

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E **ORGANIZZAZIONE TRIENNIO** **2024/2026**

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E
S.M.I.*

PIAO 2024/2026

Sezione 1 – L’Unione dei Comuni della Val di Merse	3
Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	4
2.2. Performance	5
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	14
Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura Organizzativa	15
3.2 Organizzazione del lavoro agile	17
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	18
3.4 Formazione del personale	26
3.5 Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026	27
Sezione 4 - Monitoraggio	32

Sezione 1 – L’UNIONE DEI COMUNI DELLA VAL DI MERSE

L’Unione dei Comuni della Val di Merse è Ente locale costituito, ai sensi dell’art. 32 del D. Lgs. 267/2000 e della Legge Regionale 68/2011, dai Comuni di Chiusdino, Monticiano, Murlo e Sovicille.

La popolazione legale dell’intera area della Val di Merse è quantificata, al 31/12/2022, in 15.615 abitanti, a fronte di una superficie complessiva di 509,90 km quadrati.

L’Ente ha sede legale in Radicondoli; sono tuttavia presenti sedi tecniche e amministrative distaccate relative ai vari Settori di competenza.

L’Unione dei Comuni della Val di Merse rappresenta la naturale evoluzione istituzionale della Comunità Montana Val di Merse ed esercita funzioni e servizi affidati dai Comuni associati nell’ambito territoriale coincidente con quello degli stessi Comuni.

Nel dettaglio, l’Unione esercita, per conto di tutti i Comuni partecipanti, le seguenti funzioni fondamentali: Polizia municipale e polizia amministrativa locale; Protezione civile; Paesaggistica, Statistica.

L’Unione gestisce, inoltre, altri funzioni e servizi, come appresso indicato: Strade comunali; Centrale Unica di Committenza; Controllo interno; Servizi di informazione, comunicazione e relazioni con il pubblico; Servizi informatici e della Società dell’Informazione; Vincolo idrogeologico; Pari Opportunità; Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP); Catasto dei boschi percorsi dal fuoco; Sviluppo risorse umane; Ufficio unico per il supporto giuridico alle gestioni associate attivate; Procedimenti per la concessione dei contributi per l’abbattimento delle barriere architettoniche; Centrale di committenza, gestione del patrimonio forestale regionale, anti incendio boschivo AIB.

Sezione 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Lo scopo di una pubblica amministrazione è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La creazione di Valore pubblico permea i programmi delle Amministrazioni locali che compongono l'Unione dei Comuni della Val di Merse.

L'impegno costante ha portato e porterà nel prossimo futuro ad intervenire per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una comunità coesa, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzata la bellezza che ci circonda, quale preziosa risorsa.

Le finalità dell'Ente sono incentrate prevalentemente sulla promozione, la coordinazione e lo sviluppo del tessuto sociale e territoriale dell'area, in un'ottica di progressiva integrazione tra i Comuni costituenti; un Ente come l'Unione dei Comuni può pertanto assumere un ruolo strategico imprescindibile nel rafforzamento di un'idea di insieme della Val di Merse che sia incardinata sulla sostenibilità e sulla valorizzazione delle peculiari caratteristiche dei quattro territori in modo organico, armonico e sistematico.

2.2 Performance

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo.

La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance il quale, sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Sistema di Valutazione della Performance Organizzativa e di Valutazione del Personale Dipendente, previa informativa sindacale, è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 30 del 14/10/2021.

Gli obiettivi specifici individuati nel Piano e selezionati tra gli obiettivi dell'azione amministrativa svolta dall'Ente possono essere sia obiettivi di sviluppo (obiettivi con finalità strategiche, innovative o di miglioramento) che di mantenimento (obiettivi che individuano il normale funzionamento dei servizi e in generale l'attività ordinaria degli uffici).

2.2.1 Obiettivi

SETTORE CONTABILE

Obiettivo n°

1

Area:

Settore Contabile- Risorse Umane

Nome Obiettivo	Formazione obbligatoria su tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Oggetto e finalità	Monitoraggio dello stato di aggiornamento dei dipendenti forestazione e comparto ed organizzazione di corsi per l'aggiornamento obbligatorio in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro (Formazione obbligatoria ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Preposti. Antincendio. Primo soccorso)
Tipologia	Di Area Obiettivo di mantenimento

Responsabile: Rag.Bucci Ilaria

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Bucci	Ilaria	Settore Amministrativo-Contabile	Funzionario EQ Contabile
Di Gregorio	Elena	Settore Amministrativo-Contabile	Istruttore Amministrativo-Contabile
Bartali	Lorenzo	Settore Amministrativo-Contabile	Istruttore Amministrativo-Contabile

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione
1	Nr. corsi da organizzare nel 2024 i - Fase di monitoraggio per capire lo stato di aggiornamento dei dipendenti anche in virtù delle nuove assunzioni
2	Nr. delle riunioni con il responsabile della sicurezza per il coordinamento e lottimizzazione del sistema dei corsi- Fase di programmazione della formazione
3	Nr. di dipendenti formati

Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
15/01/2024	15/02/2024	30		
31/01/2024	15/02/2024	20		
15/02/2024	31/12/2024	50		

Obiettivo n°

2

Area:

Settore Contabile

Nome Obiettivo	Sanzioni alle Legge Regionale 39/2000 - Recupero progressivo anni 2020 e 2021
Oggetto e finalità	Elaborazione, spedizione e gestione degli incassi, attraverso l'utilizzo di un nuovo software, delle ordinanze ingiunzioni, relative alle sanzioni elevate dai CCF nell'anno 2021, per la L.R. forestale nr.39/2000.
Tipologia	Di Area Di mantenimento

Responsabile: Rag.Bucci Ilaria

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Bucci	Ilaria	Settore Amministrativo-Contabile	Funzionario EQ Contabile
Bartali	Lorenzo	Settore Amministrativo-Contabile	Istruttore Amministrativo-Contabile

Riferimento DUP 2023/2025

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione
1	Nr. di sanzioni ricevute nel 2021 - Fase individuazione sanzioni non regolarmente pagate
2	Nr. di ordinanze ingiunzioni inviate relative a sanzioni 2021- Fase di inserimento, controlli anagrafiche e produzione ed invio di atti giudiziari
3	Nr. di ordinanze ingiunzioni non ricevute e rinotificate relative al 2021-Fase di acquisizione, registrazione notifiche e rinotifica tramite messo Comunale
4	Nr.sanzioni con scritti difensivi relativi all'anno 2020 per i quali si è inviata richiesta di controdeduzione ai CCF- Fase di individuazione delle sanzioni recanti scritti difensivi e richiesta controdeduzioni CCF e invio al Settore tecnico per valutazioni finali.
5	Nr. ordinanze ingiunzioni incassate

Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
01/02/2024	30/06/2024	40		
30/06/2024	30/09/2024	20		
01/09/2024	30/11/2024	10		
30/06/2024	30/09/2024	20		
30/09/2024	31/12/2024	20		

Note

La lavorazione delle ordinanze ingiunzioni relative agli scritti difensivi per verbali 2021 sarà portata a termine nel 2025

SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA E AMMINISTRATIVO

Obiettivo n°

3

Area:

Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo

Nome Obiettivo	Espletamento ed aggiudicazione gara per appalto dei servizi assicurativi dei Comuni di Chiusdino, Monticiano, Murlo e Sovicille e Unione dei Comuni della Val di Merse periodo 2024/2027
Oggetto e finalità	Predisposizione ed esecuzione delle procedure preordinate all'appalto dei servizi assicurativi dei Comuni di Chiusdino, Monticiano, Murlo e Sovicille e Unione dei Comuni della Val di Merse periodo 2024/2027
Tipologia	Di sviluppo

