

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028

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	<p>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)</p> <p>NOME DEL PRESIDENTE/SINDACO TOMMASO TRIBERTI</p> <p>DURATA DELL'INCARICO 30 MESI, ELETTO CON DELIBERA CONSILIARE N.33 del 27/09/2024</p> <p>SITO INTERNET https://www.uc-mugello.fi.it</p> <p>INDIRIZZO Via Palmiro Togliatti, 45 Borgo San Lorenzo (FI)</p> <p>Codice fiscale e Partita Iva 06207690485</p> <p>Email: protocollo@uc-mugello.fi.i</p> <p>Pec: uc-mugello@postacert.toscana.it</p>	SI
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
VALORE PUBBLICO	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta uno strumento finalizzato a ricondurre ad unità il sistema di programmazione delle amministrazioni pubbliche, superando la frammentazione dei documenti esistenti e favorendo una maggiore integrazione tra gli strumenti di pianificazione. Tale approccio consente di rendere più coerente e leggibile l'azione amministrativa, riducendo sovrapposizioni e disallineamenti tra i diversi livelli programmatori. Il PIAO pone al centro dell'azione amministrativa il concetto di valore pubblico, inteso come il miglioramento complessivo del benessere economico, sociale, ambientale e culturale della collettività, generato attraverso un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse disponibili, siano esse di natura finanziaria, tecnologica o organizzativa. Il valore pubblico si realizza non solo attraverso gli effetti prodotti all'esterno, nei confronti di cittadini e stakeholders, ma anche mediante il rafforzamento delle condizioni interne dell'Ente, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze, alla qualità dell'organizzazione e alla sostenibilità delle scelte.</p> <p>In tale prospettiva, l'Ente è chiamato a perseguire il valore pubblico sia in senso stretto, incidendo positivamente sulle diverse dimensioni del benessere collettivo, sia in senso ampio, attraverso il miglioramento delle performance organizzative e individuali, la valorizzazione del personale e il potenziamento della capacità amministrativa.</p> <p>La creazione di valore pubblico si concretizza mediante la definizione di obiettivi operativi, sia specifici che trasversali, orientati alla semplificazione dei procedimenti, alla digitalizzazione dei servizi, al miglioramento dell'accessibilità, alla promozione delle pari opportunità e al perseguimento dell'equilibrio di genere.</p> <p>In tale ambito sono individuati i risultati attesi, declinati in obiettivi generali e specifici, finalizzati ad incrementare il valore pubblico nei diversi ambiti di intervento dell'Ente, tra cui quello economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale. Particolare attenzione è inoltre rivolta alle azioni dirette a garantire la piena accessibilità, sia fisica che digitale, ai servizi dell'Ente, con specifico riferimento alle persone anziane e ai cittadini con disabilità, non che alle attività di semplificazione dei procedimenti amministrativi, in coerenza con gli indirizzi dell'Agenda Digitale.</p> <p>Gli obiettivi finalizzati alla creazione di valore pubblico trovano collocazione all'interno dei principali strumenti di programmazione dell'Ente, tra i quali si richiamano:</p> <p>1. le Linee programmatiche di mandato (articolo 46 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 riferimento per</p>	SI

<p>VALORE PUBBLICO</p> <p>TECNOLOGIE E INFRASTRUTTURE</p>	<p>lo sviluppo della programmazione pluriennale e annuale;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. il Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del Tuel), che rappresenta lo strumento fondamentale di indirizzo strategico e operativo e garantisce il coordinamento e la coerenza tra i diversi documenti di programmazione e di bilancio; 3. il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance (articolo 169 del Tuel), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi strategici in obiettivi gestionali, attribuendone la responsabilità ai dirigenti e ai responsabili dei servizi. <p>Si fa pertanto riferimento, in particolare, agli indirizzi contenuti nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.</p> <p>In coerenza con tale quadro di programmazione, l'Unione Montana dei Comuni del Mugello individua, anche per l'anno 2026, specifici ambiti di valore pubblico a livello sovracomunale, condivisi con i Comuni aderenti, che orientano l'azione amministrativa in relazione alle competenze esercitate.</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 1: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI</p> <p>DESCRIZIONE: Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi per i comuni e per i cittadini attraverso</p> <p>1.1. Potenziamento delle gestioni associate</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 Istituzione gestione associata delle funzioni afferenti alla conferenza zonale per l'educazione e l'istruzione 1.1.2 Gestione associata statistica – Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni per l'anno 2026 1.1.3 Centrale di committenza – consolidamento <p>1.2 Migliorare l'esperienza d'uso e accessibilità dei servizi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.2.1 Implementazione monitoraggio processi amministrativi volti alla tempestività dei pagamenti dei debiti commerciali 1.2.2 Qualificazione dei servizi territoriali educativi per la prima infanzia 1.2.3 Attività di supporto e progettualità inerenti la formazione professionale, l'obbligo formativo, l'orientamento e il Servizio Civile Volontario 1.2.4 Sportello Unico attività Produttive (SUAP) – Gestione e ottimizzazione delle attività 1.2.5 Potenziamento del servizio di Polizia Locale per le attività di Polizia Giudiziaria e di prevenzione e controllo sulle attività di Pubblico Spettacolo 1.2.6 Servizio intercomunale di Protezione Civile: gestione diretta del Centro Intercomunale, attività di pianificazione e coordinamento Centro Situazioni 1.2.7 Gestione concessione contributi per abbattimento barriere architettoniche <p>1.3 Aumentare e migliorare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.3.1 Digitalizzazione procedure SUAP Finanziate con PNRR e interoperabilità con Enti Terzi e aggiornamento nuove procedure nell'applicativo 1.3.2 Aggiornamento delle procedure applicative, dei sistemi informatici e delle dotazioni hardware e software <p>1.4. Migliorare i processi di trasformazione e di innovazione della p.a.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.4.1 Completamento digitalizzazione delle pratiche e dell'archivio di deposito 1.4.2 Riorganizzazione della gestione del magazzino di cancelleria in modalità informatizzata 1.4.3 Completamento del percorso di digitalizzazione dei documenti cartacei e riorganizzazione degli archivi informatici esistenti per passaggio alla gestione informatizzata del Fascicolo del dipendente – obiettivo pluriennale 1.4.4 Gestione informatizzata della Banca delle competenze e della Dotazione Organica 1.4.5 Revisione dei regolamenti e normative interne che disciplinano l'orario di lavoro e i congedi di maternità, paternità e parentali 1.4.6 Formazione obbligatoria per n. 40 ore per ciascun dipendente come da Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano – obiettivo trasversale <p>Descrizione</p>	
---	--	--

Migliorare la capacità dell'Ente di generare ed erogare servizi a favore dei Comuni aderenti e dei cittadini, attraverso il rafforzamento delle gestioni associate, il miglioramento dell'accessibilità e qualità dei servizi erogati, nonché mediante lo sviluppo dei processi di innovazione e digitalizzazione dell'azione amministrativa.

Dal DUP

L'Unione dei Comuni, negli ultimi anni, ha registrato un progressivo depauperamento delle risorse umane, con conseguenti criticità nella capacità di garantire servizi adeguati alle esigenze dei territori. Risulta pertanto necessario procedere con urgenza al rafforzamento degli uffici maggiormente in sofferenza, anche attraverso il ricorso a nuove assunzioni, alla riallocazione del personale ed al potenziamento delle gestioni associate.

Si evidenzia inoltre la necessità di promuovere modelli organizzativi innovativi, in grado di migliorare l'efficienza tecnico-amministrativa e di garantire una maggiore uniformità nell'erogazione dei servizi sul territorio. Particolare rilievo assume, altresì, il processo di digitalizzazione e semplificazione amministrativa, finalizzato a migliorare l'accessibilità ai servizi e a rendere più efficiente l'azione dell'Ente.

Responsabile politico: Giunta dell'Unione

Responsabile amministrativo: Segretario e Dirigenti dei Servizi

OBBIETTIVO STRATEGICO 2: ATTUAZIONE OPERE PUBBLICHE

Realizzazione di opere di interesse sovracomunale finalizzate allo sviluppo turistico e infrastrutturale del territorio, consistenti in:

2.1. Mobilità e infrastrutture

2.1.1 Realizzazione "Ciclovía della Sieve", collegamento ciclo pedonale lungo il fiume Sieve dal lago di Bilancino all'Arno

2.1.2 Gestione Piano strutturale intercomunale del Mugello (PSIM)

2.1.3 Strategia delle Aree Interne per il periodo di programmazione 2021-2027

2.1.4 Intervento di ripristino strade in comune di Marradi

2.2. Opere pubbliche di rilevanza sovracomunale

2.2.1 Realizzazione manutenzione e valorizzazione immobili e infrastrutture nelle aree del Patrimonio Agricolo Forestale

2.2.2 Completamento della manutenzione straordinaria del Rifugio I Diacci con approvazione CRE

2.2.3 Manutenzione impianto fotovoltaico di Pianvallico

Descrizione

Realizzazione di opere di interesse sovracomunale finalizzate allo sviluppo infrastrutturale, alla mobilità sostenibile e alla valorizzazione del territorio, attraverso la programmazione, progettazione e attuazione di interventi strategici coordinati a livello di Unione.

Dal DUP

Il sistema della mobilità e delle infrastrutture rappresenta un elemento strategico per lo sviluppo del territorio del Mugello. Risulta necessario rafforzare il ruolo dell'Unione quale soggetto di coordinamento nella pianificazione e realizzazione degli interventi, promuovendo una maggiore integrazione tra trasporto su ferro e su gomma e favorendo l'accessibilità al territorio. Particolare rilievo assume la realizzazione di infrastrutture a valenza ecoturistica, quali la ciclovía, nonché il completamento degli interventi previsti nell'ambito della Strategia delle Aree Interne e degli strumenti di pianificazione territoriale. L'Unione è inoltre chiamata a svolgere un ruolo di interlocuzione con gli enti sovraordinati, al fine di garantire il rispetto degli impegni assunti e il miglioramento complessivo dei servizi infrastrutturali.

Responsabile politico Giunta dell'Unione

Responsabile amministrativo Dirigente Servizio EATF

<p>VALORE PUBBLICO BENESSERE TERRITORIALE</p>	<p>OBIETTIVO STRATEGICO 3 TUTELA AMBIENTALE E CULTURALE</p> <p>Realizzazione di opere e interventi di interesse sovracomunale finalizzate alla valorizzazione del territorio e dei suoi beni culturali, consistenti in:</p> <p>3.1 Azioni di Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici - Gestione e tutela del territorio</p> <p>3.1.1. Gestione tecnica e amministrativa degli interventi di bonifica 3.1.2 Manutenzione, sorveglianza, controllo e realizzazione infrastrutture del Patrimonio Agricolo Forestale in gestione, anche con riguardo alle attività di riduzione del rischio di incendio boschivo 3.1.3 Attività di valorizzazione tramite autorizzazioni e concessioni a terzi del Patrimonio Agricolo Forestale (terreni pascolativi, castagneti, bosco e frutti del sottobosco, fabbricati</p> <p>3.2 Azioni di Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici - Valorizzazione e promozione del patrimonio culturale</p> <p>3.2.1 Promozione della cultura musicale sul territorio 3.2.2 Promozione delle attività sportive e psicomotorie</p> <p>3.3 Azioni di Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici - Sviluppo dei sistemi culturali integrati</p> <p>3.3.1 Gestione e sviluppo del sistema bibliotecario in rete (SDIMM – Demos-teche) 3.3.2 Sviluppo del Sistema Museale Integrato (SMI) e attività di didattica museale</p> <p>Descrizione Realizzazione di interventi e opere finalizzati alla tutela, gestione e valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale e turistico del territorio, attraverso azioni coordinate che integrino la salvaguardia del paesaggio, la manutenzione del patrimonio pubblico e la promozione dell’offerta culturale.</p> <p>Dal DUP</p> <p>Le politiche ambientali, culturali e turistiche assumono una valenza strategica per lo sviluppo del territorio, superando la dimensione meramente amministrativa per collocarsi in una prospettiva di pianificazione integrata e di visione complessiva del territorio. La valorizzazione turistica risulta strettamente connessa alla qualità delle infrastrutture, alla manutenzione del patrimonio forestale e alla gestione delle reti sentieristiche, nonché alla promozione delle attività culturali e sportive. In tale contesto, assume particolare rilievo lo sviluppo del sistema museale integrato e la promozione coordinata delle manifestazioni culturali, al fine di rafforzare l’attrattività del territorio e favorire la crescita economica e sociale.</p> <p>Responsabile politico Giunta dell’Unione</p> <p>Responsabile amministrativo Dirigente Servizio EATF e AAGG</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO N. 4: RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA TURISTICO DEL MUGELLO</p> <p>L’obiettivo mira a consolidare e sviluppare il sistema turistico del Mugello, attraverso il potenziamento delle funzioni di governance territoriale, il miglioramento dell’informazione turistica, la promozione integrata della destinazione e la valorizzazione dell’offerta locale, attraverso i seguenti interventi:</p>	
---	---	--

