

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2022 - 2024

SOMMARIO

PREMESSA

METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL P.I.A.O.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
 - 2.1 VALORE PUBBLICO
 - 2.2 PERFORMANCE
 - 2.3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT), RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA
 - 2.4 PIANO BIENNALE DEGLI ACQUISTI E FORNITURE E PIANO TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
 - 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA
 - 3.2 P.O.L.A. E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE
 - 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
 - 3.4 DOTAZIONE ORGANICA
 - 3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
 - 3.6 CODICE DI CONDOTTA
4. MONITORAGGIO
 - 4.1 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 2
 - 4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 3

PREMESSA

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

È in tale contesto che con il D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO), un nuovo strumento di pianificazione diretto a rafforzare la capacità funzionale e operativa delle pubbliche amministrazioni e che, anche nell'ottica di un (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO, che deve essere adottato dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 con più di 50 dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative) entro il 31 gennaio di ogni anno, ha, pertanto, l'obiettivo di assorbire - nell'ottica della massima semplificazione - molti degli attuali atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche, racchiudendole in un unico atto da pubblicare nel proprio sito internet istituzionale e da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale.

Nello specifico Il PIAO, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, definisce quindi:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo con particolare attenzione agli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, della completa alfabetizzazione digitale, dello sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e dell'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale anche in ottica dell'ambito d'impiego e delle progressioni di carriera;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne secondo la clausola di compatibilità finanziaria rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito;
- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) e in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;

- g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il successivo DL n. 228/2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (decreto “milleproroghe”), convertito, con modificazioni dalla legge n. 15/2022, ha differito, in sede di prima applicazione come riportato all’art.1, c.12, al 30 aprile 2022, il termine per l’adozione del PIAO; detto termine è stato, poi, ulteriormente differito nuovamente dall’art. 7, comma 1, lett. a), n. 1) del D.L. 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. 79/2022 dal decreto legge n. 36/2022 al 30 giugno 2022 e infine dall’art. 8 c.3 del DPR 81/2022 che ha stabilito che: “In sede di prima applicazione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione”.

Da un punto di vista strutturale il PIAO, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 5 del citato D.L. 80/2021 e ribadito con l’art. 1 del già citato DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sostituisce e assorbe gli adempimenti inerenti ai previgenti Piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del d.lgs. 165/2001;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio. Tale adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla let. E, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della Legge n. 190/2012 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

L’ art. 6 comma 7 D.L. 80/2021 riporta, infine, anche le conseguenze inerenti a una mancata adozione del PIAO che riguardano:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti;
- l'impossibilità di procedere, da parte dell’Amministrazione inadempiente, ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell’organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell’organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
- la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall’articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA REDAZIONE DEL P.I.A.O.

Il 30 giugno 2022 è stato poi pubblicato, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, il Piano tipo, adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Nelle more del superamento delle incertezze e della relativa stabilizzazione normativa dettate dalla fase di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che questa Amministrazione si è posta, avendo già provveduto all'adozione formale di atti e provvedimenti che per legge vi devono confluire, è stato quello di costruire un documento che possa rappresentare in modo organico, e nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati attraverso la tecnica del mero rinvio agli atti già approvati dall'Amministrazione Unionale con il fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti e tradurre i contenuti di tali strumenti in quelli previsti dalla normativa nelle diverse sezioni del P.I.A.O..

In fase di prima applicazione il PIAO 2022-2024 recepisce quindi gli strumenti di programmazione 2022-2024 già approvati dall'Ente e segnatamente:

- a) Il Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di giunta n. 18 del 18/02/2022;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) approvato con deliberazione di Giunta n. 32 del 3/5/2022;
- c) Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 approvato con deliberazione di Consiglio n. 3 del 31/01/2022 e successivamente modificato con delibere di Giunta n. 14 del 1/2/2022, n. 20 del 15/3/2022, n. 66 del 20/09/2022
- d) Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta n. 96 del 27/12/2022;
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 2021 approvato con Deliberazione di Giunta n. 83 del 4/11/2021;
- f) Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 70 del 13/07/2011.

Il presente P.I.A.O. si pone quindi come una sorta di un documento "pilota" prodotto dalla coordinata azione dei vari Settori dell'Ente coinvolti che hanno operato nel rispetto tanto delle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, quanto della normativa precedente, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente Piano si articola perciò nelle seguenti sezioni:

- la Scheda anagrafica contenente i dati identificativi dell'amministrazione;
- il Valore Pubblico, la Performance e l'Anticorruzione
- l'Organizzazione e il Capitale Umano
- il Monitoraggio contenente le modalità di aggiornamento e la periodicità del monitoraggio riferiti a quanto riportato nelle precedenti sezioni del Piano.

