzione il patrimonio immobiliare. Valorizzare e rifunzionalizzare e gli immobili esistenti sulla base delle nuove esigenze di spazi.	<i>Bosi Sbolgi</i>		<i>Servizio Patrimonio e Sport Servizio Edilizia storica monumentale, Immobili Comunali, Politiche energetiche e Datore di Lavoro</i>	Edifici riqualificati	n. edifici riqualificati	6
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Garantire la correttezza dell'azione amministrativa</i>	Garantire il rispetto delle norme e attuare le misure anticorruzione	<i>Bosi Sindaco</i>	<i>dipendenti</i>	<i>Staff Segreteria Generale Servizio Organismi istituzionali, Servizi di supporto e Avvocatura</i>	rispetto misure piano anticorruzione	% rispetto misure Piano anticorruzione	100%
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE AL SERVIZIO DELLA CITTA'	<i>Semplificazione e trasparenza per facilitare il rapporto con i cittadini ed i soggetti economici</i>	Rendere trasparente e semplificare l'azione amministrativa per favorire cittadini e imprese.	<i>Bosi Squitieri (tutti)</i>	<i>dipendenti</i>	<i>Servizio Sviluppo economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Servizio Organismi istituzionali, Servizi di supporto e Avvocatura Staff Segreteria Generale Servizio Cultura, Turismo e</i>	attuazione griglia trasparenza	% rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza	100%

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
							Comunicazione (tutti i servizi)			
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE AL SERVIZIO DELLA CITTA'	<i>Servizi di qualità, equi e accessibili</i>	Garantire servizi accessibili a tutti e che rispondano alle esigenze dei cittadini, migliorandone costantemente la qualità. Favorire l'equità di accesso ai servizi pubblici.	<i>Bosi Squittieri</i>	<i>Cittadini</i>	<i>Tutti gli sportelli (Servizi Demografici, URP, Protocollo,...) Tutti i servizi di linee Tutti i servizi titolari di contratti di servizio con soggetti partecipati Statistica Risorse umane e finanziarie</i> <i>PARTECIPATE DEL COMUNE CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI</i>	media customer servizi al cittadino	media esiti singole rilevazioni customer / nr. customer attive	5,3
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE CHE DIALOGA	<i>Comunicazione efficace</i>	Garantire un'informazione completa e tempestiva, capace anche di valorizzare e promuovere la città.	<i>Squittieri Bosi</i>	<i>Cittadini</i>	<i>Servizio Organi istituzionali, Servizi di supporto e Avvocatura Servizio cultura, Turismo e Comunicazione</i>	diffusione canali social utilizzati dal Comune accessi nuovo sito	follower ogni 1000 abitanti	500 11.000.000
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE CHE DIALOGA	<i>Diritto di essere ascoltati</i>	Sviluppare strumenti e iniziative per favorire forme di partecipazione civica,	<i>Sindaco Squittieri Bosi Barberis</i>		<i>Servizio cultura, Turismo e Comunicazione</i> <i>Servizio Urbanistica, transizione</i>	Processi partecipativi attivati n. processi partecipativi in cui sono coinvolti e partecipano bambini e ragazzi		5 1 >=2

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	FINALITA'	ASSESSOR E DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDERS	STRUTTURE INTERNE ORGANISMI PARTECIPATI E CONCESSIONARI SERVIZI PUBBLICI	INDICATORI	FORMULA	VALORE ATTESO AL 2025
				diffondere il coinvolgimento di tutte le categorie di stakeholders, con particolare attenzione ai minori e agli adolescenti			<i>ecologica e Protezione Civile</i> <i>Servizi Organi istituzionali, Servizi di supporto e avvocatura</i>	n. riunioni Consiglio Comunale dei ragazzi Introduzione di sistemi di partecipazione nello statuto Comunale Costituzione osservatorio sulla sostenibilità socio ambientale per l'infanzia		30/06/2023 30/06/2023
BENESSERE ISTITUZIONALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	<i>Aumentare il livello di sicurezza delle informazioni e delle comunicazioni digitali della PA</i>	Aumentare il livello di sicurezza dei dati di proprietà del Comune e delle comunicazioni digitali	<i>Squittieri</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Servizio Innovazione e Agenda digitale</i> <i>Consiag Servizi Comuni srl</i> PARTECIPATE DEL COMUNE	formazione personale in materia di sicurezza informatica	% dipendenti formati / tot. Dipendenti	80%

2.2 Performance

In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi di performance ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m.

Nel sistema di programmazione del Comune di Prato, così come risulta dalla figura n. 1, gli obiettivi di performance sono obiettivi esecutivi, che rappresentano una declinazione più specifica degli obiettivi operativi del Dup e che vengono poi assegnati alle varie strutture organizzative dell'ente.

Essendo gli obiettivi di performance collegati agli obiettivi operativi e strategici del Dup, che a sua volta sono collegati al Valore pubblico, è possibile individuare una correlazione fra obiettivi di performance e creazione del valore pubblico.

Nella tabella seguente viene riportato l'elenco degli obiettivi di performance collegati agli obiettivi di valore pubblico.

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Promuovere l'innovazione del distretto tessile e la trasformazione industriale del territorio</i>	2023-PA14	Sostenere le aziende del distretto tessile
				2023-PA18	Innovazione digitale e creatività come leve dello sviluppo del distretto
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Creare un tessuto produttivo diversificato capace di favorire l'insediamento e la permanenza delle imprese/attività</i>	2023-PF01	Gestione efficace attività produttive
BENESSERE ECONOMICO	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Rendere Prato e il suo territorio una meta turistica sempre più attrattiva</i>	2023-PA05	Gestione Turismo, promozione del territorio e City branding
				2023-PA17	Turismo industriale
BENESSERE SOCIALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Alta formazione e politiche attive di orientamento al lavoro</i>	2023-PE19	Osservatorio territoriale lavoro e formazione
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	POLITICHE PER LE FAMIGLIE E WELFARE A SOSTEGNO DELLA COMUNITA'	<i>Sostenere le fragilità diffuse</i>	2023-PL01	Promuovere l'inclusione sociale
				2023-PL02	Servizi di sostegno agli anziani (assegni di

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
					cura, servizio assistenza domiciliare, trasporto)
				2023-PL06	Rilascio tempestivo delle autorizzazioni socio-sanitarie
				2023-PL11	Favorire la partecipazione del terzo settore
				2023-PL12	Misurare l'impatto degli interventi di sostegno sociale
				2023-PL16	Nuova modalità di gestione servizio assistenza domiciliare - attivazione e valutazione gradimento
				2023-PL19	Contrasto all'esclusione sociale e alla grave marginalità (sds)
				2023-PL20	PNRR: progetti strategici e di resilienza dopo la pandemia
				2023-PL21	Interventi economici integrazione reddito: uniformare le procedure (SDS)
				2023-PL05	Sostenere le famiglie in difficoltà
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	POLITICHE PER LE FAMIGLIE E WELFARE A SOSTEGNO DELLA COMUNITA'	<i>Tutelare i minori e supportare una genitorialità responsabile</i>	2023-PL04	Tutelare e sostenere i minori in difficoltà
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	UNA CASA PER TUTTI	<i>Promuovere il Social housing e le politiche abitative innovative</i>	2023-PG10	Social housing- piano di Gello
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	UNA CASA PER TUTTI	<i>Edilizia residenziale pubblica: potenziamento dell'offerta e percorsi di uscita</i>	2023-PL03	Garantire ai cittadini il diritto alla casa
				2023-PL15	Housing first: aumentare gli interventi di emergenza abitativa e per la marginalità estrema
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	ACCOGLIERE, INCLUDERE, INTEGRARE LE DIVERSITA'	<i>Sostenere l'integrazione sociale, lavorativa, relazionale degli stranieri promuovendo la costruzione di uno</i>	2023-PL07	Erogazione servizi e informazioni ai cittadini migranti presenti sul territorio
				2023-PL13	Progetti di integrazione e accoglienza stranieri

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
			<i>spirito di appartenenza.</i>	2023-PL18	Superamento aree Rom e Sinti
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	ACCOGLIERE, INCLUDERE, INTEGRARE LE DIVERSITA'	<i>Tutelare i diritti di ciascuno nel riconoscimento delle singole diversità</i>	2023-PL08	Sviluppare azioni a favore delle pari opportunità e per i tempi e gli spazi della città
				2023-SI19	Promuovere lo sport inclusivo
				2023-SR17	Favorire l'accessibilità e l'inclusione dei dipendenti con disabilità
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	SPORT COME STRUMENTO EDUCATIVO E FATTORE DI TRASFORMAZIONE SOCIALE	<i>Promuovere uno stile di vita sano e attivo diffondendo la pratica motoria a tutti</i>	2023-SI11	Promozione dello sport
				2023-SI12	Gestione rapporti convenzionali impianti sportivi concessi a terzi
				2023-SI13	Nuovi affidamenti impianti sportivi
				2023-SI14	Ottimizzare il monitoraggio sulla gestione impianti sportivi dati in concessione a terzi
				2023-SI15	Assegnazione in uso impianti sportivi comunali
BENESSERE SOCIALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	SPORT COME STRUMENTO EDUCATIVO E FATTORE DI TRASFORMAZIONE SOCIALE	<i>Investire nella riqualificazione degli impianti sportivi</i>	2023-PU02	Manutenzione straordinaria impianti sportivi
				2023-PU04	Riqualificazione e adeguamento impianti sportivi
				2023-PU05	Interventi sugli impianti sportivi finanziati dal PNRR
				2023-PU11	Nuova piscina Olimpionica
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Prato come luogo di sperimentazione dell'economia circolare</i>	2023-PA20	Economia Circolare come veicolo di sviluppo ed elemento distintivo
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Tutelare gli animali</i>	2023-PF04	Iniziative volte alla lotta al randagismo
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Lo smaltimento dei rifiuti come strumento</i>	2023-PF02	Gestione rifiuti

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
			<i>di sostenibilità ambientale</i>	2023-PF14	Centro di raccolta rifiuti 2
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Efficienza servizi a rete</i>	2023-PV09	Gara reti gas
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	<i>Interventi per la riduzione dell'inquinamento</i>	2023-PF03	Gestione pratiche ambientali
				2023-PF10	Barriere acustiche Aldo Moro
				2023-PV07	Raggiungere la neutralità climatica- Piano d'azione per l'energia sostenibile e il clima (PAESC)
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	<i>Interventi di efficientamento energetico</i>	2023-PV02	Garantire la corretta gestione e manutenzione degli impianti energetici
				2023-PV06	Riqualficazione energetica scuole e edifici comunali
				2023-PV08	Nuovo appalto servizio energia
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Ridurre la dipendenza dal mezzo privato favorendo una mobilità alternativa</i>	2023-PT02	Controllare e gestire il traffico
				2023-PT05	Pianificare e gestire i servizi di TPL
				2023-PT10	Ciclovía Firenze Prato
				2023-PT11	Ciclovía Del Sole
				2023-PT13	Interventi sulla mobilità ciclabile (bando credito sportivo)
				2023-PT14	Pianificare la mobilità sostenibile (PUMS)
				2023-PT15	Migliorare la mobilità casa scuola e scuola lavoro
				2023-PT16	Piste ciclabili PNRR
				2023-PT22	Monitorare il servizio di TPL e ferroviario
				2023-SE09	Procedura espropriativa volta alla realizzazione di una nuova ciclabile in via Galcianese - Lotto 2 (PH387 Comuni in pista)

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
BENESSERE AMBIENTALE	CITTA' DEL FUTURO	PRATO CITTA' GREEN	<i>Sviluppare aree ad alta densità di verde per invertire il cambiamento climatico e rendere la città più vivibile</i>	2023-PE17	Sistema gestionale dati ambientali e Mappa del verde
				2023-PG13	Realizzare nuove aree verdi attrezzate- Giocagìo via Turchia
				2023-PG14	Sistema gestionale dati ambientali e mappa del verde
				2023-PG15	Forestazione nuovo ospedale S.Stefano
				2023-PG16	Prato Forest City
				2023-PG18	Realizzazione del Parco centrale
				2023-PG19	Riqualficazione verde scolastico PNRR
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	DISTRETTO MANIFATTURIERO, IMPRESA, LAVORO	<i>Promuovere la legalità per rendere le imprese più competitive garantendo i diritti dei lavoratori</i>	2023-CP08	Lavoro Sicuro
				2023-CP09	Partecipazione ai controlli del Protocollo Sismico
				2023-PL17	Piano Lavoro Sicuro e contrasto all'evasione tributaria: controlli amministrativi Protocollo SIS.MI.CO.
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	IL CENTRO STORICO E I PAESI DI PRATO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	<i>Valorizzare il cuore antico della città promuovendone la riqualificazione</i>	2023-PT03	Garantire la qualità urbana del centro storico
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	IL CENTRO STORICO E I PAESI DI PRATO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	<i>Potenziare le funzioni pubbliche e i servizi di vicinato nei centri minori (paesi) promuovendo la conservazione delle identità locali</i>	2023-PA21	Apertura di una Medialibrary e di un coworking
				2023-PB25	Apertura nuove biblioteche
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	<i>Garantire la connettività e l'interoperabilità dei sistemi informativi</i>	2023-SD02	Gestione, manutenzione ordinaria e evolutiva dei pacchetti software ad uso degli uffici
				2023-SD03	Realizzazione di nuovi applicativi ed estensione di applicativi esistenti

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-SD04	Acquisto e/o dispiegamento di nuove procedure software
				2023-SD05	Dispiegamento nuovo applicativo di gestione delle pratiche di edilizia privata, delle pratiche SUAP e delle attività economiche del Comune di Prato e del portale per la presentazione delle pratiche edilizie
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	<i>Sviluppare servizi e competenze digitali per imprese e cittadini</i>	2023-CP07	Attivazione Sportello On line
				2023-PE05	Migliorare l'accessibilità dei servizi di stato civile attraverso la digitalizzazione dei certificati
				2023-PE08	Facilitare il pagamento delle certificazioni demografiche attraverso l'attivazione di un canale su PAGOPA
				2023-PF11	Adeguamento strumenti informatici e recupero archivi
				2023-SD06	Realizzare i progetti per lo sviluppo di servizi digitali e da atti di pianificazione o disposizioni di legge esistenti a livello Europeo, Nazionale, Regionale e Comunale.
				2023-SD07	Realizzare i progetti finanziati dal PNRR per lo sviluppo di servizi digitali.
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	RIGENERAZIONE URBANA	<i>Puntare su un tessuto urbano rigenerato e su un uso più sostenibile del suolo: i grandi progetti</i>	2023-PF05	Gestione efficace procedimento edilizia privata
				2023-PF06	Tutela paesaggistica
				2023-PF12	Revisione del Regolamento Edilizio
				2023-PG01	Gestione Pianificazione Territoriale
				2023-PG02	Piani urbanistici attuativi