Responsabile: Dr.ssa Simona Sestini

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Sestini	Simona	Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo	Istruttore Direttivo Amministrativo Area Funzionari E.Q.
Barsottini	Fabio	Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo	Istruttore Amministrativo Area Istruttori

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	rilevazione fabbisogno degli Enti committenti	15/02/2024	31/03/2024		
2	espletamento procedura di gara	01/04/2024	15/09/2024		
3	verifiche preliminari all'aggiudicazione	15/09/2024	31/10/2024		

Obiettivo n°

4

Area:

Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo

Nome Obiettivo	Dotazione e fornitura DPI per personale del Settore Tecnico e del Settore PAFR dell'UCVM
Oggetto e finalità	Dotazione e fornitura DPI per personale del Settore Tecnico e del Settore PAFR dell'UCVM.
Tipologia	Area Di sviluppo

Responsabile: Dr.ssa Simona Sestini

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Sestini	Simona	Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo	Istruttore Direttivo Amministrativo Area Funzionari E.O
Barsottini	Fabio	Settore Centrale Unica di Committenza e Amministrativo	Istruttore Amministrativo Area Istruttori

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	indagine sul fabbisogno e caratteristiche tecniche della fornitura con Settore PAFR e Settore Tecnico	10/02/2024	31/03/2024		
2	indizione ed espletamento della procedura ad evidenza pubblica	01/04/2024	31/12/2024		
3	verifiche preliminari all'aggiudicazione	01/04/2024	31/12/2024		

SETTORE AMBIENTE E PAESAGGIO

Obiettivo n°

5

Area:

Settore Ambiente e Paesaggio

Nome Obiettivo	Sanzioni art. 167 D. Lgs. 42/2004 - Evasione arretrato anno 2023
Oggetto e finalità	Evasione procedimenti sospesi/non conclusi relativi ad istanze di sanatoria paesaggistica pervenute antecedentemente all'anno 2024.
Tipologia	Di Area Di mantenimento

Responsabile: Arch. Letizia Liberatoscioli

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Liberatoscioli	Letizia	Settore Ambiente e Paesaggio	Funzionario EQ

Riferimento DUP 2023/2025

Missione 09, Programma 02.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
1	Istruttoria procedimenti pervenuti antecedentemente al 2024 da completare (indicatore: num. pratiche)	01/02/2024	31/03/2024	20		
2	Acquisizione parere Soprintendenza (indicatore: num. pratiche)	01/03/2024	30/06/2024	10		
3	Quantificazione sanzione - se dovuta (indicatore: num. pratiche)	01/07/2024	30/10/2024	60		
4	Incaso sanzione - se dovuta - e conclusione procedimento (indicatore: num. pratiche)	01/10/2024	31/12/2024	10		

Obiettivo n°

6

Area:

Settore Ambiente e Paesaggio

Nome Obiettivo	Istituzione commissione intercomunale per il paesaggio
Oggetto e finalità	L'istituzione di una commissione per il paesaggio (prevista dall'art. 153 L.R. 65/2014) unica per i comuni di Sovicille, Chiusdino, Monticiano e Murlo consentirà di potenziare ulteriormente la gestione associata dei procedimenti paesaggistici migliorando la qualità del servizio offerto e garantendo una maggiore omogeneità nelle valutazioni e nei tempi procedurali
Tipologia	Di Area Obiettivo di sviluppo

Responsabile: Arch. Letizia Liberatoscioli

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Liberatoscioli	Letizia	Settore Ambiente e Paesaggio	Funzionario EQ

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 09, Programma 02.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
1	Redazione regolamento commissione intercomunale per il paesaggio	01/01/2024	31/03/2024	50		
2	Approvazione regolamento	01/04/2024	30/06/2024	10		
3	Predisposizione e approvazione avviso pubblico	01/07/2024	31/08/2024	20		
4	Nomina commissione	01/09/2024	31/12/2024	20		

SETTORE GESTIONE OPERATIVA PATRIMONIO AGRICOLO FOR.LE REG.LE

Obiettivo n°

7

Area:

Settore Gestione Operativa Patrimonio Agricolo For.le Reg

Nome Obiettivo	Rendicontazione dei interventi effettuati e delle spese sostenute alla Regione Toscana per l'ottenimento e la liquidazione delle risorse economiche relative assegnate su : a) Interventi di messa in sicurezza dell'immobile di Vallerano - Murlo e b) interventi di manutenzione alla sponda del torrente Rimaggio, presso il guado, in loc.tà Mulino d'Anqua - Radicondoli.
Oggetto e finalità	Espletamento di tutte le attività preordinate alla produzione di atti, documentazioni progettuali e di cantiere, necessari per la rendicontazione delle spese sostenute per l'esecuzione degli interventi previsti, finalizzati all'ottenimento delle liquidazioni delle somme economiche relative assegnate, da parte della Regione Toscana.
Tipologia	Di Area Di sviluppo

Responsabile: Geom. Michele Michelotti
Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Michelotti	Michele	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Direttivo Tecnico
Dei	Stefania	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Amministrativo
Periccioli	Erika	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Tecnico

Riferimento DUP 2022/2024

Missione 16, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Numero di rendicontazioni alla Regione Toscana degli interventi di manutenzione e messa in sicurezza da effettuare/Numero di rendicontazioni alla Regione Toscana di interventi di manutenzione e messa in sicurezza effettuati	01/01/2024	31/06/2024		
2	Numero di liquidazioni delle risorse da ottenere dalla Regione Toscana/Numero di liquidazioni delle risorse ottenute dalla Regione Toscana.	01/07/2024	31/12/2024		

Obiettivo n°

8

Area:

Settore Gestione Operativa Patrimonio Agricolo For.le Reg

Nome Obiettivo	Individuazione del soggetto Concessionario per la conduzione del recinto per allevamento animali di "Montemaggiore" in località "San Giovannese" - Chiusdino, Complesso forestale "La Merse".
Oggetto e finalità	Predisposizione di tutti gli atti propedeutici alla formalizzazione della Concessione amministrativa sui beni in oggetto e per le finalità gestionali previste, di cui alla L.R. 39/00 e ss.mm.ii.
Tipologia	Di Area Di sviluppo

Responsabile: Geom. Michele Michelotti
Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Michelotti	Michele	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Direttivo Tecnico
Dei	Stefania	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Amministrativo
Periccioli	Erika	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Istruttore Tecnico

Riferimento DUP

Missione 16, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Numero operazioni di stima del Lotto effettuate/Numero operazioni di stima del Lotto da effettuare	01/01/2024	31/04/2024		
2	Numero schemi di Avvisi pubblici (bandi di gara) per l'individuazione del Concessionario da predisporre/Numero Avvisi pubblici pubblicati	01/05/2024	31/10/2024		
3	Numero schemi di Disciplinare di Concessione predisposti/Numero di Disciplinare di Concessione sottoscritti	01/11/2024	31/12/2024		

SETTORE TECNICO

Obiettivo n° 9

Area: Settore Tecnico

Nome Obiettivo	Gestione attività in materia di forestazione delegate dalla Regione Toscana, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge Regionale 39/2000, e s.m.i.
Oggetto e finalità	Espletamento delle attività in materia di forestazione delegate dalla Regione Toscana, con particolare riferimento alla gestione delle autorizzazioni/dichiarazioni di cui alla LR 39/00 art. 42 comma 4
Tipologia	Di Area Di mantenimento