L'obiettivo per il futuro, a regime, una volta che si sia compiuto il processo di transizione al nuovo sistema è di giungere a una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti del PIAO, secondo quanto previsto dalla normativa e seguendo la logica della piena integrazione fra le diverse sezioni. A questo scopo, trattandosi dello strumento cardine per la creazione di "Valore Pubblico", dovranno essere

sempre più coinvolti sia gli uffici dell'Unione di Comuni, tanto nella fase di elaborazione quanto di sua attuazione, sia i cittadini verso i quali dovranno essere costruiti specifici canali di comunicazione al fine di favorirne l'apporto partecipativo.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve

Indirizzo: Via XXV Aprile, 10 - Rufina

CAP: 50068

Città Metropolitana/Provincia: Firenze

Regione: Toscana

Presidente: Vito Maida

Tipologia: Pubblica amministrazione

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Natura Giuridica: Unione di Comuni

Attività Ateco: 84.11.1 Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

Domicilio digitale/PEC: uc-valdarnoevaldisieve@postacert.toscana.it

Partita Iva: 06096360489

Codice Fiscale: 06096360489

Codice Istat: 026852091

Codice Ipa: ucvdavds

Codice Elettorale: -----

Sito web istituzionale: <https://uc-valdarnoevaldisieve.fi.it>

L'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve è un'Unione di Comuni della Toscana, nella Città Metropolitana di Firenze, formata dai comuni di Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina e San Godenzo.

L'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve copre una superficie di 546,83 Km quadrati con circa 64.000 abitanti e una densità leggermente superiore a 117 abitanti per chilometro quadrato.

Si estende tra la Valle della Sieve a sud e nel Valdarno Superiore. Il panorama passa da quello naturale di Vallombrosa, a quello agricolo dei filari di uva e degli uliveti a quello più antropico con architetture religiose, civili e militari.

Il 1° dicembre 2010 l'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve subentra alla Comunità Montana Montagna Fiorentina con la stessa composizione amministrativa e la sede viene stabilita a Rufina. In seguito aderisce anche il Comune di Rignano Sull'Arno con deliberazione n. 78 del 23/12/2010; successivamente, nel corso del 2016, lo stesso Comune ratifica il recesso dall'Unione.

L'Unione di Comuni può dotarsi di un proprio stemma e gonfalone la cui adozione, uso e riproduzione dovrà essere disciplinata da apposito regolamento approvato dal Consiglio dell'Unione.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, già costituita dai comuni di Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rignano Sull'Arno, Rufina e San Godenzo, è disciplinata dall'art. 32 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dalla L.R. 27 dicembre 2011, n. 68. Alla data del 1° gennaio 2017 l'Unione è costituita dai seguenti comuni: Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina e San Godenzo.

Lo scopo dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve è quello di gestire, secondo le norme dell'atto costitutivo e dello Statuto, una pluralità di funzioni e servizi di competenza dei comuni medesimi, le funzioni già attribuite dalla Regione, e effettuare un sistema di governo

complessivo, per lo sviluppo dei servizi e dei processi che riguardano il territorio di riferimento, le attività produttive e la popolazione ivi presente.

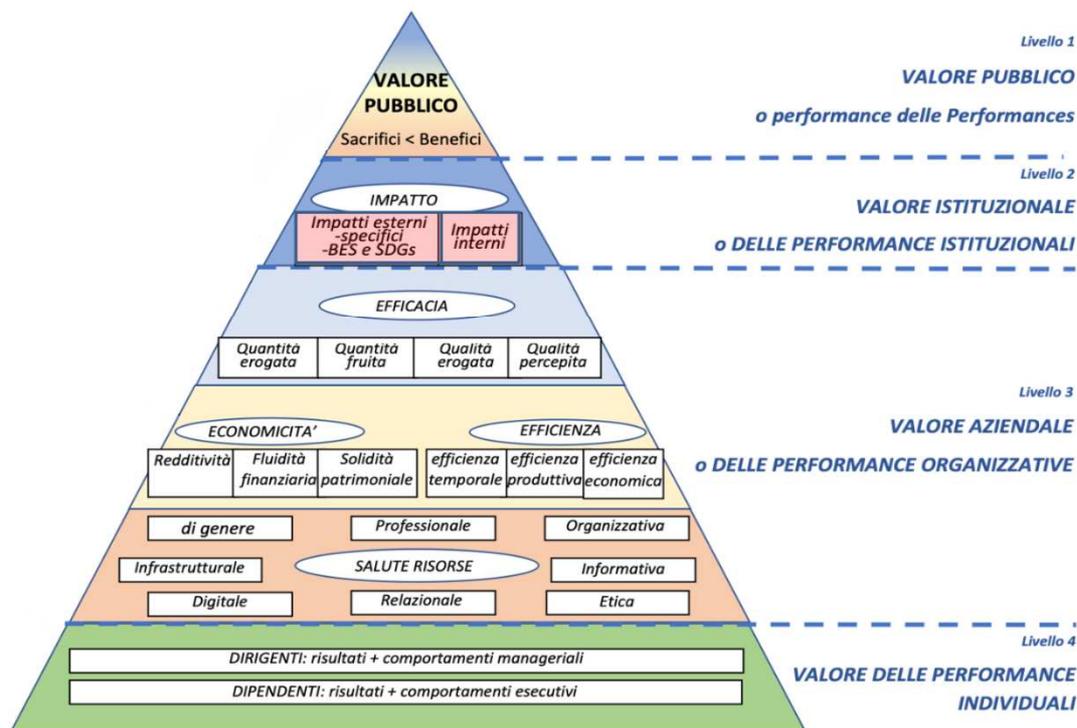
L'Unione persegue le seguenti finalità:

- a) promuove la progressiva integrazione fra i comuni che la costituiscono, al fine di garantire una gestione efficiente, efficace ed economica dei servizi nell'intero territorio; costituisce, pertanto, l'Ente di riferimento responsabile dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali;
- b) costituisce ente di riferimento per il decentramento delle funzioni amministrative della Regione e della Città Metropolitana;
- c) partecipa alla definizione delle politiche pubbliche attivate nel territorio al fine di migliorare la qualità della vita dei cittadini dell'Unione;
- d) cura gli interessi dei comuni che la costituiscono e li rappresenta nell'esercizio dei compiti da essi affidati, partecipa alla salvaguardia dei territori compresi nel proprio ambito al fine di garantire l'armonico sviluppo socio-economico ed omogenee delle popolazioni ivi residenti;
- e) esercita funzioni e compiti conferiti e/o assegnati dalla Regione o affidati mediante convenzioni o accordi stipulati con la Città Metropolitana o con altri comuni non appartenenti agli ambiti di cui all'allegato A) alla L.R. n. 68/2011, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000 integrato dall'art. 20 della L.R. n. 68/2011, dell'art. 15 della L. 241 del 1990 e gli altri compiti previsti dallo Statuto;
- f) L'Unione opera per promuovere lo sviluppo locale sostenibile e la valorizzazione delle zone montane e sostiene le politiche a favore della montagna;
- g) Riconosce e tutela il ruolo dell'insediamento nei piccoli comuni montani quale presidio per la salvaguardia del territorio e per l'attività di contrasto al dissesto idrogeologico e di piccola e diffusa manutenzione a tutela dei beni comuni;
- h) Assicura, in coerenza con gli obiettivi di coesione economica, sociale e territoriale riconosciuti dalla normativa nazionale e comunitaria, azioni specifiche a sostegno dei piccoli comuni applicando i principi di solidarietà e sussidiarietà.

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 46, comma 3, del T.U.E.L. l'Unione di Comuni, non essendo ente ad elezione diretta, non ha approvato specifiche linee programmatiche di mandato.

Le linee programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state denominate sulla base degli obiettivi enunciati dagli Organi di Governo dell'Ente e risultano così determinate sulla base delle funzioni risultanti dallo Statuto dell'Ente:

- Promozione dell'integrazione fra comuni
- Esercizio di funzioni tecnico-amministrative della Regione
- Assunzione e sviluppo delle funzioni fondamentali dei comuni di Londa e San Godenzo in attuazione dell'obbligo legislativo art. 14, c. 27, D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010
- Promozione dello sviluppo socio-economico del territorio amministrato con particolare riferimento delle zone montane



La Piramide del valore pubblico

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance ispirandosi ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed alle integrazioni sugli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

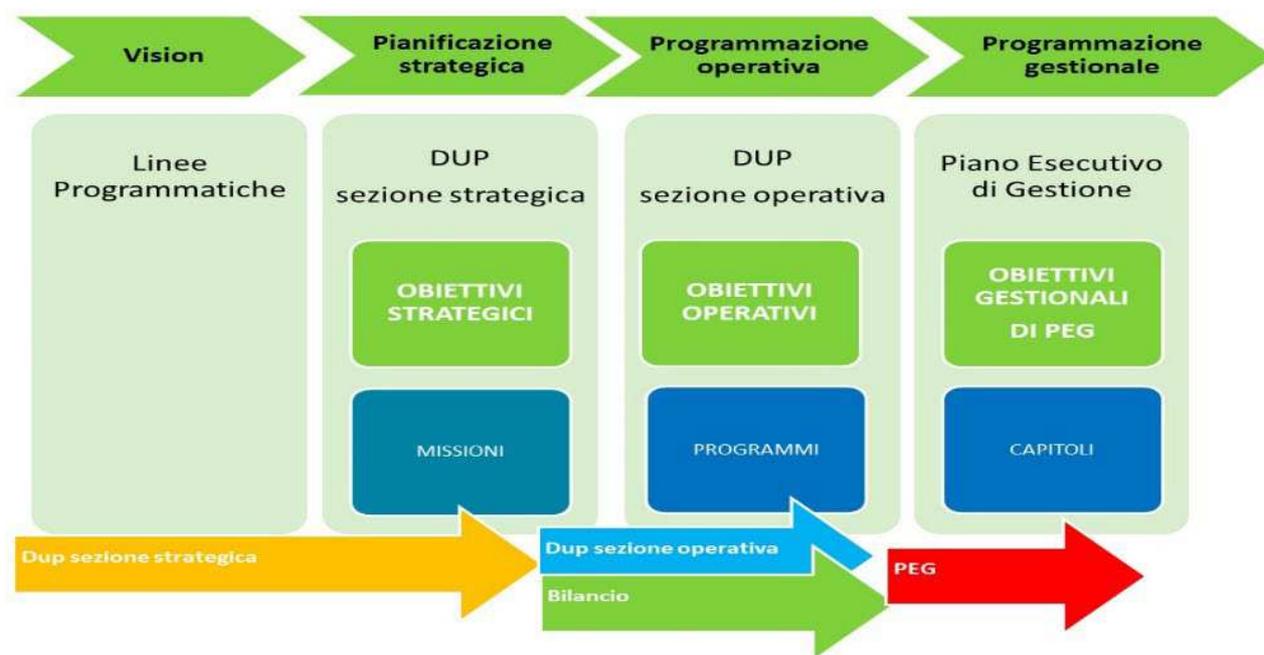
- 1) Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, denominate sulla base degli obiettivi enunciati dagli Organi di Governo dell'Ente e determinate sulla base delle funzioni risultanti dallo Statuto dell'Ente, e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai funzionari responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un approccio top-down sequenziale che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce "a cascata" una mappa logica e programmatica che collega il programma di mandato con le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

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

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

Gli **obiettivi gestionali** rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.