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-PG05	Nuovo Piano strutturale
				2023-PT23	Pianificazione strade e viabilità per piano strutturale
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	SPAZI PUBBLICI SICURI E INCLUSIVI	<i>Rafforzare la sicurezza urbana per garantire il benessere della comunità locale</i>	2023-CP01	Attività dei Nuclei speciali
				2023-CP02	Garantire il coordinamento degli interventi sulla città (Pronto intervento e Centrale Operativa)
				2023-CP03	Garantire il controllo del territorio comunale
				2023-CP04	Gestione efficace ed efficiente del procedimento sanzionatorio e del contenzioso
				2023-CP05	Polizia Giudiziaria
				2023-CP10	Verifiche sull'ottemperanza delle demolizioni per abusi edilizi
				2023-PF09	Cassa di espansione Vella
				2023-PV13	Realizzazione nuova sede dell'URP della PM al Serraglio
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Gestione delle emergenze</i>	2023-PG04	Protezione civile
				2023-PG17	Nuovo Piano operativo Protezione civile
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	DAL DECORO DELLA CITTA' ALLA TUTELA DEL TERRITORIO	<i>Promuovere la cura e il decoro degli spazi pubblici esistenti (strade, giardini, piazze, cimiteri)</i>	2023-PF07	Gestione degli interventi di igiene ambientale
				2023-PF13	Migliorare la cartellonistica stradale
				2023-PG03	Riqualificazione e manutenzione giardini
				2023-PT01	Nuovo sistema di controllo manutenzione ordinaria strade e piste ciclabili
				2023-PT04	Coordinare e gestire il contratto di Pubblica illuminazione
				2023-PT06	Gestione urbanizzazioni private

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-PT08	Manutenzione e gestione servizi cimiteriali
				2023-PT09	Riqualificare la rete stradale, gli spazi urbani ed eliminare le barriere architettoniche
				2023-PT21	Migliorare la cartellonistica pubblicitaria stradale
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Investire nella sicurezza stradale per ridurre il numero degli incidenti</i>	2023-CP06	Educazione stradale
				2023-CP12	Divertimento in sicurezza
BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA	CITTA' DEL FUTURO	MOBILITA' SOSTENIBILE	<i>Sviluppare le infrastrutture stradali per migliorare la circolazione</i>	2023-PT12	Realizzare nuovi collegamenti stradali
				2023-PT17	Risanamento ponti PNRR
				2023-PT18	Risanamento Strade PNRR
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Creare un ecosistema culturale con i vari attori del territorio per promuovere la realizzazione di eventi e per valorizzare gli spazi culturali</i>	2023-PA02	Iniziative culturali e rapporti con istituzioni culturali
				2023-PA04	Gestione Scuola Musica Giuseppe Verdi
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Avvicinare le persone all'offerta culturale della città</i>	2023-PA01	Gestione musei (Palazzo Pretorio, Castello d'Imperatore e Cassero)
				2023-PA03	Giovani e Università
BENESSERE CULTURALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	CULTURA E TURISMO COME OPPORTUNITA' DI SVILUPPO DEL TERRITORIO	<i>Favorire il recupero funzionale del patrimonio immobiliare a servizio della cultura</i>	2023-PA16	Migliorare l'accessibilità del Palazzo Pretorio
				2023-PB22	Conservazione, catalogazione e valorizzazione fondi Archivio Fotografico Toscano
				2023-PV05	Riqualificazione e restauro patrimonio immobiliare ed edifici storici
				2023-PV12	Edilizia storico monumentale e patrimoniale PNRR
BENESSERE CULTURALE	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>Il sistema bibliotecario comunale come luogo di incontro e di crescita culturale</i>	2023-PB21	Funzionamento e gestione delle biblioteche comunali
				2023-PB23	Progetti culturali e formativi

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-PB26	Co-progettazione eventi in Biblioteca con le associazioni e soggetti del terzo settore
				2023-PB27	Verso una biblioteca sempre più inclusiva
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>La qualità del sistema educativo e dei servizi ausiliari all'istruzione</i>	2023-PB01	Servizi 0-3: Asili Nido e Centri Gioco
				2023-PB02	Scuole d'Infanzia comunale
				2023-PB03	servizi Scolastici
				2023-PB05	Ampliamento offerta formativa
				2023-PB06	Centri 0/6 comunali
				2023-PB07	Nidi d'infanzia- implementazione sistema pubblico/ privato e revisione del regolamento dei servizi educativi all'infanzia
				2023-PB08	Riorganizzazione servizi di pre e post scuola
				2023-PB09	Nuovo appalto per la refezione scolastica: garantire efficienza e qualità
				2023-PB10	Organizzazione iniziative per i 40 anni di apertura asili nido comunali e i 50 anni di apertura scuole infanzia
				2023-PB11	Attivazione della nuova procedura per i servizi scolastici
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO	<i>Investire per rendere le scuole belle e sicure</i>	2023-PU01	Manutenzione ordinaria e straordinaria scuole
				2023-PU06	Riqualificazione e ampliamento edifici scolastici
				2023-PU07	Adeguamento sismico scuole
				2023-PU08	Prevenzione incendi edifici scolastici
				2023-PU09	Edilizia scolastica PNRR
BENESSERE EDUCATIVO	CITTA' DEI DIRITTI E DELLE OPPORTUNITA'	EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE	<i>Per una scuola inclusiva</i>	2023-PB04	Diritto allo studio: contributi allo studio e agevolazioni

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
		PER INVESTIRE SUL CAPITALE UMANO		2023-PL14	Progetti di inclusione scolastica e azioni socio-educative
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Il personale dell'Ente: una risorsa da valorizzare</i>	2023-PV04	Assicurare tutti adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
				2023-PV14	Attivazione sportello di ascolto
				2023-SL12	Regolamentazione patrocinio legale ai dipendenti ed agli Amministratori
				2023-SR02	Garantire tempestività nell'erogazione dell'incentivazione del personale dipendente
				2023-SR03	Contabilità del personale
				2023-SR04	Gestione previdenziale
				2023-SR16	Assicurare attraverso il nuovo contratto integrativo la valorizzazione e l'incentivazione del personale
				2023-SR19	Garantire la correttezza amministrativa attraverso la revisione dell'erogazione degli incentivi funzioni tecniche
				2023-UA02	Valutazione e incentivazione dirigenti
				BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO
2023-PV03	Gestione e controllo contratti utenze comunali				
2023-SE02	Garantire la tempestiva attuazione delle procedure espropriative				
2023-SE03	Gestione efficace procedure di gara				
2023-SE04	Garantire una corretta ed efficiente gestione dei contratti e degli atti immobiliari				
2023-SE05	Contratti				

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-SE06	Gestire le forniture di beni e servizi trasversali all'ente
				2023-SE07	Programmazione acquisizione beni e servizi
				2023-SE08	Predisposizione della documentazione di gara e pubblicazione del bando inerente i lavori PNRR
				2023-SL02	Segreteria sindaco e assessori
				2023-SL03	Garantire l'accessibilità dell'archivio generale
				2023-SL05	Garantire la tempestività del servizio messi notificatori
				2023-SL06	Segreteria generale e segreteria gruppi consiliari
				2023-SL08	Gestione del contenzioso
				2023-SL09	Ricognizione contenzioso amm.vo
				2023-SL11	Nuovo statuto comunale
				2023-SL13	Preservare la memoria storica tramite censimento degli amministratori storici del Comune di Prato
				2023-SR01	Soddisfare il fabbisogno del personale e garantirne la gestione
				2023-SR07	Gestione entrate
				2023-SR08	Programmazione e rendicontazione finanziaria
				2023-SR09	Pagamenti, gestione fiscale e previdenziale
2023-SR10	Gestione spesa corrente e in conto capitale				
2023-SR11	Finanziamenti				
2023-SR13	Programmazione e Controlli sulle società partecipate				
2023-SR15	Approvazione PIAO 2023/2025				

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-SR21	Nuovo contratto per il servizio di tesoreria comunale
				2023-UA01	Garantire tempestività nella predisposizione dei documenti di programmazione e nell'attività di controllo
				2023-UA03	Realizzare un sistema integrato di programmazione attraverso il Piao
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	Valorizzare il patrimonio comunale	2023-PV01	Manutenzione ordinaria e straordinaria immobili
				2023-PV10	PRIUS - Programma per la Riqualificazione Urbana e la Sicurezza della periferia prossima alle mura del centro storico.
				2023-SE10	Ricognizione inventario beni mobili di epoca
				2023-SI01	Gestione, sviluppo e valorizzazione patrimonio immobiliare disponibile e nuove acquisizioni
				2023-SI02	Gestione inventariale e consistenza patrimoniale
				2023-SI03	Gestione locazioni, concessioni e condomini, monitoraggio scadenze, rinnovi, pagamenti/introiti
				2023-SI04	Vendita terreno Pape-rino dove sarà realizzato l'Hub per il riciclo del tessile
				2023-SI06	Valorizzazione immobili non più utili ai fini istituzionali
2023-SI07	Contratto di servizio EPP - gestione manutentiva immobili e aspetti patrimoniali collegati				

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	<i>Garantire la correttezza dell'azione amministrativa</i>	2023-CP30-PA30-PB30-PE30-PF30-PG30-PL30-PT30-PU30-PV30-SD30-SE30-SI30-SL30-SR30	Rispetto misure Piano di prevenzione della Anticorruzione e trasparenza 2023
				2023-SE11	Attività Nucleo Ispettivo
				2023-UA05	Adeguare il sistema dei controlli interni alla nuova normativa del Piao e alle esigenze di controllo del PNRR
				2023-UB01	Attività di supporto al Segretario Generale e al Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza
				2023-UB02	Attività ispettive in tema di rispetto delle normative sull'orario di lavoro del personale dipendente
				2023-UB03	Aggiornamento e revisione delle misure organizzative e delle misure di sicurezza in materia di attività di trattamento dei dati personali (privacy)
				2023-UB04	Approvazione PIAO 2023/2025: sezione Rischi corruttivi e trasparenza
				BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE AL SERVIZIO DELLA CITTA'	<i>Servizi di qualità, equi e accessibili</i>	2023-PE01	Garantire qualità e accessibilità del servizio anagrafico

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
				2023-PE02	Garantire qualità e accessibilità del servizio di stato civile
				2023-PE03	Garantire efficienza e qualità nei servizi elettorali e di tenuta della leva militare
				2023-PE07	Revisione delle aree elettorali, definendo un diverso assetto di alcune sezioni
				2023-PE11	Gestione efficiente ed efficace degli adempimenti istat: Censimento permanente e rilevazioni periodiche
				2023-PE13	Elaborazione e pubblicazione dati statistici
				2023-PE16	Pianificazione e revisione delle indagini di qualità dei servizi
				2023-PE20	Osservatorio dati ambientali
				2023-SL01	Cerimoniale e organizzazione eventi istituzionali
				2023-SL04	Garantire l'accessibilità del servizio protocollo
				2023-SR20	Ricognizione servizi pubblici locali
				2023-UA04	Percorso di accreditamento Prato città dei bambini e degli adolescenti
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE CHE DIALOGA	Comunicazione efficace	2023-PA10	Rete civica
				2023-PA11	Ufficio Stampa
				2023-PA13	Adeguamento sito internet standard Agid (progetto fattibilità)
BENESSERE ISTITUZIONALE	COMUNE MOTORE DEL CAMBIAMENTO	L'AMMINISTRAZIONE CHE DIALOGA	Diritto di essere ascoltati	2023-SL10	Prato città amica dei bambini
				2023-PA09	Informare attraverso l'Urp e favorire la partecipazione

VALORE PUBBLICO	AMBITO STRATEGICO	OB. STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	COD. OBIETTIVO PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO PERFORMANCE
BENESSERE ISTITUZIONALE	CITTA' IMPRESA INNOVAZIONE LAVORO	INNOVAZIONE DIGITALE COME LEVA DI PROGRESSO E CRESCITA DELLA CITTA'	<i>Aumentare il livello di sicurezza delle informazioni e delle comunicazioni digitali della PA</i>	2023-SD01	Garantire la piena operabilità delle strutture informatiche a livello di hardware e relativo software di base, reti e telefonia.

Per creare una diretta integrazione fra gli obiettivi di anticorruzione e quelli di performance, sono stati inseriti per ogni servizio obiettivi di performance relativi al rispetto delle misure anticorruzione. Sono state scelte le misure anticorruzione più significative per il singolo servizio e ne verrà monitorato il rispetto in base ad indicatori specifici. Questi obiettivi accolgono anche il rispetto degli obblighi di trasparenza e degli obblighi sui tempi di pagamento dei debiti commerciali.

In considerazione del fatto che il triennio 2023-2025 sarà caratterizzato dalla attuazione delle opere e progetti finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), fra gli obiettivi di performance sono stati inseriti specifici obiettivi che riguardano la realizzazione dei singoli progetti PNRR.

Le schede di dettaglio degli obiettivi di performance sono riportate nella sezione *Allegati* del presente documento (**Allegati sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025**). Esse riportano per ogni obiettivo le seguenti informazioni:

- Responsabile
- Servizio (Centro di responsabilità)
- Tipologia obiettivo (funzionamento o sviluppo. I primi si riferiscono ad attività annuali e ricorrenti che riguardano l'ordinaria gestione del servizio. Gli obiettivi di sviluppo invece si riferiscono ad obiettivi specifici annuali o pluriennali che riguardano uno sviluppo dell'attività e la realizzazione di determinati risultati)
- Descrizione
- Fasi/ attività
- Indicatori
- Pluriennalità o meno dell'obiettivo
- Se si tratta di obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità
- Obiettivo strategico ed operativo di riferimento
- Valore pubblico di riferimento

2.2.1 Gli obiettivi di semplificazione

Gli obiettivi di semplificazione hanno lo scopo di riorganizzare delle procedure o dei servizi per renderli più funzionali. Si tratta quindi di obiettivi che possono riguardare un ripensamento delle procedure interne coinvolgendo uffici di supporto, oppure obiettivi che hanno come finalità quella di riorganizzare e migliorare i servizi al cittadino.

Qui di seguito si riporta in maniera sintetica l'elenco degli obiettivi di semplificazione, le cui schede di dettaglio si trovano nell'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025*.