<p>VALORE PUBBLICO TRASPARENZA</p>	<p>4.1 Azioni di Valorizzazione del sistema turistico 4.1.1 Informazione turistica in rete; 4.1.2 Imposta di soggiorno (riscossione coattiva); 4.1.3 Brand Mugello – fase 2. 4.1.4 Sharing Tuscany 4.1.5 Mugello in bike</p> <p>Descrizione Consolidare e sviluppare il sistema turistico del Mugello attraverso il rafforzamento della governance territoriale, il miglioramento dell'informazione turistica, la promozione integrata della destinazione e la valorizzazione dell'offerta locale, in coerenza con il quadro normativo regionale e con le strategie condivise a livello di ambito turistico.</p> <p>Dal DUP Il rafforzamento del sistema turistico rappresenta una leva strategica per lo sviluppo economico e sociale del territorio. È necessario promuovere una gestione integrata dell'offerta turistica, migliorando i servizi di informazione, sviluppando strumenti di promozione coordinata e valorizzando le risorse locali. Particolare rilievo assume il ruolo dell'Unione nel coordinamento delle politiche turistiche, anche attraverso il coinvolgimento degli operatori e degli enti territoriali, nonché mediante lo sviluppo di strumenti innovativi di promozione e comunicazione.</p> <p>Responsabile politico Giunta dell'Unione</p> <p>Responsabile amministrativo Dirigente Servizio AAGG</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 5 MONITORAGGIO CONTINUO OBBLIGHI DI TRASPARENZA</p> <p>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>Descrizione Garantire il costante aggiornamento, la completezza e la corretta organizzazione delle informazioni pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, attraverso un sistema strutturato di monitoraggio e controllo.</p> <p>Dal DUP L'attuazione degli obblighi di trasparenza rappresenta un elemento essenziale per garantire la legalità, l'integrità e il buon andamento dell'azione amministrativa. È pertanto necessario strutturare un sistema di monitoraggio continuo della sezione “Amministrazione Trasparente”, volto a verificare sia la stabilità dei collegamenti tra le diverse sottosezioni, sia l'aggiornamento costante dei contenuti pubblicati, in conformità alla normativa vigente.</p> <p>Responsabile politico Giunta dell'Unione</p> <p>Responsabile amministrativo Segretario e Dirigenti dei Servizi</p>	
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: TRASPARENZA D. lgs, 33/2013 e s.m.i)</p>	<p>SI</p>

	Responsabile del progetto: Segretario e Dirigenti dei Servizi		
	N.° 1	Nome Progetto: Adempimenti obbligatori relativi alla trasparenza e all'anticorruzione Annuale: visto la tipologia di obiettivo non è prevedibile un anno di conclusione	
	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 i dati nelle apposite sezioni dell'A.T. così come stabilito nel Dlgs 33/2013 s.m.i.		
	Indicatori di risultato: Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla Dlgs 33/2013 s.m.i. da parte degli uffici.	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _% Monitoraggio a consuntivo:	
2.2. PERFORMANCE	Linea di indirizzo: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG		SI
	N.° 2	Nome Progetto: Potenziamento delle gestioni associate Pluriennale: 2026/2027	
	Descrizione dei risultati attesi: Rafforzare e sviluppare le gestioni associate tra i Comuni, al fine di garantire maggiore efficienza, economicità ed uniformità nell'erogazione dei servizi.		
	Azioni previste <ul style="list-style-type: none"> • Avvio della gestione associata per il PEZ scolastico e diritto allo studio • Gestione del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni 2026 • Consolidamento delle attività della Centrale Unica di Committenza 		
	Target 2026 <ul style="list-style-type: none"> • Attivazione della nuova gestione associata PEZ • Consolidamento attività afferenti la funzione "Servizi di statistica" • Rispetto della programmazione delle gare richieste dai Comuni alla Centrale Unica di Committenza • Riorganizzazione dell'Ufficio Gare e rafforzamento delle attività trasversali 		

	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione PEZ 2026/2027 entro il 30/09/2026 • Predisposizione della nota statistica demografica entro il 30/09/2026 • Pubblicazione documenti di gara e svolgimento procedure telematiche sulla piattaforma START (almeno il 60% delle richieste pervenute dai Comuni entro il 31/10/2026) • Almeno una comunicazione ai RUP dell'Ente per monitoraggio SITAT entro il 31/12/2026 • Aggiornamento della qualificazione come CUC nei termini di scadenza • Aggiornamento Regolamento CUC da approvarsi con Delibera di Giunta entro il 31/10/2026 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG</p>		<p>SI</p>
<p>N.° 3</p>	<p>Nome Progetto: Miglioramento dell'accessibilità e qualità dei servizi</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>		
<p>Descrizione dei risultati attesi: Migliorare l'esperienza d'uso dei servizi da parte di cittadini e imprese, garantendo maggiore tempestività, qualità ed efficacia dell'azione amministrativa.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementazione del monitoraggio dei processi amministrativi relativi ai tempi di pagamento dei debiti commerciali • Qualificazione dei servizi territoriali educativi per la prima infanzia • Sviluppo di attività di supporto alla formazione professionale, obbligo formativo, orientamento e Servizio Civile • Gestione ordinaria e ottimizzazione delle attività del SUAP • Potenziamento del servizio di Polizia Locale per le attività di Polizia Giudiziaria e di prevenzione e controllo sulle attività di Pubblico Spettacolo • Servizio intercomunale di Protezione Civile: gestione diretta del Centro Intercomunale, attività di pianificazione e coordinamento Centro Situazioni • Gestione concessione contributi per abbattimento barriere architettoniche <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione dei tempi medi di pagamento rispetto all'anno precedente • Mantenimento/Incremento dei livelli di servizio nei settori educativi • Mantenimento della piena operatività del SUAP • Attivazione sala riforma cd. "Cartabia" • Esecuzione controlli attività di Pubblico Spettacolo 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento attività del Centro Intercomunale di Protezione Civile • Gestione concessione contributi per abbattimento barriere architettoniche 			
	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tempo medio di pagamento dei debiti commerciali < 30 gg per il 95% delle fatture • Completamento n. 2 corsi prima infanzia entro il 30/04/2026 • Determina dirigenziale per supporto alla giornata Agenda 2030 entro il 30/06/2026 • Pratiche SUAP gestite entro 5 gg dalla ricezione • Nuove schede attività SUAP sulla pagina web istituzionale (n.5 schede) entro il 31/12/2026 • Attivazione sala riforma cd. "Cartabia" entro il 31/12/2026 • Partecipazione della Polizia Locale ai tavoli di lavoro prefettizi per 80% e incontri istituzionali per il 100% entro il 31/12/2026 • Formazione nella scuola per la diffusione della cultura di protezione civile con almeno 1 incontro entro il 30/06/2026 e almeno n. 8 prove di evacuazione negli asili nido del Mugello entro il 30/09/2026 • Approvazione graduatoria contributi barriere architettoniche entro il 30/04/2026 e richiesta contributi regionali entro il 30/06/2026 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>		
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente Servizio AAGG</p> <table border="1" data-bbox="528 1073 2169 1241"> <tr> <td data-bbox="528 1073 700 1241">N.° 4</td> <td data-bbox="700 1073 2169 1241"> <p>Nome Progetto: Sviluppo delle piattaforme digitali e interoperabilità</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p> </td> </tr> </table> <p>Descrizione dei risultati attesi: Incrementare il livello di digitalizzazione dei servizi e l'utilizzo delle piattaforme abilitanti, favorendo l'interoperabilità tra sistemi e l'efficienza dei procedimenti.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione delle procedure SUAP finanziate con PNRR e interoperabilità con enti terzi • Aggiornamento delle procedure applicative, dei sistemi informativi e aggiornamento delle dotazioni hardware e software <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento dei servizi digitali attivi • Miglioramento del livello di interoperabilità tra sistemi • Completamento dell'aggiornamento delle dotazioni informatiche previste 	N.° 4	<p>Nome Progetto: Sviluppo delle piattaforme digitali e interoperabilità</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>	<p>SI</p>
N.° 4	<p>Nome Progetto: Sviluppo delle piattaforme digitali e interoperabilità</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>			

	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attivazione canale interoperabilità SUAP entro 30/04/2026 • Attivazione n.3 nuove procedure sul portale Sigepro entro il 31/12/2026 • Migrazione Distretto Polizia Vicchio presso nuova sede entro il 31/12/2026 • Rinnovo licenze software entro il 31/12/2026 • Numero postazioni aggiornate pari ad almeno il 50% da eseguirsi entro il 31/12/2026 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: POTENZIAMENTO SERVIZI AI COMUNI ED AI CITTADINI</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG</p>		SI
<p>N.°5</p>	<p>Nome Progetto: Innovazione organizzativa e valorizzazione del capitale umano</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>		
<p>Descrizione dei risultati attesi: Promuovere l'innovazione dei processi interni e la valorizzazione delle risorse umane, attraverso digitalizzazione, formazione e miglioramento dell'organizzazione del lavoro.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento della razionalizzazione dell'archivio di deposito • Informatizzazione della gestione del magazzino della cancelleria • Implementazione della informatizzazione della banca dati del gestionale (fascicolo digitale del dipendente, dotazione organica e banca delle competenze) • Revisione dei regolamenti e normative interne che disciplinano organizzazione e orario di lavoro e i congedi di maternità, paternità e parentali • Attuazione della formazione obbligatoria per i dipendenti <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento della razionalizzazione dell'archivio di deposito • Completamento informatizzazione della gestione del magazzino della cancelleria • Implementazione della informatizzazione della banca dati del gestionale (fascicolo digitale del dipendente, dotazione organica e banca delle competenze) • Revisione del 50% dei regolamenti e normative interne afferenti la gestione giuridica del personale • Raggiungimento 40 ore di formazione per ciascun dipendente • Formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro 			

	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento della razionalizzazione dell'archivio di deposito entro il 31/12/2026 • Completamento gestione informatizzata magazzino della cancelleria entro il 31/12/2026 • Numero dipendenti con fascicolo digitale attivo: almeno il 50 % entro il 31/12/2026 • Numero dipendenti con banca delle competenze: almeno il 50% entro il 31/12/2026 • Attivazione dotazione organica e implementazioni delle funzioni: entro il 31/12/2026 • Delibere di approvazione dei regolamenti (pari ad almeno il 50%) entro il 31/12/2026 • Ore medie di formazione per dipendente: non inferiori a 40 ore annuali • Formazione per la sicurezza: almeno n. 1 riunione degli addetti all'emergenza ed un'esercitazione per evacuazione entro il 30/04/2026 e corsi di formazione sulla sicurezza entro il 30/06/2026 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>		
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: ATTUAZIONE OPERE PUBBLICHE</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente Servizio EATF</p> <table border="1" data-bbox="528 848 2169 1016"> <tr> <td data-bbox="528 848 700 1016">N.° 6</td> <td data-bbox="700 848 2169 1016"> <p>Nome Progetto: Opere pubbliche per la mobilità e le infrastrutture</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p> </td> </tr> </table> <p>Descrizione dei risultati attesi: Sviluppare e realizzare interventi finalizzati al miglioramento della mobilità sostenibile e delle infrastrutture territoriali, con particolare riferimento ai collegamenti ciclopedonali e alla pianificazione urbanistica intercomunale.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione della "Ciclovía della Sieve", collegamento ciclo-pedonale lungo il fiume Sieve • Gestione e attuazione del Piano Strutturale Intercomunale del Mugello (PSIM) • Attuazione della Strategia delle Aree Interne 2021–2027 • Interventi di ripristino della viabilità nel Comune di Marradi <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avanzamento degli interventi secondo cronoprogramma e ideazione di un logo identificativo della Ciclovía per gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado • Attuazione delle fasi previste per il PSIM • Supporto e coordinamento per la Strategia delle Aree Interne 2021-2027 • Prosecuzione interventi di ripristino della viabilità nel Comune di Marradi • Gestione e attuazione del Piano Strutturale Intercomunale del Mugello (PSIM) nei tempi previsti 	N.° 6	<p>Nome Progetto: Opere pubbliche per la mobilità e le infrastrutture</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>	<p>SI</p>
N.° 6	<p>Nome Progetto: Opere pubbliche per la mobilità e le infrastrutture</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>			