L'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve esercita le seguenti funzioni e servizi comunali indicati all'art. 10 dello Statuto:

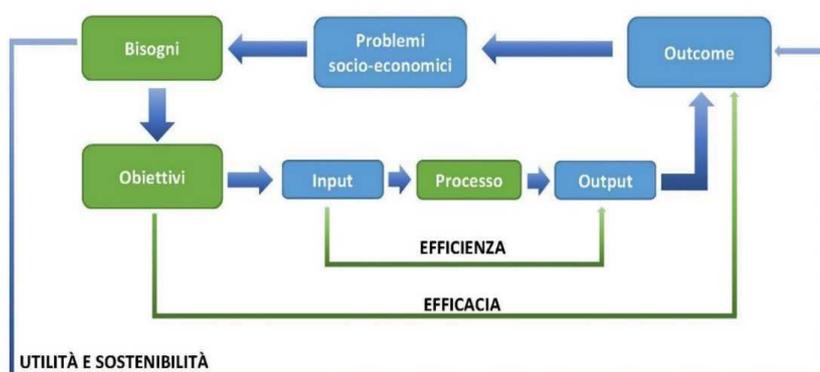
- a) Catasto (per tutti i comuni)
- b) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi (per tutti i comuni)
- c) polizia municipale e polizia amministrativa per i comuni di Rufina, Londa e San Godenzo
- d) valutazione di impatto ambientale di competenza comunale, vincolo idrogeologico in ambito urbanistico, catasto dei boschi percorsi dal fuoco (per tutti i comuni)
- e) S.I.T. e cartografia (per i comuni di Londa, S. Godenzo, Rufina, Pelago e Pontassieve)
- f) Funzioni legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (per tutti i comuni)
- g) Gestione del centro carni comprensoriale (per tutti i comuni)
- h) Pari opportunità (per tutti i comuni)
- i) Gestione dei contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche (per tutti i comuni)
- j) Ufficio unico di supporto per le gestioni associate (per tutti i comuni)
- k) E.D.A. (educazione degli adulti) e P.E.Z. (progetti educativi zonali) (per i comuni di Londa, S. Godenzo, Pelago, Rufina e Pontassieve)
- l) S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive) (per tutti i comuni)
- m) Gestione associata degli appalti di lavori, servizi e forniture (per tutti i comuni)
- n) V.A.S. (Valutazione Ambientale Strategica) (per tutti i comuni)
- o) Servizi in materia di statistica (per tutti i comuni)
- p) Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma, della Costituzione (per tutti i comuni fino al 31/12/2022)
- q) Gestione delle risorse umane (reclutamento e concorsi, trattamento giuridico, trattamento economico, relazioni sindacali, sviluppo delle risorse umane) (per tutti i comuni); le altre funzioni rientranti nella lettera a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo di cui all'art. 14, comma 27, del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, per i comuni di Londa e San Godenzo

- r) Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale (per i comuni di Londa e San Godenzo)
- s) Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra comunale (per i comuni di Londa e San Godenzo)
- t) Edilizia scolastica, organizzazione e gestione dei servizi scolastici (per i comuni di Londa e San Godenzo)
- u) Tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale (per i comuni di Londa e San Godenzo)

L'Unione di Comuni svolge inoltre le funzioni conferite dalla Regione per tutti i comuni.

Il punto di partenza del ciclo della programmazione sono quindi le necessità della popolazione di riferimento e la sua costruzione non è altro che la formulazione delle risposte a tali bisogni. La comprensione dei meccanismi del ciclo della programmazione può essere meglio compresa fissando alcuni ulteriori concetti come quelli di:

- **input:** quantità e qualità delle risorse a disposizione dell'ente (umane, finanziarie, etc.);
- **output:** quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi prodotti;
- **outcome:**



l'impatto/risultato

ultimo di un'azione o la conseguenza di una attività o di un processo dal punto di vista dell'utente del servizio e degli stakeholders; può essere tanto il risultato immediato e intermedio di un servizio o di un intervento quanto il risultato finale raggiunto.

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

2.2 PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (delibera di Giunta Unionale n. 70/2011) e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni (delibera di Consiglio Unionale n. 20/2015). Gli obiettivi così costruiti mirano a dare soluzione a tematiche di rilievo per i cittadini e per la comunità tutta ponendo alla base delle azioni della "macchina unionale" valori come la collaborazione, la condivisione, la comunicazione, la trasparenza, l'ottimizzazione e razionalizzazione delle spese, l'ascolto del cittadino, la semplificazione della burocrazia, l'efficienza, la trasversalità, flessibilità, integrazione e collegialità delle scelte e delle decisioni.