Codice	Titolo	C/Responsabilità
2023-PA09	Informare attraverso l'Urp e favorire la partecipazione	Cultura, Turismo e Comunicazione
2023-PB08	Riorganizzazione Pre e Post scuola	Pubblica istruzione e biblioteche
2023-PF12	Revisione del Regolamento Edilizio	Sviluppo Economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente
2023-PF13 2023-PT21	Migliorare la cartellonistica pubblicitaria stradale	Sviluppo Economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente Mobilità e infrastrutture
2023-PG14 2023-PE17	Sistema gestionale dati ambientali e mappa del verde	Urbanistica, Transizione ecologica e Protezione Civile Servizi demografici e statistica
2023-PL16	Nuova modalità di gestione servizio assistenza domiciliare - attivazione e valutazione gradimento	Sociale e Immigrazione
2023-PT01	Nuovo sistema controllo manutenzione straordinaria strade e piste ciclabili	Mobilità e Infrastrutture
2023-SE10	Ricognizione inventario beni mobili d'epoca	Gare, provveditorato e contratti
2023-SI14	Ottimizzare il monitoraggio della gestione degli impianti sportivi dati in concessione a terzi	Patrimonio e sport
2023-SR19	Revisione dell'erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche	Risorse umane e finanziarie
2023-UA03	Realizzare un sistema integrato di programmazione attraverso il Piao	Unità di staff Direzione Generale

Codice	Titolo	C/Responsabilità
2023-UA05	Adeguare il sistema di controlli interni alla nuova normativa del Piao e alle esigenze di controllo del PNRR	Unità di staff Direzione Generale
2023-UB03	Aggiornamento e revisione delle misure organizzative e delle misure di sicurezza in materia di attività di trattamento dei dati personali (privacy)	Unità Staff Segreteria Gen.le

2.2.2 Gli obiettivi di digitalizzazione

L'Agenda Digitale delinea il piano d'azione attraverso il quale l'amministrazione intende sostenere lo sviluppo dei propri servizi digitali erogati ai cittadini, alle imprese e ad altri stakeholder di rilievo sul territorio comunale, con l'obiettivo di rendere tutti i servizi di cui è titolare fruibili online (anche attraverso dispositivi mobili), garantendo il requisito base di disponibilità di modulistica compilabile ed inviabile tramite canali digitali. L'agenda digitale del Comune di Prato è stata approvata con Delibera di Giunta comunale n.105 del 04/04/2023. Gli ambiti d'azione dell'agenda digitale sono stati poi declinati in obiettivi di performance, che si riportano qui di seguito in maniera sintetica. Per il dettaglio si veda *l'allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025*. Inoltre per misurare il livello di digitalizzazione dell'ente, sono stati individuati appositi indicatori di performance organizzativa (si veda il par. 2.2.5)

Codice	Titolo	C/Responsabilità
2023-CP11	notifica di comunicazioni relative ai verbali di violazione al Codice della Strada tramite App IO	Corpo P.M
2023-PB11	Attivazione della nuova procedura per i servizi scolastici	Pubblica Istruzione e Servizio Bibliotecario
2023-PB22	Conservazione, catalogazione e valorizzazione fondi Archivio Fotografico Toscano	Pubblica Istruzione e Servizio Bibliotecario
2023-PE05	Migliorare l'accessibilità dei servizi di stato civile attraverso la digitalizzazione dei certificati	Servizi Demografici e Statistica
2023-PF11	Adeguamento strumenti informatici e recupero archivi	Sviluppo Economico, SUEAP e Tutela dell'Ambiente

Codice	Titolo	C/Responsabilità
2023-SD02	Gestione, manutenzione ordinaria e evolutiva dei pacchetti software ad uso degli uffici	Sistema Innovazione e Agenda Digitale
2023-SD03	Realizzazione di nuovi applicativi ed estensione di applicativi esistenti	Sistema Innovazione e Agenda Digitale
2023-SD04	Acquisto e/o dispiegamento di nuove procedure software	Sistema Innovazione e Agenda Digitale
2023-SD05	Dispiegamento nuovo applicativo di gestione delle pratiche di edilizia privata, delle pratiche SUAP e delle attività economiche del Comune di Prato e del portale per la presentazione delle pratiche edilizie	Sistema Innovazione e Agenda Digitale
2023-SD06	Realizzare i progetti per lo sviluppo di servizi digitali e da atti di pianificazione o disposizioni di legge esistenti a livello Europeo, Nazionale, Regionale e Comunale.	Sistema Innovazione e Agenda Digitale
2023-SD07	Realizzare i progetti finanziati dal PNRR per lo sviluppo di servizi digitali.	Sistema Innovazione e Agenda Digitale

2.2.3 Gli obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

La piena accessibilità del Comune di Prato si realizza sia attraverso il miglioramento dell'accessibilità fisica degli edifici da parte dei cittadini con disabilità, sia attraverso l'accesso ai servizi in modalità digitale. Gli obiettivi di accessibilità rappresentano obiettivi di performance. Qui di seguito si riporta un elenco in maniera sintetica, per il dettaglio si veda l'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025*.

Codice	Titolo	C/Responsabilità	
2023-CP07	Attivazione Sportello On line	Corpo P.M	Accessibilità digitale
2023-PA13	Adeguamento sito internet standard Agid (progetto fattibilità)	Cultura, Turismo e Comunicazione	Accessibilità digitale
2023-PE08	Facilitare il pagamento delle certificazioni demografiche attraverso l'attivazione di un canale su PAGOPA	Servizi Demografici e Statistica	Accessibilità digitale
2023-PA16	Migliorare l'accessibilità del Palazzo Pretorio	Cultura, Turismo e Comunicazione	Accessibilità fisica
2023-PB27	Verso una biblioteca sempre più inclusiva	Pubblica Istruzione e Servizio Bibliotecario	Accessibilità fisica

Codice	Titolo	C/Responsabilità	
2023-PE07	Revisione delle aree elettorali, definendo un diverso assetto di alcune sezioni	Servizi Demografici e Statistica	Accessibilità fisica
2023-SI19	Promuovere lo sport inclusivo	Patrimonio e Sport	Accessibilità fisica
2023-SR17	Favorire l'accessibilità e l'inclusione dei dipendenti con disabilità	Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società Partecipate	Accessibilità fisica

2.2.4 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere delle differenze e la conciliazione vita lavoro.

Gli obiettivi finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità e dell'equità di genere, prima dell'introduzione del Piao erano previsti nel Piano delle azioni Positive (documento previsto dall'art. 48 del D.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne) la cui competenza era del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Attualmente, essendo assorbito tale piano nel Piao, gli obiettivi di pari opportunità ed equità di genere vengono definiti nella presente sezione. Tali obiettivi sono stati definiti sulla base:

- a) delle proposte del Comitato Unico di Garanzia
- b) del Gender Equality Plan (GEP) che identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Il GEP è strutturato secondo le linee guida fornite dalla Commissione Europea ed è articolato in cinque aree (per l'ente comunale quattro) tematiche. Il Comune di Prato lo ha approvato per la prima volta con Delibera di Giunta Comunale n. 121 del 26/04/2022 ed ha valenza biennale.

Gli obiettivi riguardano tre aree di intervento:

1. pari opportunità ed equità di genere;
2. benessere organizzativo;
3. contrasto alla discriminazione e alla violenza morale e psichica

Area Intervento 1 : Promuovere le pari opportunità e la parità di genere

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	Formazione a tutti i dipendenti sui diritti e doveri del dipendente pubblico	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023 - 2024
	Sensibilizzare l'amministrazione sul Gender Equality Plan	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023
Promozione del lavoro agile	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, inserendo forme di utilizzo su base mensile o settimanale e favorendo, dove possibile, la flessibilità dei giorni prescelti.	Staff Direzione Generale Risorse umane	Non necessario	2023

Area Intervento 2: Promuovere il benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza	Predisposizione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato, condivisione con Cug, Sindacati e NDV	Statistica e Datore di Lavoro	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023
	Realizzazione di una nuova indagine sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato (incluso il modo di operare del superiore gerarchico)	Statistica e Datore di Lavoro	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023
	Analisi dei risultati scaturiti dall'indagine sul benessere organizzativo e stress lavoro-correlato con successiva individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento	Tutti i servizi	Risorse Datore di Lavoro / Statistica	2023-2024
Conoscere e valorizzare il capitale umano	Studio e individuazione di una possibile soluzione per creare	Risorse Umane / Sistema Informativo	Non necessario	2024

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamenti	Periodo
dell'Amministrazione	la banca dati delle competenze			
	Creazione di una banca dati delle competenze.	Risorse Umane / Sistema Informativo	Da individuare	2025
Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.	Interventi formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali dovute all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici.	Sistema Informativo/Uffici o Formazione	Risorse Sistema Informativo	2023-2024-2025
	Formazione su materie trasversali ai vari profili professionali e sulle procedure utilizzate presso la nostra amministrazione, con particolare riguardo ai neoassunti e ai ricollocati	Ufficio Formazione	Non necessario	2024
Sostenere iniziative volte alla promozione di sani stili di vita	introduzione dell'offerta di benefit relativi alle tematiche di cura, della salute, della cultura e del tempo libero	Risorse Umane	Da individuare	2023-2024

Area Intervento 3: Contrasto alla discriminazione e alla violenza morale o psichica

Obiettivo	Azione	Soggetti coinvolti	Finanziamento	Periodo
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	Attivazione sperimentale dello sportello di ascolto	Datore di Lavoro / Risorse Umane /Cug	Risorse Datore di Lavoro	2023
Informare e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, mobbing e sostegno alla disabilità	Formazione a tutto il personale in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023-2024
	Formazione del personale (soprattutto dirigenti e PO) sul tema della gestione del personale, sotto il profilo del mobbing e discriminazione	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2024
Rinforzare le soft skills nei dipendenti	Promozione di attività di informazione e formazione sulle soft skills per il personale	Ufficio Formazione	Risorse Ufficio Formazione	2023-2024-2025

Questi obiettivi di carattere generale sono stati poi declinati in obiettivi di performance, attribuendone la responsabilità realizzativa ai singoli uffici. Qui di seguito viene riportato un elenco degli obiettivi di performance. Per il loro dettaglio si veda l'*allegato sezione performance 2.2 Dettaglio Schede Obiettivi di Performance 2023-2025*.

Codice obiettivo	Descrizione	C/Responsabilità
2023-PE16	Indagini di qualità	Servizi demografici e statistica
2023-PL08	Pari opportunità tempi e spazi	Sociale e immigrazione
2023-PV14	Attivazione sportello di ascolto	Edilizia monumentale e patrimoniale
2023-SR17	Disability manager	Risorse umane e finanziarie

2.2.5 Performance organizzativa

Il Dlgs 150/2009 oltre alla performance individuale prevede anche la performance organizzativa. All'interno del Comune di Prato, in coerenza con quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione approvato con DGC n. 457/2022 del 13/12/2022, la rilevazione della performance organizzativa avviene a livello di ente attraverso:

- il contributo che gli obiettivi annuali portano in termini di peso ponderato alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente;
- indicatori a rilevanza esterna relativi allo stato di salute della città;
- indicatori a rilevanza interna relativi allo stato di salute dell'amministrazione

Si riporta di seguito il dettaglio degli indicatori dello stato di salute dell'amministrazione e dello stato di salute della città:

Stato di salute dell'amministrazione

Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	Fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023	
Personale	Turnover	Saldo assunzioni - cessazioni	%	positivo	ufficio personale	0,43%	0,32%	0,32%
	tasso di assenza	% giorni di assenza	%	negativo	ufficio personale	18,77%	21,00%	18,73%
Incentivazione	capacità di incentivazione personale di categoria	tot. Importo premio erogato / Personale categoria	€	positivo	ufficio personale	1.036,48;	1.028,67	1.030,00

	Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	Fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023
	capacità di incentivazione per dirigente	tot. Importo premio erogato/tot. Dirigenti	€	positivo	Controllo di gestione	15.300,82	18.330,95	18.000,00
	capacità incentivazione per titolare di PO	tot. Importo premio erogato /tot. PO	€	positivo	ufficio personale	1.498,63	1.623,73	1.600,00
	grado di differenziazione premialità	personale dirigente che ha ottenuto una valutazione > 90%	%	positivo	Controllo di gestione	59%	60%	60%
	grado di differenziazione premialità	personale dipendente che ottenuto una retribuzione di risultato superiore al 90% compreso PO	%	positivo	ufficio personale	93,98%	88%	88%
Formazione	grado di aggiornamento del personale	n. dipendenti formati ai corsi/ tot. Dipendenti	%	positivo	ufficio personale	43%	50,70%	50,00%
	investimento medio in formazione per dipendente	spesa formazione/ n. dipendenti t. indeterminato	€	positivo	ufficio personale	48,45	62,42	63,00
	Grado di formazione del personale in materia di sicurezza informatica	dipendenti formati / n. dipendenti	%	positivo	Ced			60,00%
Dotazione informatica	Dotazione informatica dei dipendenti	postazioni informatiche/ n. dipendenti	n.	positivo	Ced	1,58	1,64	1,64
	Valore strumentazione informatica per dipendente	valore hardware/n. dipendenti	€	positivo	Ced	904,38	933,00	933,00
	Età media attrezzatura informatica		anni	negativo	Ced	3,80	3,60	3,60
	Spazio disco	spazio totale/n. postazioni	MB	positivo	Ced	4056,99	4324,59	4325,00
	Ore fermo macchina	(n. ore totali di fermo macchine postazioni interessate)/ Tot. Postazioni	ore	negativo	Ced	4	4	4
Dematerializzazione	Livello di informatizzazione allegati protocollo	n. allegati informatizzati/ tot. Protocolli	%	positivo	Ced	86%	87%	87%
	Dematerializzazione verso enti pubblici	protocolli in uscita Pec/ tot protocolli in uscita	%	positivo	Ced	78%	76%	76%
	Convenzioni con Enti per scambi digitali	n. convenzioni	n.	positivo	Ced	55	84	84
Grado autofinanziamento	Autonomia finanziaria	((Titolo I + Titolo III)/ (Titolo I + II + III))x 100	%	positivo	Rendiconto di gestione	83,55	89,87	90,00
Pressione fiscale/ tariffaria	Pressione tributaria	Entrate Titolo I / Popolazione	n.	negativo	Rendiconto di gestione	743,14	1080,94	1080,00
	Pressione finanziaria	Entrate (Titolo I + Titolo III)/ Popolazione	n.	positivo	Rendiconto di gestione	927,87	969,61	969,60

Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	Fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023	
Riscossioni/ pagamenti	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali	((Riscossione Titolo I + I + III)/(Stanzamenti di cassa Titolo I + II + III))	%	positivo	Rendiconto di gestione	76,78	81,28	81,28
	Utilizzo FPV	(FPV iscritto in entrata in bilancio - quota FPV non utilizzata nell'esercizio e rinviata agli anni successivi)/FPV iscritto in entrata in bilancio	%	positivo	Rendiconto di gestione	50,66	46,78	46,78
	Incidenza spesa rigida su entrate correnti	(ripiamo disavanzo+ impegni spesa personale+ impegni interessi passivi+ impegni rimborso prestiti)/ accertamento entrate correnti	%	negativo	Rendiconto di gestione	21,46%	22,59%	22,59%
	incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	impegni interessi passivi / accertamenti entrate correnti	%	negativo	Rendiconto di gestione	1,04%	1,01%	1,01%
	indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	gg effettivi intercorrenti fra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	gg	negativo	Rendiconto di gestione	-5,53	-6,33	-6,33
Salute relazioni	% incidenza risorse da privati	(contributi privati+sponsorizzazioni)/ tot entrate correnti	%	positivo	Controllo di gestione	0,29%	0,25%	0,25%
	% incidenza risorse da soggetti pubblici	(contributi stato+contributi regione+contributi comunitari+altri contributi pubblici)/ tot entrate correnti	%	positivo	Controllo di gestione	15,96%	9,82%	9,82%
	Capacità di ascolto dei cittadini	Nr. di servizi con rilevazioni di customer attive / nr. servizi alla persona	%	positivo	Controllo di gestione	38,89%	30,56%	30,56%
	Capacità di risposta alle richieste dei cittadini	Risposte immediate fornite dall'URP / reclami e segnalazioni ricevute dall'URP	%	positivo	Urp	83,00%	81,50%	81,50%
	Sostegno iniziative esterne	n. patrocini concessi	n.	positivo	Controllo di gestione	213	232	232
Pari opportunità	incidenza donne dirigenti sul totale dei dirigenti	n. dirigenti donne/totale dirigenti	%	positivo	ufficio personale	57%	57%	57%
	incidenza di donne quadro sul totale	n. PO e AP donne/ tot PO e AP	%	positivo	ufficio personale	55%	61%	64%
	incidenza donne CdA società partecipate	n. amministratori donne/ tot. Amministratori	%	positivo	Partecipate	40%	37%	37%
	% part-time	numero part time/ numero dipendenti	%	positivo	ufficio personale	10,18%	8,54%	8,75%
	Lavoro agile	nr dipendenti in smartworking/ nr. dipendenti	%	positivo	ufficio personale	58%	55%	29%
	Realizzazione Piano Azioni Positive	Azioni realizzate/totali azioni previste nell'anno	%	positivo	Controllo di gestione	-	-	81%

Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	Fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023	
Trasparenza, correttezza e anticorruzione	Salute dei lavoratori	\sum gg assenze dipendenti per infortuni sul lavoro / (gg lavoratori * nr. dipendenti)	gg	negativo	ufficio personale	0,32%	0,17%	0,17%
	Accessibilità edifici comunali	Numero edifici comunali attrezzati /nr.totale edifici	nr	positivo	Lavori pubblici	69,19%	69,70%	69,70%
	Amministrazione trasparente	attuazione griglia della trasparenza	%	positivo	Segreteria Generale	98%	99,88%	100,00%
	Correttezza Amministrativa	Auditing interno - esito attività di controllo % anomalie riscontrate	%	negativo	Segreteria Generale	7,86%	4,46%	4,50%
	Anticorruzione	% rispetto misure piano anticorruzione	%	positivo	Segreteria Generale	-	-	80,00%

Stato di salute della città

Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023	
Sviluppo economico	Start up o PMI innovative nel comune di Prato	n. imprese iscritte	n.	positivo	Mise	26,00	33,00	35,00
	Attività produttive irregolari	notizie di reato/imprese controllate*100	%	negativo	Polizia municipale	45,02%	46,50%	46,50%
	Attività produttive in centro storico	(aperture-chiusure) commercio fisso	n.	positivo	Statistica	8,00	15,00	8,00
	Attività produttive nei paesi	(aperture-chiusure) commercio fisso	n.	positivo	Statistica	36,00	69,00	8,00
	Imprese coinvolte nei processi di economia circolare	n. imprese	n.	positivo	Comune Prato	-	-	7,00
Cultura e turismo	Presenze turistiche a Prato	nr. presenze annue	n.	positivo	Comune Prato	183.133	247.959	350.000
	Partecipazione eventi culturali	n. annuale ingressi	n.	positivo	SIAE/ufficio Cultura	5.568,00	n.d.	70.000,00
	Strutture culturali riqualificate	n. strutture	n.	positivo	Comune Prato	-	1,00	3,00
Innovazione	Punti WI-Fi in città	n. hot spot wifi	n.	positivo	Ced	44,00	62,00	75,00

	Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023
	Pagamenti on line	servizi e tariffe pagabili tramite PagoPa	%	positivo	Ced	22,51%	66,67%	68,00%
	Servizi on line	nr. Servizi attivati in modalità online / servizi complessivi secondo tassonomia nazionale	%	positivo	Ced		26,00%	52,00%
	Banda larga scuole	numero plessi scolastici con banda larga/totale plessi scolastici	%	positivo	Ced	47,00	47,00	55,00
Qualità urbana e sicurezza	Consumo suolo	superficie urbanizzata	m2	negativo	Ispra	33,00	33,20	33,20
	Perequazione immobiliare	aree di trasformazione attivate/ aree previste	n.	positivo	Comune Prato	-	2/5	3/5
	Giardini riqualificati	n. giardini	n	positivo	urbanistica	15,00	25,00	3,00
Tutela del territorio	Sicurezza del territorio Indice di criminalità	(n. agenti di Pm/ numero abitanti)*1000	%	positivo	Polizia municipale	0,902	1,11	1,00
	Illuminazione stradale	punti luce/km strade	n.	positivo	Mobilità e traffico	32,86	32,89	32,95
	Servizi appiedati	nr. servizi appiedati	n.	positivo	Polizia municipale	1.533	1.140	400
	Manutenzione strade	mq di interventi di manutenzione ordinaria effettuati nell'anno	mq	positivo	CONSIAG servizi Comuni	95.756,00	136.047,63	136.000,00
ambiente	Disponibilità verde pubblico per abitante	mq verde pubblico urbano fruibile/totale abitanti	mq	positivo	ALIA			30,60
	% raccolta differenziata	% raccolta differenziata/totale rifiuti	%	positivo	ALIA	72,24	72,47	72,50
	inquinamento aria	n. gg superamento limiti qualità aria PM10	gg	negativo	Statistica	26,50	16,00	<22,5
	Forestazione Urbana	alberi / 100 abitanti in aree pubbliche	n.	positivo	Uff verde	15,00	16,00	18,00
	Edifici riqualificati da un punto di vista energetico	n. edifici	n.	positivo	Comune Prato	1,00	3,00	2,00
mobilità	piste ciclabili	km piste ciclabili	Km	positivo	Urb primaria	106,00	109,00	111
	Sicurezza stradale	numero incidenti con danni alle persone	n.	negativo	Polizia municipale	592,00	732,00	<900

	Indicatore	Formula	unità di misura	verso indicatore	fonte	Valore 2020	Valore 2021	Target 2023
	Utilizzo servizio trasporto pubblico	% utilizzo del trasporto pubblico	%	positivo	Uff traffico	5,00	6,06	10,00
	Copertura servizio trasporto pubblico	Km rete tpl / popolazione*100	%	positivo	Uff traffico	0,11	0,11	0,11
sociale	Anziani presi in carico dal servizio professionale	n. anziani in carico al 31/12/ tot popolazione anziana*1000 abitanti	n.	positivo	Serv sociali	41	53	53
	Grado copertura esigenze abitative	nuclei familiari inseriti in alloggi ERP durante l'anno / nr. nuclei in graduatoria	%	positivo	Serv sociali	1,78%	0,70%	2,55%
	Minori in affidamento	n. minori inseriti in famiglie affidatarie/ n. minori inseriti in famiglia+ n. minori inseriti in struttura	%	positivo	Serv sociali	-	65,00%	72,00%
	Integrazione linguistica alunni stranieri	% alunni con background migratorio che a fine a.s. hanno competenze linguistiche pari o superiori al livello A2 del QCER	%	positivo	Immigrazione	-	60,48%	70,00%
educazione e formazione	Partecipazione servizio asilo nido (indicatore di Lisbona)	n. bambini accolti nei servizi educativi all'infanzia / n. utenti potenziali (0-3 anni)	%	positivo	Statistica		33,00%	40,00%
	Grado di copertura della domanda di asili nido (sistema integrato)	domande accolte/ domande presentate	%	positivo	Pubblica istruzione	81%	77%	90%
	Partecipazione alla scuola infanzia	n. bambini iscritti scuola infanzia/ n. utenti potenziali (3-6 anni)	%	positivo	Statistica	87,14%	90,95%	90,00%
	N. ampliamenti e nuove costruzioni scuole	n. edifici	n.	positivo	Lavori Pubblici	-	2,00	1,00
	Utilizzo servizio biblioteca	iscritti attivi al servizio bibliotecario/iscritti totali*100	%	positivo	Biblioteca	14,38	12,37	15,00
Qualità vita	Impianti sportivi riqualificati	impianti sportivi interessati da interventi di riqualificazione/ tot impianti sportivi	%	positivo	Lavori Pubblici	4,76	9,52	24
	Promozione sportiva nelle scuole	n. bambini partecipanti all'attività del Trofeo città di Prato / popolazione scolastica	%	positivo	Sport		23,81	37,00
	Qualità servizi erogati (indice sintetico esiti customer)	Livello di soddisfazione servizi comunali	media esiti customer	positivo	Controllo Gestione	5,11	5,27	5,30

Il contributo che gli obiettivi annuali portano al raggiungimento delle strategie è riportato nell'*allegato sezione performance 2.2 pesatura obiettivi annuali rispetto agli obiettivi strategici dell'ente*.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In attuazione della convenzione per l'esercizio associato delle funzioni in materia di anticorruzione, trasparenza e controllo di regolarità amministrativa rinnovata tra Comune di Prato e Provincia di Prato fino al termine dell'attuale mandato del Sindaco di Prato in scadenza nel 2024, viene confermata l'impostazione di una sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del (PIAO) congiunta tra i due Enti, già sperimentata con la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) nelle annualità 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022. Ciò anche in considerazione della positiva ricaduta in termini di efficacia derivante dall'omogeneizzazione delle attività propedeutiche alla stesura e all'aggiornamento dei piani - d'ora innanzi sottosezione del PIAO 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* - (analisi del contesto esterno, individuazione delle aree di rischio, mappatura dei processi/attività di competenza, valutazione del rischio) e dall'adozione di metodologie di analisi standardizzate.

Per il 2023 occorre considerare, con riferimento alla programmazione delle misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, intese quali strumenti a presidio del valore pubblico, quanto enunciato da ANAC nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023.

Il suddetto PNA consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni contenute relativamente alla parte generale nei precedenti PNA ed è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a velocizzare e a semplificare le procedure amministrative. In esso sono contenute le indicazioni per la predisposizione della sottosezione 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO stesso. ANAC sottolinea che i criteri di attuazione adottati dalle pubbliche amministrazioni del nuovo PNA 2022 possono essere informati ai principi di gradualità e di progressivo miglioramento.

La presente sottosezione pertanto è stata predisposta osservando i principi contenuti nel PNA 2022, che saranno attuati interamente e compiutamente nel corso del triennio 2023-2025 secondo il principio di gradualità e di progressivo miglioramento sopra richiamato.

Si ricorda che già nel 2021 si era concluso il percorso di adeguamento delle previsioni contenute nel PNA 2019-2021, approvato in data 13 novembre 2019 con deliberazione ANAC n. 1064, nel quale sono

state consolidate in unico atto di indirizzo tutte le indicazioni relative alla parte generale date nei precedenti PNA (integrandole con gli orientamenti maturati nel corso del tempo e con i contenuti degli appositi atti regolatori adottati) e sono state aggiornate le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo. L'Allegato 1) del PNA 2019 (*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*) ha rappresentato fino al 2022 l'unico documento da applicare per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo nella predisposizione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, mentre sono restati validi gli approfondimenti tematici riportati nei precedenti PNA ovvero:

- 1) Delibera Civit n. 72 del 11 settembre 2013 (Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione);
- 2) Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione);
- 3) Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (Piano Nazionale Anticorruzione 2016);
- 4) Deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 (Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione);
- 5) Deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (Aggiornamento al Piano Nazionale 2018).

Si evidenzia altresì che nel 2022 l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) di Comune e Provincia ha tenuto conto del documento "Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 delibera n. 1064/2019" approvato da ANAC nella seduta del Consiglio del 21 luglio 2021 nonché del documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità ANAC in data 2 febbraio 2022.

Costituendo la materia della "Trasparenza" parte integrante ed essenziale del PIAO, l'elaborazione è avvenuta altresì nel rispetto delle due linee guida emanate da ANAC in materia di attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza ai sensi del decreto legislativo 14 aprile 2013 n. 33, così come modificato dal decreto legislativo n. 97/2016, e approvate rispettivamente con determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016 e n. 1134 del 8 novembre 2017 (quest'ultima con riferimento agli obblighi di società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni).

L'elaborazione della presente sottosezione è stata preceduta da una consultazione pubblica (dal 15 novembre al 5 dicembre 2022 sia per il Comune di Prato che per la Provincia di Prato), con la quale la società civile (cittadini, istituzioni e *stakeholder*) è stata invitata a presentare proposte, suggerimenti e osservazioni in merito ai contenuti della sezione del PIAO 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* medesima.

Il presente documento, tenendo conto anche delle linee guida adottate dall'organo di indirizzo politico in occasione dell' approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il 2023 (si veda la delibera Consiglio Provinciale n. 7 del 3 aprile 2023 e la delibera Consiglio Comunale n. 26 del 20 aprile 2023) conferma l'impostazione già propria dei piani (PTPCT) precedenti, quale strumento (non regolamentare) di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'ente, in un'ottica non adempimentale con la finalità di contenere il rischio di comportamenti corruttivi o, comunque, non imparziali nel rispetto dei seguenti principi:

Principi strategici

Riaffermazione del principio costituzionale di "buona amministrazione" (buon andamento e imparzialità);

Creazione e mantenimento di un ambiente di diffusa percezione della necessità di rispettare regole e principi. L'obiettivo è mantenere alta l'attenzione di tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo quotidiano in tal senso e, conseguentemente, all'attuazione della sezione *Rischi corruttivi e trasparenza*;

Prosecuzione della collaborazione con la Provincia di Prato per la definizione di una strategia condivisa di prevenzione della corruzione e della trasparenza per rafforzare l'impostazione della sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* quale strumento di promozione della *buona amministrazione*, capace di coniugare la *ratio* dei numerosi provvedimenti legislativi adottati in materia di anticorruzione e trasparenza negli anni passati con azioni concrete volte a recuperare l'etica pubblica quale fondamento dell'azione amministrativa;

Principi metodologici

- Impostazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza basata su una accezione ampia del concetto di corruzione, volta a comprendere non solo la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nello svolgimento dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di ottenere vantaggi privati;
- Impostazione del sistema di gestione del rischio sulle specificità del contesto interno ed esterno all'ente;
- Approfondimento delle attività di analisi dei processi di competenza con individuazione delle principali fasi di gestione per le attività e le funzioni maggiormente significative sia in termini numerici sia in termini di rischio di deviazione dal corretto iter amministrativo;

- Valutazione ex-novo del rischio correlato alle funzioni e attività di competenza effettuata in termini qualitativi sulla base di alcuni indicatori ritenuti significativi per la rilevazione del rischio corruttivo quali rilevanza esterna del processo, pregressi eventi corruttivi, discrezionalità dell'attività amministrativa, tracciabilità del processo decisionale, applicazione misure di prevenzione del rischio, collaborazione del dirigente responsabile, eventuale esposizione al rischio di riciclaggio. Quanto sopra nel rispetto di quanto disposto nell'Allegato 1) (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) al PNA 2019, il quale ha integralmente sostituito le precedenti indicazioni metodologiche date in materia di valutazione del rischio corruttivo date da ANAC nei precedenti Piani e di quanto disposto nel PNA 2022 che conferma le anzidette indicazioni metodologiche.

Principi finalistici

- Potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa attraverso l'individuazione di misure volte allo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'etica e sull'integrità;
- Rendere il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza il tema trasversale di tutte le attività di controllo e di programmazione dell'ente attraverso il collegamento della sezione Rischi corruttivi e trasparenza con il sistema dei controlli interni, i piani della performance (oggi sezione PIAO 2.2 Performance), il piano esecutivo di gestione.

Vale la pena di constatare che negli ultimi anni il nostro Paese ha compiuto importanti passi sulla strada della riaffermazione dell'etica pubblica, come dimostra il guadagno di ben 14 punti dal 2012 al 2022 nell'annuale classifica della corruzione percepita predisposta da Transparency International passando da 42 punti del 2012 a 56 punti del 2022, si veda più avanti il paragrafo dedicato all'indice percezione corruzione (CPI) 2022 pubblicato il 31 gennaio 2023.