	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ciclovia della Sieve: almeno n. 3 perizie attuative entro il 31/12/2026, almeno n. 2 SAL entro il 31/12/2026, avvio almeno n. 1 lavoro entro il 31/12/2026, concorso di idee per ideazione logo al 100% entro il 31/12/2026 • Interventi viabilità Marradi: liquidazione fatture per almeno 1.000.000, approvazione almeno n. 1 SAL/conclusione lavori già avviati e n. 5 CRE/certificati di collaudo entro il 31/12/dicembre • Aggiornamento al PSIM: rilascio pareri entro 30 gg dalla richiesta protocollata e predisposizione piano economico-finanziario entro il 31/10/2026 • Strategia Aree Interne 2021-2027: almeno n. 2 riunioni tecniche di coordinamento entro il 31/12/2026 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: ATTUAZIONE OPERE PUBBLICHE</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente Servizio EATF</p>		<p>SI</p>
<p>N.° 7</p>	<p>Nome Progetto: Opere pubbliche di rilevanza sovracomunale</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>		
<p>Descrizione dei risultati attesi: Realizzare interventi di manutenzione straordinaria e valorizzazione delle strutture di interesse sovracomunale, al fine di migliorare l'offerta turistica e la fruibilità del territorio.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione manutenzione e valorizzazione immobili e infrastrutture nelle aree del Patrimonio Agricolo Forestale • Completamento della manutenzione straordinaria del Rifugio I Diacci con approvazione CRE • Manutenzione impianto fotovoltaico di Pianvallico <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettazione e realizzazione interventi di manutenzione e valorizzazione PAF con finanziamenti Comunitari, SNAI e Fondo Montagna e con Fondi messi a disposizione dall'Ente • Completamento interventi finanziati annualità 2025 • Gestione e manutenzione dell'impianto fotovoltaico di Pianvallico 			
<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione progetti PAF per almeno € 400.000 su bandi pubblici entro il 31/12/2026 • Approvazione CRE dei progetti PAF conclusi entro il 30/11/2025 e affidamento lavori finanziati ante 2026 entro il 31/12/2026 • Mantenimento immobili e infrastrutture PAF: chiusura CRE su lavori ante 2025 entro il 31/12/2026 e progettazione su Fondi dell'Ente (Avanzo vincolato o altri Fondi messi a disposizione per salvaguarda e valorizzazione del PAF) entro il 31/12/2026 • Controllo produzione impianto Pianvallico e verifica dei pagamenti da parte del soggetto 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>		

	gestore (almeno n. 3 al 31/12/2026)		
2.2. PERFORMANCE	Linea di indirizzo: Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici Responsabile del progetto: Dirigente Servizio EATF		SI
N.° 8	Nome Progetto: Gestione e tutela del territorio Annuale: 2026		
<p>Descrizione dei risultati attesi: Realizzare interventi integrati per la tutela e valorizzazione del patrimonio agricolo forestale affidato all'Unione Montana dei Comuni del Mugello.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione tecnica e amministrativa degli interventi di bonifica • Manutenzione, sorveglianza, controllo e realizzazione infrastrutture del Patrimonio Agricolo Forestale in gestione, anche con riguardo alle attività di riduzione del rischio di incendio boschivo • Attività di valorizzazione tramite autorizzazioni e concessioni a terzi del Patrimonio Agricolo Forestale (terreni pascolativi, castagneti, bosco e frutti del sottobosco, fabbricati) <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione degli interventi di bonifica programmati e programmazione per l'annualità successiva • Gestione amministrativa delle attività in materia di bonifica e dei trasferimenti da parte del Consorzio di bonifica • Mantenimento degli standard di sicurezza e fruibilità del PAF • Rinnovo concessioni su PAF • Istruttorie per rilascio autorizzazioni tagli boschivi nei tempi previsti • Redazione e tenuta del catasto dei boschi percorsi da fuoco 			

	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stipula Accordo Quadro per esecuzione perizie urgenti in materia di bonifica entro il 31/12/2026 e programmazione interventi PAB anno 2027 entro il 31/12/2026 • Almeno n. 2 monitoraggi sui trasferimenti da parte del Consorzio di Bonifica entro il 31/12/2026 • Rispetto del calendario delle attività programmate: almeno 85% delle giornate lavorative svolte su cantieri; almeno 85% degli interventi di manutenzione PAF; almeno 90% di risposta su chiamate per prevenzione controllo e lotta incendi boschivi, 100% della superficie di taglio su interventi di martellata; • Approvazione catasto elenco provvisorio incendi 2025 entro il 30/06/2026 e catasto definitivo incendi 2025 entro il 31/10/2026 • Approvazione avvisi di concessione beni del PAF entro il 30/04/2026 (Valdiccioli e Cannova), entro il 31/08/2026 (castagneto Cufolone); • Predisposizione bozza per bando terreni Valdiccioli entro il 31/12/2026 • Ricognizione generale e rinnovo concessioni Casa d'Erci, Poggiovalle e Cortecchio entro il 31/12/2026 • Emissione VIA per il 60% delle istanze pervenute entro il 30/10/2026 con inserimento di almeno n. 20 istanze su Artea e emanazione/partecipazione pareri VIA pari al 90% delle richieste pervenute al 31/10/2026. 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __%</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>		
<p>2.2. PERFORMANCE</p>	<p>Linea di indirizzo: Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici</p> <p>Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG</p> <table border="1" data-bbox="528 1094 2169 1255"> <tr> <td data-bbox="528 1094 700 1255">N.°9</td> <td data-bbox="700 1094 2169 1255"> <p>Nome Progetto: Valorizzazione e promozione del patrimonio culturale</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p> </td> </tr> </table> <p>Descrizione dei risultati attesi: Realizzare interventi integrati per la tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, migliorando la qualità dell'offerta del territorio.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promozione della cultura musicale sul territorio unitamente alla valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e paesaggistico dei musei del Sistema Museale Integrato (SMI) • Promozione delle attività sportive e psicomotorie <p>Target 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione eventi "Il museo in musica 2026" • Realizzazione progetto Sport games 	N.°9	<p>Nome Progetto: Valorizzazione e promozione del patrimonio culturale</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>	<p>SI</p>
N.°9	<p>Nome Progetto: Valorizzazione e promozione del patrimonio culturale</p> <p>Pluriennale: 2026/2027</p>			

	Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> Affidamento del servizio di realizzazione eventi musicali entro il 15/07/2026 Affidamento del servizio per la realizzazione progetto "Sport games" entro il 31/05/2026 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): __% Monitoraggio a consuntivo:	
2.2. PERFORMANCE	Linea di indirizzo: Valorizzazione dei beni ambientali, culturali e turistici Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG		SI
	N.°10	Nome Progetto: Sviluppo dei sistemi culturali integrati Pluriennale: 2026/2027	
	Descrizione dei risultati attesi: Realizzare interventi integrati per la tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, migliorando la qualità dell'offerta turistica del territorio. Azioni previste <ul style="list-style-type: none"> Gestione e sviluppo del sistema bibliotecario in rete (SDIMM – Demos-teche) Sviluppo del Sistema Museale Integrato (SMI) e attività di didattica museale Target 2026 Coordinamento del progetto Dèmos-teche come da convenzione con Regione Toscana e accordo coi Comuni partners Promozione di iniziative di rete che coinvolgano più musei del sistema integrato		
	Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> Comunicazioni trimestrali dei corsi in partenza a Regione Toscana entro il 31/03/2026 – 30/06/2026 – 30/09/2026 - 31/12/2026 Stampa del catalogo Esploramuseo entro il 30/09/2026 	Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _ % Monitoraggio a consuntivo:	
2.2. PERFORMANCE	Linea di indirizzo: Rafforzamento del sistema turistico del Mugello Responsabile del progetto: Dirigente del Servizio AAGG		SI
	•N.°11	Nome Progetto: Valorizzazione e promozione turistica del territorio Pluriennale: 2026/2027	

	<p>Descrizione dei risultati attesi: Garantire la gestione efficace ed efficiente delle funzioni di informazione e accoglienza turistica a livello di ambito, sviluppando strumenti integrati di promozione e comunicazione del territorio.</p> <p>Azioni previste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione turistica in rete • Gestione imposta di soggiorno – fase della riscossione coattiva • Brand Mugello – fase 2 • Sharing Tuscany • Mugello in bike <p>Target 2026</p> <p>Mantenimento o incremento delle iniziative realizzate</p>		
	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informazione turistica in rete: Partecipazione almeno n. 4 fiere e realizzazione almeno n. 1 familiarization trip e report; ristampa di almeno n. 1 guida turistica; costituzione gruppo tecnico e organizzazione di almeno n. 1 incontro per definizione sentieristica; • Affidamento del servizio di riscossione coattiva imposta di soggiorno entro il 31/12/2026 • Approvazione disciplinare logo Brand Mugello e adozione ufficiale da parte del Coordinamento Turistico Mugello entro il 31/12/2026 • Sharing Tuscany: affidamento almeno n. 6 local trip entro il 31/12/2026 e coinvolgimento almeno n. 20 operatori all’evento • Mugello in bike: affidamento del servizio di ripristino e qualificazione totem e aggiornamento cartografia, con avvio degli interventi entro il 31/12/2026. 	<p>Livello di realizzazione (da compilarsi in sede di monitoraggio): _ %</p> <p>Monitoraggio a consuntivo:</p>	

<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p align="center">Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028</p> <p>Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Piano i seguenti allegati operativi, che rappresentano il sistema di gestione del rischio corruttivo dell’Ente:</p> <p>Allegato “a-mappatura-2026” contiene l’individuazione dei processi amministrativi dell’ente e l’identificazione dei principali eventi di rischio corruttivo.</p> <p>Allegato “b-analisi-rischio-2026” riporta la valutazione del rischio corruttivo per ciascun processo individuato, effettuata sulla base della probabilità di accadimento e dell’impatto potenziale.</p> <p>Allegato “c_misure_2026” contiene l’individuazione delle misure di prevenzione, l’assegnazione delle responsabilità organizzative e la programmazione temporale della loro attuazione.</p> <p>Allegato “d trasparenza 2026”</p>	<p align="center">SI</p>
---	--	--------------------------

contiene la ricognizione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

1. Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che per questo Ente è stato individuato nella figura del Segretario, con Decreto del Presidente n. 6 del 24/02/2015, 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, come aggiornato dagli atti di regolazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ivi incluse le indicazioni operative per la definizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO adottate nel 2025, nonché con i più recenti orientamenti metodologici in materia di gestione del rischio corruttivo.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT ha proceduto ad 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:

2. Valutazione di impatto del contesto esterno

In questa sezione si individuano e si descrivono le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare e come queste ultime possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, il responsabile anticorruzione si è avvalso della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività della Direzione Investigativa Antimafia relativa all'anno 2024 e pubblicata alla pagina web Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA. Inoltre è possibile ricavare dati utili dal rapporto "Illegalità e criminalità organizzata nell'economia della Toscana a cura di Irpet e relativo all'anno 2023, pubblicato sul web

www.regione.toscana.it/presentazione-vi-rapporto-sui-fenomeni-di-criminalità-organizzata-e-corruzione-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 al dicembre 2024 è di 63.521 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 13,2%.

