

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023

Denominazione Ente/Amministrazione		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MUGELLO (comprendente i Comuni di: Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo, Dicomano, Firenzuola, Marradi, Palazzuolo sul Senio, Scarperia e San Piero e Vicchio) NOME DEL PRESIDENTE/SINDACO STEFANO PASSIATORE DURATA DELL'INCARICO 30 MESI A DECORRERE DAL 2021 SITO INTERNET https://www. uc-mugello.fi.it INDIRIZZO Via Palmiro Togliatti, 45 Borgo San Lorenzo (FI) Codice fiscale e Partita Iva 06207690485 Email: protocollo@uc-mugello.fi.i Pec: uc-mugello@postacert.toscana.it	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
Valore pubblico	<p>- Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore pubblico generato, definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale..) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dal migliore utilizzo da parte delle Amministrazioni pubbliche, delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche..) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità delle scelte..).Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti diretti a cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro situazione di partenza; in senso ampio invece quando, coinvolgendo e motivando dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti misurabili. In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (performance individuale) e obiettivi operativi trasversali (performance organizzativa) come la semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità e l'equilibrio di genere. Seguono pertanto i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici volti a incrementare il valore pubblico prodotto in ambito economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale, contenuti all'interno delle linee di mandato 2019/2024. Le modalità e le azioni, finalizzate nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte di cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità. L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi previsti.</p> <p>Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:</p> <p>1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL e L.R. Toscana n. 68/2011), presentate al Consiglio dell'Unione all'inizio del mandato amministrativo del Presidente pro-tempore, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;</p>	SI

<p>VALORE PUBBLICO</p> <p>TECNOLOGIE E</p> <p>INFRASTRUTTURE</p>	<p>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;</p> <p>3) Piano Esecutivo di Gestione/ Piano delle performance (articolo 169 del TUEL), da approvare all'interno del Piao dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità apicale affidando gli obiettivi ai responsabili dei servizi.</p> <p>In particolare si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP.</p> <p>Per avviare questo percorso innovativo l'Unione Montana dei Comuni del Mugello ha individuato 4 valori pubblici a livello sovracomunale che, in accordo con i comuni del territorio, si intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate:</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 1: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI DESCRIZIONE: Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi per i comuni e per i cittadini</p> <p>1.1. Potenziamento delle gestioni associate</p> <p>1.1.1 Potenziare l'Ufficio Gare associato</p> <p>1.1.2 Riorganizzazione del servizio di Protezione Civile</p> <p>1.1.3 Incremento funzioni dell'Ufficio Ambiente Intercomunale</p> <p>1.2 Migliorare l'esperienza d'uso e accessibilità dei servizi</p> <p>1.2.1. Obiettivi di accessibilità</p> <p>1.1.3 Aumentare e migliorare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti</p> <p>1.1.3.1..Pago Pa</p> <p>1.1.4. Migliorare i processi di trasformazione e di innovazione della p.a.</p> <p>1.1.4.1. Stati di avanzamento Pa digitale 2026 Cloud</p> <p>1.1.4.2. progressiva digitalizzazione delle pratiche e dell'archivio di deposito</p> <p>DUP: "Negli anni l'Unione ha attivato un numero importante di gestioni associate e di funzioni. Le necessità negli anni sono aumentate richiedendo sempre più personale per garantire servizi di qualità. Purtroppo il complesso sistema di norme che regola in personale nelle amministrazioni, ed in particolare nelle Unioni, non ha consentito di dare stabilità agli uffici. Oggi la situazione si presenta critica in diversi settori che richiedono di immaginare soluzioni diverse, in accordo con i Comuni, per stabilizzare il personale e permettere di continuare ad erogare servizi in serenità." Inoltre: "L'unione punta ad estendere l'infrastruttura di telefonia e banda larga per le aziende e per le abitazioni su tutto il territorio, in particolare verso le aree che presentano una minore attrattività nei confronti degli investimenti privati e dove la presenza di infrastrutture digitali permette di colmare la carenza di alcuni servizi alla persona."</p> <p>Responsabile politico: Giunta dell'Unione Responsabili: Responsabile transizione digitale (Segretario) e Dirigenti dei Servizi. Processo: Studi e analisi informatizzazione servizi Area di rischio: Agenda digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi Evento rischioso Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione Misure anticorruzione: Controllo a livelli diversi</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 2 ATTUAZIONE OPERE PUBBLICHE DESCRIZIONE: Realizzazione di opere di interesse sovracomunale finalizzate allo sviluppo turistico e infrastrutturale del territorio</p> <p>2.1. Realizzazione "Ciclovia della Sieve", collegamento ciclo pedonale lungo il fiume Sieve dal lago di Bilancino all'Arno</p> <p>2.2. Infrastrutture per la mobilità elettrica</p> <p>2.3. Manutenzione straordinaria del Centro Carni comprensoriale</p>	
---	--	--

**VALORE PUBBLICO
BENESSERE
TERRITORIALE**

DUP: “I prossimi anni saranno anche quelli che ci dovranno permettere di completare un investimento importante che abbiamo progettato e fortemente voluto: quello di una pista ecoturistica, la Ciclovía dei tre laghi, che collegherà Barberino fino a Dicomano per poi ricollegarsi con Londa e la ciclopista dell’Arno da una parte e la Val di Bisenzio e la Ciclopista del Sole dall’altra.” Ed ancora “L’Unione dei Comuni deve ambire ad essere il luogo dove si elaborano politiche di area, dove immaginare lo sviluppo per i prossimi anni, non è uno sforzo banale e scontato. Passi importanti in questa direzione sono stati fatti negli anni, come il Piano Strutturale Intercomunale e la condivisione del documento Mugello 2030. Quest’ultimo è stato un lavoro collegiale molto importante ed indica le linee di sviluppo sulle quali lavorare nei prossimi anni. Dalla mobilità al digital divide, dalle scuole alla rigenerazione culturale passando per l’impiantistica sportiva.”

Responsabile politico: Giunta dell’Unione

Responsabile amministrativo: Ing. Vincenzo Massaro

Processo: Selezione per affidamento servizi di progettazione, direzione lavori, coordinatore della sicurezza, collaudo a professionisti esterni

Area rischio: contratti pubblici

Evento rischioso: Conflitto d’interesse, mancato rispetto principio di separazione tra indirizzo politico-amministrativo e gestione, con indebita ingerenza dell’organo di indirizzo politico nell’attività gestionale, Condizionamento dell’attività per interessi particolari, di singoli o di gruppi;

Misure di anticorruzione: Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio dei rapporti con enti/soggetti, con i quali sono stati stipulati contratti, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti dell’area;

Verifica corretta osservanza del principio di rotazione;

Indicatore di performance individuale e di performance organizzativa Dare attuazione agli interventi previsti nell’elenco annuale secondo il cronoprogramma del capitolato

OBIETTIVO STRATEGICO 3 TUTELA AMBIENTE E CULTURALE

DESCRIZIONE: Realizzazione di opere di interesse sovracomunale finalizzate alla manutenzione del territorio e dei beni affidati in gestione dalla Regione Toscana

3.1.1. Interventi di bonifica e manutenzione e gestione del reticolo idraulico del territorio

3.1.2. Realizzazione di infrastrutture all’interno delle aree del Patrimonio Agricolo Forestale

3.1.3. Interventi di manutenzione del Patrimonio Agricolo Forestale in gestione

3.1.4 Valorizzazione turistica del territorio

3.1.5 Valorizzazione della rete del Sistema Museale

DUP: “I comuni del Mugello hanno concepito fin dagli anni 90 il settore culturale come sistema diffuso sul territorio, sviluppando una serie di iniziative di messa in rete del patrimonio culturale presente nel territorio, creando ad esempio il Museo Diffuso. Il sistema museale del Mugello recentemente è stato individuato dalla Direzione del Museo degli Uffici come idoneo a recepire opere d’arte provenienti dallo stesso museo, per l’esposizione permanente o per l’organizzazione di mostre.”

