

Comune di Monsummano Terme



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Sommario

Premessa.....	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Valore Pubblico	6
2.2 Performance	9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	9
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
3.1 Struttura Organizzativa	10
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	12
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026.....	12
3.4. Formazione del personale	17
3.5. Piano delle azioni positive	18
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	20

Allegati:

- Allegato Sezione 2.2 _Piano della Performance
- Allegato Sezione 2.3 _Piano Anticorruzione e Trasparenza
- Allegato Sezione 3.2 _Organizzazione del Lavoro Agile
- Allegato Sezione 3.5 _Piano Azioni positive 2024-2026

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nasce con l'obiettivo di realizzare una concreta semplificazione della burocrazia e di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e permette di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- orientare il cambiamento al valore pubblico;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni, a loro volta articolate in sottosezioni:

- Sezione 1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
- Sezione 3 Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4 Monitoraggio

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il presente documento PIAO 2023-2025 è redatto nella sua prima stesura "a regime" ed è il frutto di un percorso evolutivo e di integrazione che ha coinvolto tutti i settori dell'Amministrazione.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. e funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione -PNA- e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle

altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, c. 4, del DL 9/6/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6/8/2021, n. 113 e dell’art. 7 c. 1, del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro la scadenza del 31 gennaio di ogni anno ed aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell’art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Monsummano Terme

Indirizzo: Piazza IV novembre 75 H

Codice fiscale: 81004760476 Partita IVA:00363790478

Sindaco: Avv. Simona De Caro

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023 (compreso il personale in servizio a tempo determinato): 80

Numero abitanti al 31 dicembre 2023: 20.948

Telefono 05729590

Sito Istituzionale: <https://www.comune.monsummano-terme.pt.it>

PEC: comune.monsummano@postacert.toscana.it

I principali stakeholder del Comune

Il Comune di Monsummano Terme gestisce le relazioni con diversi stakeholder, sia interni, ia esterni all'Ente stesso:

- Soggetti interni all'Ente: personale dipendente e collaboratori, comitati, organismi di vigilanza/valutazione, ecc.;
- Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, unioni, province, regioni, ecc.), agenziefunzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- Gruppi organizzati: gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale) e aziende.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Il Valore Pubblico è definito come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio” (Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

In generale può essere definito come l'incremento del benessere generato per la comunità di riferimento, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.). Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è dunque generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

L'amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte.

Nella prospettiva del risk management (corruttivo) anche la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Per il raggiungimento di queste finalità istituzionali, l'Ente provvede a definire nei documenti di programmazione gli obiettivi strategici e operativi da perseguire.

L'articolo 3 comma 2 del DPR 81 del 24 giugno 2022 prevede che, per gli enti locali, la sottosezione 2.1 sul valore pubblico faccia riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi specifici in modo coerente con gli indirizzi derivanti dalle Linee di Mandato e dal DUP.

Obiettivi di valore pubblico

L'aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 del Comune di Monsummano Terme è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 21/12/2023 ed è consultabile nella Sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti generali/ Documenti di programmazione strategico gestionale.

Con riferimento a questo ambito si evidenziano i numerosi interventi finanziati da risorse PNRR afferenti digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA tesi a implementare servizi digitali sicuri e aggiornati e migliorare l'esperienza dei cittadini, miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici pubblici, abbattimento delle barriere architettoniche, investimenti in progetti di rigenerazione urbana volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale.

In materia di accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni il Comune persegue lo scopo di garantire l'accessibilità e la fruibilità degli spazi pubblici a chiunque, comprese le persone

definite “utenza debole”, e favorire in tal modo l’integrazione sociale, la sicurezza, la qualità della vita e la mobilità di tutti i cittadini. Il Comune di Monsummano Terme si è dotato del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) al fine di definire nuove linee di approccio al tema “barriere architettoniche” approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 28/9/2018 “Piano per l’eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) -Aggiornamento del quadro conoscitivo del Regolamento urbanistico ai sensi dell’art. 21 della L.R. n. 65/2014”.

In ambito digitale, “per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari”. Gli obiettivi di accessibilità si collocano nell’ambito delle misure che favoriscono la trasparenza degli enti pubblici e rappresentano il modo in cui l’Amministrazione si occupa di rendere pervasiva la propria accessibilità nel seguente modo:

ottimizzare la capacità dei propri sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche;

erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, relativamente sia ai prodotti hardware che software, compresi i siti web, di ogni pubblica amministrazione:
- o per coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari;
- o per chi, per ragioni legate allo stato di salute o all’età (ultrasessantacinquenni), a mezzi tecnologici particolarmente obsoleti o a una scarsa competenza informatica, potrebbe avere problemi nel reperire informazioni e averne rapido, immediato e semplice accesso.