Il Mugello, pur mostrando un andamento diversificato fra comuni e aree montane e territorio di fondovalle, nel suo complesso ha avuto una crescita della popolazione di circa il 25% negli ultimi 50 anni, mostrando tassi di crescita fra i più elevati della regione nel periodo 1990-2010. Dall'inizio della seconda decade dell'ultimo secolo, tale crescita si è fermata.

Nel 2013 si è avuto un primo anno di lieve decrescita proseguita fino al 2015, decrescita che si è ripresentata a partire dal 2018 fino al 2021. A partire dal 2022, si registrano nuovamente saldi positivi di popolazione; nel 2024 i residenti diminuiscono nuovamente di -41 unità anche se in termini percentuali tale incremento risulta assai modesto (-0,1%). La riduzione, sebbene minima, ha riguardato tutti i comuni della zona tranne Borgo San Lorenzo (+14 unità), Dicomano (+42) e Palazzuolo sul Senio (+10); tali variazioni in termini relativi sono comunque modeste per tutti i tre comuni.

Relativamente agli indicatori demografici il tasso di natalità, essenzialmente sostenuto dalla popolazione straniera, che nel 2013 aveva toccato il suo minimo storico (5,35 nati ogni 1000 residenti), nel 2024 registra un lievissimo incremento (5,89 nati ogni 1000 residenti), (quasi la metà di quello registrato nel 2010 con 10,02 nati ogni 1000 abitanti), valore peggiore del dato medio regionale (6,0) ma migliore della Città Metropolitana fiorentina (5,7). Continua ad aumentare l'indice di vecchiaia (236,27) che supera i livelli di Città Metropolitana di Firenze (233,80) e si avvicina a quelli di Regione Toscana (241,9).

Apparato economico produttivo locale

Dal punto di vista produttivo l'area dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello vede una struttura caratterizzata da una presenza ancora cospicua di imprese legata al settore primario, tuttora un fattore regolativo del territorio, un rilevante orientamento verso alcuni segmenti dell'industria (costruzioni, meccanica ed agroalimentare) ed invece una sottodotazione, relativa, nel settore dei servizi molto orientato alla domanda locale se si esclude il potente

polo attrattore dato dall'Outlet di Barberino M.. Percentuali ormai vicine a quelle della Città Metropolitana fiorentina si trovano infine nelle attività legate al turismo (ricettività e ristorazione).

Al 31 dicembre 2023 (non si dispone ancora dei dati 2024) risultavano presenti in Mugello n. 6.658 sedi d'impresa e unità locali attive (il 5,7% del totale metropolitano), con un totale di 19.123 addetti (pari al 4,8% del totale metropolitano). Per l'ottavo anno consecutivo, anche nel 2023, si registra una diminuzione del numero delle imprese attive nel Mugello, (-26 unità; -0,4%), la diminuzione in termini relativi è davvero esigua, in linea con gli anni precedenti. Le maggiori perdite sono state registrate nelle imprese del settore manifatturiero (-24), nel settore del commercio (-14) e delle attività immobiliari (-13). I saldi positivi registrati nel 2023 sono stati invece nei settori di: servizi di noleggio, agenzie viaggio e supporto alle imprese (+8), attività professionali scientifiche e tecniche (+7), servizi di alloggio e ristorazione (+5) e attività artistiche, sportive e d'intrattenimento (+4).

Nel complesso, negli ultimi 8 anni il Mugello ha perso oltre 380 imprese. Se tuttavia si considera che il solo settore delle costruzioni che ne ha perdute ben 333 (incluse quelle cancellate d'ufficio nel 2021), allora si può affermare che il tessuto imprenditoriale mugellano, escluso il tracollo del settore costruzioni, negli ultimi anni ha tenuto ed è stato stabile. Nello specifico il settore delle costruzioni, pare abbia beneficiato del potente stimolo fiscale per le ristrutturazioni, visto che nel 2023 si registra una stazionarietà nel numero delle imprese dopo un decennio continuativo di diminuzione. Di questo hanno beneficiato soprattutto le imprese del settore guidate da stranieri (+13), probabilmente le più dinamiche nell'attuale contesto mugellano.

Comunque negli ultimi sei anni, escluso il 2022, l'andamento del numero di imprese nel Mugello è risultato peggiore rispetto alla Città Metropolitana; anche in questo anno 2023 il calo percentuale della zona (-0,4%) è stato superiore a quello registrato da Città Metropolitana (-0,2%), che ha visto anch'essa diminuzioni soprattutto nel commercio e nel manifatturiero.

Passando dalle imprese agli addetti – per quanto il valore rilevato dal Registro delle Imprese della CCIAA sia da prendere con cautela per le difficoltà di aggiornamento di tale dato - si evidenzia come, nel 2023 l'andamento sia pressoché analogo a quello delle imprese, presentando un leggero calo (-53; -0,3%). Tale decremento è determinato essenzialmente dal saldo negativo del settore manifatturiero (-379), che è risultato essere quello più colpito anche a livello di imprese, seguito da riduzioni di addetti del settore del trasporto e magazzinaggio (-32), dal settore relativo alla fornitura di energia elettrica, gas (-27), dai servizi di noleggio, agenzie di viaggio (-20) e settore della sanità ed assistenza sociale (-20). Al contrario il settore che ha registrato il maggiore incremento è stato quello relativo all'agricoltura (+123) seguito dal settore del commercio (+74) e dal settore relativo alla fornitura di acqua, reti fognarie (60).

Se si analizzano le imprese secondo la composizione per tipologia di titolare, femminile, giovanile o straniero, il 2023 vede risultati in leggero calo per l'imprenditorialità femminile (-3) e giovanile (-11) mentre si registra un ulteriore aumento per l'imprenditorialità straniera (+42) che presenta una propensione all'impresa maggiore della popolazione italiana e una maggiore dinamicità data anche dall'età media più bassa. Nonostante il lieve calo il Mugello presenta una imprenditorialità lievemente più giovane di quella della Città Metropolitana (8% contro 7,5%). Inoltre, per la componente femminile, si evidenzia una connotazione positiva soprattutto nei settori legati al turismo e alla ricettività, dove oltre una impresa su 3 ha titolare donna.

Condizione lavorativa

L'analisi del lavoro sulla base dei dati relativi ai comuni del Mugello negli ultimi anni ha mostrato un saldo tra avviamenti e cessazioni costantemente positivo tranne che, come previsto, nel 2020. Anche il saldo 2023 mostra un segno positivo di +805 unità anche se con valori di avviamenti e cessazioni in calo rispetto al 2022. I saldi tuttavia risultano fortemente positivi solo nel settore dei servizi, mentre negli altri settori, il saldo è prossimo allo zero e nell'industria leggermente negativo.

Rispetto al numero degli addetti nelle imprese mugellane, il numero degli avviamenti risulta essere il 59% del totale mentre le cessazioni il 54,9%; ciò ovviamente non significa che tale sia la percentuale di lavoratori interessati nell'anno da assunzioni o licenziamenti (vi sono infatti molti casi avviamenti/cessazioni reiterate dello stesso lavoratore nel corso dell'anno), ma comunque mostra, da un lato, una vitalità non trascurabile del tessuto economico locale, dall'altra ancora un elevato livello di turn over/precarità anche nel territorio mugellano.

Fra le tipologie di contratto presentano saldi positivi, oltre le forme di contratto atipico, soprattutto i contratti a tempo indeterminato i cui avviamenti derivano anche da un notevole numero di trasformazioni di contratti a termine. Nonostante questo il contratto a tempo indeterminato resta largamente minoritario, rappresentando meno del 20% degli avviamenti contro l'oltre 50% dei contratti a tempo determinato.

Rispetto alla media toscana il Mugello nel 2022 mostra una struttura leggermente migliore, con una quota degli occupati maggiore (51,1%) rispetto alla quota regionale (49,3%) e una percentuale di disoccupati è inferiore (3,1% contro 3,5%).

Il tasso di disoccupazione della zona Mugello nel 2022 è pari al 5,7%, valore più basso degli ultimi anni, inferiore rispetto la tasso regionale (6,6%) anche quest'ultimo in progressiva diminuzione. La popolazione con cittadinanza non italiana contribuisce in maniera maggiore di quella italiana alle forze lavoro (62,7% contro 53,3%), anche per la sua composizione per età e costituisce quasi l'unica fonte per le imprese per assunzioni in tempi rapidi, visto che circa l'11% risulta disoccupato contro percentuali bassissime (5%) della popolazione italiana.

I redditi dichiarati delle persone fisiche

Il reddito totale medio dichiarato dai residenti nei comuni del Mugello nel 2023 (riferito ai redditi 2022) è risultato di 23.022 euro, in aumento rispetto

all'anno precedente di +5,4%. Dopo il calo, inevitabile, del 2020, i redditi nominali medi hanno ripreso a salire. Nel complesso, il Mugello si colloca sotto la media regionale (€ 24.304) e ancor più, sotto a quella metropolitana (€ 26.285) che sconta i valori molto elevati del capoluogo. Analogamente a quanto registrato dal nostro territorio, anche il reddito medio della Città Metropolitana e quello regionale registrano un incremento rispetto all'anno precedente, in entrambi i casi si tratta di incrementi simili rispetto al nostro territorio (RT +5,5%; Città Metr. FI +5,8%).

Nel complesso degli 11 anni considerati, il reddito medio delle famiglie mugellane è cresciuto (+19,9%) ma meno dell'indice dei prezzi al consumo (+21,3%) quindi il reddito reale è leggermente diminuito (-1,14%).

Situazione economica

Data la mancanza di informazioni e dati ufficiali aggiornati sulla produzione economica, l'unica fonte di dati utili disponibile, sebbene parziale, risulta essere l'indagine regionale trimestrale sulla congiuntura industriale svolta da Unioncamere Toscana. Di seguito si riportano pertanto i risultati relativi alle unità locali manifatturiere del Mugello coinvolte nell'indagine sulla congiuntura manifatturiera svolta dalla Camera di Commercio di Firenze relativa ai quattro trimestri del 2023 e ai primi 2 del 2024. L'indagine complessivamente ha coinvolto nel 2022 un campione di circa 196 unità locali manifatturiere con almeno 5 addetti sparse su tutto il territorio metropolitano.

In relazione all'apparato manifatturiero locale, si può affermare che la produzione industriale del Mugello, ha continuato a registrare incrementi sia sulla produzione che sul fatturato anche se con una frenata dal terzo trimestre 2023, anno che comunque è stato certamente nel complesso positivo. Nonostante le aspettative non negative che gli imprenditori continuavano ad avere per il semestre successivo, i risultati effettivi registrati nel primo semestre 2024 hanno proseguito con l'andamento negativo registrato nel quarto trimestre dell'anno 2023; in questo senso il 2024 è stato presumibilmente meno positivo dell'anno precedente, almeno per il settore manifatturiero mugellano. Da questi dati parziali, che comunque sono sostanzialmente in linea con l'andamento metropolitano e toscano, non è impossibile pensare che il Mugello abbia visto una crescita del PIL simile a quanto registrato in regione, che ha chiuso il 2023 con una crescita del PIL dell'1,3% e il 2024 è stimato con una crescita dello 0,6%.

Anche per quanto riguarda il turismo nel 2023 si registra una sostanziale stabilità dei flussi turistici 2023 rispetto al 2022. Il numero degli arrivi (141.118) è cresciuto del 2,12% rispetto al 2022 tornando oltre i livelli pre-pandemici (138.344 nel 2019) mentre il numero delle presenze si colloca su valori ancora significativamente inferiori a quelli pre-pandemia con 339.763 pernotti (contro i 425.225 del 2017), registrando anche una leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (-3,33%).