Responsabile politico: Giunta dell’Unione

Responsabile amministrativo: Ing. Vincenzo Massaro

Processo: Provvedimenti di pianificazione urbanistica generale, Gestione del reticolo idrico,

Area a rischio: Pianificazione urbanistica, Gestione del territorio

Evento rischioso: Selezione pilotata per interesse, Conflitto di interessi

Misure anticorruzione: Tutte le misure obbligatorie, previste dalla Legge 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive nonché da altre fonti normative cogenti, purché compatibili con l’attività in esame;

Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione, Verifica corretta osservanza del principio di rotazione;

<p>VALORE PUBBLICO TRASPARENZA</p>	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 4 MONITORAGGIO CONTINUO OBBLIGHI DI TRASPARENZA DESCRIZIONE: Impostazione di un meccanismo di monitoraggio continuo della sezione del sito istituzionale “Amministrazione trasparente”, allo scopo di: -verificare la stabilità dei collegamenti tra la struttura della sezione e i contenuti della stessa; -verificare l'aggiornamento dei contenuti delle singole sottosezioni</p> <p>Responsabile politico: Giunta dell'Unione Responsabile amministrativo: Segretario dott.ssa Carmela Ascantini, Dirigenti dei Servizi Processo: Accesso agli atti e trasparenza Area a rischio: Altri servizi Evento rischio: Mancata pubblicazione e aggiornamento, violazione di norme per utilità od interesse Misure Anticorruzione: Come previste negli allegati Sezione rischi corruttivi del presente PIAO.</p> <p>Indicatore di miglioramento della qualità dei servizi: Monitorare costantemente gli obblighi di pubblicazione in termini di stabilità dei collegamenti tra struttura informatica e contenuti nonché in termini di aggiornamento dei contenuti Target: almeno 6 verifiche l'anno.</p>							
<p>2.2. Performance</p>	<p>OBIETTIVO DI PERFORMANCE. 2023</p> <p>Linea di indirizzo: D. lgs, 33/2013 e s.m.i.</p> <p>Responsabile del progetto: Segretario e Dirigenti dei Servizi</p> <table border="1" data-bbox="510 1171 1923 1675"> <tr> <td data-bbox="510 1171 676 1276"> <p>N.° 1</p> </td> <td data-bbox="676 1171 1923 1276"> <p>Nome Progetto: Adempimenti obbligatori relativi alla trasparenza e all'anti corruzione Pluriennale: Anno di prev. conclusione: visto la tipologia di obiettivo non è prevedibile un anno di conclusione</p> </td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="510 1276 1923 1423"> <p>Descrizione dei risultati attesi: Prevenire la corruzione, favorire forme di controllo diffuso dell'attività della pubblica amministrazione e consentire ai cittadini di accedere a dati e documenti della pubblica amministrazione in maniera più semplice e diretta, così come dispone la disciplina di riferimento. Consentendo l'accesso civico e civico generalizzato e pubblicando tutti di dati nelle apposite sezioni dell'A.T. così come stabilito nel Dlgs 33/2013 s.m.i.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="510 1423 1142 1675"> <p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla Dlgs 33/2013 s.m.i. da parte degli uffici del Settore </td> <td data-bbox="1142 1423 1923 1675"> <p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____% Monitoraggio a consuntivo:</p> </td> </tr> </table> <p>OBIETTIVO DI PERFORMANCE. 2023</p> <p>Linea di indirizzo:</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente Servizio Affari Generali</p>	<p>N.° 1</p>	<p>Nome Progetto: Adempimenti obbligatori relativi alla trasparenza e all'anti corruzione Pluriennale: Anno di prev. conclusione: visto la tipologia di obiettivo non è prevedibile un anno di conclusione</p>	<p>Descrizione dei risultati attesi: Prevenire la corruzione, favorire forme di controllo diffuso dell'attività della pubblica amministrazione e consentire ai cittadini di accedere a dati e documenti della pubblica amministrazione in maniera più semplice e diretta, così come dispone la disciplina di riferimento. Consentendo l'accesso civico e civico generalizzato e pubblicando tutti di dati nelle apposite sezioni dell'A.T. così come stabilito nel Dlgs 33/2013 s.m.i.</p>		<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla Dlgs 33/2013 s.m.i. da parte degli uffici del Settore 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____% Monitoraggio a consuntivo:</p>	<p>SI</p>
<p>N.° 1</p>	<p>Nome Progetto: Adempimenti obbligatori relativi alla trasparenza e all'anti corruzione Pluriennale: Anno di prev. conclusione: visto la tipologia di obiettivo non è prevedibile un anno di conclusione</p>							
<p>Descrizione dei risultati attesi: Prevenire la corruzione, favorire forme di controllo diffuso dell'attività della pubblica amministrazione e consentire ai cittadini di accedere a dati e documenti della pubblica amministrazione in maniera più semplice e diretta, così come dispone la disciplina di riferimento. Consentendo l'accesso civico e civico generalizzato e pubblicando tutti di dati nelle apposite sezioni dell'A.T. così come stabilito nel Dlgs 33/2013 s.m.i.</p>								
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla Dlgs 33/2013 s.m.i. da parte degli uffici del Settore 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____% Monitoraggio a consuntivo:</p>							

N.° 1	Nome Progetto: Potenziamento servizi ai comuni ed ai cittadini. Procedure concorsuali Pluriennale: 2023/2024
Descrizione dei risultati attesi: Digitalizzazione e attivazione delle procedure concorsuali sulla piattaforma INPA di n. 5 procedure concorsuali, per vari profili secondo le richieste programmate dai comuni aderenti alla gestione associata UPA, nonché per l'Unione stessa di n. 6 procedure concorsuali.	
Indicatori di risultato <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione bandi di concorso • Determinazione di approvazione graduatorie definitive 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): ____% Monitoraggio a consuntivo:
OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2023 Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Affari Generali e supporto del Segretario	
N.° 2	Nome Progetto: Applicazione nuovo contratto nazionale di lavoro del 16/11/2022 Pluriennale: 2023/2024
Descrizione dei risultati attesi: Il 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL. Nel 2023 devono essere applicati i nuovi istituti contrattuali e verificato la rispondenza di quelli già in essere con le nuove disposizioni. Deve essere inoltre revisionato l'attuale sistema di valutazione del personale dipendente entro il 2024, nonché la nuova regolamentazione per l'istituto del lavoro a distanza (lavoro agile).	
Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Applicazione istituti contrattuali nei tempi previsti al CCNL 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): ____% Monitoraggio a consuntivo:
OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023 Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Affari Generali	
N.° 3	Nome Progetto: Razionalizzazione e digitalizzazione dell'archivio di deposito Pluriennale: 2023/2025
Descrizione dei risultati attesi: Il progetto prevede l'attivazione di un percorso di razionalizzazione delle procedure di gestione, archiviazione e conservazione dei documenti cartacei attualmente conservati nell'archivio presso la sede dell'Ente. Il piano di razionalizzazione e d'intervento sarà strutturato in due moduli operativi che permetteranno di conseguire obiettivi differenti. I moduli individuati sono destinati alla realizzazione delle seguenti macro attività: a) selezione e scarto, smaltimento certificato; b) descrizione materiale residuo, riordino e controllo del deposito e digitalizzazione del materiale. Per l'anno 2023 si prevede di avviare il modulo relativo alla selezione e scarto, con conseguente smaltimento certificato.	