Responsabile: Dott. Mauro Pisaneschi

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Pisaneschi	Mauro	Settore Tecnico	Funzionario/ Elevata Qualificazione Tecnico
Pettenuzzo	Martina	Settore Tecnico	Funzionario/ Elevata Qualificazione Tecnico
Sozzi	Andrea	Settore Tecnico	Impiegato Forestale
Rosi	Luca	Settore Tecnico	Impiegato Forestale
Del Casino	Roberto	Settore Gestione Operativa P.A.F.R.	Operaio Forestale addetto alla vigilanza

Riferimento DUP 2023/2025

Missione 16, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Numero dichiarazioni ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R. 39/2000 istruite nel corso dell'anno/Numero dichiarazioni ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R. 39/2000 pervenute (al netto di quelle in corso di istruttoria nei tempi previsti per il procedimento)	01/01/2024	31/12/2024		
2	Numero richieste di autorizzazione ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R. 39/2000 istruite nel corso dell'anno/Numero richieste di autorizzazione ai sensi dell'art. 42 comma 4 della L.R. 39/2000 pervenute (al netto di quelle in corso di istruttoria nei tempi previsti per il procedimento)	01/01/2024	31/12/2024		
3	Numero sopralluoghi effettuati ai fini della verifica delle richieste di autorizzazione di cui al punto 2/Numero sopralluoghi necessari ai fini della verifica delle richieste di autorizzazione di cui al punto 2 (al netto delle pratiche in corso di istruttoria nei tempi previsti per il procedimento)	01/01/2024	31/12/2024		

Obiettivo n° 10

Area: Settore Tecnico

Nome Obiettivo	Predisposizione ed implementazione di un data base GIS per il costante monitoraggio delle superfici boscate sottoposte al taglio
Oggetto e finalità	Predisposizione ed implementazione di un data base GIS per il costante monitoraggio delle superfici boscate sottoposte annualmente al taglio nel territorio di competenza, anche al fine di garantire il rispetto delle estensioni massime previste per le tagliate dagli art. 20 - 33 - 37 del DPGR 48/R/03
Tipologia	Di Area Di sviluppo

Responsabile: Dott. Mauro Pisaneschi

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Pisaneschi	Mauro	Settore Tecnico	Funzionario/ Elevata Qualificazione Tecnico
Rosi	Luca	Settore Tecnico	Impiegato Forestale
Sozzi	Andrea	Settore Tecnico	Impiegato Forestale
Pettenuzzo	Martina	Settore Tecnico	Funzionario/ Elevata Qualificazione Tecnico

Riferimento DUP 2023/2025

Missione 16, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Numero database GIS oggetto di implementazione/Numero di database GIS da implementare	01/01/2024	31/10/2024		
2	Numero di poligoni disegnati /Numero di poligoni da disegnare in funzione delle autorizzazioni al taglio rilasciate e delle dichiarazioni di taglio presentate anno silvano 2023/24	01/01/2024	31/12/2024		

SETTORE POLIZIA LOCALE

Obiettivo n° 11

Area: Settore Polizia Municipale e SUAP

Nome Obiettivo	Affidamento di servizi sussidiari e strumentali al procedimento sanzionatorio relativo alle violazioni di leggi, regolamenti, ordinanze e altri provvedimenti amministrativi dello Stato, della Regione e degli enti locali, nell'ambito delle competenze della Polizia Municipale
Oggetto e finalità	Revisione e razionalizzazione dei costi sostenuti dall'amministrazione, anche in termini di personale, per il procedimento sanzionatorio relativo alle violazioni di leggi, regolamenti, ordinanze e altri provvedimenti amministrativi dello Stato, della Regione e degli enti locali, nell'ambito delle competenze della Polizia Municipale. Affidamento dei servizi sussidiari e strumentali
Tipologia	Di Area Di mantenimento

Responsabile: Dott. Jacopo Balucanti

Risorse Umane coinvolte			
Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Balucanti	Jacopo	Settore Polizia Municipale e SUAP	Funziionario di P.M.
Fiorini	Andrea	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Pasquinelli	Giulia	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Pasquinucci	Silvia	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Rossi	Emanuele	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Ciampini	Giacomo	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore Amministrativo

Riferimento DUP 2023/2025
Missione 03, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Analisi dei costi	01/01/2024	31/12/2024		
2	Determine di affidamento dei servizi sussidiari e strumentali adottate/Determine di affidamento dei servizi sussidiari e strumentali da adottare	01/01/2024	31/12/2024		

Obiettivo n° 12

Area: Settore Polizia Municipale e SUAP

Nome Obiettivo	Implementazione servizi di polizia stradale contrasto eccesso i velocità (art. 142 c.d.s.) e guida in stato di ebrezza (art. 186 c.d.s.)
Oggetto e finalità	Implementare i servizi di polizia stradale per il contrasto di condotte particolarmente pericolose per la circolazione stradale, come la violazione degli artt. 142 e 186 c.d.s. - saranno eseguiti complessivamente 10 posti di controllo con l'utilizzo di telelaser (o altro misuratore di velocità) e di etilometro/precursore
Tipologia	Di Area Di sviluppo

Responsabile: Dott. Jacopo Balucanti

Risorse Umane coinvolte			
Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
Balucanti	Jacopo	Settore Polizia Municipale e SUAP	Funziionario di P.M.
Fiorini	Andrea	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Pasquinelli	Giulia	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Pasquinucci	Silvia	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Rossi	Emanuele	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore di P.M.
Ciampini	Gracomo	Settore Polizia Municipale e SUAP	Istruttore Amministrativo

Riferimento DUP 2023/2025
Missione 03, Programma 01.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	Esito (grado di completamento)	Note
1	Individuazione di postazioni idonee a fermare i veicoli in sicurezza e dei tratti di strada o delle aree da sopporre a controllo.	01/01/2024	31/12/2024		
2	acquisto della segnaletica mobile necessaria al preavviso del controllo della velocità	01/01/2024	31/12/2024		
3	Posti di controllo per il controllo della velocità eseguiti / Posti di controllo per il controllo della velocità eseguiti	01/01/2024	31/12/2024		

OBIETTIVI TRASVERSALI A TUTTI I SERVIZI DELL'ENTE

Obiettivo n°	13	Area:	Settore Contabile
Nome Obiettivo	Sicurezza informatica e digitalizzazione - Software e hardware asset management		
Oggetto e finalità	Gli "asset" rappresentano l'insieme dei beni informatici in possesso dell'Ente, siano essi hardware (personal computer e periferiche di ogni tipo) che software. L'obiettivo ha lo scopo di restituire un quadro completo delle postazioni di lavoro, degli ambienti software e una visione integrale di ciò che viene quotidianamente utilizzato da tutti i dipendenti di un ente per consentire la necessaria manutenzione ed il controllo finalizzato alla sicurezza informatica.		
Tipologia	Trasversale a tutti i servizi		
	Obiettivo di sviluppo		