Per quanto concerne l'area metropolitana, nel 2023 la crescita del Mugello è risultata mediamente inferiore a quella delle altre zone della Città Metropolitana. Il Mugello nel 2023 ha accolto il 2,7% sia degli arrivi che delle presenze metropolitane tornando approssimativamente alle percentuali pre-pandemiche. Possiamo dire dunque che il particolare "vantaggio comparativo" creatosi nel 2020 e 2021 a favore del Mugello rispetto alle altre zone contermini a Firenze della Città Metropolitana, nel 2023 si è sostanzialmente esaurito. Dai primi dati disponibili per il 2024 (gennaio – agosto), il 2024 sembra collocarsi in continuità col 2023, con una domanda interna debole e una domanda estera più dinamica, che potrebbe aver generato una lieve decrescita complessiva per l'Ambito Mugello. In un confronto regionale (stimato però su soli 5 mesi) il Mugello apparirebbe collocarsi nel 2024 in una posizione intermedia rispetto ad altre aree della regione, con dati positivi ancorché modesti.

Altro aspetto dell'economia è rappresentato dal mercato immobiliare che nel 2023 è risultato piuttosto stazionario; tuttavia si rilevano situazioni differenti nei vari comuni e per le varie tipologie di immobili. Nel secondo semestre del 2023, ma anche nel primo semestre 2024, i valori degli immobili produttivi non hanno mostrato significative modifiche rispetto all'anno precedente tranne registrare una diminuzione annuale sul Comune di Borgo San Lorenzo. Per quanto concerne gli immobili residenziali si rileva una maggiore eterogeneità nelle variazioni sia nel secondo semestre 2023 che nel primo semestre 2024, nel quale si rilevano aumenti per il Comune di Borgo San Lorenzo e Scarperia e San Piero ed una riduzione sul comune di Firenzuola.

Certamente ad oggi i prezzi risultano conseguentemente molto allettanti, sia come investimento alternativo a quello mobiliare, sia come acquisto di prima casa, sia per affitti o acquisti per attività produttive. Di contro, per i lavoratori che sono anche proprietari di immobili, il calo dei redditi reali da lavoro e la riduzione dei valori immobiliari nell'ultimo decennio ha generato certamente una riduzione della ricchezza personale. Anche per questo è divenuta interessante la prospettiva di mettere a reddito eventuali appartamenti sfitti, tramite affitti brevi che si sono molto sviluppati nel Mugello anche se non quanto nelle aree metropolitane.

2.1 Implicazioni per il rischio corruttivo

L'analisi del contesto esterno evidenzia la presenza di fattori che possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo dell'Ente, in particolare:

- la rilevanza del settore degli appalti pubblici e degli interventi infrastrutturali, connessi anche alla gestione associata di funzioni;
- la presenza di attività economiche diffuse nei settori edilizio, turistico e commerciale, che comportano un significativo ricorso a procedimenti autorizzativi e concessori;
- la gestione associata di servizi per conto dei Comuni aderenti, che determina un incremento della complessità amministrativa e del numero di procedimenti trattati.

Tali elementi sono stati tenuti in considerazione nella fase di mappatura dei processi e di individuazione dei rischi corruttivi di cui agli allegati “a-mappatura-2026” e “b-analisi-rischio-2026”.

3. Valutazione di impatto del contesto interno

Anche il contesto interno di un’Amministrazione, con la sua *mission* e la sua struttura organizzativa, possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa.

La struttura, organizzata in tre Servizi (Affari Generali, EATF e Polizia Locale), è composta da 3 dirigenti, dei quali, al momento, 1 solo è in servizio ed è a tempo determinato (ex art. 110 TUEL), con incarico di dirigente *ad interim* anche degli altri due Servizi. Il numero dei dipendenti è pari a 83 dipendenti: n. 36 al Servizio Affari Generali, 28 al Servizio EATF (compreso n. 7 operai forestali) e n. 19 al Servizio di Polizia Locale. Le posizioni organizzative sono complessivamente 3 della quali 2 incardinate nel Servizio Polizia Locale, in capo a comandante e al vicecomandante dei 7 distretti di PM e 1 nel Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione – Ufficio Unico di Piano, per la gestione del Piano Strutturale Intercomunale.

Nell’anno 2025 l’Ente è stato oggetto di una riorganizzazione generale, che deve ancora concludersi completamente, e che ha portato alla creazione del Servizio di Polizia Locale, incorporandolo dal Servizio Affari Generali. Inoltre alcuni Uffici sono stati spostati dal settore tecnico (Servizio EATF) e inseriti nel settore amministrativo (AG). 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, i Servizi turistici in rete, i Servizi culturali in rete, i servizi informatici, il SUAP, l’Ufficio Gare Associato e la Protezione Civile. Il Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione è incentrato principalmente su attività tecniche, fra le quali a titolo esemplificativo la Forestazione, la Bonifica e progettazione, l’Ufficio Ambiente Intercomunale, l’Ufficio di Piano.

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.

La diffusione di sistemi gestionali informatizzati contribuisce, infatti, a ridurre alcune vulnerabilità operative e a garantire maggiore tracciabilità dei procedimenti. Tuttavia, permangono elementi organizzativi che possono incidere sull’esposizione al rischio corruttivo, quali:

- la limitata disponibilità di personale in alcune aree;
- la difficoltà di attuare una piena rotazione del personale e delle posizioni apicali;
- la concentrazione di responsabilità dirigenziali in capo a un numero ridotto di soggetti.

Tali fattori sono stati considerati nella valutazione del rischio e nella definizione delle misure di prevenzione della corruzione.

4. Valutazione e trattamento del rischio

Nell’allegato “a_mappatura_2026” l’RPCT, con la diretta collaborazione degli uffici, ha provveduto a effettuare una mappatura più capillare dei processi al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi costituisce, infatti, il presupposto del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Una volta individuato, per ogni processo, il catalogo dei rischi principali, si è proceduto all’analisi del rischio (v. allegato “b_analisi_rischio_2026”) secondo un approccio di tipo qualitativo integrato da elementi di valutazione semiquantitativa, basato su indicatori di stima del rischio e su una valutazione complessiva espressa anche in forma numerica, al fine di garantire maggiore omogeneità e confrontabilità tra i processi analizzati

Successivamente, sono state individuate le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche necessarie per il trattamento del rischio, con una particolare attenzione alla fase della programmazione delle stesse e all’individuazione dei soggetti competenti alla loro attuazione (v. allegato “c-misure-2026”).

Una particolare attenzione è stata dedicata agli interventi PNRR:

Sebbene le Unioni di Comuni non siano destinatarie dei fondi diretti del PNRR, l'Unione Mugello risulta essere soggetto proponente per la realizzazione di progetti finalizzati allo sviluppo di attività innovative (ricerca e sviluppo) a impatto positivo sulla biodiversità su un bando pubblico per l'erogazione di finanziamenti per proposte progettuali nell'ambito del Centro Nazionale "National Biodiversity Future Center", finanziato dall'Unione Europea – "Next Generation EU" su Fondi PNRR MUR - M4C2 – Investimento 1.4. L'Unione Mugello risulta inoltre fungere da soggetto attuatore per gli interventi sul territorio del Comune di Marradi in seguito agli ingenti danni causati dagli eventi meteorologici del maggio 2023, la cui linea di finanziamento in parte viene attribuita al PNRR Missione M2C4I2.1.A" Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico - Interventi in Emilia- Romagna, Toscana e Marche".

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 e la mappatura di tutte le attività dell'Ente (Scheda A) nella quale i processi sono stati descritti con l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo e dell'output finale. È stata indicata l'unità organizzativa responsabile del processo, ed individuati i rischi corruttivi principali. È stata fatta l'analisi dei singoli processi, con un livello di dettaglio differenziato in relazione alla complessità e alla rilevanza del processo, prevedendo una maggiore scomposizione in fasi per i processi a più elevato rischio, in particolare quelli relativi agli appalti, al reclutamento del personale e ai procedimenti autorizzativi.

b) L'identificazione del rischio (Scheda B) nella quale sono stati inseriti degli indicatori di stima del livello di rischio, con una valutazione complessiva (conteggiata da 0 a 10) ed una valutazione del livello di rischio (conteggiata da Nullo ad Altissimo) per tutte le attività dell'Ente a rischio di corruzione, nonché la motivazione che ha portato al tipo di valutazione del rischio stesso;

c) L'individuazione delle misure di prevenzione e contrasto (Scheda C), in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. Si tratta di misure a carattere generale e a carattere specifico per ciascun processo. Per ciascuna misura è previsto un termine entro il quale provvedere all'attuazione della misura stessa. Successivamente è necessario procedere al monitoraggio dell'effettiva attuazione delle misure programmate, anche al fine di valutarne l'efficacia.

Le misure individuate nell'allegato C sono direttamente correlate ai rischi rilevati nell'allegato B e sono calibrate in funzione del livello di rischio attribuito a ciascun processo, secondo un criterio di proporzionalità e sostenibilità organizzativa;

d) 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;

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

f) 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;

g) 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)

h) 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;

i) l'elaborazione di check-list per la verifica di procedure di affidamento di lavori, servizi, forniture non a evidenza pubblica;

j) 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);

k) 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. 86 del 27 dicembre 2021;

l) la previsione di misure specifiche a tutela della corretta gestione delle risorse derivanti dai finanziamenti erogati a valere sul PNRR e/o PNA.

In relazione ai processi connessi al PNRR, la previsione della compilazione di apposite check-list consente di rafforzare:

- la tracciabilità delle procedure;
- i controlli sul rispetto di milestone e target;
- la verifica dei conflitti di interesse e del titolare effettivo;
- il monitoraggio degli affidamenti.

m) la previsione di misure specifiche per fronteggiare il rischio corruttivo nell'ambito della disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici;

n) 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 anticiclaggio). 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 anticiclaggio, 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.

o) 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) progettazione di misure specifiche che 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.

q) l'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.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo è oggetto di monitoraggio periodico da parte dei Dirigenti dei Servizi e del RPCT, con particolare riferimento:

- allo stato di attuazione delle misure;
- all'efficacia delle stesse;
- all'eventuale necessità di aggiornamento della mappatura dei processi e della valutazione del rischio.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA 2026-2028

La trasparenza dell'attività amministrativa, ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni e integrazioni, costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione. Essa è garantita mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, di dati, documenti e informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività amministrativa, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

Nel triennio 2026–2028 l'Amministrazione proseguirà l'attività di popolamento e aggiornamento delle informazioni da pubblicare, ponendo particolare attenzione alla costante revisione dei contenuti presenti sul sito istituzionale e al collegamento con le banche dati esistenti.

Obiettivi e iniziative del triennio

Si dà atto che è intenzione dell'Amministrazione procedere all'aggiornamento del proprio sito web e della sezione di "Amministrazione Trasparente" al fine di renderla conforme alle prescrizioni normative.