<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affidamento del Servizio a ditta specializzata • Elaborazione elenco scarto 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): ___%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>Linea di indirizzo: D.U.P. e T.U.S.P. (D. Lgs. 175/2016)</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Affari Generali e Segretario Comunale</p> <p>Linea di indirizzo: L. R. 68/2011 e Statuto Unione dei Comuni</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Affari Generali e Segretario</p>		
<p>N.° 4</p>	<p>Nome Progetto: Modifica Statuto dell'Ente per incremento funzioni delle gestioni associate UGA e Ufficio Ambiente Intercomunale</p> <p>Pluriennale: conclusione anno 2023</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>Al fine di far partecipare il Comune di Scarperia e San Piero alla gestione associata dell'Ufficio Gare e di implementare le funzioni dell'Ufficio Ambiente Intercomunale per tutti i comuni del territorio con l'attivazione di nuovi servizi, è fondamentale modificare l'art. 6 dello Statuto dell'Ente, attivando tutto il procedimento previsto dalla legge regionale n. 68/2011 e dallo Statuto stesso.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adozione delibera di Giunta per attivazione procedimento della modifica Statutaria; - Adozione della Delibera di Consiglio per l'approvazione delle modifiche; 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>Linea di indirizzo: TUEL D. Lgs. 267/2000 e D.U.P.</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Affari Generali</p>		
<p>N.° 5</p>	<p>Nome Progetto: Rispetto del pareggio di bilancio 2023 e dei termini stabiliti dal TUEL per l'approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto della gestione.</p> <p>Pluriennale: Anno 2023/2024</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>Garantire il pareggio del Bilancio 2023 attivando tutte le azioni possibili, stante anche il perdurare delle emergenze del 2022 (incremento costi materie prime e servizi). Inoltre garantire rispetto dei termini previsti dal TUEL per l'approvazione Bilancio di previsione e del Rendiconto della gestione. Quindi predisporre, nel rispetto della tempistica stabilita ai sensi del vigente Regolamento di contabilità dell'ente, gli atti preliminari all'approvazione del Rendiconto della gestione 2022 e del Bilancio di Previsione 2024/2026, da parte del Consiglio, entro i termini di legge, oltre al rispetto del pareggio di bilancio 2023.</p>		

<p>Indicatori di risultato:</p> <p>Rispetto del pareggio di bilancio 2023 e dei termini stabiliti dal TUEL per l'approvazione dei principali documenti contabili (Bilancio e Rendiconto). Predisposizione, nel rispetto della tempistica stabilita ai sensi del vigente Regolamento di contabilità dell'ente, degli atti preliminari all'approvazione del Rendiconto 2022 e del Bilancio di Previsione 2024/2026, da parte del Consiglio, entro i termini di legge.</p>	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>N.° 6</p>	<p>Nome Progetto: Digitalizzazione rilievi degli incidenti stradali</p> <p>Pluriennale: 2023/2024</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>L'obiettivo si prefigge di migliorare la qualità dei rilievi degli incidenti stradali andando anche a migliorare il grado di precisione delle relative rappresentazioni grafiche, che il personale di polizia municipale è tenuto ad effettuare qualora ne sia richiesto l'intervento. Tali rilievi vengono effettuati al momento in maniera manuale con un lato rischio di imprecisione. Con l'ausilio di strumentazione apposita, si intende digitalizzare la fase del rilievo tecnico degli incidenti stradali, così da rendere più precisa la restituzione planimetrica del rilievo stesso e nel contempo ridurre i tempi di realizzazione in sede.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisto di almeno 4 apparecchi di rilevamento digitale; - Formazione per tutto il personale entro il 31 maggio 2023; - Avvio della digitalizzazione dei rilievi entro il 30 giugno 2023 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>N.° 7</p>	<p>Nome Progetto: Attuazione supporto psicologico a favore delle famiglie delle vittime della strada e per il personale di polizia municipale</p> <p>Pluriennale: conclusione anno 2023</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>L'obiettivo si prefigge di attuare un servizio a supporto delle famiglie delle vittime della strada al fine di assicurare loro un sostegno psicologico nell'affrontare i delicatissimi momenti legati all'acquisizione della notizia che un proprio familiare è rimasto coinvolto in un sinistro con esito mortale ovvero riportando gravissime lesioni personali. Analogo servizio si rende necessario anche a supporto del personale di PM che si trova ad operare sia su strada nei rilievi tecnici e fotografici sulle salme delle vittime sia nella fase di comunicazione ai familiari di queste ultime su quanto accaduto.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sottoscrizione accordo/convenzione entro il 30/09/2023; - Avvio del servizio entro il 01/12/2023; 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	

N.° 8	<p>Nome Progetto: Digitalizzazione degli accertamenti da remoto delle violazioni ai limiti massimi di velocità</p> <p>Pluriennale: conclusione anno 2023</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>L'obiettivo si prefigge di migliorare la rilevazione degli illeciti amministrativi in materia dei limiti massimo di velocità veicolare mediante l'impiego di nuove strumentazioni e l'esternalizzazione della gestione dei relativi verbali. Attraverso l'impiego dei nuovi apparati, acquistati nel corso del 2023, saranno sicuramente migliorate le risultanze dei rilievi anche in considerazione della sostituzione dei vecchi strumenti analogici che utilizzavano ancora riprese su pellicola fotografica.</p> <p>Attraverso tale innovazione si ritiene di poter migliorare la sicurezza stradale andando a differenziare i controlli sia fra le varie tipologie di veicoli in transito sia fra le fattispecie sanzionatorie previste dal vigente art. 142 CDS.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adeguamento di almeno 4 box per impiego nuovi rilevatori; - Formazione del personale entro il 30 aprile 2023; - Incremento degli accertamenti delle violazioni art. 142 CDS di almeno il 30%; 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023</p> <p>Linea di indirizzo: Programma di Mandato e D.U.P.</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione</p>		
N.° 1	<p>Nome Progetto: Ufficio Gare Associato – Riorganizzazione per adeguamento al nuovo codice dei contratti</p> <p>Pluriennale: 2023/2024</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>Il nuovo codice dei contratti, nell'intento di diminuire l'eccessivo numero di enti con potestà appaltante, ha reso obbligatoria la qualificazione delle stazioni appaltanti ed ha operato una netta distinzione fra la fase di progettazione, aggiudicazione dell'appalto e realizzazione delle opere e dei servizi e forniture. L'Unione dei Comuni, pur essendo fin da subito, nel novero delle amministrazioni qualificate, deve comunque proporre la propria candidatura alla qualificazione, che si basa su 4 parametri fondamentali, fra cui l'organizzazione stabile della Centrale di committenza e l'adeguata formazione degli addetti. Si tratta di adeguare il Regolamento di Funzionamento dell'UGA ed il Piano Gestionale che norma i rapporti fra Unione e Comuni associati per poter operare legittimamente., nonché per recepire l'entrata del Comune di Scarperia e San Piero nella gestione associata.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione aggiornamento del Piano Gestionale dell'UGA entro Dicembre 2023; • Approvazione del nuovo Regolamento per il funzionamento dell'Ufficio UGA entro Novembre 2023; 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023**Linea di indirizzo: Programma di Mandato e D.U.P.****Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione**

N.° 2	Nome Progetto: Ufficio Ambiente Intercomunale – Incremento funzioni e attivazione Commissione Paesaggistica Territoriale Pluriennale: 2023/2024
--------------	--

Descrizione dei risultati attesi:

La RT con la L. R. 68/2011 ha individuato i contenuti per il riconoscimento delle funzioni fondamentali delegate dai comuni all'Unione, con la previsione di finanziamenti aggiuntivi. Si tratta di attivare presso l'Ufficio Ambiente Intercomunale, la funzione di Commissione Paesaggistica Territoriale. Saranno approvati il Regolamento per il funzionamento della commissione, individuati con bando i componenti della commissione in modo da istituirla e dare avvio alla sua attività all'inizio dell'anno 2024.

Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none">• Predisposizione regolamento per il funzionamento della Commissione Paesaggistica entro il 31 dicembre 2023;• Approvazione del Piano Gestionale dell'Ufficio UAI entro gennaio 2024;• Individuazione componenti della commissione Paesaggistica Territoriale entro Gennaio 2024;	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____% Monitoraggio a consuntivo:
---	--

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023**Linea di indirizzo: Programma di Mandato e D.U.P.****Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione**

N.° 3	Nome Progetto: Organizzazione e gestione della mostra "Mugello Terra dei Medici" nell'ambito dell'iniziativa Uffici Diffusi Pluriennale: 2023/2024
--------------	---

Descrizione dei risultati attesi:

Il progetto prevede l'organizzazione della mostra "I Medici: gente del Mugello" basata sul prestito di alcuni ritratti della Famiglia Medici da collocare nel Palazzo dei Vicari di Scarperia e San Piero. Gli uffici Cultura e Turismo saranno impegnati ad organizzare e promuovere l'evento al fine di incrementare il numero dei visitatori di quel museo, ma anche degli altri musei facenti parte del Sistema Museale Mugello e più in generale incrementare il numero dei turisti grazie ad una offerta culturale più ampia. L'attività riveste un'importanza strategica per il territorio.

<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incremento di almeno il 30% di visitatori rispetto al numero medio annuo di visitatori registrati negli ultimi due anni nel museo di Scarperia e San Piero. 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023</p> <p>Linea di indirizzo: DUP, Programma di mandato</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione</p>		
<p>N.° 4</p>	<p>Nome Progetto: Ufficio Associato di Protezione Civile – Riorganizzazione</p> <p>Pluriennale: 2023/2024</p>	
<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>La Regione Toscana ha modificato il sistema di protezione civile a livello regionale, pertanto l’Ente dovrà adeguare l’organizzazione della gestione associata per tutti i comuni alle nuove disposizioni regionali. L’unione dovrà provvedere a produrre i piani comunali elaborati in stretta collaborazione con i comuni stessi, oltre al piano intercomunale sulla base delle specifiche dettate dalla Regione e validati dalla Città Metropolitana. A questo si aggiunge la necessità di riorganizzare l’Ufficio intercomunale che fino ad oggi è stato gestito con personale qualificato esterno, prevedendo una assunzione di personale qualificato e una riorganizzazione del servizio di reperibilità H24 con personale dipendente pubblico.</p>		
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adozione del Piano Intercomunale di Protezione Civile entro Ottobre 2023; Trasmissione di almeno 4 Piani Comunali ai rispettivi referenti comunali ed alle Giunte dei Comuni entro Dicembre 2023 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023</p> <p>Linea di indirizzo: DUP, Programma di mandato</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione</p>		
<p>N.° 5</p>	<p>Nome Progetto: Ciclovia della Sieve – Itinerario dei Tre Laghi</p> <p>Pluriennale: 2023/2024</p>	

	<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>Il collegamento ciclo pedonale lungo il Fiume Sieve, tra il Lago di Bilancino e l'Arno, nasce in collaborazione con l'Unione dei Comuni del Valdarno, con la quale è stato sottoscritto un accordo pubblico per la realizzazione di questa infrastruttura per la mobilità che connette Barberino di Mugello con Pontassieve. L'obiettivo di sviluppo strategico per l'Unione poiché favorisce lo sviluppo della mobilità dolce e contemporaneamente del turismo. Il progetto è stato altresì inserito da Regione Toscana nel proprio piano integrato delle infrastrutture e della mobilità.</p> <p>Gli obiettivi per l'anno corrente possono concretizzarsi nelle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apposizione del vincolo preordinato all'esproprio ed avvio all'acquisizione delle aree; - Redazione del progetto esecutivo; - Avvio delle procedure di affidamento; - Esecuzione degli interventi di manutenzione sull'esistente; 			
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="522 676 1115 848"> <p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indizione gara per la selezione dell'appaltatore dei lavori di ampliamento della pista entro ottobre 2023. </td> <td data-bbox="1127 676 1911 848"> <p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____ %</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p> </td> </tr> </table>	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indizione gara per la selezione dell'appaltatore dei lavori di ampliamento della pista entro ottobre 2023. 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____ %</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indizione gara per la selezione dell'appaltatore dei lavori di ampliamento della pista entro ottobre 2023. 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _____ %</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>			
	<p>OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023</p> <p>Linea di indirizzo: DUP, CAD</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione</p>			
<p>N.° 6</p>	<p>Nome Progetto: Potenziamento ed adeguamento dei collegamenti fra sedi dei distretti di PM e sede dell'Ente</p> <p>Pluriennale: 2023/2024</p>			
	<p>Descrizione dei risultati attesi:</p> <p>La Polizia Municipale è organizzata nel territorio mugellano in quattro distretti e 8 sedi distaccate ospitate in immobili di proprietà comunale o di privati. Con il tempo è emersa la fragilità del sistema di comunicazione informatica fra le varie sedi di polizia e la sede dell'Ente. L'eterogeneità e la dimensione non adeguata alle nuove funzioni dei sistemi informatici comunali, cui le sedi di polizia sono collegate, si è rivelata un ostacolo al normale svolgimento delle attività lavorative e all'efficacia dei sistemi di controllo. L'ufficio infrastruttura informatica dell'Unione sarà quindi impegnato a riprogettare il sistema di comunicazioni fra sedi di polizia municipale e la sede dell'Unione, realizzando un nuovo sistema a se stante ed indipendente da quello comunale, che sia esaustivo per telefonia ed internet.</p> <p>Dato il peso del progetto, risulta necessario procedere per gradi e riuscire entro l'anno a collegare le sedi di Marradi e Vicchio.</p>			

	Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> Affidamento servizi di connettività Acquisto HW necessario per l'attivazione del collegamento Attivazione del nuovo sistema di connessione 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): ____% Monitoraggio a consuntivo:	
OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023 Linea di indirizzo: DUP, Programma di mandato Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione			
N.° 7	Nome Progetto: Gestione Piano Strutturale Intercomunale del Mugello (PSIM) Pluriennale: 2023/2024		
Descrizione dei risultati attesi: Nel corso del 2017 si è dato avvio al lungo iter che ha portato all'approvazione del Piano Strutturale Intercomunale, ai sensi della L.R. 65/2014, per gli 8 comuni dell'Unione, avvenuto nel corso del 2022, con l'approvazione definitiva del primo Stralcio (comprendente l'intero territorio mugellano ad eccezione dell'ambito "Cafaggiolo"), con la pubblicazione sul BURT. Nel 2022 è stata altresì avviata una prima variante al PSIM per attività previste nel Comune di Barberino di Mugello Nel 2023 pertanto sarà affrontato il procedimento di approvazione della variante, previa attivazione della conferenza di copianificazione, adozione, pubblicazione e controdeduzioni alle eventuali osservazioni ed approvazione. Inoltre nel 2023 è previsto l'avvio dell'iter di approvazione del secondo stralcio del Piano denominato "ambito Cafaggiolo" che presumibilmente si concluderà nel 2024			
Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> Attivazione dell'iter approvativo di secondo stralcio del Piano Strutturale Intercomunale fino alla fase di indizione della Conferenza Paesaggistica 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): ____% Monitoraggio a consuntivo:		
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico (cfr 2.2.). Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 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. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: • Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possono avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, del Ministero dell'interno e pubblicate alla pagina web: https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sull'attivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-		SI

criminalità organizzata. Inoltre è possibile ricavare dati utili dal sesto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana pubblicato sul web

<https://www.regione.toscana.it/-/presentazione-vi-rapporto-sui-fenomeni-di-criminalit%C3%A0-organizzata-e-corruzione-in-toscana>

<https://www.regione.toscana.it/-/progetto-di-analisi-e-ricerca-sui-fenomeni-corruttivi-e-di-criminalita-organizzata-in-toscana>.