Nella convinzione che quanto conquistato possa essere mantenuto e migliorato solo a condizione di azioni concrete capaci di incidere sull'andamento della pubblica amministrazione, anche nell'impostazione della presente sezione Rischi corruttivi e trasparenza viene confermato il collegamento con il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, i piani della performance (oggi sezione PIAO 2.2 Performance), piani esecutivi di gestione, con l'obiettivo di diffondere procedure e prassi comportamentali interne finalizzate a prevenire attività illegittime o illecite o, comunque, attestanti un malfunzionamento dell'amministrazione e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Considerato l'elaborazione congiunta tra Comune di Prato e Provincia di Prato della presente sezione, si è ritenuto necessario produrre in allegato alla presente sezione, anziché nel corpo del testo, i seguenti documenti:

Allegato Parte 1 – Disposizioni generali. Analisi di contesto, finalità e obiettivi del documento, soggetti coinvolti, metodologia e focus dedicato “Misurare la corruzione a Prato: i dati di ANAC”. In particolare la metodologia adottata è così articolata:

- 1) Mappatura dei processi, descritti nell'allegato Parte 2 e Allegato Parte 3;
- 2) Valutazione del rischio, descritta anch'essa nell'allegato Parte 2 e Allegato Parte 3;
- 3) Strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio, descritti nell'Allegato Parte 4;
- 4) Controllo anch'esso descritto nell'Allegato Parte 4.

Allegato Parte 2 - Mappatura dei processi e analisi del rischio Comune di Prato. Censimento per aree di rischio dei processi con la valutazione del rischio (alto/ medio/basso) per ogni attività.

Allegato Parte 3 - Mappatura dei processi e analisi del rischio Provincia di Prato. Censimento per aree di rischio dei processi con la valutazione del rischio (alto/ medio/basso) per ogni attività.

Allegato Parte 4 - Misure di prevenzione. Descrizione e analisi degli strumenti per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio e analisi dei controlli, descrizione e analisi dei controlli.

Tra gli strumenti anzidetti in particolare sono annoverati: le misure per la buona amministrazione e per la prevenzione del rischio; la sezione trasparenza; la formazione del personale; il codice di comportamento; le previsioni per le società partecipate e per gli enti di diritto privato controllati e partecipati; l'integrazione con gli strumenti di programmazione e di valutazione; le direttive, il regolamento comunale sul conferimenti degli incarichi extraufficio e sul Nucleo ispettivo; l'informatizzazione degli atti e delle procedure; la comunicazione pubblica; il whistleblowing; le misure antiriciclaggio.

Allegato Parte 5 – Whistleblowing. Focus dedicato all'istituto del whistleblowing quale misura di prevenzione. In particolare si descrive: finalità, piattaforma informatica Openwhistleblowing, il segnalante, la segnalazione, il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il

custode di identità, il gruppo di lavoro, la procedura e i tempi di gestione delle segnalazioni, le modalità e termini di conservazione dei dati, le iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale.

Allegato Parte 6 – Antiriciclaggio. Focus dedicato agli strumenti adottati a presidio del sistema anti-riciclaggio. In particolare si descrive: gli indicatori di anomalia e le indicazioni UIF, le modalità di effettuazione delle segnalazione di operazioni sospette, le check lists, l'identificazione del titolare effettivo.

Allegato Parte 7 - Indicatori di monitoraggio delle misure di prevenzione. Puntuale elenco degli indicatori relativi alle misure di prevenzione.

Allegato Parte 8 – Processi e misure di prevenzione Comune di Prato. Associazione delle misure di prevenzione ai processi quale elemento di unione tra i rischi corruttivi e la performance.

Allegato Parte 9 – Processi e misure di prevenzione Provincia di Prato. Associazione delle misure di prevenzione ai processi quale elemento di unione tra i rischi corruttivi e la performance.

Allegato Parte 10 – Trasparenza. Analisi dei principi e dei contenuti in materia di trasparenza, soggetti coinvolti, qualità delle informazioni, modalità di vigilanza e monitoraggio.

Allegato Parte 11 - Obblighi di trasparenza Comune di Prato. Elenco puntuale degli obblighi di pubblicazione.

Allegato Parte 12 - Obblighi di trasparenza Provincia di Prato. Elenco puntuale degli obblighi di pubblicazione.

Allegato Parte 13 - Regole di pubblicazione. Consigli e accorgimenti utili per la redazione dei documenti destinati al web.

I

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Prato è frutto della recente riorganizzazione avvenuta a novembre 2021 (DGC 240 del 23/11/2021).

A partire dal 1/01/2022 l'organigramma del Comune di Prato prevede 17 articolazioni organizzative:

di cui:

- 15 Servizi posti sotto la responsabilità di dirigenti
- 2 Servizi posti sotto la responsabilità del Direttore/Segretario Generale (il Servizio Direzione generale e il Servizio Segreteria Generale)

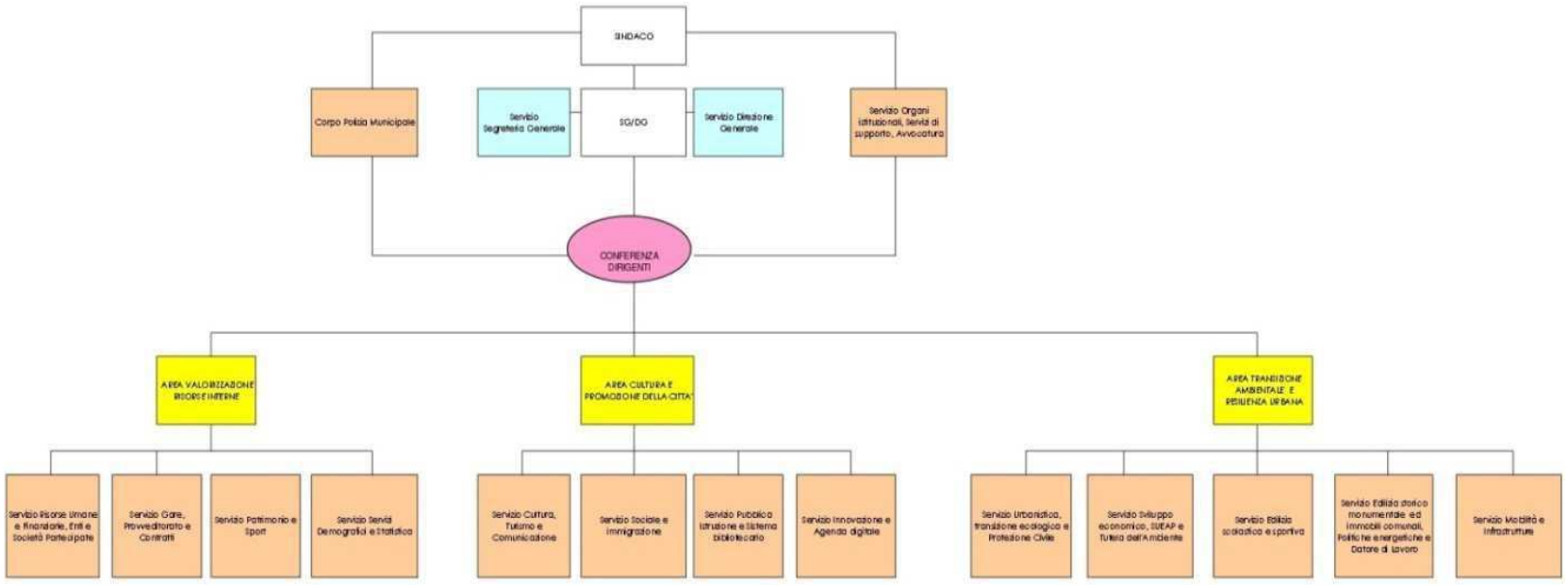
La nuova struttura prevede la suddivisione in tre servizi dell'ex servizio Mobilità e Lavori Pubblici: Servizio Edilizia scolastica e sportiva, Servizio Edilizia storico monumentale e patrimoniale, Servizio Mobilità e Infrastrutture. Ciò al fine di garantire un presidio organizzativo più forte e diretto alle numerose progettazioni e alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano delle opere pubbliche e dei progetti che saranno finanziati nell'ambito del PNRR.

Inoltre, per rafforzare a livello organizzativo il coordinamento delle strutture dirigenziali, sono state istituite le aree, che rappresentano un collegamento tra i servizi e la Direzione Generale per agevolare e favorire la traduzione degli indirizzi ed obiettivi degli organi politici e contestualmente potenziare il presidio diretto delle funzioni agli stessi collegate, con particolare attenzione agli interventi relativi al PNRR, nonché delle aree strategiche del Dup.

Le 3 aree sono:

- Area valorizzazione risorse interne
- Area cultura e promozione della città
- Area transizione ambientale e Resilienza Urbana

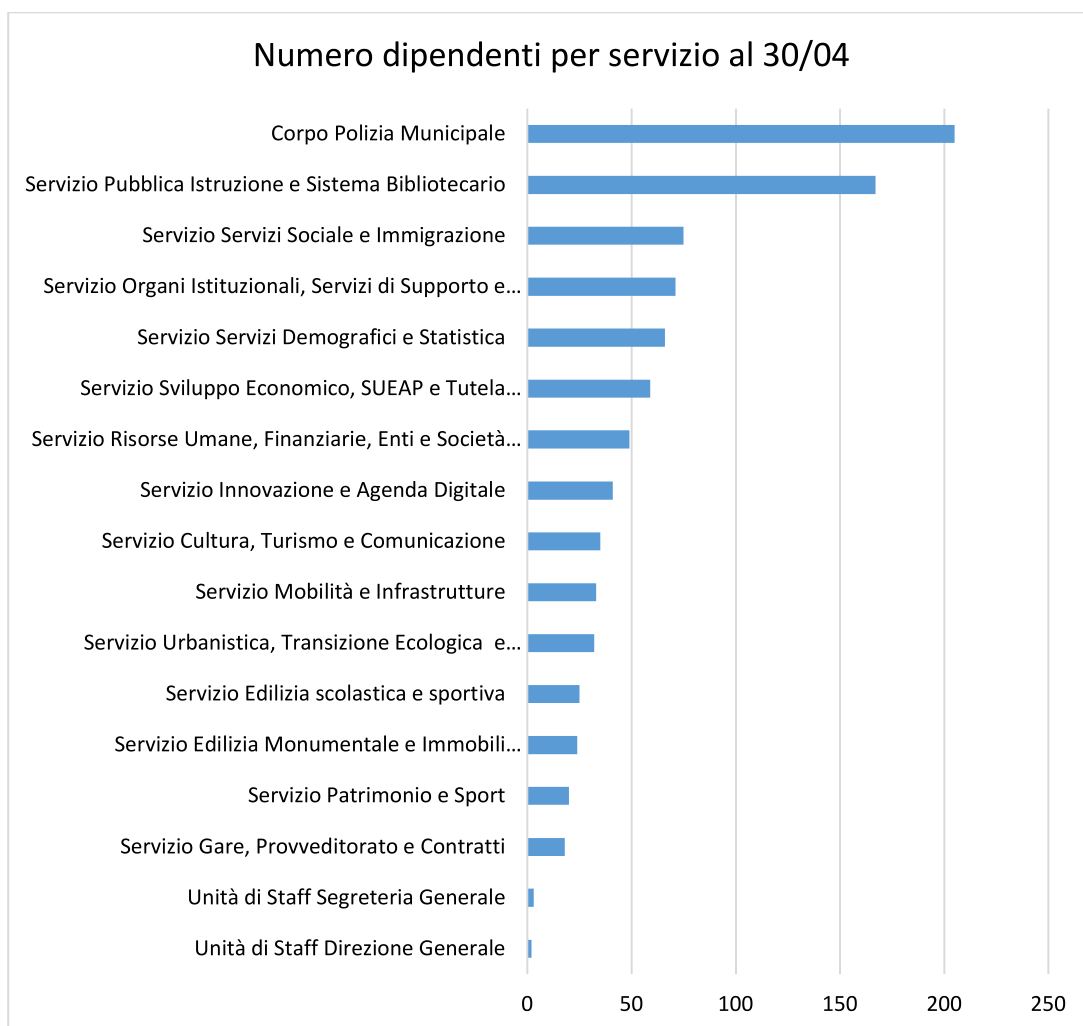
Qui di seguito viene riportato l'organigramma vigente da novembre 2021



Qui di seguito si riportano i 17 servizi con i dirigenti di riferimento, il numero di posizioni organizzative e la dotazione di personale disponibile.

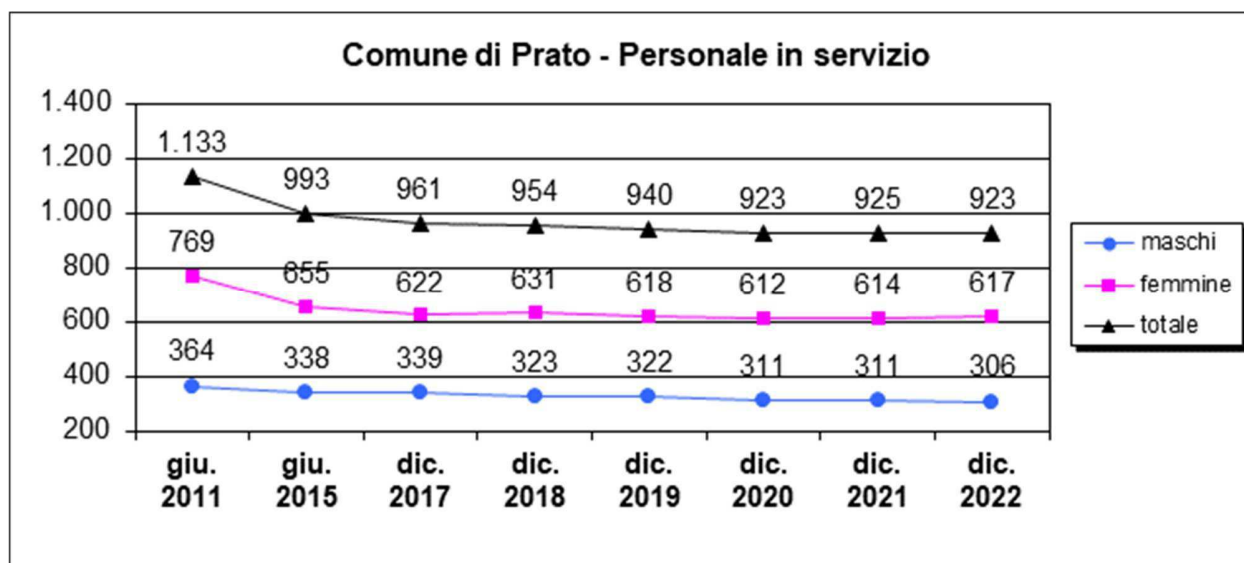
Personale per servizio al 30/04/2023			
Servizio	Dirigente	numero incarichi di elevata qualificazione	numero dipendenti
Corpo Polizia Municipale	Dott. Maccioni Marco	5	199
Servizio Cultura, Turismo e Comunicazione	Dott.ssa Tocco Rosanna	2	32
Servizio Pubblica Istruzione e Sistema Bibliotecario	Dott.ssa Pinzani Paola	3	163
Servizio Servizi Demografici e Statistica	Dott. Poli Luca	3	62
Servizio Sviluppo Economico, SUEAP e Tutela ambiente	Arch. Caporaso Francesco	3	55
Servizio Urbanistica, Transizione Ecologica e Protezione Civile	Arch. Bracciotti Pamela	4	27
Servizio Servizi Sociale e Immigrazione	Dott.ssa Sardi Valentina	2	72
Servizio Mobilità e Infrastrutture	Arch. Pallini Riccardo	2	30
Servizio Edilizia scolastica e sportiva	Arch. Magni Laura	2	22
Servizio Edilizia Monumentale e Immobili Comunale ecc.	Arch. Caporaso Francesco	2	22
Servizio Innovazione e Agenda Digitale	Ing. Boscolo Paolo	2	38
Servizio Gare, Provveditorato e Contratti	Dott. De Luca Jacopo	1	16
Servizio Patrimonio e Sport	Dott.ssa Pacini Valentina	1	18
Servizio Organi Istituzionali, Servizi di Supporto e Avvocatura	Dott. De Luca Jacopo	2	68
Servizio Risorse Umane, Finanziarie, Enti e Società partecipate	Dott.ssa Palmieri Donatella	4	44
Unità di Staff Direzione Generale	Dott.ssa Fedeli Simonetta	1	1
Unità di Staff Segreteria Generale	Dott.ssa Fedeli Simonetta	0	2

Il servizio che dispone di più personale è il Corpo di Polizia Municipale, che conta 205 dipendenti, pari al 22% dei dipendenti; seguito da Pubblica istruzione e sistema bibliotecario che ne conta 167. I servizi con oltre 50 dipendenti sono: il Servizio Organi Istituzionali (70 dipendenti), i Servizi Demografici e Statistica con 66 e il Servizio Sviluppo Economico, Sueap e tutela ambientale con 59 dipendenti. Da ricordare che una parte dei Servizi Sociali è confluita nella Società della Salute: se considerassimo i due servizi insieme, raggiungerebbero 75 dipendenti e si collocherebbero fra i servizi con più dipendenti.