La misurazione e valutazione della performance, intesa come raggiungimento di tali obiettivi, è effettuata sulla base del già citato "Sistema di valutazione della performance" adottato dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, ha per oggetto:

- a) **Performance a livello di Ente:** ovvero livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso;

- b) **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni della struttura con particolare riferimento all'attività svolta dalle Posizioni organizzative;
- c) **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti;

La valutazione della performance è demandata al Nucleo di valutazione istituito in forma associata con gli altri comuni facenti parti dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

Il sistema di valutazione adottato dall'Ente è adeguato alle previsioni normative del D.Lgs. 150/09 prevede criteri e sistemi differenziati per i titolari di posizione organizzativa e personale dipendente.

La valutazione della Performance di Ente e organizzativa (e anche in parte la Performance individuale) è legata ai risultati ottenuti dall'Unità Organizzativa/Area di Responsabilità rispetto agli obiettivi assegnati dal PEG. Il PEG è pertanto uno degli strumenti principali tanto nel ciclo della programmazione quanto del cosiddetto "ciclo di gestione della performance" in quanto consente, in un arco di valenza triennale, non solo di enucleare gli obiettivi disegnando e dettagliando gli indicatori di risultato e/o di performance attesi e il loro peso (assegnando la responsabilità della loro realizzazione) ma anche di confrontare e analizzare i risultati conseguiti in relazione agli stessi obiettivi contribuendo così alla verifica del processo di pianificazione, ai fini e nell'ottica del miglioramento continuo del processo.

Il PEG è, quindi, l'espressione di un percorso di confronto e condivisione tra gli organi interni sui contenuti degli strumenti programmatico-gestionali, all'interno del quale ciascuno dei soggetti coinvolti nel processo fornisce il proprio apporto in termini di proposte e contenuti, competenze e professionalità, è uno strumento di lavoro efficace, utile a esprimere la trasversalità e funzionalità dell'attività gestionale all'interno della struttura, oltre che la trasparenza verso l'esterno; tutti questi sono elementi che connotano una capacità costante di presidiare la gestione delle performance dell'intera struttura e delle sue articolazioni, e la necessità di consolidare un modello di relazione organizzativa interdisciplinare e trasversale volto a valorizzare le professionalità e a creare sinergie.

In merito al ciclo della performance si deve poi ricordare che il D.L.174/2012, convertito da L. 213/2012, ha aggiunto il comma 3bis all'art.169 del D.lgs. 267/2000, prevedendo l'unificazione del Piano della Performance e del Piano dettagliato degli Obiettivi nel Piano esecutivo di gestione, in modo da ottenere sistemi di pianificazione e gestione semplici e adeguati alla struttura che li applica e li gestisce.

Sulla base delle motivazioni appena esposte, quindi, per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda, integralmente, al Piano esecutivo di gestione (PEG) 2022-2024 adottato dalla Giunta dell'Unione con delibera n° 18 del 18/02/2022 rinvenibili al riportato link sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

2.3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT), RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale che individua, tramite il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, e la strategia interna a ciascuna amministrazione fissata con i rispettivi Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La legge 190/2012 impone ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il PTPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno, entro le scadenze fissate dall'ANAC. Per gli Enti Locali, il piano è approvato, annualmente, dalla Giunta (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016),

pubblicato in "amministrazione trasparente" e , come previsto dal comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, deve essere trasmesso all'ANAC attraverso il proprio applicativo.

Il PNA costituisce un "atto di indirizzo" per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei loro Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). L'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, comma 14) ed è perciò fonte di responsabilità disciplinare.

Le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza si applicano a diverse categorie di soggetti, sia pubblici che privati individuati dall'art. 1, comma 2-bis, della legge 190/2012 e dall'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013.

Alla luce del quadro normativo i soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione della strategia nazionale di prevenzione della corruzione sono:

- **l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**, che elabora e approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e svolge funzioni di raccordo con le altre autorità e esercita poteri di vigilanza e controllo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché del rispetto della normativa in materia di trasparenza
- **la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali**, chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi da parte di regioni, province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.
- **le pubbliche amministrazioni** di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001 che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal Piano Nazionale Anticorruzione approvando il proprio piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) .

All'interno dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, i soggetti coinvolti nel processo anticorruzione sono:

- **Il Consiglio Unionale** che, con l'approvazione del DUP (documento unico di programmazione), delibera in merito agli obiettivi strategici in materia di prevenzione
- **La Giunta Unionale**, soggetto deputato all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e del Piano delle Performance/PEG;
- **Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione** è individuato nel Segretario dell'Unione di Comuni Dott. Ferdinando Ferrini (decreto del Presidente n° 1 del 31/01/2017) e svolge le funzioni previste dalla legge 190/2012;
- **Il Responsabile della Trasparenza** nella persona del Rag. Sauro Nardoni (decreto del Presidente n° 2 del 31/01/2017) si occupa del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013;
- **I Responsabili dei Servizi dell'Ente** quali referenti dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- **Il personale dipendente dell'Ente** che collabora con il Responsabile anticorruzione e con i referenti dello stesso;
- **Il Nucleo di Valutazione** nominato a livello di Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve che partecipa all'attività di controllo e collabora con il Responsabile anticorruzione.

A essi si affiancano due ulteriori figure individuate nell'ambito del processo di lotta alla corruzione e diffusione della trasparenza che sono:

- **Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

Il soggetto responsabile per l'aggiornamento (almeno annuale) dei dati presenti sull'AUSA (Anagrafe Unica Stazioni appaltanti) ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. 179-2012 è il Dott. Antonio Ventre.