Il territorio dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello è composto da 8 Comuni: Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo, Dicomano, Firenzuola, Marradi, Palazzuolo sul Senio, Scarperia e San Piero e Vicchio. I comuni di Firenzuola, Marradi e Palazzuolo sono definiti Alto Mugello e sono situati a cavallo tra la Regione Toscana e la Regione Emilia-Romagna, sul crinale dell'appennino Tosco-Romagnolo. Gli altri comuni sono invece situati a valle dell'Appennino, nella valle denominata Mugello.

La popolazione residente negli 8 comuni a dicembre 2022 è di 63.481 unità, pari al 6,4% del totale della Città Metropolitana di Firenze. I comuni di Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo e Scarperia e San Piero accolgono quasi i 2/3 della popolazione residente mugellana (oltre il 65%), mentre i tre comuni dell'Alto Mugello (Firenzuola, Marradi e Palazzuolo sul Senio), pur occupando quasi la metà del territorio (47%), solo il 13,3%. Dal 2018 fino al 2021 si è registrata una decrescita della popolazione, ma dal 2022 si registra nuovamente un saldo positivo di popolazione (+193). Tutti i comuni, tranne Firenzuola (-34) e Scarperia e San Piero (-6) hanno registrato un aumento anche se di poche unità degli individui residenti. Il tasso di natalità, finora sostenuto essenzialmente dalla popolazione straniera, nel 2022 registra un lieve aumento rispetto all'anno precedente, in linea con la media regionale e della Città Metropolitana fiorentina. Continua ad aumentare l'indice di vecchiaia.

Dal punto di vista produttivo l'area dell'Unione Montana Mugello vede una struttura caratterizzata da una presenza ancora cospicua di imprese legate ad alcuni segmenti dell'industria (costruzioni, meccanica ed agroalimentare) ed una sotto dotazione del settore dei servizi. In lieve crescita la presenza di attività legate al turismo. Si può affermare che nel 2021 si registra una diminuzione del numero di imprese attive nel Mugello, nel settore manifatturiero (-28), dell'agricoltura, silvicoltura (-17) e del commercio (-14) ed un lieve incremento nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione (+2), delle attività finanziarie ed assicurative e delle attività immobiliari (+2). Nel complesso si può affermare che il tessuto imprenditoriale mugellano, escluso il tracollo del settore costruzioni, negli ultimi anni ha tenuto ed è stabile.

L'analisi del lavoro mostra un saldo tra avviamenti e cessazioni positivo nel 2021 con un dato positivo di 998 unità. Rispetto al 2020, gli avviamenti aumentano (+28,6%) così come le cessazioni (+15,9%). In generale il saldo avviamenti-cessazioni è risultato positivo in tutti i settori economici, tranne in quello dell'agricoltura. Il tasso di disoccupazione della zona del Mugello è pari al 7,6% valore in aumento rispetto al 2011 ma comunque inferiore rispetto alla media regionale e metropolitana fiorentina.

Il reddito totale medio dichiarato dai residenti nel 2021 è risultato in diminuzione rispetto all'anno precedente di -2,1%. In generale il Mugello si colloca sotto la media regionale e metropolitana fiorentina, che registrano anch'esse un calo rispetto all'anno precedente, anche se più contenuto rispetto al Mugello. In generale la qualità della vita in Mugello risulta di livello più elevato e non peggiore di quello della media toscana.

In relazione alla situazione economica, si può affermare che, anche se la ripresa è stata lenta, si sono registrati aumenti sul fatturato e sulle produzioni manifatturiere rispetto al valore medio riscontrato in Città metropolitana. Anche il turismo, nel 2021, ha registrato una forte ripresa con un aumento delle presenze turistiche, dato che sembra essere confermato anche per il 2022.

• **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. La struttura, organizzata in due Servizi (Affari Generali e EATF), è composta da 2 dirigenti, di cui uno a tempo determinato, e da n. 73 dipendenti, (n.1 in aspettativa): n. 10 al Servizio Affari Generali e 26 al Servizio EATF. Il personale assegnato alla Polizia Municipale è di n. 37 unità. Le posizioni organizzative sono incardinate nel Servizio Affari Generali – Settore Polizia Municipale, in capo ai 4 comandanti dei 7 distretti di PM e nel Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione – Ufficio Unico di Piano, per la gestione del Piano Strutturale Intercomunale.

L'attività del Servizio Affari Generali si concentra fundamentalmente sulla gestione amministrativa legata al funzionamento dell'Ente. In capo al Servizio, si trova inoltre la gestione associata dell'Ufficio Personale Associato, il quale effettua, fra le altre cose, il reclutamento del personale per gli enti associati tramite lo svolgimento delle attività concorsuali. In capo allo stesso Servizio, risiede inoltre la gestione della funzione di Polizia Municipale. Il Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione è incentrato principalmente su attività tecniche, fra le quali a titolo esemplificativo la Forestazione, la Bonifica, Servizi culturali in rete, Servizi turistici in rete, il Suap, l'Ufficio Gare Associato.

A fronte delle attività svolte per conto dei Comuni associati, sia nelle materie di natura tecnica, sia in materia di reclutamento del personale, la natura dell'organizzazione della struttura pone il problema della rotazione delle posizioni apicali, del personale amministrativo per la dotazione esigua, e del personale tecnico per specifiche professionalità tecniche. Pertanto le probabilità del verificarsi di rischi corruttivi, che non possono comunque essere mai esclusi a priori, è presente, ma fortemente limitata dal fatto che la maggior parte delle attività sono, oramai da anni, svolte tramite specifici gestionali e tutte informatizzate, rendendo praticamente impossibile la gestione "personalizzata" e abbattendo notevolmente il rischio corruttivo.

• **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi (per settore e complessivo), in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio misure generali e misure specifiche, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;

Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d. lgs. n. 33 del 2013 costituito dall'obiettivo strategico. In merito al nuovo adempimento richiesto dal PNA 2022 sul PNRR della specifica sezione su Amministrazione Trasparente, le Unioni di Comuni non sono destinatarie dei fondi del PNRR.

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o mala gestione, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tali finalità sono realizzate attraverso:

a) l'individuazione, attraverso apposite analisi con tecniche di risk assesment, delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche ulteriori rispetto a quelle minimo già previste dalla legge, tenendo conto delle indicazioni ANAC;

b) la previsione, per le attività ad elevato rischio di corruzione, di meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio di corruzione (tendenza alla massima compressione possibile del c.d. Rischio residuo), nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione, anche attraverso veri e propri obiettivi strategici o operativi che vengono inseriti a pieno titolo nella sottosezione performance;

c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano;

d) il monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

	<p>e) il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e non, anche in relazione ad eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti con i responsabili dei settori e i dipendenti dell'Ente;</p> <p>f) l'applicazione di misure a tutela del dipendente che effettua segnalazioni (in proposito, si ricorda che l'ente ha attivato una procedura per le segnalazioni di whistleblowing)</p> <p>g) la corretta applicazione delle norme che mirano ad evitare tutte le situazioni di conflitto di interesse, le violazioni del "divieto di pantouflage" nonché delle specifiche norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013;</p> <p>h) l'elaborazione di check-list per la verifica di procedure di affidamento di lavori, servizi, forniture non a evidenza pubblica;</p> <p>i) l'individuazione degli obblighi di trasparenza, previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, in particolare dal D. Lgs. n. 33/2013 come aggiornato e modificato con D. Lgs. n. 97/2016 e, da ultimo integrato, per la parte relativa ai contratti, dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione 2022);</p> <p>j) l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune, che è stato aggiornato nel 2021 con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 28 dicembre 2021;</p> <p>k) la previsione di misure specifiche a tutela della corretta gestione delle risorse derivanti dai finanziamenti erogati a valere sul PNRR e/o PNA;</p> <p>l) la previsione di misure specifiche per fronteggiare il rischio corruttivo nell'ambito della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici;</p> <p>m) la previsione di misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi pubblici, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.</p> <p>n) la necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo (dall'art. 1, co. 1, lett. pp) art. 20, d.lgs. 231/2007) dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione, imposte anche dal Legislatore, che costituisce un obiettivo dell'amministrazione strategico già da diversi anni. • Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato costituito dall'obiettivo strategico della sezione su Amministrazione Trasparente. 	
--	--	--

3. Organizzazione e capitale umano

Riferimenti normativi:

1. articolo 6 del d. l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
2. articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
3. articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
4. articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
5. articolo 1, comma 229, della L. 208/2015 (determinazione della capacità assunzionale delle Unioni di Comuni);
6. articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (determinazione limiti di spesa per lavoro flessibile)
7. articolo 1, comma 562, della L. 296/2006 (tetto di spesa per gli enti non soggetti a patto di stabilità interno);
8. linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
9. articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Questo ente ha approvato la presente sottosezione del PIAO con Deliberazione di Giunta n. 14 del 14/03/2023 e successivamente aggiornata con Deliberazione di Giunta n. 46 del 19/05/2023.