Le principali iniziative che l'Ente intende perseguire nel triennio riguardano:

- il completamento e l'aggiornamento delle sottosezioni di "Amministrazione Trasparente", con particolare attenzione a quelle carenti o migliorabili;
- la riconfigurazione di specifiche sottosezioni, in collaborazione con i Servizi competenti, al fine di renderle pienamente conformi al dettato normativo e di favorire la pubblicazione automatizzata degli atti già in fase di redazione;
- il consolidamento della produzione di documenti in formato aperto;
- l'individuazione di ulteriori dati da pubblicare, in coerenza con il Piano di prevenzione della corruzione e in conformità ai principi ribaditi dalla determinazione ANAC n. 12/2015, che valorizza la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori come strumento essenziale di prevenzione della corruzione;

	<ul style="list-style-type: none"> • l'implementazione strutturata dei flussi informativi, mediante la chiara individuazione dei referenti e delle responsabilità; • la realizzazione di iniziative di formazione interna in materia di trasparenza; • il costante allineamento alle disposizioni del Regolamento UE 679/2016 (GDPR) e agli adeguamenti introdotti dal D. Lgs. n. 101/2018. <p>Criteri generali per la pubblicazione</p> <p>I Responsabili dei Servizi, i Responsabili del Procedimento e i soggetti incaricati assicurano che i documenti oggetto di pubblicazione rispettino criteri di chiarezza, accessibilità e comprensibilità, favorendo una navigazione semplice e intuitiva all'interno del sito istituzionale.</p> <p>In conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 33/2013, l'Ente garantisce l'integrità, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività e la conformità dei dati pubblicati agli originali, indicando la provenienza delle informazioni e assicurandone la riutilizzabilità.</p> <p>Ogni ufficio è tenuto a rendere chiari e intelligibili gli atti amministrativi e i documenti destinati alla pubblicazione. L'esigenza di assicurare la qualità delle informazioni non può in alcun caso giustificare ritardi o omissioni negli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge.</p> <p>Le modalità e la cadenza temporale delle pubblicazioni sono definite dalle specifiche disposizioni normative; in assenza di indicazioni puntuali, si applicano le regole generali del D. Lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei principi di proporzionalità ed efficienza dell'azione amministrativa.</p> <p>Limiti alla pubblicazione e protezione dei dati personali</p> <p>La trasparenza deve essere costantemente bilanciata con la tutela dei dati personali. In conformità al Regolamento UE 679/2016, al D. Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018, nonché alle Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali, nei documenti pubblicati devono essere omessi i dati personali eccedenti rispetto alle finalità della pubblicazione, nonché i dati sensibili e giudiziari.</p> <p>L'Unione rispetta i principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione del trattamento dei dati. L'anonimizzazione dei documenti deve essere effettiva, mediante l'oscuramento completo delle informazioni che possano consentire, anche indirettamente, l'identificazione degli interessati.</p> <p>Dati aperti e riutilizzo</p> <p>I dati e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi progressivamente disponibili in formato aperto e riutilizzabili, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n. 33/2013, in coerenza con i principi dell'open data e dell'open government.</p> <p>La trasparenza è finalizzata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire il controllo diffuso sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche; • attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. <p>A tal fine, gli atti devono essere redatti con linguaggio semplice e non burocratico, privilegiando sintesi e chiarezza, e pubblicati secondo schemi di facile lettura e confronto.</p> <p>Monitoraggio</p> <p>Il monitoraggio circa l'attuazione degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente viene svolto periodicamente dai Responsabili dei Servizi e con cadenza annuale dal RPCT in fase di monitoraggio annuale propedeutico per l'attestazione da parte del Nucleo di Valutazione associato in materia di assolvimento degli obblighi di pubblicazione.</p>	
--	---	--

3. Organizzazione e capitale umano

Riferimenti normativi:

articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);

articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);

articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

3.1.3 Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero dei dipendenti in servizio

DG 155 in data 12.12.2025, e n. 1 all'interno del Servizio Economia, Ambiente, Territorio e Forestazione per le funzioni connesse alla pianificazione urbanistica, per il personale assegnato all'Ufficio Unico di Piano dell'Ente. Nel corso dell'anno 2026, a seguito della nuova pesatura degli incarichi EQ, si prevede il conferimento di n. 3 incarichi, dei quali due all'interno del Servizio di Polizia Municipale e n. 1 all'interno 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 2019/2021, 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

AREA	Profilo professionale	Area professionale	Posti coperti
Dirigente	Dirigente	Amministrativa	1
Funzionari	Funzionario servizi economico-amministrativi	Economica/Finanziaria	4
	Specialista servizi economico amministrativi	Economica/Finanziaria	2
	Funzionario promozione turistica e territoriale	Economica/Finanziaria	1
	Specialista in servizi statistici	Economica/Finanziaria	1
	Specialista per la formazione	Economica/Finanziaria	1
Istruttori	Esperto amministrativo e/o contabile	Economica/Finanziaria	9
	Informatico	Tecnica	1

SERVIZIO DISTRETTO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE

		<table border="1"> <thead> <tr> <th>AREA</th> <th>Profilo Professionale</th> <th>Area Professionale</th> <th>Posti Coperti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>Dirigente</td> <td>Vigilanza</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Funzionari</td> <td>Ispettore di polizia municipale</td> <td>Vigilanza</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Istruttori</td> <td>Agente di Polizia Locale</td> <td>Vigilanza</td> <td>22</td> </tr> </tbody> </table> <p>SERVIZIO ECONOMIA, AMBIENTE, TERRITORIO E FORESTAZIONE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>AREA</th> <th>Profilo professionale</th> <th>Area professionale</th> <th>Posti coperti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td>Dirigente</td> <td>Tecnica</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Funzionari</td> <td>Funzionario Servizi Tecnici</td> <td>Tecnica</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Funzionario programmazione economica</td> <td>Economica/Finanziaria</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Specialista Servizi Ambientali</td> <td>Tecnica</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Specialista servizi amm.vi e giuridici</td> <td>Economica/Finanziaria</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Specialista servizi agro-forestali</td> <td>Tecnica</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Istruttori</td> <td>Esperto amministrativo e/o contabile</td> <td>Economica/Finanziaria</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	AREA	Profilo Professionale	Area Professionale	Posti Coperti	Dirigente	Dirigente	Vigilanza	0	Funzionari	Ispettore di polizia municipale	Vigilanza	9	Istruttori	Agente di Polizia Locale	Vigilanza	22	AREA	Profilo professionale	Area professionale	Posti coperti	Dirigente	Dirigente	Tecnica	0	Funzionari	Funzionario Servizi Tecnici	Tecnica	1		Funzionario programmazione economica	Economica/Finanziaria	1		Specialista Servizi Ambientali	Tecnica	2		Specialista servizi amm.vi e giuridici	Economica/Finanziaria	3		Specialista servizi agro-forestali	Tecnica	6	Istruttori	Esperto amministrativo e/o contabile	Economica/Finanziaria	3
AREA	Profilo Professionale	Area Professionale	Posti Coperti																																															
Dirigente	Dirigente	Vigilanza	0																																															
Funzionari	Ispettore di polizia municipale	Vigilanza	9																																															
Istruttori	Agente di Polizia Locale	Vigilanza	22																																															
AREA	Profilo professionale	Area professionale	Posti coperti																																															
Dirigente	Dirigente	Tecnica	0																																															
Funzionari	Funzionario Servizi Tecnici	Tecnica	1																																															
	Funzionario programmazione economica	Economica/Finanziaria	1																																															
	Specialista Servizi Ambientali	Tecnica	2																																															
	Specialista servizi amm.vi e giuridici	Economica/Finanziaria	3																																															
	Specialista servizi agro-forestali	Tecnica	6																																															
Istruttori	Esperto amministrativo e/o contabile	Economica/Finanziaria	3																																															
Sottosezione di Programmazione: 3.2 Organizzazione del lavoro agile	3.2	<p>Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali per il biennio 2019-2021 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>Con Deliberazione di Giunta n. 102 del 15/12/2023 è stata regolamentata l'applicazione del lavoro agile nell'Unione in favore dei dipendenti in servizio assegnati alle attività eseguibili con tale modalità.</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 31/12/2025 erano presenti in servizio n. 68 dipendenti, suddivisi per categoria e per area secondo lo schema che segue:</p> <table border="1"> <tr> <td>AREA TECNICA</td> <td></td> </tr> </table>	AREA TECNICA																																															
AREA TECNICA																																																		

CATEGORI A	IN SERVIZI O	
B	0	
C	1	
D	9	
DIR.	1	
AREA ECONOMICO FINANZIARIA		
CATEGORI A	IN SERVIZI O	
B	0	
C	12	
D	13	
DIR.	1	
AREA VIGILANZA		
CATEGORI A	IN SERVIZI O	
B	0	
C	22	
D	9	
DIR.	0	
AREA DEMOGRAFICA STATISTICA		
CATEGORI A	IN SERVIZI O	
B	0	
C	0	
D	1	
DIR.	0	
CATEGORI A	IN SERVIZI O	PREVISTA ASSUNZIONE
B		
C	35	
D	32	
DIR.	2	

Dalla elaborazione sopra riportata si evince anche la consistenza delle risorse umane come da dotazione organica, la consistenza del personale in servizio al 31/12/2025, nonché la tipologia ed il numero di posti vacanti.

		<p>Si precisa altresì che con deliberazione di Giunta n. 87 del 18.07.2025 si è data attuazione alla direttiva n. 114 del 20.12.2024 a decorrere dal 04.08.2025, e pertanto a decorrere da tale data si è istituito il Servizio di Polizia Locale e la conseguente qualifica dirigenziale, attualmente ricoperta ad interim dal Dirigente del Servizio Affari Generali.</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>						
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<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), il limite di spesa trasferito dal Comune di Dicomano con Delibera di Giunta n. 88/2019, successivamente rettificata con Delibera della Giunta comunale n. 114 del 31/07/2019, recepita dall'Unione con Delibera di Giunta n. 84/2019 (pari ad € 32.712,34) ed infine l'ulteriore trasferimento di spazi assunzionali da parte del Comune di Dicomano, come da Delibera della Giunta comunale n. 200 del 14/12/2022 (pari ad € 33.996,31) a decorrere dall'anno 2023 risulta essere pari ad € 3.234.328,89.</p> <p>A seguito dell'ulteriore trasferimento di spazi assunzionali da parte del Comune di Barberino, come da Delibera della Giunta comunale n. 72 del 06/07/2023 (pari ad € 22.109,86) e da parte del Comune di Marradi, come da delibera della Giunta Comunale n. 98 del 09/10/2025 (pari ad € 36.000,00), l'importo è pari ad € 3.292.438,75.</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>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 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.</p> <p>Determinazione della capacità 2026-2028</p> <p>Sulla base dei criteri sopra richiamati e tenuto conto delle residue disponibilità assunzionali del 2024, nonché delle cessazioni 2025, la capacità assunzionale 2026-2028 è stata determinata come segue:</p> <table border="1" data-bbox="813 1797 2205 1942"> <tr> <td>Capacità assunzionale 2025 (capacità residua 2023 + cessazioni 2024)</td> <td>€ 219.534,34</td> </tr> <tr> <td>Cessione spazi dai Comuni acquisita nel 2025</td> <td>58.109,86</td> </tr> <tr> <td>Totale capacità assunzionale 2025</td> <td>€ 277.644,20</td> </tr> </table>	Capacità assunzionale 2025 (capacità residua 2023 + cessazioni 2024)	€ 219.534,34	Cessione spazi dai Comuni acquisita nel 2025	58.109,86	Totale capacità assunzionale 2025	€ 277.644,20
Capacità assunzionale 2025 (capacità residua 2023 + cessazioni 2024)	€ 219.534,34							
Cessione spazi dai Comuni acquisita nel 2025	58.109,86							
Totale capacità assunzionale 2025	€ 277.644,20							

Assunzioni 2025 (-)	- € 168.142,57
Capacità residua al 31.12.2025	€ 109.501,63
Cessazioni 2025 - turn over 2026 (+)	€ 241.611,61
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026	€ 351.113,23
SPESA PER ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026	€ 303.254,02

Le cessazioni di personale intervenute nell'anno 2025 riguardano:

1 funzionario area informatica (€ € 25.146,71)
2 funzionari area vigilanza (€ 50.293,43)
5 istruttori area vigilanza (€ 115.878,05)
2 funzionario area amministrativa (€ 50.293,43)

con conseguente produzione di una capacità assunzionale pari ad € 241.611,61, che sommata alla capacità assunzionale residua al 31.12.2025 determina una capacità assunzionale complessiva per l'anno 2026 pari ad € 351.113,23.

Le cessazioni di personale attualmente previste nell'anno 2026 riguardano collocamenti a riposo d'ufficio per superamento limiti ordinamentali:

1 istruttore area vigilanza
1 funzionario area amministrativa
1 dirigente area tecnica
1 istruttore area amministrativa

con conseguente produzione, nell'anno 2027, di una capacità assunzionale ad oggi pari ad **€ 120.540,88**

La capacità assunzionale dell'Ente ammonta, pertanto, nell'ambito del triennio di validità del Piano 2026-2028 ad euro **471.654,12**.

Le previsioni indicate fanno riferimento solamente alle cessazioni conosciute e/o previste oltre a quelle stimabili sulla base della normativa ad oggi vigente.

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 2026, 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 2025 (Come da prospetto allegato alla presente sezione del piano), derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto 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:

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

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. 70 del 06/06/2025

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

Atteso che:

- 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;
- 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;
- 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 2026-2028 i Dirigenti hanno formalizzato le necessità di personale per il triennio.