Responsabile: Rag. Bucci Ilaria

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
TUTTI I	DIPENDENTI	TUTTE LE AREE	TUTTI I RUOLI

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
1	Individuazione di un operatore economico per l'elaborazione di un progetto per la mappatura degli asset management	01/01/2024	15/02/2024	10		
2	Elaborazione di un progetto per la mappatura degli asset management	15/02/2024	28/02/2024	30		
3	Incontro con gli amministratori dei vari comuni per la presentazione di un progetto per la mappatura degli asset management	31/01/2024	15/02/2024	10		
4	nr. dei Comuni dell'Unione aderente al progetto	15/02/2024	30/06/2024	30		
5	nr. degli asset mappati	30/06/2024	31/12/2024	20		

Obiettivo n°	14	Area:	Segretario dell'Ente
Nome Obiettivo	Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza		
Oggetto e finalità	L'obiettivo mira ad attuare il PTCP. Il Segretario Generale, n. q. di Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Ente, è incaricato di elaborare strategie e fornire il necessario supporto ai Responsabili di Servizio per la corretta implementazione del Piano. I Responsabili saranno tenuti, ciascuno per la propria area di competenza, ad aggiornare, monitorare le sezioni dell'Amministrazione Trasparente, secondo la griglia della trasparenza allegata al PTCP. Si richiede altresì di fornire idoneo supporto al RPCT nella segnalazione e individuazioni di ulteriori possibili aree di rischio, anche con riferimento ai progetti PNRR e nella formulazione di misure di prevenzione e dei fabbisogni formativi		
Tipologia	Trasversale a tutti i servizi		
	Obiettivo di sviluppo		

Responsabile: Dott. Luigi Frallicciardi

Risorse Umane coinvolte

Cognome	Nome	Area	Ruolo (Funzione) svolta
TUTTI I	DIPENDENTI	TUTTE LE AREE	TUTTI I RUOLI

Riferimento DUP 2024/2026

Missione 01, Programma 11.

Indicatori e fasi di realizzazione

Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione	Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
1	Attuazione delle misure specifiche di trattamento previste nel piano anticorruzione individuate o rese direttamente applicabili a livello di Settore.	01/05/2024	31/12/2024			
2	Rispetto tempi conclusione procedimenti	01/01/2024	31/12/2024			
3	Relazionare al Responsabile anticorruzione, nell'ambito della attività di monitoraggio annuale, sullo stato di attuazione delle misure.	01/12/2024	31/12/2024			

Note

INDICATORI DI RISULTATO: Assenza di segnalazioni di eventi corruttivi nell'Ente; Report semestrale sul rispetto tempi procedurali da elaborare al 30.07.2024 e 31.01.2025.

Obiettivo n°	15				Area:	Segretario dell'Ente		
Nome Obiettivo	Tempestività dei pagamenti							
Oggetto e finalità	L'obiettivo assegnato trasversalmente ai settori, ha la finalità di monitorare i tempi medi di pagamento al fine di assicurare il rispetto del target di performance atteso a livello complessivo di Ente.							
Tipologia	Trasversale a tutti i servizi							
	Obiettivo di sviluppo							
Responsabile: Dott. Luigi Frallicciardi								
Risorse Umane coinvolte								
Cognome	Nome	Area			Ruolo (Funzione) svolta			
TUTTI I	DIPENDENTI	TUTTE LE AREE			TUTTI I RUOLI			
Riferimento DUP 2024/2026								
Missione 01, Programma 11.								
Indicatori e fasi di realizzazione								
Nr.	Indicatore (con percentuale di realizzazione) / Fasi di realizzazione			Inizio	Fine	peso attività in %	REALIZZAZIONE %	Note
1	N° gg medi di pagamento dell'Ente (globali) dalla data di protocollo della fattura alla data di pagamento con riferimento, anche a fatture emesse in annualità precedenti almeno uguale a quello registrato nel 2024 e comunque non superiore al termine di legge			01/02/2024	31/12/2024			
Note								
INDICATORI DI RISULTATO: indicatori trimestrali ed annuale su tempi di pagamento pubblicati in Amm. Trasparente in cui si evince il rispetto dei tempi medi di pagamento								

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, ha previsto (art. 3, comma 1, lett. c) la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” come parte integrante del “Piano tipo” ed in particolare della “Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione”. Ha inoltre stabilito che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190; costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza 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 vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;

Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;

Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Il PNA 2022, paragrafo 10.1.12, prevede che Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

L'unione dei Comuni ha meno di 50 dipendenti e nell'ambito della stessa non è stato recentemente accertato alcun fatto corruttivo, non vi sono state modifiche organizzative rilevanti e non si sono verificate ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno.

Si ritiene pertanto opportuno, in assenza totale di fatti corruttivi e di modifiche rilevanti di natura organizzativa, aggiornare – senza alcuna modifica sostanziale – con conferma, il PTPCT già adottato per il triennio 2023/2025.

Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa come ridefinita con la delibera giunta nr.45 del 29/12/2023 è la seguente:

SETTORE TECNICO

Competenze

- Programmazione e progettazione interventi relativi al patrimonio agricolo forestale regionale, con applicazione dei piani di gestione dei complessi forestali regionali ed espletamento di vendite inerenti al settore forestale.
- Realizzazione interventi relativi alla gestione del patrimonio agricolo forestale regionale (P.A.F.R.) da appaltare ad imprese e operatori economici.
- Programmazione delle attività inerenti all'allevamento degli ungulati.
- Stima valore legname tagliato dalle maestranze forestali.
- Prevenzione e repressione degli incendi boschivi (AIB).
- Forestazione e vincolo forestale.
- Interventi pubblici forestali
- Gestione associata del Vincolo idrogeologico di competenza comunale.
- Catasto dei boschi percorsi dal fuoco.
- Protezione civile.
- Gestione dell'attività vivaistica presso il vivaio provinciale "Il Campino"
- Gestione dell'attività apistica che si svolge nella "sala di smielatura" presso il vivaio.
- Valutazioni tecniche di supporto al Settore Amministrativo per le valutazioni tecniche per le ingiunzioni di pagamento delle sanzioni relative alla LR 39/00

SETTORE GESTIONE OPERATIVA PATRIMONIO AGRICOLO FORESTALE REGIONALE (di seguito PAFR)

Competenze

- Realizzazione interventi relativi alla gestione del patrimonio agricolo forestale regionale (P.A.F.R.) da effettuare in amministrazione diretta e/o da appaltare a terzi
- Gestione delle concessioni ed autorizzazioni relative all'utilizzo dei beni appartenenti al P.A.F.R..
- Alienazione dei beni immobili (terreni e fabbricati) appartenenti al patrimonio agricolo forestale regionale e beni mobili in gestione al Settore .
- Alienazione del legname tagliato dalle maestranze forestali.
- Attuazione degli interventi di manutenzione alle infrastrutture dell'allevamento dei cinghiali
- Vigilanza sulla consistenza del P.A.F.R..
- Gestione Associata Concessione contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

SETTORE CONTABILE

Competenze

- Gestione Contabile/Finanziaria.
- Gestione servizio Economato.
- Protocollo, centralino e URP
- Gestione economica e giuridica del Personale.
- Rappresentanza parte pubblica delegazione trattante.
- Gestione riscossione coattiva dei proventi di cui alla Legge Regionale n. 39/2000.
- Relazioni e contatti con il RSPP dell'Ente
- Trattamento dei dati - relazioni e contatti con il Data Protection officer (DPO) dell'Ente
- Assistenza informatica e digitalizzazione.
- Pari Opportunità.