Sottosezione di Programmazione: 3.1 Struttura organizzativa	3.1.1 Organigramma	<p>Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (R.O.U.S.), approvato con deliberazione di Giunta n. 40 del 14/05/2014 disciplina la struttura organizzativa e gli atti di organizzazione dell'Unione e, in particolare:</p> <p>10. l'art. 36, ai sensi del quale le decisioni riguardanti la macro-struttura dell'Ente sono di competenza della Giunta mentre quelle concernenti la micro-struttura si irradiano nella competenza dirigenziale; la struttura organizzativa si articola in Servizi ed Uffici. Il Servizio rappresenta la struttura di massimo livello, è individuato dalla Giunta, mentre gli uffici interni sono istituiti con determinazione del dirigente;</p> <p>11. l'art. 37, ai sensi del quale, i documenti fondamentali di organizzazione sono la Dotazione Organica del personale e lo Schema Organizzativo, il quale individua i Servizi dell'Unione, definendo compiti, funzioni ed attribuzioni di ciascuno di essi;</p> <p>12. l'art. 41 del vigente R.O.U.S. ai sensi del quale, quando il Direttore Generale non è nominato, le sue competenze e funzioni sono comunque svolte dal Segretario dell'Unione Mugello;</p> <p>L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata dalla Giunta con deliberazione n. 77 del 20/09/2016 e ss.mm.ii.</p> <p>L'organigramma si articola in due servizi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Servizio economia, ambiente, territorio e forestazione2. Servizio Affari generali <p>Attualmente le posizioni apicali sono rappresentate da un Dirigente a tempo indeterminato e da un Dirigente a tempo determinato ex art.110, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL.</p> <p>Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi sono state conferite n.</p>
--	--------------------	--

3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni organizzative e modello di rappresentazione dei profili di ruolo

5 Posizioni Organizzative di cui n. 4 del Servizio Polizia Municipale e facenti capo al Dirigente del Servizio Affari Generali e n. 1 facente capo al Dirigente del Servizio economia, ambiente, territorio e forestazione.

L'Unione Montana dei Comuni del Mugello, con delibera della Giunta n. 47 del 14/05/2019, ha approvato il disciplinare relativo ai criteri generali di regolamentazione dell'istituto delle Posizioni Organizzative individuando, nel rispetto delle previsioni del CCNL 2018/2020, i nuovi criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i nuovi criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Ai sensi dell'art. 3 del sopra citato Regolamento, le posizioni organizzative sono individuate in base alle finalità istituzionali dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello stabilite nello Statuto e negli specifici progetti gestionali per l'esercizio di funzioni associate ed in conformità all'organizzazione dell'Ente risultante dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi (ROUS) e dallo Schema Organizzativo.

I principi generali sottesi alla istituzione delle posizioni organizzative sono:

- autonomia, intesa quale capacità di agire sulla base di indirizzi generali;
- complessità della funzione, connessa alla tipologia e rilevanza delle attività affidate, valutate anche in termini di risorse umane e finanziarie correlate al loro espletamento;
- responsabilità, secondo la rilevanza degli obiettivi assegnati e degli atti di competenza;
- competenza, relativa al contenuto professionale della posizione ed alla consistenza e qualità dell'esperienza richiesta per l'esercizio delle relative funzioni.

Sulla base di tali principi, si definisce la graduazione delle posizioni organizzative, tenendo conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna p.o., del numero di risorse umane assegnate, dell'eventuale budget gestito, nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma dei provvedimenti finali a rilevanza esterna nonché sulla base delle specifiche competenze professionali richieste.

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Categoria giuridica	Profilo professionale	Area professionale	Posti coperti
D	Ispettore di polizia municipale	Vigilanza	7
C	Agente di polizia municipale	Vigilanza	29
D3	Funzionario servizi economico-amministrativi	Economica/Finanziaria	1
D	Specialista servizi economico amministrativi	Economica/Finanziaria	2

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in

termini di numero dei dipendenti in servizio

C	Esperto amministrativo e/o contabile	Economica/Finanziaria	5

SERVIZIO ECONOMIA, AMBIENTE, TERRITORIO E FORESTAZIONE

Categoria giuridica	Profilo professionale	Area professionale	Posti coperti
Dirigente	Dirigente	Tecnica	1
D3	Funzionario Servizi Tecnici	Tecnica	1
D3	Funzionario programmazione economica	Economica/Finanziaria	1
D	Specialista Servizi Statistici	Demografica/Statistica	1
D	Specialista Servizi Ambientali	Tecnica	1
D	Specialista servizi amm.vi e giuridici	Altre Aree	3
D	Specialista servizi economico amministrativi	Economica/Finanziaria	4
D	Specialista servizi agro-forestali	Tecnica	5
D	Specialista servizi tecnici	Tecnica	1
D	Specialista in servizi informatici	Tecnica	1
D	Specialista per la formazione	Tecnica	1
C	Esperto promozione territoriale	Tecnica	1
C	Esperto amministrativo e/o contabile	Economico finanziaria	3
C	Esperto informatico	Tecnica	1

		<table border="1"> <tr> <td>B3</td> <td>Collaboratore amministrativo</td> <td>Economico finanziaria</td> <td>1</td> </tr> </table>	B3	Collaboratore amministrativo	Economico finanziaria	1																										
B3	Collaboratore amministrativo	Economico finanziaria	1																													
Sottosezione di Programmazione: 3.2 Organizzazione del lavoro agile	3.2	<p>Nell'ente, a seguito del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8/10/2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" con Decisione della Conferenza di Direzione del 30/11/2021 sono stati approvati i criteri prioritari per l'attribuzione dei giorni di lavoro agile e lo schema dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 81/2017.</p> <p>Il nuovo Contratto Collettivi Nazionale Funzioni Locali per il biennio 2021/2023 ha disciplinato l'Istituto del lavoro agile agli articoli dal 63 al 67, confermando come il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 si configuri come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.</p> <p>Il contratto rimanda la definizione dei criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro alle singole amministrazioni, previo confronto sindacale di cui all'art. 5, comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p> <p>L'amministrazione si riserva di valutare se approvare un'apposita regolamentazione dell'istituto ai sensi della disciplina contrattuale sopra citata.</p>																														
Sottosezione di Programmazione: 3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>Al 31/12/2022 erano presenti in servizio n. 75 dipendenti, suddivisi per categoria e per area secondo lo schema che segue:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">AREA TECNICA</th> </tr> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>PREVISTI IN DOTAZIONE</th> <th>IN SERVIZIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>14</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>DIR.</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">AREA ECONOMICO FINANZIARIA</th> </tr> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>PREVISTI IN DOTAZIONE</th> <th>IN SERVIZIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>12</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	AREA TECNICA			CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO	B	0	0	C	2	2	D	14	10	DIR.	1	1	AREA ECONOMICO FINANZIARIA			CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO	B	4	1	C	12	8
AREA TECNICA																																
CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO																														
B	0	0																														
C	2	2																														
D	14	10																														
DIR.	1	1																														
AREA ECONOMICO FINANZIARIA																																
CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO																														
B	4	1																														
C	12	8																														