L'evoluzione dell'assetto del personale in servizio

L'assetto del personale nel Comune di Prato, come detto precedentemente, ha subito una forte trasformazione nel corso degli ultimi anni. Analizzando il cambiamento rispetto al giugno 2011, si nota infatti una diminuzione della numerosità del personale, che passa dai 1.133 dipendenti del 2011 ai 923 di dicembre 2022 (perde oltre 200 unità), con un trend in diminuzione fino al 2020 e poi sostanzialmente stabile negli ultimi anni: 923 a dicembre 2020, 925 a dicembre 2021, 923 a dicembre 2022.



Per ulteriori dettagli sulla composizione del personale si veda l'analisi di contesto interno nella sezione strategica della Nota di aggiornamento al Dup 2023-2025.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati gli obiettivi e le azioni relativi allo sviluppo del lavoro agile.

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Funzioni locali che al Titolo VI contiene la specifica disciplina del "Lavoro a distanza", articolato nelle due tipologie, quella del "Lavoro Agile" nonché nella tipologia di nuova introduzione del "Lavoro da remoto". Il lavoro da remoto ha caratteristiche distinte da quelle del lavoro agile, con la previsione di specifici oneri a carico dell'Amministrazione che lo rendono attuabile solo con riferimento ad una ristretta platea di destinatari.

Gli obiettivi principali che l'amministrazione intende perseguire con l'attuazione del lavoro agile riguardano:

- la promozione di una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti;
- una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- la valorizzazione delle competenze delle persone e il miglioramento del benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali
- la promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa- lavoro- casa

3.2.1 L'individuazione delle attività smartabili

Per sviluppare un piano organizzativo del lavoro agile, è necessario conoscere tutte le attività effettuate all'interno dell'amministrazione e capire le modalità con cui possono essere svolte. L'individuazione delle attività che possono essere prestate in modalità agile è l'elemento propedeutico per l'attivazione del lavoro agile.

Una prima ricognizione delle attività è avvenuta in occasione dell'approvazione del Pola 2022/2024, ed è stata aggiornata con DGC n. 86 del 21/03/2023 relativa alla variazione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

La mappatura delle attività ha tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, del grado di digitalizzazione e di dematerializzazione dei procedimenti/processi.

Nell'effettuare la mappatura i dirigenti hanno tenuto conto delle caratteristiche del lavoro agile:

- possibilità di svolgere la prestazione lavorativa all'esterno della sede abituale di lavoro, senza vincoli di orario entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale;
- utilizzo di strumentazione informatica messa a disposizione dall'amministrazione;
- contatti con i colleghi e con l'utenza realizzabili tramite strumentazione telematica;
- flessibilità, capacità organizzativa e autonomia operativa da parte del dipendente;
- programmabilità;
- orientamento al risultato;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti.

Le attività sono state ordinate, con il coinvolgimento di tutti i Dirigenti, secondo la seguente classificazione:

- Attività da svolgere in presenza
- Attività smartabile;
- Attività esternalizzata

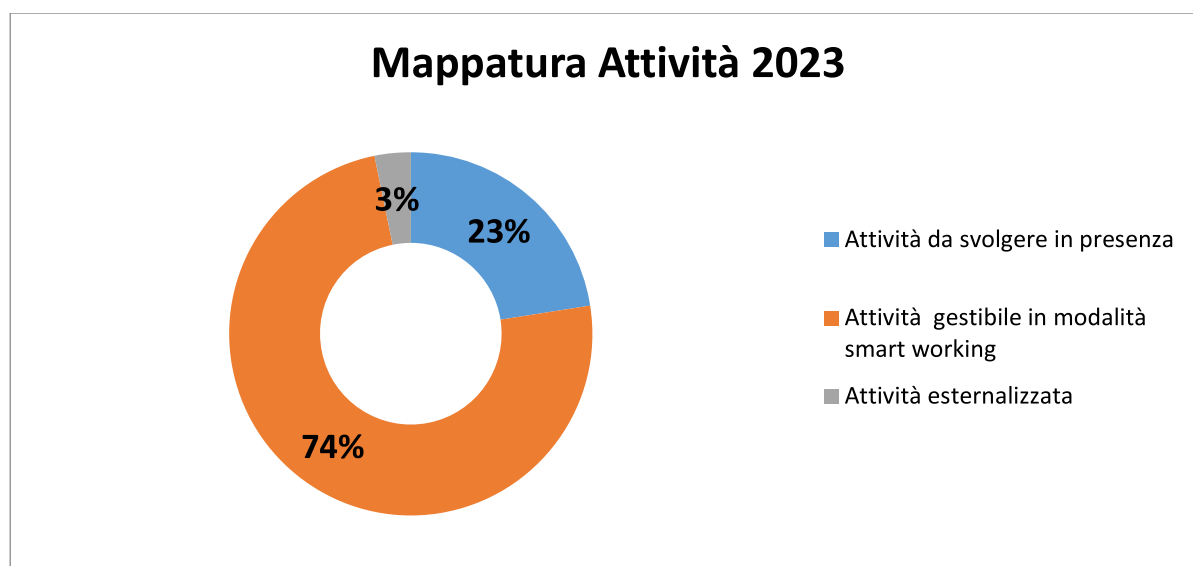
Per ogni singolo servizio sono state identificate le macroattività e all'interno di ogni macroattività sono state definite le attività e la modalità di svolgimento delle stesse.

Attualmente l'elenco si articola in n. 154 macroattività, che a sua volta si declinano in n. 689 attività di dettaglio.

Le attività che, attualmente possono essere svolte in modalità agile sono 506, che corrispondono al 74% del totale.

A queste vanno aggiunte n. 11 attività trasversali che si possono ritrovare in tutti i servizi dell'Ente, e che manifestano gradi di smartibilità diversi, dovuti alle diverse caratteristiche dei servizi e al grado di digitalizzazione degli stessi.

Il dettaglio della mappatura delle attività aggiornato a marzo 2023 è riportato nell'allegato della sezione Programma di sviluppo del lavoro agile.



Ogni dirigente ha poi provveduto a collegare i dipendenti alle attività svolte. Ciò ha permesso di capire l'entità dei dipendenti che possono accedere al lavoro agile e quelli che invece rimangono esclusi.

Dall'analisi effettuata, è emerso che il 55% dei dipendenti può accedere al lavoro agile. Alcuni servizi hanno infatti un alto numero di dipendenti che non potranno presentare la richiesta di lavoro agile, a causa della non smartabilità delle proprie attività (es. Pubblica istruzione e Polizia municipale).

3.2.2 Le modalità attuative e il regolamento per il lavoro agile

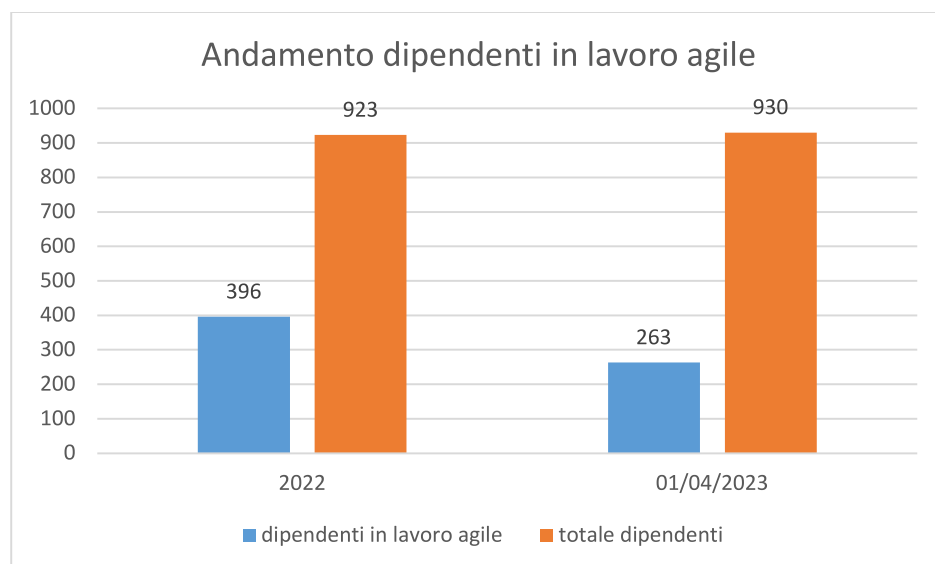
In seguito all'approvazione del nuovo contratto CCNL comparto funzioni locali, è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza con DGC 69 del 14/03/2023. Sulla base di quanto disciplinato nel regolamento, i dipendenti assegnati alle attività smartabili possono fare richiesta al proprio dirigente per l'attivazione del lavoro agile. Questa è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale fra Dirigente e il dipendente del servizio di assegnazione, nel quale vengono definiti:

- le attività da svolgere,
- le strumentazioni tecnologiche da utilizzare,
- il numero di giornate da svolgere in modalità agile,
- il luogo in cui svolgere l'attività lavorativa,
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro
- eventuale rimodulazione/ riduzione delle giornate in lavoro agile per sopravvenute esigenze di servizio o personali

Il dettaglio sui contenuti dell'accordo individuale è riportato nel Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza. Per richiedere l'attivazione del lavoro agile, deve essere compilata l'apposita modulistica predisposta dall'ente (domanda e accordo).

Dal 01/04/2023 gli accordi di lavoro agile sono stati sottoscritti secondo il nuovo contratto. Per l'anno 2022 e fino al 31/03/2023 gli accordi erano stati stipulati tenendo conto della normativa vigente fino ad allora.

Come si può vedere dal grafico seguente, la percentuale dei dipendenti in lavoro agile ha subito una variazione da un anno all'altro, passando dal 43% al 28%



3.2.3 Programma di sviluppo del lavoro agile

Il programma di sviluppo del lavoro agile viene redatto sulla base di quanto indicato dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto dei quattro fattori abilitanti del lavoro agile:

- salute organizzativa;
- salute professionale;
- salute economico- finanziaria;
- salute digitale.

Per ognuno dei quattro fattori sono previsti vari indicatori che hanno lo scopo di misurare la presenza dei presupposti di base per lo sviluppo dello smart working. I dati di partenza che si sono utilizzati per la stesura del piano riguardano l'anno 2022, ossia il secondo anno di sviluppo del Piano. I dati si riferiscono sia agli indicatori minimi previsti dalle linee guida, che ad altri indicatori di cui l'amministrazione ha già dei dati disponibili.

Relativamente alla **salute organizzativa** sono già presenti tutte le precondizioni necessarie al lavoro agile.

Per quanto riguarda la **salute professionale**, le esigenze formative da soddisfare per consentire un adeguato sviluppo del lavoro agile riguardano essenzialmente due aspetti: quello organizzativo e quello tecnologico.

Relativamente al primo, si tratta di diffondere una nuova modalità di organizzazione del lavoro e di coordinamento con i colleghi e i collaboratori, di sviluppare le soft skills e di migliorare le competenze digitali. L'acquisizione di queste competenze sarà rivolta sia ai dipendenti che ai dirigenti.

Per quanto riguarda gli aspetti tecnologici si tratta di fornire adeguata formazione sulla sicurezza informatica e sulle competenze digitali. Il percorso sulla sicurezza informatica proseguirà anche nel 2023, utilizzando la piattaforma on-line per la formazione a distanza che prevede erogazione di mini corsi personalizzati a cadenza mensile con punteggi sia personali che di ufficio. Per quanto riguarda le competenze digitali verrà utilizzata la piattaforma Syllabus per l'erogazione della formazione a distanza. Per il dettaglio dei corsi di formazione si veda il paragrafo 3.4 "Programmazione formazione del personale".

Riguardo alla **salute digitale**, essendo l'amministrazione in una fase intermedia di sviluppo del lavoro agile, le criticità tecnologiche risultano per lo più superate già dal 2022 e si è raggiunta una situazione di stabilità. In base al nuovo regolamento del lavoro a distanza, i dipendenti in modalità agile dovranno lavorare con strumentazione informatica messa a disposizione dell'amministrazione (personal computer, portatili, tablet, etc). Si è già provveduto alla distribuzione di portatili di proprietà del Comune e la corrispondente cessazione dell'uso di strumenti personali a garanzia di un sempre maggior livello di sicurezza informatica.

Anche per quanto riguarda i dispositivi periferici (webcam, cuffie, etc.), sono state soddisfatte le esigenze e si è raggiunto una situazione di stabilità.

Per quanto riguarda i consumi elettrici e le connessioni ad internet, sono a carico dei dipendenti in base a quanto stabilito nel regolamento.

E' continuato l'utilizzo di strumenti di conference call per condurre riunioni a distanza. Gli utenti sono stati lasciati liberi di utilizzare gli strumenti più conosciuti (skype, meet, zoom, etc), mentre per le riunioni ufficiali, specie quelle degli organi di rappresentanza, è stato utilizzato il sistema Cisco Webex, fornendo adeguata formazione al personale utilizzatore.

Forti dell'esperienza del 2020, si è proseguito con l'erogazione dei servizi on-line, ampliando il numero dei servizi offerti con questa modalità:

- sono stati ampliati i servizi di pagamento effettuabili su infrastrutture PagoPa e il numero di messaggi informativi inviati mediante l'app IO;
- è stato sostituito il software per la gestione dei servizi scolastici, ampliando il numero di servizi e procedure amministrative gestite e offrendo nuovi servizi sotto forma di App genitori

Sono state inoltre portate avanti delle attività per superare alcune criticità tecnologiche:

- *sicurezza informatica*: sono proseguiti i corsi sul tema della cybersicurezza erogati a tutti i dipendenti;
- *sistema telefonico*: è proseguito il dispiegamento della telefonia voip sia per i dipendenti in lavoro da remoto che presso le sedi scolastiche di competenza del Comune.

Con il superamento delle ultime criticità tecnologiche sopra riportate, si può sostenere che il lavoro agile dal punto di vista della strumentazione informatica sia ormai a regime e non sono necessari ulteriori interventi tecnologici, tranne il progressivo rinnovo tecnologico dei Pc portatili. Per quanto riguarda la digitalizzazione, si è raggiunto un livello molto elevato e l'impegno continuerà anche nel 2023, prevenendo

di digitalizzare il 98% dei processi. Gli applicativi e le banche dati sono tutti consultabili da remoto; è presente la vpn, così come la intranet, che viene utilizzata già da molti anni.