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E SUAP

Competenze

Servizio Polizia Municipale:

- Funzioni di polizia municipale art 5 legge n. 65/1986 ed art. 14 l.r. 11/2020;
- Altre attribuzioni amministrative non rientranti nelle funzioni della Polizia Municipale: rilascio tesserini venatori (Sovicille) consegna atti depositati alla casa comunale (Sovicille), rilascio autorizzazioni artt. 20 e 21 c.d.s. (tutti i comuni), rilascio contrassegni invalidi (tutti i comuni), rilascio contrassegni circolazione strade vicinali di uso pubblico (Monticiano), adozione ordinanze modifica circolazione stradale di cui all'art. 6 e 7 c.d.s. (tutti i comuni), cura dell'istruttoria e rilascio autorizzazioni in deroga in ambito di inquinamento acustico (Monticiano).

Servizio S.U.A.P.:

- Tutti i procedimenti che abbiano ad oggetto l'esercizio di attività produttive e di prestazione di servizi, e quelli relativi alle azioni di localizzazione, realizzazione, trasformazione, ristrutturazione o riconversione, ampliamento o trasferimento, nonché cessazione o riattivazione delle suddette attività;
- Inoltre in via telematica della documentazione alle altre Amministrazioni che intervengono nel procedimento, comunque coinvolte nel procedimento, comprese quelle preposte alla tutela ambientale, paesaggistico-territoriale, del patrimonio storico e artistico, della salute e della pubblica incolumità;
- Edilizia Produttiva;
- Manifestazioni temporanee organizzate dalle associazioni presenti sul territorio

SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA E AMMINISTRATIVO

Competenze

- Appalti di lavori pubblici, servizi e forniture, riguardanti uno o più enti associati, da esperire mediante un'unica centrale di committenza secondo le modalità stabilite dalla convenzione per la gestione associata di appalti di lavori, servizi e forniture all'uopo stipulata.
- Attività di verifica
- Segreteria.
- Deliberazioni e contratti.
- Decreti Presidenziali
- Supporto giuridico alle gestioni associate.
- Statistica.
- Supporto attività in materia di amministrazione trasparente e anticorruzione

SETTORE AMBIENTE E PAESAGGIO

Competenze

- Autorizzazioni paesaggistiche ex art.146 del D.Lgs. n. 42/2004, e s.m.i..
- Accertamenti di compatibilità paesaggistica ex art. 167del D.Lgs. n. 42/2004, e s.m.i..
- Procedimenti di Valutazione di Impatto Ambientale (VIA) e di Verifica di Assoggettabilità a VIA ai sensi del D.Lgs 152/2006.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'applicazione del lavoro agile all'interno dell'Unione dei Comuni della Val di Merse, come disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 - quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente dell'Ente è stato approvato con la delibera di Giunta nr. 8 del 20/02/2023.

L'Amministrazione consente l'attivazione del lavoro agile – e, in determinate fattispecie, del lavoro da remoto - in favore dei dipendenti in servizio assegnati alle attività eseguibili in modalità “agile”.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni, e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

L'applicazione a lavoro agile del dipendente è sempre e comunque condizionata a che tale modalità non pregiudichi l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese ed avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

L'applicazione del lavoro agile si pone l'obiettivo, da un lato, di incrementare la produttività agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; dall'altro, di assicurare la regolare prestazione dei servizi ai cittadini, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Possono chiedere di avvalersi della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile esclusivamente i dipendenti assegnati alle attività effettivamente eseguibili in tale modalità.

Fermo restando il tetto massimo di dipendente autorizzati, che non potrà comunque essere superiore al 70% dei soggetti addetti alle attività eseguibili in modalità agile, ex art. 5, l'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Responsabile del Settore a cui è assegnato

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sezione, nel rispetto della normativa vigente vengono individuate, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile

A1 -COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

A.1.1 – Composizione del personale assunto a tempo *indeterminato* al 31/12/2023

Al 31/12/2023 risultano assunte nr.38 unità di personale di cui:

nr.18 unità (compresa nr.1 unità in conservazione posto) Comparto Funzioni Locali.

nr. 0,5 unità a tempo parziale al 50% a tempo determinato con CCNL Comparto Funzioni Locali

nr. 0,5 unità a tempo parziale al 50% a tempo determinato con CCNL Comparto Funzioni Locali

nr.20 unità a tempo pieno e indeterminato con CCNL addetti sistemazione idraulico forestale

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO al 31/12/2023									
CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO	SETTORE DI	POSTI	POSTI	POSTI	COMA	DI CUI TEMPO	
SISTEMA	CLASSIFICAZIONE	PROFESSIONALE	INQUADRAMENTO	IN	COPERTI	VACANTI	NDO	%	nr
CLASSIFICAZIONE	AREA			PIANTA					
				ORGANI					
				CA					
D3	Funzionari EQ	EQ -Tecnico	TECNICO	1	1	-	-		-
DI	Funzionari EQ	tecnico	TECNICO	1	1	-	-		-
D1*	Funzionari EQ	tecnico	TECNICO	0,5	0,5	-	-	50%	1,0
D1	Funzionari EQ	EQ -Tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
D3	Funzionari EQ	EQ -Amministrativo	CUC	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	CUC	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	AMMINISTRATIVO	0,5	0,5	-	-		-
D1	Funzionari EQ	EQ-Amm.vo.Polizia M.	PM	1	1	-	-		-
C1**	Istruttori	Agente PM	PM	6	5	1,0	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	SUAP	1	1	-	-		-
D1	Funzionari EQ	EQ -Amministrativo	CONTABILE	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	CONTABILE	1,5	1,5	-	-		-
D3***	Funzionari EQ	tecnico	PAESAGGISTICA	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0
				19	18	1,0	0,5		2,0
CCNL ADDETTI SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE									
5 livello	idraulico-forestale	Impiegato forestale	TECNICO	2	2	-	-		-
6 livello toscana	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER 6	TECNICO	1	1	-	-		-
6 livello toscana	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER 6	PAFR	2	2	-	-		-
5 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER	TECNICO	2	2	-	-		-
5 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER	PAFR	4	4	-	-		-
4 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC.	TECNICO	3	3	-	-		-
4 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC.	PAFR	6	6	-	-		-
				20	20	-	-		-
			TOTALE	39	38	1,0	0,5	50%	2,0

* coperto fino all'08/01/2024 con tempo determinato ex.art.110 dlgs 267/2000, prevista sostituzione con scavalco di eccedenza fino al 30/04/2024 ed in seguito selezione a tempo determinato ex.art.110 dlgs 267/2000

** nr. 1 posto vacante per conservazione del posto fino al 01/04/2024 a seguito di cessazione di nr.1 agente di polizia municipale.