D	11	8
DIR.	1	1

AREA VIGILANZA		
CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO
B	0	0
C	38	32
D	10	8
DIR.	0	0

AREA DEMOGRAFICA STATISTICA		
CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO
B	0	0
C	0	0
D	1	1
DIR.	0	0

ALTRE AREE		
CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO
B	0	0
C	1	0
D	3	3
DIR.	0	0

CATEGORIA	PREVISTI IN DOTAZIONE	IN SERVIZIO	VACANTI
B	4	1	3
C	53	42	11
D	39	30	9

		DIR.	2	2	0
		<p>Dalla elaborazione sopra riportata si evince anche la consistenza delle risorse umane come da dotazione organica, la consistenza del personale in servizio al 31/12/2022, nonché la tipologia ed il numero di posti vacanti.</p> <p>L'Unione Montana dei Comuni del Mugello gestisce altresì per delega ai sensi della L.R. 39/2000 il Patrimonio Agricolo Forestale (PAF) regionale ricadente sul proprio comprensorio. Per lo svolgimento di tale delega l'UMCM ha alle proprie dipendenze maestranze forestali con rapporto contrattuale di diritto privato.</p>			
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>Il Dlgs. n. 267/2000 ha consolidato, nell'articolo 91, comma 2, il principio della "progressiva riduzione della spesa di personale" già enunciata nella Legge finanziaria 1998 (legge n. 449/1997). Con la Legge finanziaria 2007 (legge n. 296/2006), come modificata nel corso degli anni, è stato fissato il limite numerico che dà attuazione al "principio della riduzione" stabilendo (ai commi 557 e seguenti) che, per gli enti non soggetti al Patto, fra i quali le Unioni, la disposizione corrispondente è contenuta nel comma 562 che stabilisce il limite della spesa nel "corrispondente ammontare dell'anno 2008".</p> <p>Secondo le Linee guida, come si è già detto, il "limite di spesa consentito dalla legge" costituisce anche il limite della "spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite". Tale limite corrisponde, in ogni caso, al costo della dotazione organica espressa in "termini finanziari". L'individuazione corretta di tale parametro è pertanto passaggio indispensabile ed obbligato per l'elaborazione delle politiche del personale oltre che, ovviamente, per assicurare legittimità all'azione amministrativa.</p> <p>Per l'Unione il limite di Spesa di Personale dell'anno 2008, ai sensi dell'art. 1, comma 562, ricostruito dopo il passaggio del personale del Comune di Vicchio (per trasferimento della funzione di polizia locale a decorrere dal 01/09/2016), il passaggio del personale dell'Unione alla Regione Toscana (relativamente alle funzioni in materia di Agricoltura) e il limite di spesa trasferito dal Comune di Dicomano (pari ad € 32.712,34, <i>recepita con delibera della Giunta dell'Unione n. 84/2019</i>), ed un ulteriore limite di spesa trasferito sempre dal Comune di Dicomano pari ad € 33.996,31 a decorrere dall'anno 2022 risulta essere pari ad € 3.324.328,89.</p> <p>a.1) verifica delle capacità assunzionali</p> <p>Le capacità assunzionali degli enti non soggetti a Patto di stabilità erano originariamente disciplinate nell'ambito della regola sul contenimento dei costi, stabilita dal comma 562 della legge 296/2006, che consentiva un turn over pari alle unità di lavoratori cessate nell'anno precedente, nel limite della spesa complessiva di personale dell'anno 2008.</p> <p>Il comma 229 della legge n. 208/2015 (Stabilità 2016) ha introdotto una norma specifica per le unioni di comuni consentendo a queste, a decorrere dal 2016, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa del personale cessato l'anno precedente (Turn over 100%).</p> <p>Resta, inoltre, consentito alle Unioni per il triennio 2022-2024 computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3, comma 5-<i>sexies</i> del Dl. n. 90/2014 conv. con Legge n. 25/2014)</p> <p>Il Dl. n. 34/2019 (art. 33) ha stabilito un nuovo sistema di determinazione della possibilità di effettuare assunzioni di personale, in base alla sostenibilità finanziaria, per regioni e comuni. Il nuovo sistema è stato poi esteso a province</p>			

e città metropolitane. Detta disciplina, non trova applicazione alle Unioni di comuni, come chiarito alla Sezione Autonomie della Corte dei conti con la Delibera n. 4 del 13 aprile 2021.

Determinazione della capacità 2023-2025

Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali del 2021, nonché delle quote cedute dai Comuni, si è proceduto a determinare il “budget” assunzionale 2022- 2024 da cui partire come base per definire le risorse per il nuovo triennio, come segue:

Capacità residua al 31.12.2021	€ 18.149,95
Capacità acquisite ai sensi dell'art. 3 comma 5- <i>sexies</i> del D.L. 90/2014, così come modificato dal Dl del 27 gennaio 2022, n. 4 (in G.U. 27/01/2022, n.21) convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2022, n. 25 (in S.O. n. 13, relativo alla G.U. 28/03/2022, n. 73)	€ 270.810,72
Capacità maturate ex articolo 32, comma 5, del TUEL 267/2000: cessioni di capacità assunzionali da parte dei comuni;	€ 33.996,31
TOTALE DISPONIBILE al 31/12/2022	€ 322.956,98

Le capacità assunzionali dell'Ente ammontano, pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano 2023-2025 ad euro 322.956,98. A tale cifra vanno però detratte le assunzioni già effettuate nel corso dell'anno 2022, che sono:

- N. 3 dipendente cat. D per € 95.418,60
- N. 5 dipendenti cat. C per € 146.160,10

Totale a detrarre € 241.578,70

per un resto utile da destinare alle assunzioni 2023 pari ad € 81.378,28

Le previsioni indicate negli 2023 e successivi fanno riferimento SOLO alle cessazioni conosciute e/o previste oltre a quelle stimabili sulla base della normativa ad oggi vigente (pensione di vecchiaia; limite ordinamentale in relazione ai requisiti di anzianità contributiva per il pensionamento anticipato), con esclusione dei pensionamenti per anzianità contributiva (pensione anticipata) e dell'opzione c.d. “quota 100” o “quota 102”. Resta comunque inteso che, in tutti i casi di cessazioni “previste”, l'utilizzo del budget assunzionale relativo è subordinato alla certezza dell'effettiva cessazione.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 come segue, evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente sezione del Piano)

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023 (Come da prospetto allegato alla presente sezione del piano), derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e

dato atto che la spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Tuel è esclusa dal limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28 del Dl. n. 78/2010 convertito con Legge n. 122/2010.come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 400.918,83 (100% della spesa 2009)

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 72.567,55

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Delibera di Giunta n. 3 del 20/01/2023

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

1. ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
2. l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
3. l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che l'Unione Montana dei Comuni del Mugello non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

In sede di formazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 i Responsabili di Settore hanno formalizzato le necessità di personale per il triennio. La Giunta in sede di approvazione dell'atto di indirizzo per la formazione del Bilancio, con deliberazione n. 11 del 24/11/2023, ha assunto le seguenti decisioni in merito alle richieste presentate:

SERVIZIO AFFARI GENERALI

- dirigente a tempo determinato dal 15/03/2023 - assunzione ex art.110 TUEL: spesa complessiva stimata per l'anno 2023 pari ad € 83.845,31
- esperto contabile e/o amministrativo cat. C a tempo determinato dal 01/04/2023: spesa complessiva stimata per l'anno 2023 pari ad € 24.873,51

SERVIZIO ECONOMIA, AMBIENTE, TERRITORIO E FORESTAZIONE

- esperto tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato dal 01/05/2023: spesa complessiva stimata per l'anno 2023 pari ad € 22.109,78

Nel Bilancio di Previsione 2023/2025 e successive variazioni e relativo D.U.P. sono state previste le relative spese, e sulle stesse il Revisore dei Conti si è espresso favorevolmente nell'ambito del parere che ha redatto ai fini dell'approvazione di tali documenti contabili.