Le linee strategiche per la generazione di VALORE PUBBLICO vengono riepilogate sinteticamente nello schema che segue, mentre le schede di dettaglio riepilogative degli ambiti strategici suddivisi per missioni di bilancio e con la misurazione del grado di realizzazione suddiviso per annualità sono rinvenibili all’interno del Piano della Performance triennale 2024-2026 allegato parte integrante alla Sezione 2.2. Si riporta a seguire la griglia di valutazione del Valore Pubblico Generato.

Linea Mandato	Obiettivi Strategici	Indicatori di Valore Pubblico	Formula	Base line
3-POLITICHE AMBIENTALI	Proseguire le azioni verso “rifiuti free” ed il risparmio energetico	Mantenere la percentuale di raccolta differenziata	% raccolta differenziata a fine anno sul totale della raccolta	
5-SCUOLA E EDILIZIA SCOLASTICA	Ammodernamento del sistema scolastico esistente ricercando finanziamenti e potenziamento dei servizi	Incremento del Risparmio Energetico negli edifici pubblici	% di diminuzione complessiva di Energia elettrica (somma dei totali consumo) rispetto all'anno precedente	
7-SPORT E EDILIZIA SPORTIVA	Attenzione verso l'edilizia sportiva per la realizzazione e manutenzione di impianti e favorire le attività sportive	Incremento della fruibilità delle strutture sportive	Numero di Strutture sportive fruibili rispetto a quelle disponibili	
9-LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA	Proseguire la manutenzione delle strutture pubbliche e del territorio tesi al miglioramento del decoro urbano	Migliorare il grado di raggiungimento di un Comune “Barrier Free”	% di eliminazione delle barriere rispetto a quelle censite dal PEBA	
10-STRUTTURA AMMINISTRATIVA	Perseguire la massima efficienza e semplificazione nei rapporti tra amministrazione e il cittadino	Incremento dei servizi accessibili da parte dei cittadini	n° di servizi accessibili su totale dei servizi digitalizzabili ed accessibili	

Valutazione di Valore Pubblico Generato	Livello	Punteggio
Inferiore alle aspettative dell'Amministrazione	Basso	Da 0% a 20%
	Moderato	Da 20% a 40%
In linea con le aspettative dell'Amministrazione	Adeguito	Da 40% a 60%
Superiore alle aspettative dell'Amministrazione	Buono	Da 60% a 80%
	Ottimo	Da 80% a 100%

2.2 Performance

Il Piano della Performance, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali, è un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance è il documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dalle Linee Programmatiche e dal Documento Unico di Programmazione 2024/2026 aggiornato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 13/8/2023) attraverso l'individuazione coerente di obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti e orientati al raggiungimento delle Linee Programmatiche stesse.

Il Piano Triennale della Performance 2024/2026 ed il Piano annuale 2024 sono riportati in **"Allegato Sezione 2.2_Piano della Performance"** e costituiscono parte integrante e sostanziale del PIAO.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2024 – 2026 è riportato e **"Allegato Sezione 2.3_Piano Anticorruzione"** e ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Con riferimento al Codice di Comportamento si procederà all'adeguamento del proprio codice aziendale tenendo conto delle modifiche introdotte dal DPR n. 81 del 13/6/2023.

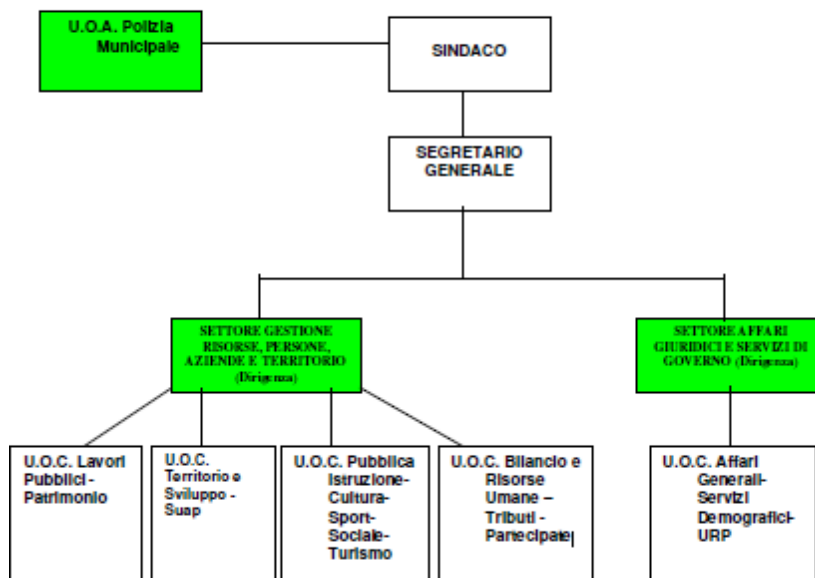
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Livelli di responsabilità organizzativa

L'Ente è organizzato secondo due livelli di responsabilità: posizioni dirigenziali e posizioni organizzative/incarichi elevata qualificazione.