*** coperto fino all'08/01/2024 con personale comandato dai Comuni facenti parte dell'Unione per un totale di 18 ore settimanali, nel 2024 è prevista la copertura con comando in entrata dal solo comune di Sovicille

A.1.2-Composizione attuale del personale a tempo indeterminato per settore al 31/12/2023

COMPOSIZIONE ATTUALE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER SETTORE									
SETTORE CONTABILE									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D1	Funzionari EQ	EQ -Amministrativo	CONTABILE	1	1	-	-		-
C1 *	Istruttori	Amministrativo	CONTABILE	1,5	1,5	-	-		-
			TOTALI	2,5	2,5	-	-	-	-
SETTORE CENTRALE UNICA DI COMMITENZA E AMMINISTRATIVO									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D3	Funzionari EQ	EQ -Amministrativo	CUC	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	CUC	1	1	-	-		-
C1 *	Istruttori	Amministrativo	AMMINISTRATIVO	0,5	0,5	-	-		-
			TOTALI	2,5	2,5	-	-	-	-
SETTORE PAESAGGISTICA									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D3	Funzionari EQ	tecnico	PAESAGGISTICA	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0
			TOTALI	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0
SETTORE PATRIMONIO AGRICOLO FORESTALE REGIONALE									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D1	Funzionari EQ	EQ -Tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	tecnico	PAFR	1	1	-	-		-
6 livello toscana	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER 6	PAFR	2	2	-	-		-
5 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER	PAFR	4	4	-	-		-
4 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC.	PAFR	6	6	-	-		-
			TOTALI	15	15	-	-	-	-
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E SUAP									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D1	Funzionari EQ	EQ-Amm.vo.Polizia M.	PM	1	1	-	-		-
C1	Istruttori	Agente PM	PM	6	5	1,0	-		-
C1	Istruttori	Amministrativo	SUAP	1	1	-	-		-
			TOTALI	8	7	1,0	-	-	-

* nr. 1 istruttore del servizio contabile con delibera nr.45 del 29/12/2023 è destinato, in attesa di nuove determinazioni, per 18 ore settimanali al supporto del settore Amministrativo

SETTORE TECNICO									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D3	Funzionari EQ	EQ -Tecnico	TECNICO	1	1	-	-		-
D1	Funzionari EQ	tecnico	TECNICO	1	1	-	-		-
D1	Funzionari EQ	tecnico	TECNICO	0,5	0,5	-	-	50%	1,0
5 livello	idraulico-forestale	Impiegato forestale	TECNICO	2	2	-	-		-
6 livello toscana	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER 6	TECNICO	1	1	-	-		-
4 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC.	TECNICO	3	3	-	-		-
5 livello	idraulico-forestale	operaio SPEC/SUPER	TECNICO	2	2	-	-		-
			TOTALI	10,5	10,5	-	-	50%	1,0
			TOTALE GENERALE	39,0	38,0	1,0	0,5	50%	2,0

A.1.3-Composizione del personale assunto a tempo determinato al 31/12/2023

SETTORE PAESAGGISTICA									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	COMANDO	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D3	Funzionari EQ	tecnico	PAESAGGISTICA	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0
			TOTALI	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0

SETTORE TECNICO									
PRECEDENTE	NUOVO SISTEMA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI INQUADRAMENTO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	ART.110	DI CUI TEMPO PARZIALE	
SISTEMA CLASSIFIC.	CLASSIFIC. AREA							%	nr
D1	Funzionari EQ	tecnico	TECNICO	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0
			TOTALI	0,5	0,5	-	0,5	50%	1,0

A 2 -Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 – annuale 2024

A.2.1 -Assunzioni e cessazioni previste nel 2024

Il contesto specifico nel quale l'Ente si trova ad operare è quello appresso descritto:

1. è stato verificato il soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs.165/2001 acquisendo le relazioni dei singoli Responsabili, conservate in atti, attraverso le quali hanno attestato l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero alla data del 01/01/2024;
2. il 19/06/2023, con delibera di giunta nr. 19 è stata ceduta, da parte dei e i Comuni di Chiusdino, Monticiano e Murlo, capacità assunzionale per complessivi €33.000,00 per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo dell'Area degli Istruttori, da incardinare nella Centrale Unica di Committenza, di seguito CUC, avvenuta l'01/12/2023;
3. il 02/10/2023 è cessata 1 unità di personale comparto, agente polizia municipale, vincitore di concorso presso altro ente, per il quale vi è il diritto alla conservazione del posto fino al 01/04/2024
4. dal 30/12/2023, autorizzata con la delibera di giunta nr.32 del 24/11/2023, vi è stata la cessazione di nr.1 unità di personale comparto dell'area funzionari ed EQ, responsabile del Settore Contabile/Amministrativo.

La cessazione ha riguardato la mobilità verso altro ente che, per il rispetto della normativa sulle facoltà assunzionali delle Unioni di Comuni (art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente) non potrà essere sostituita se non a seguito di concessione di spazi assunzionali da parte dei comuni facenti parte dell'Unione. Pertanto, in seguito a tale mobilità, con la delibera di giunta nr.45 del 29/12/2023, l'ente ha ridefinito la sua struttura organizzativa ripartendo le competenze del Settore Amministrativo al Settore CUC, destinando, per 18 ore settimanali un istruttore (ex.C) al nuovo settore;

5. il 28/12/2023 sono state assunte 2 unità di personale addetto sistemazione idraulico forestale livello 4;
6. al 31/12/2023 sono cessate, per pensionamento, 2 unità di personale addetto sistemazione idraulico forestale livello 5 super, adibite a vigilanza;
7. il 08/01/2024:
 - è cessata nr.1 unità di personale comparto, funzionario elevata qualificazione, tecnico geologo, assunto part time verticale 18 ore settimanali ex.art.110 267/2000;
 - sono cessate le unità di personale comparto, comandate per complessive 18 ore settimanali, da vari Comuni facenti parte dell'Unione per la gestione della funzione associata di paesaggistica;
8. il 31/12/2024 è prevista la cessazione per pensionamento di 1 unità di livello 6 addetto vigilanza;

Per quanto sopraesposto nel 2024 l'Unione dei Comuni della Val di Merse dovrà:

- a. trasformare nr. 2 posti di operaio specializzato di 4 livello (parametro 116) in nr. 2 posti di operaio livello 5 super (parametro 123) CCNL "addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale";
- b. espletare una procedura di selezione interna per il personale CCNL "addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale", per il passaggio di nr.2 unità di livello 4 a livello 5;
- c. espletare una procedura di selezione interna per il personale CCNL "addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale", per adibire nr.2 unità di livello 5 operaio a nr.2 unità di livello 5 addetto vigilanza;
- d. incrementare, relativamente al Settore Ambiente e Paesaggio, le ore in comando, per nr.1 unità area Funzionari EQ (ex D), da 6 a 18 settimanali dal Comune di Sovicille.
- e. Attivare una procedura per scavalco di eccedenza per nr.1 unità, per 8 ore settimanali fino al 30/04/2024, da adibire a tecnico con la qualifica di geologo inquadrato nell'area funzionari ed elevata qualificazione del settore tecnico;
- f. Attivare, dal 01/05/2024, una selezione ex. Art.110 267/2000 a tempo determinato, per un tecnico con la qualifica di geologo da inquadrare nell'area funzionari ed elevata qualificazione, part time verticale a 18 ore settimanali, per il Servizio Tecnico.
- g. Coprire nr. 1 unità di personale comparto profilo Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori in sostituzione di nr.1 unità dimissionaria con conservazione del posto fino al 01/04/2024;

A.2.2 -Assunzioni e cessazioni previste nel 2025

Nessuna assunzione e/o cessazione prevista.

A.2.3-Assunzioni e cessazioni previste nel 2026

Nessuna assunzione e/o cessazione prevista.

A.2.4-Mobilità interna nel 2024

Nessuna mobilità prevista.

A.2.5 - Mobilità interna nel 2025

Nessuna mobilità prevista.

A.2.6 - Mobilità interna nel 2026

Nessuna mobilità prevista.

B – Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B 1- Normativa

La disciplina della facoltà assunzionale prevista dall'art. 33 del d.l. 34/2019 (convertito in legge 58/2019) e dal successivo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020 non si applica alle Unioni di comuni.