Relativamente alla programmazione 2023/2025 approvata con Deliberazione di Giunta n. 15 del 09/03/2023 “PIAO 2023-2025 Sottosezione 3 Organizzazione e capitale umano”, **sono state portate a termine le seguenti assunzioni:**

1. Assunzione Dirigente affari generali tramite procedura prevista dall’art. 110 del TUEL – AA.GG. Assunzione a decorrere dal 15/03/2023

Sono in corso di svolgimento le procedure assunzionali seguenti:

1. Assunzione di un esperto contabile e/o amministrativo cat. C a tempo determinato dal 01/04/2023- AA.GG. Assunzione prevista in data 22/05/2023
2. Assunzione esperto tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato dal 01/05/2023. EATF. Assunzione prevista in data 01/06/2023

Relativamente alla programmazione 2022/2024, approvata con deliberazione di Giunta n. 32 del 06.05.2022 ad oggetto “Approvazione piano triennale dei fabbisogni 2022-2024” e successivamente aggiornata con deliberazioni di Giunta n. 40 del 27.05.2022, n. 63 del 11.08.2022 e n. 102 del 02.12.2022, **sono state portate a termine le seguenti procedure:**

1. Assunzione di una unità a tempo pieno ed indeterminato nel profilo di Specialista in servizi amministrativi giuridici Cat. D (da assegnare al Servizio AA.GG.) a decorrere dal 31/03/2023: spesa complessiva stimata per il 2023 pari ad € 26.698,26;
2. passaggio di livello (dal V al VI) per n. 2 unità di Operai Forestali con decorrenza dal 15/04/2023: spesa complessiva stimata per il 2023 pari ad € 1.775,08.

I° AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE 2023/2025 (Delibera di Giunta n. 46 del 19/05/2023)

Come da richiesta del Comandante della Polizia Locale (prot. 1854/2023), si prevede l’assunzione a tempo determinato del seguente personale:

1. N. 2 agenti per 6 mesi ciascuno, da destinare a rotazione ai Distretti di Vicchio, Palazzuolo sul Senio e Scarperia e San Piero, per un costo totale nell’anno 2023 di € 34.559,74
2. N. 1 agente per 18 mesi da destinare al Comune di Dicomano, per un costo di € 17.279,87 per l’anno 2023 ed € 34.559,75 per il 2024

Per le assunzioni di cui sopra è stata approvata relativa variazione di bilancio.

Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con prot. n. 9434 del 19/05/2023.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Strategia di copertura del fabbisogno 2023/2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assunzione Dirigente affari generali tramite procedura prevista dall'art. 110 del TUEL – AA.GG. <ul style="list-style-type: none"> ◦ L'art. 60 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi stabilisce le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato, previsti dall'art. 110 del TUEL. Per l'anno 2023 è prevista la copertura della posizione dirigenziale afferente all'Area Affari generali, tramite conferimento di incarico ex art. 110 comma 1 Tuel di durata triennale. 2. Assunzione di un esperto contabile e/o amministrativo cat. C a tempo determinato dal 01/04/2023- AA.GG <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tale assunzione si rende necessaria per sostituzione di una dipendente in aspettative per cariche politiche. Si prevede di procedere ad assunzione tramite scorrimento di graduatoria in possesso dell'Ente. 3. Assunzione esperto tecnico cat. C a tempo pieno ed indeterminato dal 01/05/2023. EATF <ul style="list-style-type: none"> ◦ Assunzione di personale per rafforzamento del Servizio di protezione civile. Si prevede di procedere ad assunzione tramite procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001. <p><u>I° AGGIORNAMENTO</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assunzione n. 2 Agenti PM per 6 mesi ciascuno 2. Assunzione n. 1 Agente PM per 18 mesi <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tali assunzioni si rendono necessarie per rafforzamento struttura e per esigenze legate alla stagionalità dei flussi turistici, Si prevede di procedere ad assunzione tramite scorrimento di graduatoria in possesso dell'Ente
	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p>È previsto un unico budget per la formazione/aggiornamento di ente. Inoltre è previsto apposito capitolo di spesa per la formazione di cui al D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).</p> <p>Per il 2023/2025 sarà prevista, nell'ambito del budget di formazione di ente, la formazione informatica del personale anche in funzione dell'art. 13 del D. Lgs. 82/2005, quale accrescimento professionale, in funzione anche della qualità dei servizi erogati e degli investimenti nel digitale.</p>

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere

organizzativo (capacità dell'organizzazione di mantenere benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori) e lavorativo (miglioramento delle prestazioni) dell'ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'amministrazione.

Nella definizione degli obiettivi che l'Unione si propone di raggiungere, la stessa si ispira alle seguenti "linee guida":

1. garantire l'assenza di disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera ed in generale nella vita lavorativa;
2. superare eventuali condizioni di organizzazione, o distribuzione del lavoro, che possano provocare effetti diversi a seconda del genere, o altri fattori di differenza, con pregiudizio nella progressione di carriera e in generale nella vita lavorativa;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale; 4. promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

Nel corso del triennio 2023/2025 l'Unione intende realizzare i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1 - ACCESSO AGLI IMPIEGHI AZIONI

L'Unione si impegna a:

1. assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile ed in ogni caso la presenza di entrambi i sessi salvo adeguata specifica motivazione;
2. garantire nelle selezioni di personale la parità di trattamento tra uomini e donne motivando opportunamente la scelta in caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e donna;
3. nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali, le indennità e le posizioni organizzative tengano conto del principio di pari opportunità.

OBIETTIVO 2 - FORMAZIONE AZIONI

L'Unione si impegna a:

1. nella predisposizione ed attuazione del Piano della formazione tener conto delle reali esigenze dei servizi e dei dipendenti rivolte sia al personale di categoria che ai dirigenti;
2. nella pianificazione della formazione valutare le diverse possibilità' di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, orario part-time o specifiche esigenze;
3. formare, aggiornare e sensibilizzare il personale (anche non di ruolo, compresi i tirocinanti) in merito ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro e stress di lavoro correlato;

OBIETTIVO 3 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO AZIONI

L'Unione si impegna a favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso:

- flessibilità' orarie:
 - l'ente assicura la possibilità' di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico di alcuni servizi;

- disciplina del part-time:
 - assicurando la tempestività d'esame e rispetto della normativa vigente nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- attuazione, nei limiti di cui alla normativa in materia, delle diverse forme di organizzazione del lavoro e del tempo lavoro quali telelavoro e cosiddetto “lavoro agile” o “smat-working”;

OBIETTIVO 4 - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA AZIONI

L'Unione si impegna a:

1. pubblicare il presente Piano delle azioni positive oltre che all'albo pretorio, in un'apposita sezione del sito dell'ente dedicata ai Piani delle azioni positive;
2. implementare e pubblicare progetti-obiettivo in materia di pari opportunità garantendo la partecipazione dei dipendenti;
3. garantire il flusso di notizie e informazioni in materia di pari opportunità su canali ordinariamente utilizzati dall'ente quali mailing list dei dipendenti; 4. utilizzare strumenti quali guide, dispense e questionari per il flusso delle informazioni;

CLAUSOLA FINALE

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad eventuali modifiche/aggiornamenti.

DURATA E MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano ha una valenza triennale, dal 2023 al 2025. Tuttavia, in corso di attuazione, sarà eventualmente possibile integrare o modificare il Piano sulla base di nuove o diverse valutazioni, anche su incentivazione del C.U.G. a cui è rimesso il monitoraggio dello stesso.