MACROSTRUTTURA COMUNE DI MONSUMMANO TERME



Tutte le posizioni di responsabilità sono valutate secondo un sistema di valutazione della posizione che definisce le modalità per la graduazione delle stesse considerando elementi di complessità organizzativa e di responsabilità puntualmente definiti.

Sulla base di tale pesatura viene definita la retribuzione di posizione.

La struttura organizzativa del comune di Monsummano Terme prevede due posizioni dirigenziali una coperta con incarico dirigenziale ex art. 110 c. 1 del TUEL ed una assegnata al Segretario Generale.

Le Posizioni Organizzative svolgono funzioni di direzione delle U.O.C. della Macrostruttura e dell'U.O.A. Polizia Municipale posta in staff al Sindaco.

Sistema dei Profili Professionali

Il personale è classificato tenendo conto delle Aree di Inquadramento e dei Profili Professionali di cui al nuovo CCNL 2019/2021.

Si riporta a seguire la D.O. al 31/12/2023 rappresentata dal personale in servizio cui si aggiungono le assunzioni a T.D. di un Dirigente ex art. 110, di un Funzionario ex art. 90 D.Lgs. 267/2000, dello scavalco di eccedenza (TD 12 h settimanali per un anno) e del Segretario Generale cui risulta attribuita la dirigenza del Settore Affari giuridici e Servizi di Governo.

La tabella fotografa la consistenza di personale al 31/12/2023, specificando la dotazione profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa, che fornisce un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

D.O. Al 31/12/2023

SETTORE/U.O.A.	U.O.C.	AREE DI INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021 del 16/11/2022			
		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari/EQ	TOTALE
U.O.A. Polizia Municipale		1	9	1	11
Settore gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio	Lavori Pubblici-Patrimonio	15	2	2	19
	Territorio e sviluppo-SUAP	0	6	2	8
	Pubblica Istruzione-Cultura-Sport-Sociale-Turismo	5	3	5	13
	Bilancio Risorse Umane, Tributi, Partecipate	3	5	4	12
Settore affari Giuridici e servizi di governo	Affari Generali-Servizi demografici-URP	3	10	2	15
		27	35	16	78

Si riporta a seguire la D.O. Aggiornata al 1/3/2024 comprensiva della realizzazione delle assunzioni programmate nel 2023:

D.O. Al 1/3/2024 (comprensiva delle assunzioni realizzate a gennaio 2024 riferite alla programmazione 2023 ed al netto della cessazione di un operatore esperto intervenuta a febbraio 2024)

SETTORE/U.O.A.	U.O.C.	AREE DI INQUADRAMENTO CCNL 2019/2021 del 16/11/2022			
		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari/EQ	TOTALE
U.O.A. Polizia Municipale		1	9	1	11
Settore gestione Risorse, Persone, Aziende e Territorio	Lavori Pubblici-Patrimonio	15	3	2	20
	Territorio e sviluppo-SUAP	0	6	2	8
	Pubblica Istruzione-Cultura-Sport-Sociale-Turismo	5	4	5	14
	Bilancio Risorse Umane, Tributi, Partecipate	2	8	4	14
Settore affari Giuridici e servizi di governo	Affari Generali-Servizi demografici-URP	3	12	2	17
		26	42	16	84

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

L'Amministrazione utilizza la modalità lavorativa a distanza (lavoro agile e da remoto) riportato in "**Allegato Sezione 3.2_Organizzazione del Lavoro Agile**" quale sua parte integrante e sostanziale.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026

Questa sezione è dedicata alla programmazione delle assunzioni di personale per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle capacità assunzionali del comune nell'ambito del quadro normativo di riferimento come delineata all'interno della nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 e delle risorse finanziarie stanziata all'interno del Bilancio di Previsione triennale 2024-2026 tali da garantire il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1. c. 557 della legge n. 296/2006 (media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013) e dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 con riferimento ai dati di Rendiconto 2022.

La completa realizzazione di quanto programmato con il DUP 2024/2026 potrà concretizzarsi nel triennio solo in presenza delle relative capacità assunzionali e di Bilancio.

A seguito di approvazione del Rendiconto di gestione 2023 le capacità assunzionali potranno subire modifiche e la programmazione sarà sottoposta a revisione.

Si premette che non emergono situazioni di personale in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. come si evince dalle specifiche dichiarazioni di dirigente/responsabili di settore/unità operativa e che non sono presenti situazioni di sovrannumero.