Come confermato dalla deliberazione n. 4/2021/QMIG della Sezione delle Autonomie, le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni risultano disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

Per le Unioni si aggiunge la possibilità di ottenere in cessione le capacità assunzionali dei singoli comuni associati, prevista dall'art. 32, comma 5, ultimo periodo, del TUEL, secondo cui "i comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte".

Pertanto le Unioni di comuni possono assumere direttamente utilizzando sia spazi assunzionali propri, applicando la consueta regola del turnover al 100%, sia spazi ulteriori ceduti dai comuni virtuosi aumentando concretamente la propria dotazione organica ed 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.

Per il personale forestale, assunto con un CCNL privatistico, dove le regole del CCNL comparto funzioni locali non sono previste, si applica comunque, anche per essi, la regola del turnover.

B 2- Calcolo facoltà assunzionali – Tetto di spesa generale anno 2008

COMPARTO CALCOLO TETTO SPESA DOTAZIONE ORGANICA 2008 (art. 1, c. 562, Legge 296/2006, e s.m.i.)										
SEZIONE BILANCIO	1.01.02.01	1.01.03.01	1.04.02.01	1.04.06.01	1.06.01.01				TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
Spese per retribuzioni e contributi	104.429,96	111.716,85	57.780,57	202.801,81	77.337,33	0,00	0,00	0,00	554.066,52	
SEZIONE BILANCIO	1.01.02.07	1.01.03.07	1.04.02.07	1.04.06.07	1.06.01.07					
I.R.A.P.	7.546,36	9.206,69	4.133,73	13.207,34	6.950,25	0,00	0,00	0,00	41.044,37	
	Rimborso oneri comando Comune di Grosseto (A. Gaggioli)	Spese per la formazione del personale (50%)	Spese per servizio mensa	Spese per missioni (50%)						TOTALE
Spese per retribuzioni e contributi	8.000,00	5.730,00	2.144,96	208,01	0,00	0,00	0,00	0,00	16.082,97	611.193,86
IDRAULICO FORESTALE CALCOLO TETTO SPESA DOTAZIONE ORGANICA 2008 (art. 1, c. 562, Legge 296/2006, e s.m.i.)										
	Cap. 4801	Cap. 100100	Cap. 101002	Cap. 122005	Cap. 161001	Cap. 161005	Cap. 162005	Cap. 162100	TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
Spese per retribuzioni e contributi	24.000,00	31.827,59	1.821,40	81.146,58	6.028,35	26.697,00	264.800,00	39.198,00	475.518,92	
	Cap. 4705			Cap. 122007			Cap. 170002		TOTALE	
I.R.A.P.	1.800,00			6.000,00			29.901,72		37.701,72	
	Oneri inerenti il servizio mensa	Anticipazioni per malattie							TOTALE	
	1.000,00	8.244,99							9.244,99	522.465,63
TOTALE COMPLESSIVO LIMITE SPESA PERSONALE INDETERMINATO 2008										1.133.659,49
LAVORO FLESSIBILE (TD)- TETTO SPESA DOTAZIONE ORGANICA 2009 (ex art. 28, comma 9, del decreto-legge 78/2010, come convertito dalla Legge 122/2010, e s.m.i.)										
SEZIONE BILANCIO									TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
PERSONALE POLIZIA	6.900,32								6.900,32	
PERSONALE BONIFICA	79.374,65					0,00	0,00	0,00	79.374,65	86.274,97
TOTALE COMPLESSIVO LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE 2009										86.274,97

B 3- Calcolo facoltà assunzionali –Costo del personale previsionale rilevante ai fini del rispetto dei limiti di spesa indicati in B2

Anno	PREVISIONE TIT 1 MAC.1	PREVISIONE TIT 1 MAC.2	TOTALE	SOMME NON SOGGETTE A LIMITE	SPESA RILEVANTE PER IL LIMITE 2008	TETTO DI SPESA	MARGINE	Comando entrata Paesaggistica	TETTO DI SPESA	MARGINE
2024	1.857.090,00	126.630,00	1.983.720,00	- 992.251,56	991.468,44	1.133.659,49	142.191,05	20.000,00	86.274,97	66.274,97
2025	1.877.730,00	126.630,00	2.004.360,00	- 992.251,56	1.012.108,44	1.133.659,49	121.551,05	20.000,00	86.274,97	66.274,97
2026	1.877.530,00	126.630,00	2.004.160,00	- 992.251,56	1.011.908,44	1.133.659,49	121.751,05	20.000,00	86.274,97	66.274,97

B4-Calcolo facoltà assunzionali - Meccanismo del tourn over

Addetti comparto funzioni locali

ANNO DI CESSAZIONE	LIVELLO INQUADRAMENTO	MOTIVO CESSAZIONE	QUANTITA'	TABELLARE ANNO CESSAZIONE	ANNO SOSTITUZIONE	TABELLARE ANNO SOSTITUZIONE	DIFFERENZA SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI
2015	B1	pensione	1	18.681,77	2018	11.904,05	6.777,72
2016	B1	pensione	1	18.681,77	2019	13.687,56	4.994,21
2016	C	pensione	1	21.075,33	2019	21.881,33	-806,00
2016	D1	pensione	1	22.930,60	2019	21.881,33	1.049,27
2018	D1	pensione	1	22.930,60	2020	21.881,33	1.049,27
2018	D1	pensione	1	22.930,60	2020	21.881,33	1.049,27
2019	C	pensione	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2020	C	pensione	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2020	C	pensione	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2020	C	dimissioni	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2020	C	pensione	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2020	C	dimissioni	1	21.881,33	2022	21.881,33	0,00
2021	C	pensione	1	21.881,33	2022	23.808,10	-1.926,77
2023	C	pensione	1	23.175,61	2023	23.175,61	0,00
2023	C	CONCESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI	1	23.175,61	2023	23.175,61	0,00
2024		dimissioni 01/04/2024		23.175,61	2024	23.175,61	0,00
TOTALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI						337.739,84	12.186,97

Addetti sistemazione idraulico-forestale

PERIODO DI RILEVAZIONE	LIVELLO INQUADRAMENTO	CCNL ADDETTI SISTEMAZIONE IDRAULICO FORESTALE	ASSUNTI	PERIODO DI RILEVAZIONE	ASSUNTI
31/12/2015	vari livelli	operai	29	31/12/2023	20

B5-Calcolo facoltà assunzionali – consumo di spazi assunzionali

Con le assunzioni previste al paragrafo A.2.1 non è prevista la consumazione di spazi assunzionali come sopra individuati.

Calcolo facoltà assunzionali per la progressione verticale in disciplina transitoria (art.13 CCNL 16/11/2022 e orientamento applicativo ARAN CFL207):

Importo Tabella 12 Conto annuale del personale 2018	910.694,00
a detrarre:	
-spesa personale forestale	- 506.302,00
-arretrati anni precedenti	- 97.882,00
Totale Tabella 12 da computare nel monte salari 2018	306.510,00
Importo Tabella 13 Conto annuale del personale 2018	166.314,00
a detrarre:	
-spesa personale forestale	- 61.949,00
Totale Tabella 13 da computare nel monte salari 2018	104.365,00
Totale Tabella 14 retribuzioni personale tempo determinato	18.080,00
TOTALE DEL MONTE SALARI 2018	428.955,00
Lo spazio per progressione verticale in deroga è pari allo 0,55% del monte salari 2018	2.359,25
Budget necessario per una progressione verticale dall'area istruttori (ex.C) all'area funzionari EQ	1.978,42
Differenza	380,83

C – Lavoro flessibile

Il limite di spesa per assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010 è calcolato al punto B2 e B3.