PROGRAMMAZIONE 2026-2028

RICHIAMATE le seguenti note:

- nota prot. 13860 del 29.07.2024, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio per pensionamento il dipendente matr. 7001 (Poggiali) a far data dal 16.02.2025
- nota prot. 520 del 13.01.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 449 a far data dal 23.02.2025
- nota prot. 1662 del 30.01.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 20003 a far data dal 13.04.2025
- nota prot. 2784 del 15.02.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio per pensionamento il dipendente matr. 60001 a far data dal 30.06.2025
- nota prot. 4556 del 14.03.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 10014 a far data dal 15.04.2025
- nota prot. 7306 del 24.04.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 40009 a far data dal 17.05.2025
- nota prot. 9566 del 30.05.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 468 a far data dal 30.06.2025
- nota prot. 10018 del 09.06.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 40010 a far data dal 15.06.2025
- nota prot. 20037 del 30.10.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 10003 a far data dal 30.11.2025
- nota prot. 22205 del 28.11.2025, con la quale ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio il dipendente matr. 460 a far data dal 31.12.2025

RITENUTO pertanto necessario prevedere, relativamente al triennio 2026-2028, la seguente programmazione assunzionale:

ANNO 2026

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **8 Istruttori area vigilanza**, da assegnare al Distretto Unico di Polizia Locale, da graduatoria già approvata, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **185.404,87** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 Istruttore amministrativo** da assegnare al Servizio Affari Generali, all'Upa, da graduatoria già approvata, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **23.175,61** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 Istruttore amministrativo** da assegnare al Servizio Affari Generali, da assegnare all'Ufficio Ragioneria e Affari Istituzionali, da graduatoria già approvata, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **23.175,61** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 Istruttore amministrativo** da assegnare al Servizio Affari Generali, da assegnare all'Ufficio Cultura da graduatoria già approvata, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **23.175,61** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 istruttore Informatico** da assegnare al Servizio Affari Generali, Ufficio Ced da graduatoria di altro ente, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **23.175,61** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 Funzionario Tecnico**, Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione, da graduatoria dell'Ente, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **25.146,71** (trattasi di TURNOVER);

- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. **1 Istruttore area amministrativa** appartenente alle categorie ex legge 68/1999 da assegnare all'Ufficio Ragioneria e Affari Istituzionali, Servizio Affari Generali, tramite procedura concorsuale, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € **23.175,61** , **la cui spesa non viene computata ai fini del turnover trattandosi di assunzione obbligatoria;**

Spesa complessiva TURN OVER € 303.254,02

Ritenuto inoltre di prevedere, **al di fuori del TURN OVER**

- La prosecuzione di un comando a tempo parziale (18 ore settimanali) fino al 31/12/2026 per n. 1 Istruttore area amministrativa proveniente dal Comune di Vicchio da destinare al Servizio Affari Generali per attivi, spesa complessiva prevista inclusi oneri € **16.837,68**;

- l'assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) ex art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 di n. 1 Funzionario amministrativo proveniente dal Comune di Marradi da destinare al Servizio Affari Generali per le attività del relativo Servizio, dal 01.01.2026 al 31.12.2026, spesa complessiva prevista, inclusi oneri € **12.190,21**;

- l'assunzione a tempo pieno e determinato, con contratto di formazione lavoro, di n. 2 Funzionario area amministrativa da assegnare al Servizio Affari Generali, Ufficio gare, spesa complessiva inclusi oneri € **73.149,42**

		<p>- l'assunzione a tempo pieno e determinato, con contratto di formazione lavoro, di n. 2 Agenti PM da assegnare al Servizio Polizia Municipale, spesa complessiva inclusi oneri € 67.350,72</p> <p>Spesa complessiva Lavoro flessibile € 169.528,03</p> <p>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. 3819 del 25/02/2026.</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>Strategia di copertura del fabbisogno 2026-2028:</p> <p>l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 8 Istruttori area vigilanza, da assegnare al Distretto Unico di Polizia Locale, <u>da graduatoria già approvata</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 185.404,87</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al Servizio Affari Generali, all'Upa, <u>da graduatoria già approvata</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 23.175,61</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al Servizio Affari Generali, da assegnare all'Ufficio Ragioneria e Affari Istituzionali, <u>da graduatoria già approvata</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 23.175,61</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo da assegnare al Servizio Affari Generali, da assegnare all'Ufficio Cultura da graduatoria già approvata, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 23.175,61</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 istruttore Informatico da assegnare al Servizio Affari Generali, Ufficio Ced <u>da graduatoria di altro Ente</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 23.175,61 (trattasi di TURNOVER);</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Funzionario Tecnico, Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione, <u>da graduatoria dell'Ente</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 25.146,71;</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore area amministrativa appartenente alle categorie ex legge 68/1999 da assegnare all'Ufficio Ragioneria e Affari Istituzionali, Servizio Affari Generali, <u>tramite procedura concorsuale</u>, spesa complessiva (tabellare CCNL 16/11/2022) € 23.175,61 assunzione obbligatoria;</p> <p>Le ulteriori carenze dotazionali presso il Servizio Affari Generali saranno coperte nel 2026</p> <p>- con l'attivazione di un comando a tempo parziale (18 ore settimanali) fino al 31/12/2026 per n. 1 Istruttore area amministrativa proveniente dal Comune di Vicchio da destinare al Servizio Affari Generali per attività di protocollo e ufficio stampa, spesa complessiva prevista € 16.837,68</p>

	<p>- con l'assunzione a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) ex art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 di n. 1 Funzionario amministrativo proveniente dal Comune di Marradi da destinare al Servizio Affari Generali per le attività del relativo Servizio, dal 01.01.2026 al 31.12.2026, spesa complessiva prevista, inclusi oneri € 12.190,21;</p> <p>- Convenzione con il Comune di Marradi per l'utilizzo del Segretario Comunale presso l'Unione dei Comuni del Mugello, spesa prevista € 30.087,90</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e determinato, con contratto di formazione lavoro, di n. 2 Funzionario amministrativo da assegnare al Servizio Affari Generali, tramite contratto di formazione lavoro, spesa complessiva inclusi oneri € 73.149,42</p> <p>- l'assunzione a tempo pieno e determinato, con contratto di formazione lavoro, di n. 2 agenti di Polizia Municipale, tramite CFL, spesa complessiva inclusi oneri € € 67.350,72</p> <p>Le ulteriori carenze dotazionali presso il Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione saranno coperte nel 2026</p> <p>- Sostituzione del dirigente Servizio Economia Ambiente Territorio e Forestazione in quiescenza dal marzo 2026 con conferimento di incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 ed ex art. 8 comma 1 del D.L. 13/2023.</p>
--	---

Nota 1 alla sezione 3.3.2 Programmazione Strategica delle risorse umane

Si veda:

- la Deliberazione Corte dei Conti n. 5/2022/PAR/Sezione Regionale di controllo per il Veneto: “Pertanto (...) si ritiene che l’Unione di Comuni abbia, ad oggi, a disposizione ancora i due strumenti per procedere alle assunzioni di personale:
 - da una parte può assumere autonomamente, utilizzando direttamente spazi assunzionali propri ed applicando la consueta regola del turnover al 100%, ex comma 229 della legge 208/2015, senza alcun adeguamento del limite del trattamento accessorio;
 - dall'altra può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla “nuova” normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica. In questo caso - in cui il beneficio (o, per così dire, il “bonus assunzionale”) transita dal Comune all’Unione – verranno assunte dall’Unione anche le due conseguenze (o corollari) degli spazi assunzionali aggiuntivi, ovvero: la deroga ai commi 557 e 562 (ex art. 7 co. 1 del D.M. del 17 marzo 2020) e la possibilità di adeguamento del limite del trattamento accessorio (ex art. 33, comma 2 ultimo periodo, del D.L. 34/2019).

Tale ultima interpretazione risulta, infatti, coerente con il senso sotteso all'art. 5, comma 3, dello stesso D.M. che - come già specificato - concede addirittura spazi in più ai piccoli comuni (ovvero con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti), affinché siano utilizzati per l’Unione alla quale aderiscono (ma attraverso l’istituto del “comando”).

Inoltre, diversamente opinando, ci si troverebbe di fronte a due paradossi: la possibilità, per l’Unione, di utilizzare ulteriori spazi assunzionali ceduti, per poi dover “comprimere” la spesa entro il limite previsto dal comma 562 della L. 296/2006; e lo svantaggio, per i Comuni, di aderire all’Unione, se le uniche assunzioni possibili per questa fossero nella misura del 100% della spesa dei cessati dell’anno precedente, senza poter utilizzare gli spazi dell’aderente comune virtuoso.”
- la Deliberazione Corte dei Conti n. 87/2022/SRCPIE/PAR Sezione regionale di controllo per il Piemonte: “(...) Da un simile quadro sistematico deriva in definitiva la possibilità per l’Unione di assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del 12 turnover al 100% ex art.1 comma 229 della legge n. 208/2015, sia spazi ulteriori ceduti dai Comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica. In quest’ultimo caso la capacità assunzionale transiterà dal Comune all’Unione ed opererà in deroga al rispetto dei limiti di spesa previsti dall’art. 1 commi 557 quater e 562 della legge n. 296/2006”

PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2026-2028

1. PREMESSE

1.1 Introduzione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi organizzativi e quindi dei servizi agli utenti interni ed esterni.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

1.2 Quadro normativo di riferimento

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Di seguito si riepilogano le principali disposizioni:

- il D. Lgs. 165/2001 art. 1, comma 1 lett. c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti” in senso analogo l’art. 7 comma 4 del D. Lgs. 165/2001;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- l'art. 4, comma 1, lett. b) del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che modifica il comma 7 dell’art. 54 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo “lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio (...) sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”;
- il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre, che la costruzione della Pubblica Amministrazione si fondi “sulla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale”;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati UE n. 2016/679, art. 32 che prevede un obbligo di formazione per responsabili del trattamento e della Protezione Dati, oltre che degli incaricati del trattamento;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale, di cui al D. Lgs. 82/2005, che all’art. 13 disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- il D. Lgs. 81/2008, coordinato con il D. Lgs. 106/2009, T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro che all’art. 37 impone al datore di lavoro l’obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- il D. Lgs. n. 222/2023 che amplia il novero degli obiettivi formativi annuali e pluriennali definiti nel PIAO, correlandoli anche al tema dell’accessibilità e dell’inclusione;

In ultimo, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” (cd. Direttiva Zangrillo) – finalizzata ad accompagnare gli Enti nella programmazione di proposte formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e nel perseguimento delle finalità sottese ai percorsi di aggiornamento continuo del personale. Inoltre, dal 2025, la Direttiva fissa una quota di formazione pro-capite annua non inferiore alle 40 ore.

2. LA FORMAZIONE PER IL PERSONALE DELL’UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MUGELLO

2.1 Gli attori della formazione

Le figure interessate dal presente piano sono:

- Segretario Generale e Dirigenti dei Servizi. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione attivati e la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- Docenti. L'ente può avvalersi sia di docenti esterni, esperti nelle materie oggetto della formazione, che di docenti interni all'Amministrazione, che metteranno a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

2.2 Le risorse per la formazione

Risorse finanziarie

L'Unione Montana dei Comuni del Mugello ha destinato nel triennio 2026-2027-2028 le seguenti risorse per la formazione all'interno del Bilancio di Previsione 2026/2028 approvato con Delibera di Consiglio n. 02 del 06/02/2026:

CAPITOLO	2026	2027	2027
Cap. 55 "Qualificazione personale dipendente"	13.000,00	13.000,00	13.000,00
Cap. 321 "PM - Abbonamenti e altra formazione"	3.000,00	3.000,00	3.000,00

Le spese per la formazione prevista dal D. Lgs. 81/2008 trovano invece il necessario stanziamento sul Cap. 52 "Spese sicurezza D. Lgs. 81/2008".