- **Il Responsabile della protezione dei dati RPD**

Il responsabile della protezione dei dati (RPD), previsto dal Regolamento UE 2016/679 è stato individuato in un soggetto esterno: Avvocato Marco Giuri

In data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), fissata dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 al 31 gennaio di ogni anno, per

IL 2022, al 30 aprile, in questo modo allineando il termine a quello, inizialmente, previsto per il PIAO nel quale confluiscono anche i contenuti del PTPCT.

In ogni caso, l'ANAC ha chiarito che ciascuna amministrazione può anticipare l'adozione di specifiche misure, laddove, anche sulla base del monitoraggio effettuato, dovesse ritenerlo necessario ai fini dell'efficacia dell'azione di legalità, confermando così la possibilità per le amministrazioni che fossero state pronte di adottare il PTPCT prima della data del 30 aprile 2022.

Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda perciò, integralmente, al **PTPCT 2022-2024 e ai suoi allegati** approvato dalla Giunta con delibera n° 32 del 03/05/2022 rinvenibili al riportato link sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente (<https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/prevenzione-della-corruzione>)

2.4 PIANO BIENNALE DEGLI ACQUISTI E FORNITURE E PIANO TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI

Il Programma biennale acquisti forniture e servizi che contiene gli acquisti di importo unitario stimato pari o superiori a Euro 40.000,00 è approvato dalle Amministrazioni, in base all'art. 21 comma 6 del Decreto Legislativo n. 50/2016 nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria.

Il Piano Triennale delle Opere Pubbliche è lo strumento con cui l'Ente individua le grandi opere e interventi di singolo importo superiore a 100.000 euro che andranno a modificare la fisionomia della città (strade, edifici scolastici, parchi, edifici pubblici, etc.). In questa casistica rientrano non solo le realizzazioni di nuove infrastrutture, ma anche la manutenzione straordinaria, il recupero, il restauro, l'ampliamento e il completamento, nonché la demolizione, di infrastrutture esistenti. I lavori da realizzare nel primo anno del triennio sono compresi nell'Elenco annuale che costituisce il documento di previsione per gli investimenti in lavori pubblici e il loro finanziamento. Oltre alle opere il Piano deve indicare anche i tempi e la durata degli adempimenti amministrativi di realizzazione delle opere e del collaudo, nonché la stima dei fabbisogni, espressi in termini sia di competenza sia di cassa, e i conseguenti finanziamenti e risorse reperite o reperibili per il loro finanziamento in coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Il Piano è approvato dalle Amministrazioni, in base all'art. 21 comma 3 del Decreto Legislativo n. 50/2016 nel rispetto dei documenti programmatori e in coerenza con il bilancio secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria.

Entrambi i piani sono ricompresi nella Sezione operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con deliberazione di Consiglio Unionale n° 3 del 31/01/2022. Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda perciò al **DUP 2022-2024** rinvenibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente (<https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/bilancio-di-previsione-2022-2024>).

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Unione si articola in:

- a) Aree (unità organizzative di natura dipartimentale o di coordinamento specialistico;
- b) Servizi (unità organizzative per l'esercizio dei poteri amministrativi, gestionali e di spesa inerenti le materie e le funzioni attribuite);
- c) Uffici interni o autonomi (Unità organizzative di base)

La struttura dell'Unione può altresì prevedere ulteriori e diverse figure organizzative, fra cui:

- a) Centri di competenza (rappresentano insiemi professionalmente omogenei di funzioni, presidiati da un responsabile)

b) Unità di progetto (struttura organizzativa individuata al fine di adempiere a funzioni specifiche di durata limitata ovvero per il conseguimento di obiettivi strategici individuati dagli atti di programmazione o per la gestione di progetti operativi)

L'individuazione delle unità organizzative è effettuata:

- a) con deliberazione della Giunta per quanto riguarda le Aree, i Servizi, gli Uffici Autonomi, le articolazioni territoriali (per quanto di competenza) e le Unità di Progetto;
- b) con ordine di servizio del Responsabile di Servizio, per quanto riguarda gli uffici interni.