Relativamente alla **salute economico finanziaria**, sulla base delle minori esigenze di attrezzature informatiche, saranno minori le risorse finanziarie investite e relative al ricambio tecnologico dei PC portatili. Per quanto riguarda gli investimenti in digitalizzazione dei servizi, continueranno sia nel 2023 che negli anni successivi al fine di ampliare ulteriormente i servizi ed ottimizzare quelli esistenti.

Per quanto riguarda l'attuazione del lavoro agile nel 2023-2025, la L. 124/2015 definisce che almeno il 15% dei dipendenti che svolgono attività smartabile possa avvalersi del lavoro agile. Si ritiene opportuno confermare, per il triennio 2023/2025, la percentuale minima del 15% dei dipendenti che possono svolgere attività smartabili. Per garantire l'accesso al lavoro in modalità agile ad un numero più ampio di dipendenti, è necessario porsi degli obiettivi in termini di giornate lavorative. Attraverso una riduzione delle giornate medie in lavoro agile a livello settimanale o mensile, è possibile estendere gli strumenti di conciliazione vita lavoro a un maggior numero di persone.

Inoltre, poiché nell'anno 2022 non è stata effettuata la rilevazione su dirigenti e posizioni organizzative in merito alla soddisfazione del lavoro agile dei propri dipendenti, si prevede di attivarla nel 2023.

Per quanto riguarda gli indicatori di performance organizzativa, abbiamo ritenuto utile riportare l'indicatore sulle assenze del personale, poiché già utilizzato all'interno dell'amministrazione per la misurazione della performance organizzativa. La % dei giorni di assenza nel 2022 risulta inferiore agli anni precedenti (18,7%), poiché con la fine della pandemia sono diminuite le assenze e i congedi straordinari Covid. Pertanto, in linea con questo andamento, si prevede nei prossimi anni di avere una % di assenza inferiore al 18%.

Dimensione	Indicatori sulle condizioni abilitanti	Consuntivo 2022	Fase di sviluppo intermedio target 2023	Fase di sviluppo avanzato target 2024	Fase di sviluppo avanzato target 2025
condizioni abilitanti del lavoro agile	Salute organizzativa				
	Presenza Coordinamento organizzativo del lavoro agile	si	si	si	si
	Presenza Monitoraggio lavoro agile	si	si	si	si
	Presenza Help desk informatico	presente	presente	presente	presente
	Presenza Programmazione per obiettivi	presente	presente	presente	presente
	Salute professionale				
% dirigenti/PO che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	2,5%	5%	10%	15%	

Dimensione	Indicatori sulle condizioni abilitanti	Consuntivo 2022	Fase di sviluppo intermedio target 2023	Fase di sviluppo avanzato target 2024	Fase di sviluppo avanzato target 2025
	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	1%	2,5%	5%	10%
	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	90%	95%	100%	100%
	Salute ec-finanziaria				
	Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	16.600 €	16.600€	0€	0€
	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	30.500 €	0 €	0 €	0€
	Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti e processi	80.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000
	Salute digitale				
	% lavoratori agili dotati di PC portatili di proprietà del comune	93%	100%	100%	100%
	% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	100%	100%	100%	100%
	Presenza VPN	presente	presente	presente	presente
	Presenza Intranet	presente	presente	presente	presente
	Presenza di sistemi di collaboration	si	si	si	si
	% applicativi consultabili da remoto (n. applicativi consultabili da remoto su totale applicativi presenti)	100%	100%	100%	100%
	% banche dati consultabili da remoto (n. banche dati consultabili da remoto su totale banche dati)	100%	100%	100%	100%
	% processi digitalizzati (n. processi digitalizzati sul totale dei processi digitalizzabili)	95%	98%	100%	100%

Dimensione	Indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile	Consuntivo 2022	Fase di sviluppo intermedio target 2023	Fase di sviluppo intermedio target 2024	Fase di sviluppo avanzato target 2025
attuazione lavoro agile	% giornate lavoro agile (n giornate in lavoro agile sul totale delle giornate lavorative)	11%	10%		
	% lavoratori agili effettivi (n. lavoratori agili effettivi sul totale lavoratori potenziali)	83%	52%		

	% lavoratori agili (n. lavoratori agili effettivi sul totale lavoratori)	43%	29%		
	% dirigenti e PO soddisfatte del lavoro agile dei propri dipendenti	non rilevata	Attivare rilevazione		

Indicatori di performance organizzativa

Dimensione	Indicatori	Consuntivo 2022	Fase di sviluppo intermedio target 2023	Fase di sviluppo intermedio target 2024	Fase di sviluppo avanzato target 2025
Performance organizzativa	% Giorni di assenza	18,7%	<18%	<18%	<18%

Come previsto dalla normativa è stato fatto il confronto con le organizzazioni sindacali sul lavoro agile in data 13/03/2023.

Il Nucleo di valutazione ha valutato l'adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa in relazione allo svolgimento del lavoro in modalità agile in data 07/06/2022 ritenendo che i criteri di valutazione presenti nel SMVP sia per la performance individuale, che per quella organizzativa siano adeguati anche per la valutazione dei dipendenti in lavoro agile.

3.3 Piano del fabbisogno del personale

Nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione si sono susseguiti negli ultimi anni numerosi provvedimenti con l'obiettivo principale di delineare un nuovo modello di amministrazione pubblica che superi progressivamente alcune delle rigidità che hanno caratterizzato fino ad oggi il settore del pubblico impiego. Si parla infatti di novità che impattano sulla stessa nozione storica di "dotazione organica", sul sistema di valutazione della performance, sul sistema di premialità e anche sul sistema di programmazione e reclutamento delle risorse umane.

Quadro Normativo

L'obbligo di programmazione dei fabbisogni del personale trova il proprio fondamento normativo sulle seguenti disposizioni:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce parimenti che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter introdotto dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75.

Le menzionate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state adottate con D.P.C.M. del 8.5.2018, pubblicato sulla G.U. n. 174 del 27.7.2018 ed hanno come dichiarato scopo quello di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale in attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017; ad esse occorre pertanto conformarsi nella redazione del presente Piano.

Si ricorda che, secondo le citate linee di indirizzo, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale e che la stessa per gli enti locali deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato. All'interno di tali tetti, la declinazione delle Aree trova la sua definizione nel Piano triennale dei fabbisogni del personale e del piano delle assunzioni annuale.

Occorre ricordare inoltre che ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati e tenendo conto delle linee di indirizzo di cui al successivo art. 6 ter dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.

Ciò considerato, si determina il valore finanziario della dotazione organica del Comune di Prato avendo riguardo al valore in ragione di anno delle assunzioni di cui al proposto piano assunzioni 2023 nonché al valore delle assunzioni pianificate relative all'anno 2022 non ancora perfezionate, unitamente a quello del personale in servizio al 1.1.2023 al netto delle cessazioni esigibili e conosciute al momento dell'adozione del PIAO. Il valore della dotazione organica (calcolato sul trattamento economico

fondamentale al lordo di oneri e irap) che si propone con la seguente pianificazione ammonta ad € 31.709.198,95

Area	dipendenti n.	costo	P.A. n.ass. 2023	costo P.A.2023	Totale D.O. 2023	valore dotazione organica	di cui personale P.T.
Operatori	6	166.302,03			6	31.709.198,95	1.828.956,33
Operatori Esperti	88	2.573.318,59	9	116.524,22	97		
Istruttori	604	19.976.800,68	30	496.765,44	634		
Funzionari e E.Q.	204	7.372.659,44	15	214.862,83	219		
Dirig	13	791.965,72			13		
	915	30.881.046,46	54	828.152,49	969		

Tabella 1-Dotazione organica

Ulteriori vincoli assunzionali secondo la legislazione vigente

Fermo quanto fino ad ora precisato, occorre tener presente che:

- L'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, per gli enti soggetti al già vigente patto di stabilità interno (oggi, nuovi obiettivi di finanza pubblica), dispone un obbligo di carattere generale di contenimento della spesa di personale. Il successivo comma 557 ter stabilisce che, in caso di mancato rispetto del citato principio di contenimento della spesa, si applica il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il seguente comma 557 quater, introdotto con la Legge di conversione 11 agosto 2014 n.114, stabilisce che i predetti enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Al riguardo, la Ragioneria Generale dello Stato con propria nota P.G. 73024/2014 ha stabilito che per gli Enti in sperimentazione, quale il Comune di Prato, il triennio di riferimento è costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013;
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, stabilisce l'obbligo del rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché del termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che l'amministrazione debba verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero, pena il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008, pena il divieto di assunzione di nuovo personale, prescrive il rispetto degli obblighi previsti in materia di certificazione del credito.

In relazione ai suddetti vincoli occorre dare atto di quanto segue:

- con riferimento al rispetto dell'adempimento di cui al precedente punto 4), come attestato dalle dichiarazioni rese dai Dirigenti dell'Ente, a riscontro di apposita richiesta formulata con nota Prot. n. 273719 del 19.12.2022 e agli atti del Servizio Risorse Umane e Finanziarie, Enti e Società partecipate la ricognizione in parola non ha evidenziato l'emergere di esigenze funzionali ovvero finanziarie che determinino l'insorgenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale presso il Comune di Prato;
- con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio di cui al comma 557 quater L. 296/2006 sopra menzionato si precisa che, per il Comune di Prato, esso risulta pari ad Euro € 40.111.154,13.

Occorre altresì tener presente che:

- con D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58 del 28.6.2019, è stata introdotta la nuova disciplina in materia di calcolo delle facoltà assunzionali;
- detta disciplina ha trovato attuazione con decreto interministeriale 17.3.2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27.4.2020;
- con circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 dell'8.06.2020 è stata stabilita la decorrenza della suddetta normativa, fissandola al 20.04.2020;

Preso atto che:

- a decorrere dalla data sopra indicata, ai sensi dell'art. 33 – comma 2 – del citato D.L. 34/2019, così come attuato con il decreto 17.3.2020, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione riferito alla parte corrente relativo all'ultima annualità considerata;
- il rapporto tra spesa di personale (come sopra calcolata) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati come specificate nella circolare esplicativa è pari al 18,84% così come risulta dall'allegato "**Rapporto spesa del personale e media entrate**" riportato negli allegati sezione 3.3 Piano Fabbisogno del personale

Dato atto che:

- il Comune di Prato appartiene alla fascia demografica di cui alla lettera g) art. 3 del Decreto 17.3.2020 e a tale fascia demografica corrisponde il valore soglia del 27,60%;
- l'incidenza della spesa di personale sostenuta dal Comune di Prato sulle entrate correnti risulta pertanto inferiore al valore soglia indicato al punto precedente; in conformità a quanto stabilito nel Decreto del 17.3.2020 il Comune di Prato potrebbe procedere nell'anno 2023 a incrementare la spesa del personale riferita all'anno 2018, ammontante ad Euro 36.373.560,48, del 8,76% (differenza tra valore soglia del 27,60% e 18,84% media spesa personale/entrare correnti) , ovvero per un importo pari a Euro 3.186.323,89;

Considerato che con riferimento alle assunzioni di personale con rapporti di lavoro flessibile l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 stabilisce quanto segue:

- le disposizioni contenute nel suddetto comma e relative al rispetto dei limiti percentuali di spesa nel caso in cui l'ente decida di avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nonché con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro nonché lavoro accessorio costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano anche gli enti locali;
- le limitazioni previste dal medesimo articolo per le assunzioni di personale con rapporti flessibili non si applicano agli enti locali in regola con le disposizioni di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., pur stabilendosi che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009;

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del citato D.L. 78/2010:

- è escluso dai limiti di spesa il costo del personale qualora lo stesso sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi di altri enti pubblici (es. Stato, Regioni, ecc.) o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Al riguardo si precisa che:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78,

convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009, che per il Comune di Prato è pari ad € **2.991.648,48**;

- il costo relativo alle varie tipologie di lavoro flessibile in servizio nell'anno 2023 viene quantificato in € **1.298.473,06** (al netto dei trasferimenti di altri enti come sopra indicato);
- il margine previsto di assunzione per la predetta tipologia contrattuale è pertanto dato dal valore differenziale tra i predetti importi ed è pari ad Euro **1.693.175,42**;

Il dettaglio del calcolo del costo del lavoro flessibile è riportato nell'allegato "**Costo lavoro flessibile anno 2023**" riportato negli allegati sezione 3.3 Piano Fabbisogno del personale

Sintesi fabbisogno del personale e linee di indirizzo

Vista la preoccupante situazione economica generale derivante dall'impennata dei costi dell'energia che ha ricadute sulla potenzialità di spesa degli Enti Locali, occorre contenere al massimo la spesa corrente e pertanto con la presente programmazione si intende autorizzare la copertura del turn over nei limiti strettamente necessari a garantire la funzionalità dei servizi, dando atto fin da subito che l'attuazione del presente piano dei fabbisogni del personale è condizionata alla verifica della permanenza degli equilibri di bilancio;

In relazione a quanto sopra esposto si evidenzia quanto segue:

- per il Corpo di Polizia Municipale, al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali, deve essere garantita la copertura al 100% del turn over degli Agenti di Polizia Municipale (cat. C);
- presso i Servizi Sociali, al fine di poter beneficiare del contributo previsto dal comma 797 della Legge n. 178/2020, occorre garantire la copertura del turn over al 100% degli Assistenti sociali (cat. D);
- dal prossimo anno educativo 2023/2024 viene istituita in via definitiva una nuova sezione di asilo nido presso il plesso di Fontanelle, sezione già aperta in via sperimentale nel presente anno educativo e coperta con personale a tempo determinato e per la quale occorre procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Istruttori Educativi;
- al fine di garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi educativi all'infanzia occorre garantire la copertura del turn over al 100% degli Istruttori educativi (cat. C)

- e dei Cuochi (cat. B), oltre a procedere alle assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire il rispetto costante del rapporto educatore/bambino;
- al fine di superare il precariato, e di ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le assunzioni degli Istruttori Educativi e dei Cuochi saranno valutate le condizioni per il ricorso a procedure di stabilizzazione riservate al personale in possesso dei requisiti secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia al momento dell'avvio delle relative procedure;
 - dovendo dare attuazione ai progetti del PNRR nei tempi programmati occorre procedere alla copertura del turn over/ nuove assunzioni di Istruttori Tecnici e Funzionari Tecnici, oltre che di personale amministrativo necessario per le attività di rendicontazione;
 - per l'ottimizzazione e mantenimento degli standard qualitativi dei servizi, occorre sicuramente procedere inoltre alla sostituzione del personale amministrativo di categoria C e D ed all'assunzione di addetti alla comunicazione con competenze specialistiche come grafici e addetti stampa;
 - al 31.12.2022 questo Ente risulta inoltre deficitario di n. 7 unità di personale appartenente alle categorie di cui alla L. 68/99 (di cui n. 2 appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della L. 68/99 e n. 5 appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della L. 68/99), tenendo conto che sono già avviate le procedure di reclutamento per n. 2 appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della L. 68/99 e per n. 2 appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della L. 68/99, occorre procedere alla programmazione di n. 3 assunzioni di appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della Legge n. 68/99.
 - occorre valutare la possibilità e le condizioni per poter dare seguito a quanto previsto dall'art. 13 – comma 6 e dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 in materia di Progressioni tra Aree;
 - occorre inoltre prevedere l'assunzione di 1 Dirigente Amministrativo e di 1 Dirigente Tecnico per poter garantire la direzione dei Servizi attualmente assegnati ad interim a dirigenti già titolari di incarico;
 - subordinatamente al prioritario finanziamento delle suddette assunzioni ed entro i limiti delle disponibilità di bilancio, occorre procedere alla sostituzione, anche parziale, del turn over nei limiti in cui essa si rende necessaria a garantire l'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati;

Ciò premesso, si ritiene di proporre i criteri generali per la formazione del P.T.F.P. 2023/2025 come di seguito esposto:

- procedere alla sostituzione del turn-over di personale, nei limiti sopra descritti, attraverso scorrimento di proprie graduatorie, attingendo a graduatorie di altri Enti, espletamento di nuove procedure concorsuali ovvero attraverso procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto dell'esigenza di tempestività delle assunzioni;
- prevedere assunzioni a tempo determinato per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché per la sostituzione del personale di ruolo assente dal servizio in conservazione di posto ovvero per specifici progetti atti al raggiungimento di obiettivi strategici e al miglioramento dei servizi dell'Amministrazione, ovvero ancora, per tutti gli altri casi stabiliti dall'art. 60 del vigente CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Locali;
- procedere alla trasformazione alla scadenza dei contratti di formazione e lavoro in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sussistendone i presupposti e compatibilmente con il permanere degli equilibri di bilancio;
- procedere alla copertura dei posti riservati agli appartenenti alle categorie di cui alla L. n. 68/99, in quanto trattasi di assunzioni obbligatorie in base alla normativa vigente.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale riguarda gli anni 2023 e 2024 così come risulta dall'allegato "**Piano 2023-2024**" riportato negli allegati sezione 3.3 Piano Fabbisogno del personale. Si dà atto che relativamente al 2025 e per integrazioni al 2024, si procederà con successiva variazione a seguito del verificarsi di ulteriori economie da cessazione. Il Piano è stato oggetto di informativa sindacale in data 3 maggio 2023.