In tale limite rientra il comando a tempo determinato part time di nr.1 unità comparto area funzionari EQ per il settore Paesaggistica per nr.18 ore settimanali come evidenziato al punto B3.

L'assunzione a tempo determinato part time ex.art.110 dlgs267/2000 di nr. 1 unità comparto area funzionari EQ, destinata al settore Tecnico per nr.18 ore settimanali è esclusa dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.

La presente programmazione triennale è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Si è proceduto all'acquisizione della positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

Questo ente risulta rispettoso delle ulteriori condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente alle assunzioni di personale e precisamente:

- il Piano delle azioni positive PAP per l'anno 2024, è inserito nel presente PIAO;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, c. 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2022;
- ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026 con deliberazione di consiglio comunale n. 24 del 27/12/2023 ed è stato disposto l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

Il presente programma è stato oggetto di informazione alle OO.SS., come previsto dal CCNL funzioni locali del 16/11/2022.

Si provvederà alla comunicazione dei contenuti del presente PTFP alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite applicativo SICO, entro 30 giorni dall'adozione ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30/03/2001 n. 165);

3.4 Formazione del personale

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione qualificanti il Piano della Formazione 2023-2026:

- **Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro:** Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati.
- **Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza:** Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno e ricorrendo a professionisti esterni.
- **Attività formative di complessità media ed alta formazione:** i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. Sono programmati focus di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti

3.5 Piano annuale delle azioni positive 2024

Questo Piano annuale di Azioni Positive, che si riferisce all'anno 2024, è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente Piano è adottato in accordo:

- con gli Uffici interessati dall'attuazione delle azioni ivi previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo con nostro protocollo n. 1578 del 30/01/2024.

Situazione del personale:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ASSUNTO AL 31/12/2023

DIPENDENTI N. 38 (*)
 DONNE N: 10,5
 UOMINI N. 27,5

Segretario Comunale	Donna	Uomo
Luigi Frallicciardi		x

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tecnico	2	8,5	10,5
PAFR	2	13	15
CUC	1	1	2
Amministrativo	0,5	0	0,5
Polizia Municipale	3	3	6
SUAP	0	1	1
Contabile	1,5	1	2,5
Paesaggistica	0,5	0	0,5
TOTALE	10,5	27,5	38

**(poiché 2 unità di personale sono assunte a tempo parziale al 50%, nella somma complessiva risultano come 1 sola unità – Il Segretario generale non è conteggiato come dipendente stante il divieto di cui all'art. 32, comma 5 ter, introdotto dall'articolo 1, comma 105, lettera c., legge n. 56 del 2014 che stabilisce: -"il presidente dell'unione di comuni si avvale del segretario di un comune facente parte dell'unione, senza che ciò comporti l'erogazione di ulteriori indennità e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica)*

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Comparto Funzioni Locali

Dipendenti	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
Donne	0	0	6	3,5	0
Uomini	0	0	5	3,5	0
Totale	0	0	11	7	0

Addetti sistemazione idraulico-forestale

Dipendenti	4° livello	5° livello	5° livello super	5° livello impiegati
Donne	1	0	0	0
Uomini	8	6	3	2
Totale	9	6	3	2

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
OPERATORI										
OPERATORI ESPERTI										
ISTRUTTORI	1	3	1			2	1	1	2	
FUNZIONARI e E.Q.		0,5	1	2			1	0,5	2	
DIRIGENTI										
4° livello	2	2	2	1	1				1	
5° livello				5	1					
5° livello super					3					
5° livello impiegati			1	1						
Totale	3	5,5	5	9	5	2	2	1,5	5	0

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	3	5	5	9	5	2	2	1	5	0
Part time 50%	0	0,5	0	0	0	0	0	0,5	0	0
Totale	3	5,5	5	9	5	2	2	1,5	5	0

TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE
	retribuzione media lorda annuale omnicomprensiva	
ISTRUTTORI	23.282,58	23.853,75
FUNZIONARI e E.Q.	29.396,81	30.061,34
4° livello	21.211,96	21.211,96
5° livello super	26.473,51	0
6° livello	29.644,58	0
5° livello impiegati	27.198,50	0
Media complessiva	26.201,32	25.042,35

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

	OBIETTIVO	N. AZIONI
1	Conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare	3
2	Benessere organizzativo	1
3	Formazione	1

OBIETTIVO NR 1

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso
				Entro l'anno
1	Attuazione del Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio del personale dipendente del comparto funzioni locali approvato con Delibera di Giunta n. 43 del 27/12/2023	Tutti i dipendenti del comparto	Numero di dipendenti che fruiscono della flessibilità	Diffusione della piena consapevolezza della possibilità di fruire di forme di orario flessibili in ingresso e in uscita
	Attuazione del Regolamento per l'applicazione del lavoro agile e del lavoro da remoto approvato con Delibera di Giunta n.8 del 20/02/2023	Tutti i dipendenti in particolare i dipendenti che si trovano in particolari situazioni familiari	Numero di richieste accolte rispetto a quelle presentate	Diffusione di forme di lavoro agile e da remoto. Almeno l'80% delle richieste accolte
	Individuazione di percorsi specifici di rientro dalla maternità/paternità	Dipendenti che hanno fruito della maternità/paternità	Numero di percorsi attivati	Questionario per il benessere della lavoratrice madre/padre che concilia le esigenze della maternità/paternità con quelle lavorative

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso
				Entro l'anno
2	<p>Individuazione di problematiche relative al benessere organizzativo ed individuale dei dipendenti mediante la somministrazione dei questionari atti a verificare il benessere organizzativo corrente e a raccogliere informazioni e suggerimenti per migliorare l'ambiente lavorativo e il rapporto tra colleghi e con i Responsabili</p>	Dipendenti	Numero di questionari somministrati e compilati	<p>Favorire e incrementare la collaborazione tra i vari Settori e i singoli dipendenti al fine di raggiungere la massima partecipazione di tutti, Amministratori – Responsabili – Dipendenti al corretto funzionamento dell'Ente, e a abolire eventuali disuguaglianze tra dipendenti che potrebbero portare alcuni di essi a sentirsi inadeguati o "sfruttati" creando quindi un ambiente dannoso per il benessere di tutti</p>

Ob.	Azione	Soggetti destinatari	Indicatore	Risultato atteso
				Entro l'anno
3	<p>Sostenere le pari opportunità in materia di formazione, di riqualificazione e di specializzazione professionale anche in modalità e-learning.</p> <p>Programmare la formazione in maniera che sia data anche l'occasione di seguire i corsi individuali, rendendoli frequentabili a tutti anche a chi ha impegni di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare</p>	Dipendenti	<p>Corsi di formazione somministrati</p> <p>e</p> <p>Numero di dipendenti partecipanti rispetto al totale</p>	<p>Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati.</p> <p>Permettere a tutti i dipendenti, attraverso la stessa formazione, uguali possibilità di carriera e di conoscenza.</p>

Sezione 4 – MONITORAGGIO

Nel corso dell'anno 2024 verrà garantita l'attuazione delle azioni permanenti previste nel suddetto piano.³²

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- *Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198)*
- *Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*
- *Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” (Piano di azioni positive)*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)*
- *Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (cd. “Collegato Lavoro”) (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)*
- *Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)*
- *Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)*
- *Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*
- *Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)*
- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*
- *Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*
- *Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*