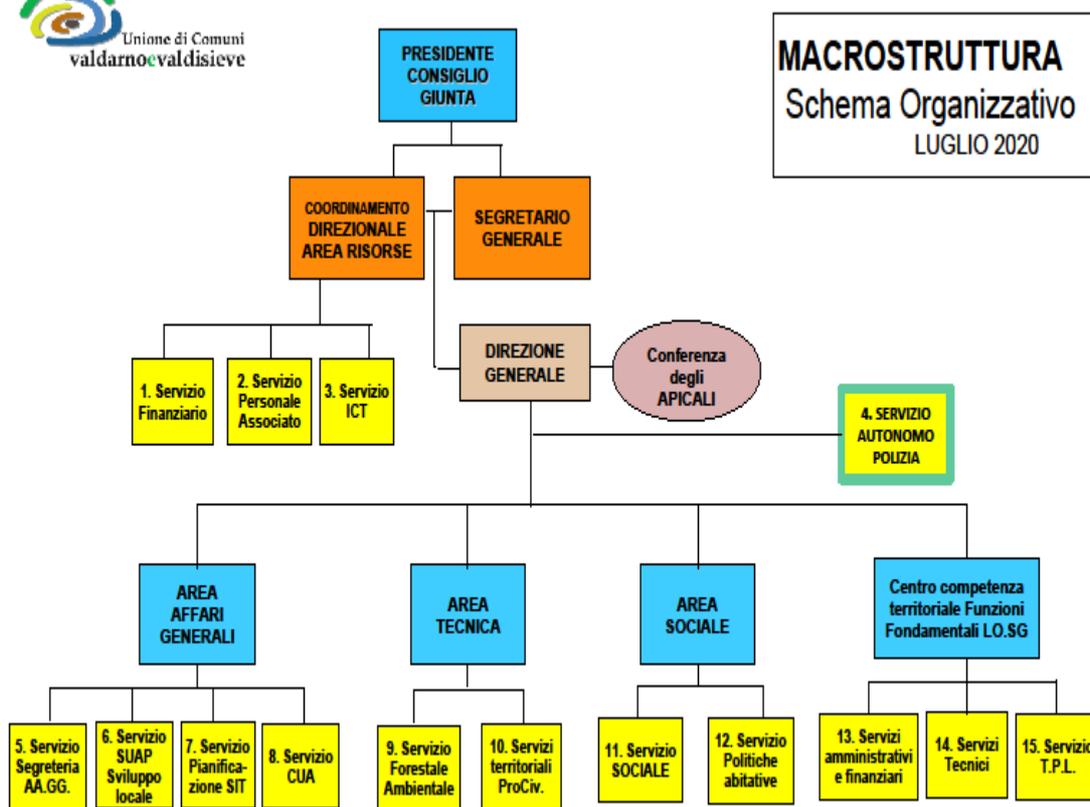
Le linee fondamentali dell'organizzazione dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve si ispirano ai seguenti criteri:

- a) centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
- b) articolazione della struttura che sia funzionale rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Unione e delle Amministrazioni aderenti al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- c) flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei responsabili di struttura o di centro di competenza;
- d) necessità di garantire un efficace collegamento delle attività delle unità organizzative, attraverso il dovere di comunicazione interna ed esterna ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- e) chiara individuazione delle responsabilità, dei poteri e dei livelli di autonomia di tutte le posizioni direttive e di lavoro, con riferimento agli obiettivi e alle risorse assegnate;
- f) garanzia di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e l'attribuzione ad un unico ufficio e per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; garanzia dell'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai servizi, di informazione e di partecipazione all'attività amministrativa;
- g) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche e dei Paesi dell'Unione Europea;
- h) sviluppo della produttività quantitativa e qualitativa, della progettualità e della flessibilità aziendale;
- i) valorizzazione della risorsa umana, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro;
- j) ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse professionali, tecniche e finanziarie;
- k) sviluppo dei sistemi di monitoraggio delle politiche di governo e delle attività di gestione;
- l) riqualificazione, controllo e contenimento della spesa di personale.

L'assetto della struttura organizzativa (macrostruttura) è deliberato dalla Giunta Unionale relativamente alle aree e ai servizi mentre le articolazioni interne alla struttura sono di competenza degli atti dei responsabili di area o di servizio.

Gli organismi di controllo interno hanno poi il compito di verificare annualmente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi generali di organizzazione, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

Al 1° giugno 2022 la struttura organizzativa dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve risulta articolata come nel seguente grafico:



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

A seguito della Pandemia da Covid-19 la disciplina del lavoro agile ha vissuto una rapida accelerazione. Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), un documento, introdotto dal legislatore con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio" n. 77 del 17 luglio 2020, che le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, per disciplinare le attività che possono essere svolte in modalità agile e le conseguenti modalità attuative, garantendo che i dipendenti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA ha poi il compito di raccogliere e disciplinare tutte le disposizioni in merito alle misure organizzative, ai requisiti tecnologici, ai percorsi formativi del personale e agli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il fine ultimo dell'introduzione del POLA è quindi quello di disciplinare e rendere il lavoro agile non solo uno strumento per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche per cercare di migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda al [Piano operativo del lavoro agile \(POLA\) 2021 approvato con deliberazione di Giunta Unionale n° 83 del 4/11/2021](https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/personale), pubblicato sulla sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dell’Ente (<https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/personale>)

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 è stato approvato con delibera del Consiglio n. 3 del 31/01/2022, quale allegato al D.U.P. 2022 – 2024, e contiene anche:

- Verifica del limite della spesa ai sensi dell’art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006
- Verifica delle eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001
- Piano delle assunzioni

Con delibera della Giunta n. 14 del 1/2/2022 è stata approvata la prima variazione al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

Con delibera della Giunta n. 20 del 15/3/2022 è stata approvata la seconda variazione al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

Con delibera della Giunta n. 66 del 20/09/2022 è stata approvata la terza variazione al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

Per quanto riguarda i contenuti del Piano e delle sue variazioni si rimanda al sito istituzionale dell’Ente al seguente link: <https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/dotazione-organica>

3.4 DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell’Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, come tradizionalmente intesa ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 nel testo previgente alla modifica operata dall’art. 4 del d.lgs.n. 75/2017, individua la consistenza organica del personale di ruolo attualmente disponibile per il soddisfacimento delle funzioni istituzionali, al quale si va poi ad aggiungere il personale reclutato a tempo determinato per sopperire a esigenze straordinarie o eccezionali.