3.4 Programmazione della formazione del personale

Nello stabilire obiettivi, contenuti e modalità di erogazione della formazione al proprio personale, l'Amministrazione persegue principalmente:

- la rispondenza e la coerenza con le priorità e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione generale del Comune di Prato, anche nell'ottica del miglioramento dei servizi per i Cittadini e della generazione di "Valore pubblico" ;

- la risposta a esigenze di aggiornamento evidenziate dai dirigenti/datori di lavoro per il personale loro assegnato, in ragione degli obiettivi da perseguire, dell'evoluzione del contesto di riferimento e del mutamento del quadro normativo;
- l'attivazione di percorsi rivolti a neo-assunti;
- lo sviluppo delle competenze per l'esercizio del ruolo direttivo, mediante sessioni formative rivolte ai dirigenti e ai quadri;

Sulla base delle attività descritte, le principali linee di "prodotto" possono essere sommariamente individuate in:

1. Corsi legati agli obiettivi strategici generali di Ente, su tematiche multidisciplinari che interessano tutta l'Organizzazione
2. Corsi definiti a partire dalla rilevazione periodica dei fabbisogni espressi dalle singole strutture
3. Corsi di aggiornamento su argomenti di interesse per la vita dell'Ente Locale
4. Corsi per dirigenti e Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione, finalizzati al miglioramento dell'esercizio del ruolo direttivo
5. Formazione obbligatoria per legge.

Si prosegue nell'organizzazione di iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica e viene promossa la partecipazione ad iniziative di formazione gratuite da parte di soggetti diversi.

Pertanto, in coerenza con gli obiettivi programmatici delineati e con i valori pubblici da perseguire, si prevede al momento di attivare nel triennio i seguenti corsi di formazione:

CORSI DI FORMAZIONE	ORE FORMA- ZIONE 2023	ORE FORMA- ZIONE 2024	ORE FORMA- ZIONE 2025	VALORE PUBBLICO
<i>Aggiornamento professionale sulle novità normative</i>	0	15	15	BENESSERE ECONOMICO
<i>Corso di formazione in materia edilizia ed economico produttiva</i>	5	0	0	BENESSERE ECONOMICO
<i>Corso di formazione su Project Management</i>	0	25	0	BENESSERE ECONOMICO
<i>Corso di formazione per la tutela dei i minori e il supporto a una genitorialità responsabile.</i>	28	0	0	BENESSERE SOCIALE

CORSI DI FORMAZIONE	ORE FORMAZIONE 2023	ORE FORMAZIONE 2024	ORE FORMAZIONE 2025	VALORE PUBBLICO
Aggiornamento professionale sulle normative relative al Terzo Settore	3	0	0	BENESSERE SOCIALE
Aggiornamento professionale sulle novità normative a sostegno della comunità	16	25	25	BENESSERE SOCIALE
Corso di formazione per la gestione degli Impianti Sportivi	9	0	0	BENESSERE SOCIALE
Formazione sul PNRR per il benessere sociale	81	0	0	BENESSERE SOCIALE
Aggiornamento professionale per la valorizzazione e la tutela del paesaggio	15	0	0	BENESSERE AMBIENTALE
Corso di formazione sulle green skills	0	10	5	BENESSERE AMBIENTALE
Corso di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti dell'Ente	0	75	45	BENESSERE AMBIENTALE
Corso di formazione su riqualificazione urbana	0	10	0	BENESSERE AMBIENTALE
Formazione sul PNRR per il benessere ambientale	78	0	0	BENESSERE AMBIENTALE
Corso di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti dell'Ente	0	15	15	BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA
Corso di formazione per la sicurezza e l'innovazione digitale dell'Ente	0	50	10	BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA
Formazione in materia di centri abitati e viabilità	6	0	0	BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA
Formazione per rafforzare la sicurezza urbana per garantire il benessere della comunità locale	960	0	0	BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA
Formazione sul PNRR per il benessere territoriale e sicurezza	212	0	0	BENESSERE TERRITORIALE E SICUREZZA
Corsi di formazione per promozione del territorio	0	0	20	BENESSERE CULTURALE
Corso di formazione per eventi pubblici e manifestazioni	4	0	0	BENESSERE CULTURALE
Corso di formazione per le attività culturali	2	0	0	BENESSERE CULTURALE
Aggiornamento professionale del personale scolastico per garantire la qualità del sistema educativo dell'Ente	530	555	550	BENESSERE EDUCATIVO
Formazione sul PNRR per il benessere educativo	81	0	0	BENESSERE EDUCATIVO
Aggiornamento professionale per la valorizzazione del patrimonio comunale	4	15	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
Aggiornamento professionale sulle novità normative	720	2235	2095	BENESSERE ISTITUZIONALE

CORSI DI FORMAZIONE	ORE FORMAZIONE 2023	ORE FORMAZIONE 2024	ORE FORMAZIONE 2025	VALORE PUBBLICO
<i>Aggiornamento professionale sulle novità normative per la valorizzazione delle Risorse Umane</i>	65	110	130	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Aggiornamento professionale sulle novità normative relative alla contabilità del personale</i>	7	40	40	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Aggiornamento professionale sulle novità normative relative all'aspetto giuridico-amministrativo del personale</i>	5	95	80	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Aggiornamento professionale sulle novità normative sulle diversità nei luoghi di lavoro</i>	17	0	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corsi di formazione per la comunicazione efficace</i>	0	165	45	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corsi di formazione per la comunicazione efficace con strumenti digitali</i>	0	10	5	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corsi di formazione per realizzazione di processi partecipativi</i>	0	5	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti dell'Ente</i>	2594	360	170	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione per la sicurezza e l'innovazione digitale dell'Ente</i>	2	80	25	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Analisi e sviluppo organizzativo</i>	0	10	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Lavori Pubblici</i>	0	30	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Programmazione e controllo per migliorare l'efficienza e l'efficacia</i>	0	15	20	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Project Management</i>	0	0	5	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Sistema di qualità</i>	0	5	5	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Corso di formazione su Valorizzazione delle capacità delle risorse Umane per migliorare l'efficienza e l'efficacia</i>	0	15	5	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione in materia di lavoro agile nella PA</i>	5	205	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione neoassunti e aggiornamento relativo alla sicurezza</i>	0	20	0	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione neoassunti e aggiornamento relativo alla sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	712	750	750	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione per la misurazione del prodotto delle amministrazioni pubbliche</i>	24	15	10	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione per ottimizzare la gestione giuridico-amministrativa e delle risorse economiche e finanziarie</i>	193	285	230	BENESSERE ISTITUZIONALE
<i>Formazione per promuovere le parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing</i>	6	5	0	BENESSERE ISTITUZIONALE

CORSI DI FORMAZIONE	ORE FORMA- ZIONE 2023	ORE FORMA- ZIONE 2024	ORE FORMA- ZIONE 2025	VALORE PUBBLICO
<i>Totale ore di formazione</i>	6384	5250	4300	

Il presente piano della formazione è stato oggetto di confronto sindacale in data 8 maggio 2023.

Sezione 4 – Monitoraggio

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. n.132/2022 la "Sezione Monitoraggio deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio del Piao. Il Decreto prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio con riferimento alle varie sottosezioni del Piao che si riassumo essenzialmente nei seguenti 3 punti:

- sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA 2022, il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato 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

Considerando che il Piao è uno strumento di programmazione integrato, il Comune di Prato vuole cercare di rendere integrato anche il monitoraggio, allo scopo di avere anche a consuntivo una visione d'insieme sui vari aspetti che risultano fra loro interconnessi: valore pubblico, performance, anticorruzione, trasparenza, personale, formazione e aspetti finanziari. Si vuole andare nella direzione di un unico documento di rendicontazione annuale approvato dalla giunta che inglobi tutti questi aspetti e che potrebbe identificarsi nella Relazione della performance in una sua accezione più estesa. Avendo infatti la Giunta approvato una programmazione integrata, per rendere conto dell'andamento dell'attività svolta e dei risultati raggiunti e facilitare il confronto con il preventivo, è necessario che il documento a consuntivo sia elaborato tenendo conto degli stessi criteri.

Nella tabella seguente vengono riepilogate le sottosezioni del Piao, la normativa di riferimento per il monitoraggio, come l'amministrazione intende monitorarle, con che periodicità e con quali documenti di riferimento.

Sezione /sotto sezione Piao	Normativa di riferimento	Modalità di monitoraggio	Periodicità	Documento di riferimento
2.1 Valore pubblico	Art. 147 ter del D.Lgs. n. 267/2000 e del regolamento sui "Controlli interni" di ciascun Ente	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	semestrale	Report controllo strategico
2.2 Performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009) Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019 (pari opportunità) Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016 (accessibilità digitale)	Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi di performance e di quelli relativi a pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione, accessibilità. Monitoraggio sulla performance organizzativa	annuale per la relazione sulla performance infrannuale per gli stati d'avanzamento periodici	Relazione sulla performance e sul Piao Stato avanzamento infrannuale obiettivi
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Art. 1 co. 14, L 190/2012	Relazione annuale RPCT sulla base del modello ANAC	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato del presidente dell'ANAC	Relazione annuale RPCT sulla base del modello ANAC
	Piano nazionale anticorruzione	Monitoraggio sul grado di realizzazione delle misure (controllo di I livello e controllo di II livello)	annuale	Relazione sulla performance e sul Piao
	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Attestazione OIV obblighi di trasparenza	di norma il primo semestre dell'anno	Attestazione OIV obblighi di trasparenza

Sezione /sotto sezione Piao	Normativa di riferimento	Modalità di monitoraggio	Periodicità	Documento di riferimento
3.1 Struttura organizzativa	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	a partire dal 2024	
3.2 Lavoro agile	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	Monitoraggio all'interno della relazione sulla performance	annuale	Relazione sulla performance e sul Piao
3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	annuale	Relazione sulla performance e sul Piao
3.4 Programma della formazione del personale		Monitoraggio sul grado di realizzazione del piano formativo	annuale	Relazione sulla performance e sul Piao

Per quanto riguarda la **sottosezione del Valore pubblico**, essendo strettamente collegata agli obiettivi strategici ed operativi del Dup e alla realizzazione di indicatori di impatto, che sono gli stessi presenti nel Dup, il monitoraggio avviene secondo le modalità previste nel regolamento dei controlli interni con riferimento al controllo strategico, ossia a livello infrannuale entro il 31/07 e a consuntivo contestualmente all'approvazione del rendiconto di gestione.

Per quanto riguarda la **sottosezione performance**, il monitoraggio della performance avviene secondo quanto previsto dal regolamento dei controlli interni per quanto riguarda il controllo di gestione e quindi sia a livello infrannuale (almeno una volta l'anno), che a consuntivo con la Relazione sulla Performance entro il 30/06. Mentre il monitoraggio infrannuale verifica solo lo stato d'avanzamento degli obiettivi e delle risorse finanziarie ad essi collegati, il monitoraggio annuale misura anche la performance organizzativa. La relazione sulla performance viene approvata dalla giunta e validata dal nucleo di

valutazione. Il monitoraggio degli obiettivi di performance tiene conto di tutti gli obiettivi, ponendo l'attenzione anche su quelli di accessibilità, pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione. Il monitoraggio della performance organizzativa si riferisce alle 3 parti riportate nel par. 2.2.2 Performance organizzativa (stato attuazione delle strategie, stato di salute della città, stato di salute dell'amministrazione).

La **sottosezione rischi corruttivi e trasparenza** ha la finalità di verificare il rispetto delle misure di prevenzione. Il controllo è frutto di un'azione congiunta e simultanea di più strumenti e di 2 livelli di controllo. Il sistema di controllo si articola in

Controllo di I livello:

- acquisizione con cadenza annuale (30 novembre) di report con cui i dirigenti dichiarano l'avvenuta applicazione della misura.
- controllo con l'attività di auditing (controllo successivo di regolarità amministrativa);
- controlli a campione

Dopo il controllo di I livello, l'RPCT monitora l'effettivo raggiungimento delle misure e laddove ci siano scostamenti o si renda necessario acquisire ulteriori informazioni, provvede ad effettuare un controllo di II livello, che consiste in un monitoraggio più approfondito attraverso controlli a campione, verifiche ispettive, analisi eventuali segnalazioni, etc. In un'ottica di monitoraggio integrato, gli esiti del controllo dell'anticorruzione confluiscono nella Relazione sulla performance al 30/06. Entro il 15 dicembre dell'anno in corso viene predisposta la relazione annuale del RPCT sulla base del modello ANAC.

Gli esiti del monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza sono riportati nell'attestazione OIV sugli obblighi di trasparenza che viene predisposta di norma nel primo semestre dell'anno.

La sottosezione struttura organizzativa

La **sottosezione lavoro agile** viene monitorata annualmente con riferimento agli indicatori inseriti nel par. 3.2.3. I risultati del monitoraggio sono riportati nella Relazione sulla performance e Piao.

La sottosezione piano dei fabbisogni del personale viene monitorata dal Nucleo di valutazione con riferimento al numero di assunzioni effettuate rispetto alle previsioni. Anche questo tipo di rendicontazione fa parte della Relazione sulla performance e sul Piao.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione della Relazione sulla Performance; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati, i partecipanti e le ore di formazione erogate.