Tutoraggio e affiancamento da parte di personale interno esperto

Oltre all'affidamento all'esterno - ad aziende specializzate e/o a docenti esperti in materia - rivestiranno un ruolo importante anche le risorse interne, dedicate all'addestramento e all'affiancamento dei neo assunti nel processo di avviamento all'attività lavorativa e di inserimento nel contesto, in particolare nel caso di tutoraggio verso i dipendenti assunti con Contratti di Formazione e Lavoro.

Piattaforme ad accesso gratuito

- La piattaforma e-learning "Syllabus", realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con i finanziamenti dell'Unione Europea, offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, con aggiornamenti continui su tematiche attuali e argomenti in continua evoluzione.

La registrazione e adesione dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello conseguono a quanto previsto dalla Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione (rif. Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza").

- La formazione erogata dalla Scuola IFEL di Fondazione ANCI, che rappresenta uno spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale degli Enti Locali.

La Scuola IFEL offre:

- **formazione di base** per i neo-assunti e neo-immessi in ruolo
- **aggiornamento continuo** per tutti i dipendenti comunali
- **alta formazione** per dirigenti e figure apicali

Per partecipare gratuitamente ai corsi **IFEL** è sufficiente la registrazione degli utenti.

Accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

Oltre alla formazione offerta dall'Ente, i singoli lavoratori possono ricorrere (nel rispetto del CCNL) a permessi studio, aspettative per borse di studio ovvero altri strumenti che servono alla crescita professionale del dipendente al fine di acquisire specifiche conoscenze che saranno poi messe a disposizione all'interno dell'Ente.

2.3 Gli obiettivi e risultati attesi della formazione

Nello specifico le attività formative hanno l'obiettivo di:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Amministrazione;
- assicurare il supporto conoscitivo per migliorare la qualità e l'efficienza del servizio con particolare riguardo alle cosiddette competenze trasversali, tra cui rientrano anche quelle digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale e il costante adeguamento alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti e incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- incentivare comportamenti etici.

3. IL PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028

3.1 Aree tematiche

Sono individuate le seguenti tematiche:

- **Competenze di leadership e soft skill trasversali**

Capire il contesto pubblico (Consapevolezza del contesto, Comunicazione, Collaborazione, Etica)

- **Competenze tecnico-specialistiche per la transizione amministrativa e digitale**

Per quanto concerne le professionalità di area giuridico-amministrativa, i percorsi formativi confluiranno prevalentemente sull'approfondimento della normativa del settore a ciascuno assegnato, individuando al momento le seguenti specifiche macro-aree di interventi:

Affari Generali - Finanza, Contabilità e tributi - Appalti e Contratti - Gestione del personale – Sistemi informativi e digitalizzazione – Codice della Strada per la Polizia Locale.

- **Competenze relative a principi e valori della PA**

- *Inclusione e Parità di genere*

attraverso iniziative specifiche rivolte a tutto il personale. Si ricordi a tale proposito che questo Ente ha istituito il Tavolo interistituzionale per la promozione delle pari opportunità che, tra l'altro, offre un percorso di formazione e sensibilizzazione ai dipendenti.

- *Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro*

- *Formazione obbligatoria e/o specialistica in tema di anti-corruzione*
come dettagliato nel Piano Anticorruzione dell'Ente.

Si segnala infine che nel Piano della Performance 2026 – 2028 verrà inserito l'obiettivo, trasversale a tutti i Settori, della partecipazione di ogni singolo dipendente a corsi di formazione per almeno n. 40 ore annuali, come previsto della direttiva "cd. Zangrillo".

3.2 Le modalità di erogazione della formazione

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Le attività formative verranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti, quali formazione in aula, webinar o in streaming.

3.3 Monitoraggio e valutazione

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso; il grado di utilità riscontrato; il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

L'Ufficio Risorse Umane curerà la rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di partecipazione mentre gli attestati di partecipazione trasmessi vengono archiviati nel fascicolo personale che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Il presente piano verrà comunque adattato in base alle nuove necessità che dovessero emergere nel corso del triennio a seguito di nuove assunzioni, cessazioni non previste o modifiche delle norme attualmente vigenti nelle materie di competenza.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2026-2028

1. PREMESSE

1.1 Introduzione

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e non ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

1.2 Quadro normativo di riferimento

L'art. 48 del D.Lgs. N. 198/2006 prevede che vengano predisposti piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, promuovono l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del piano sono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo aggiornato alla data del 31 dicembre 2025 mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2026-2028 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

2. Fotografia personale di ruolo al 31 dicembre 2025

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER GENERE	UOMINI		DONNE	TOTALE	
Dipendenti in servizio	41		40	81	
TOTALI PER SETTORE	SEGRETARIO	AAGG	EATF	PM	TOTALE
Dipendenti in servizio	1	24	24	32	81
Uomini		8	19	14	41
Donne	1	16	5	18	40
TOTALI PER FIGURE APICALI	SEGRETARIO		DIRIGENTI	PO	TOTALE
Dipendenti in servizio	1		2	3	6

Uomini		2	3	5
Donne	1			1
TOTALI PER TEMPO LAVORO	PART TIME 50%	PART TIME < 50%	PART TIME > 50%	TOTALE
Dipendenti in servizio			4	4
Uomini			2	2
Donne			2	2

I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nell'Unione Montana dei Comuni del Mugello da parte delle donne non incontri ostacoli particolari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alla pari opportunità nel lavoro. Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, e non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile poiché, tenendo conto della collocazione del personale femminile nei diversi livelli d'inquadramento, di area e nelle posizioni gerarchiche, si rileva un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno. La forte presenza femminile conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

3. Gli obiettivi

L'Amministrazione si prefigge come obiettivi di continuare a garantire e promuovere:

- Obiettivo 1 Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- Obiettivo 2 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
- Obiettivo 4: Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 5: Conciliazione utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 6: Sicurezza e benessere sui luoghi di lavoro;
- Obiettivo 7: Dignità del personale e valorizzazione del lavoro;
- Obiettivo 8: Sviluppo carriera e professionalità;
- Obiettivo 9: Diffusione e informazione sulle pari opportunità.

OBIETTIVO N.1) RINNOVO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'Amministrazione, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere e ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, procederà al rinnovo delle nomine dei membri del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, per le pari opportunità.

Sarà avviata la procedura per l'individuazione dei membri di tale comitato, che si concluderà in corso d'anno.

Il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal d.lgs.165/2001.

Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

OBIETTIVO N.2) TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING, DISCRIMINAZIONI

L'Unione si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

OBIETTIVO N.3) GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

1. L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione salva motivata impossibilità, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere, nonché a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Unione si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o solo donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato si valorizzano attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai soli fini della nomina di organismi collegiali interni composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

OBIETTIVO N.4) PARI OPPORTUNITA' IN MATERIA DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare corsi di formazione e aggiornamento individuati nel rispetto dei vincoli finanziari; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, e sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

- 1) Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio personale.
- 2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. assenza per congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattie...) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
- 3) Coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.
- 4) Creazione e aggiornamento di una banca dati completa della formazione effettuata che consenta l'estrapolazione dei dati statistici.
- 5) Conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.
- 6) L'Unione assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

OBIETTIVO N.5) CONCILIAZIONE E UTILIZZO FORME DI FLESSIBILITA' ORARIE AL FINE DI ELIMINARE FORME DI DISAGIO

1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time e viceversa su richiesta del dipendente interessato compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.
3. Diffusione di una cultura della tutela della genitorialità specie nei primi mesi di vita del bambino e dell'handicap sensibilizzando responsabili e dipendenti sull'importanza e peculiarità degli strumenti di tutela previsti dalla normativa specifica rispetto ad altri tipi di permessi personali.

OBIETTIVO N.6) SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

1. È stato nominato il medico competente e i dipendenti sono sottoposti a sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
2. Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e all'individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi.
3. A seguito della somministrazione da parte del CUG del questionario a tutti i dipendenti sulle condizioni di lavoro presso il nostro Ente, verrà compiuta l'analisi degli esiti delle indagini. Verranno messi a sistema punti di forza e criticità rilevate, al fine di predisporre proposte che vadano nella direzione del miglioramento per il superamento delle criticità emerse.

È altresì intenzione di lavorare su un progetto di collaborazione con il Responsabile della prevenzione e protezione dell'Amministrazione per lo scambio d'informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo

OBIETTIVO N.7) DIGNITA' DELLA PERSONA E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO

1. L'amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. È prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. Per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

OBIETTIVO N. 8) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con le disponibilità di risorse finanziarie in tema d'incentivi e di progressioni economiche.

- 1) Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- 2) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- 3) Utilizzare sistemi premianti selettive secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici nonché delle progressioni economiche senza discriminazione di genere.
- 4) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione.

OBIETTIVO N. 9) DIFFUSIONE O INFORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA'

- 1) L'ente si pone l'obiettivo di sensibilizzare i/le lavoratori/lavoratrici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Viene promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora s'intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").
- 2) Il presente piano valido per il triennio 2026-2028 verrà pubblicato all'albo pretorio e sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" nell'apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
- 3) Di esso sarà data informazione al personale dipendente, con invito ai Dirigenti di dare attuazione a quanto previsto.
- 4) Particolare attenzione verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche del mobbing e delle molestie sessuali attraverso comunicazioni e approfondimenti curati dal CUG.
- 5) Promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei genitori e dipendenti con i genitori anziani e con problematiche sanitarie sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi di sensibilizzazione.
- 6) Costante aggiornamento delle cartelle relative alle informazioni sul personale relative ai vari tipi di permesso e di congedo anche per lavoratori disabili, invalidi o per lavoratori che assistono familiari con disabilità
- 7) Promuovere e valorizzare il ruolo del CUG.

4. Durata del piano e disposizioni finali

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2026-2028.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli informazioni, osservazioni suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente che potranno essere presentati al CUG in modo di poter procedere, alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso

È pubblicato su sito Internet nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Il presente Piano sarà trasmesso alla Città Metropolitana di Firenze.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulle loro motivazioni.

Sezione 4 – MONITORAGGIO

Il sistema di monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – Triennio 2026/2028

Il monitoraggio sull'attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), ai sensi dell'Art. 6, comma 3, D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, con Legge n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all'Art. 5 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del P.I.A.O., viene effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli Artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), D. Lgs. n. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni “*Valore pubblico*” e “*Performance*”;
- secondo le modalità definite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, A.N.A.C., relativamente alla sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della *performance*, di cui all'Art. 14 D. Lgs. n. 150/2009 ovvero dal Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), ai sensi dell'Art. 147 D. Lgs. n. 267/2000, relativamente alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

Tabella sistema di monitoraggio

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sezione/sottosezione	Modalità di monitoraggio	Normativa di riferimento	Cadenza/termine
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del D. U. P.	Art. 147-ter D. Lgs. n. 267/2000 (controllo strategico); Regolamento sui “ <i>Controlli interni</i> ” dell'Ente	Annuale
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di Misurazione e Valutazione della <i>performance</i> ” Relazione annuale sulla <i>performance</i>	Artt. 6 e 10, D.Lgs. n. 150/2009 Art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 150/2009	Periodico 30 giugno di ogni anno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute Relazione annuale del R.P.C.T., sulla base del modello adottato da A.N.A.C. con comunicato del Presidente Attestazione da parte degli Organismi Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in ordine all'assolvimento degli obblighi di trasparenza	P.N.A. e P.T.P.C. (ora sottosezione 2.3 “ <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> ”) dell'Ente Art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012 Art. 14, comma 4, lett. g) D.Lgs. n. 150/2009	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato di A.N.A.C. Tempistica stabilita da A.N.A.C.

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di <i>performance</i>	Art. 5, comma 2, Decreto Ministeriale n. 132 del 30/6/2022	Annuale
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di <i>performance</i> Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla <i>performance</i>	Art. 5, comma 2, Decreto Ministeriale n. 132 del 30/6/2022 Art. 14, comma 1, Legge n. 124/2015	30 giugno di ogni anno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.)	Monitoraggio da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di <i>performance</i>	Art. 5, comma 2, Decreto Ministeriale n. 132 del 30/6/2022	Annuale