La dotazione organica come di seguito riportata è stata, da ultimo, determinata con delibera di giunta n° 95 del 14/12/2021 e relativo allegato, sotto riportati:

Per quanto riguarda i contenuti della delibera e relativo allegato si rimanda al sito istituzionale dell’Ente al seguente link: <https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/dotazione-organica>

3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive (PAP) ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), e in attuazione anche dei principi stabiliti a livello europeo con le Direttive punto di arrivo di una 43/2000 e 54/2006 della Commissione Europea.

Il Piano triennale si articola in due parti: una composta da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi volte a fotografare la situazione attuale e una più operativa dove sono individuate le misure e gli obiettivi specifici per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Obiettivi generali delle azioni possono essere: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che

favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Cruciale per la sua attuazione e buona riuscita è poi anche l'attività di monitoraggio e verifica affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità costituito internamente all'Amministrazione

Il Piano di Azioni Positive rappresenta quindi uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo, che racchiude le misure speciali, in quanto specifiche e ben definite, e temporanee, in quanto applicabili fintanto che si rilevi un'effettiva disparità di trattamento, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, devono essere promosse per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Il Piano delle azioni Positive 2022-24 è stato approvato dalla Giunta Unionale con deliberazione n° 96 del 27/12/2022, ed è stato acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità competente territorialmente per la Città Metropolitana di Firenze la Prof.ssa Anna Maria Di Fabio, e per quanto attiene ai contenuti della presente sezione, si rimanda, integralmente, a esso come pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

3.6 CODICE DI CONDOTTA

Il 19 giugno 2013 con il D.P.R. 16 aprile 2013 , n.62 è entrato in vigore il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici in sostituzione del precedente testo, a seguito delle modifiche fatte con la cd. legge anticorruzione. Tale codice deve poi essere integrato, ai sensi degli artt. 54, 55 e ss del D.Lgs. 165/2001 (come modificati dai D.Lgs 116/2016, 75/2017 e 118/2017), dai singoli codici di comportamento dei dipendenti pubblici approvati in seno alle singole Amministrazioni locali che riportano, in conformità al D.P.R. 62/13 e alle apposite linee guida adottate dall'ANAC, le disposizioni specifiche per ciascun ente e le sanzioni per i dipendenti pubblici che non si attengono alle norme di comportamento e agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

Il **Codice integrativo dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve**, approvato con delibera di Giunta n. 118 del 30/12/2013, al quale si rimanda per la trattazione dei contenuti inerenti alla presente sezione, detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti dell'ente, di qualsiasi qualifica, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, come anche ai collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo), a tutti i dirigente/responsabile di struttura compresi i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici (art. 2, comma 3, del codice generale), di cui l'ente si avvale e anche, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, come indicato all'art. 2, comma 3, del codice generale (pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente al seguente link: <https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/codici-disciplinari>)

4. MONITORAGGIO

In questa sezione sono individuati i soggetti responsabili e sono riportati gli strumenti, le tempistiche e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti sulla base di quanto deciso dall'Amministrazione nel rispetto delle prescrizione dell'art.6 comma 3 del DL 80/2021

È opportuno ricordare il carattere "pilota" che il PIAO assume in questa sede di prima applicazione dettato dalle incertezze e dall'ancora incompleta normativa esistente in materia. L'attività di monitoraggio risente, ovviamente, di tale profilo iniziale e, in questa prima fase, finisce anch'essa, per concretizzarsi in poco più di un semplice rimando alle misure di controllo già disciplinate nei singoli atti confluiti nel PIAO, che dovrà poi essere integrato con ulteriori verifiche e attività di rendicontazione per valutare l'adozione di eventuali interventi correttivi.

4.1 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 2

Il monitoraggio della **sottosezione 'Valore pubblico' e 'Performance'** sarà svolto secondo quanto stabilito dagli artt. 6 e 10 comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009, e in maniera coordinata con quanto previsto dal vigente Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'Ente, prevede dei momenti di rendicontazione intermedia e finale sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali ed eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi non prevedibili e impattanti sull'assetto dell'organizzazione e sulle risorse a disposizione dell'Amministrazione.

Le rendicontazioni strategica e gestionale troveranno rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione e della Relazione sulla Performance, approvati rispettivamente dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. La relazione, nello specifico, sarà validata dal Nucleo di valutazione ed evidenzierà, a consuntivo in riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

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

Il monitoraggio è effettuato dall'apposita struttura a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione in coordinamento con il Responsabile della Trasparenza e le altre eventuali strutture individuate nel Piano stesso. (<https://www.uc-valdarnoevaldisieve.fi.it/prevenzione-della-corruzione>)

4.2 MONITORAGGIO DELLA SEZIONE 3

In relazione alla sezione 3 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Quanto al **Piano triennale del fabbisogno di personale** è stato strutturato un monitoraggio mensile con apposito cruscotto di avanzamento destinato agli organi di vertice.

Per quanto concerne il **Piano delle Azioni Positive**, l'ultima sezione è dedicata al monitoraggio delle azioni messe in atto dal Comune di Pontassieve per l'attuazione delle misure in atto per promuovere gli obiettivi di uguaglianza di genere come declinati nel Piano stesso. Tale attività sarà svolta dal Servizio Organizzazione e Controllo con il supporto del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), soggetto competente alla raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere tanto a una loro soluzione quanto a un adeguato e puntuale aggiornamento del PAP e delle misure previste.

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