Si riporta a seguire la programmazione delle assunzioni:

Anno 2024

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

- **n. 1 assunzione nel profilo di Specialista di polizia locale** a supporto della Polizia Municipale **Modalità di copertura del posto: Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n.165/2001/Graduatoria concorsuale pubblica di altre P.A.**

- **n. 2 assunzioni nel profilo di Specialista Tecnico** in sostituzione delle cessazioni intervenute nel 2023 da attivare all'epirire del periodo di conservazione del posto **Modalità di copertura del posto: Mobilità esterna /Graduatoria concorsuale pubblica di altre P.A.**

Con riferimento agli indirizzi per ulteriori assunzioni di personale come riportate nel DUP 2024/2026 la programmazione potrà essere aggiornata a seguito di adozione di variazioni del Bilancio di Previsione 2024/2026 e nel rispetto dei limiti assunzionali e di spesa da verificare all'atto dell'attivazione da rivedere a seguito di approvazione del Rendiconto di gestione 2023.

Si precisa che è stato esteso il comando di un dipendente con il profilo di Istruttore Tecnico con possibile passaggio per mobilità ad altra Amministrazione nell'anno 2024.

Non sono previste assunzioni a tempo determinato ulteriori rispetto a quelle in essere.

Si riporta a seguire la tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2024/2026:

Piano occupazionale 2024 (COSTO ANNUO A REGIME DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE CCNL 2019/2021 con anticipazione vacanza contrattuale)

Area	N.	Profilo	Settore Assegnazioni	Modalità copertura	Piano Occupazionale 2024		Previsioni 2025/2026
					2024	Costo programmazione 2024 no IRAP a regime	
Funzionari /EQ	1	Specialista di Polizia Locale	U.O.A. Polizia Municipale	Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n.165/2001/Graduatoria concorso pubblico di altra PA	1	35.896,48	0
Funzionari /EQ	1	Specialista Tecnico	U.O.C. Lavori Pubblici/Patrimonio	Graduatoria concorso Pubblico di Altra P.A. / Mobilità esterna. Previo esperimento verifiche ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001	1	34.223,98	0
Funzionari /EQ	1	Specialista Tecnico	U.O.C. Territorio e Sviluppo/Suap	Graduatoria concorso Pubblico di Altra P.A./Mobilità esterna. Previo esperimento verifiche ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001	1	34.223,98	0
TOTALI	3				3	104.344,44	0

La spesa di personale a Bilancio di Previsione 2024/2026, che tiene conto della D.O. al 1/3/2024 al netto dell'ulteriore cessazione prevista a giugno 2024 di uno Specialista di Polizia Locale e della programmazione dei fabbisogni soprariportata garantisce il rispetto dei limiti di spesa ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 (Spesa personale media triennio 2011/2013 Euro

3.767.960,50 Spesa di personale Anno 2024 Euro 2.889.199,32 - Anno 2025 Euro 2.856.112,89 - Anno 2026 euro 2.856.112,89) ed ex art. 33 del DL n. 34/2019 (Spesa massima personale calcolata con riferimento ai dati di rendiconto 2022 euro 3.885.068,79 Spesa a BP Anno 2024 Euro 3.594.879,41 - Anno 2025 Euro 3.605.565,75 - Anno 2026 Euro 3.630.327,81).

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale eccedenze di personale	Art. 33 D.Lvo. n. 165/2001	SI
Adozione Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità	Art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006 e art. 6 c.6 D.Lvo 165/2001	SI
Adozione del Piano della Performance	Art. 10 D.Lgs. 150/2009	SI
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011/2013	Art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (finanziaria 2007)	SI
Limite per lavoro flessibile	Art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010 smi	SI
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei Bilanci di Previsione, dei Rendiconti e del Bilancio Consolidato nonché dell'invio, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche BDAP	Art. 9 c. 1 quinquies D.L. 113/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016 e come modificato dall'art. 1 c. 904 della Legge 145/2018	SI
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica	Art. 9 c 3 bis D.L. 185/2008	SI
Rispetto riserva categorie protette	Art. 1 Legge 68/1999	SI

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Si riferisce che il comma 14-ter, introdotto dalla Legge n. 113/2021 di conversione, ha modificato il comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019, estendendo la possibilità di effettuare le procedure concorsuali senza il previo espletamento della mobilità volontaria, ex art. 30 del Dlgs. n. 165/2001, fino al 31 dicembre 2024.

Prima di procedere alle assunzioni dei due Specialisti tecnici dovranno essere esperite le verifiche ex art. 34 bis D.lgs 165/2001. Per la copertura in corso attivata nel 2023 del posto di Specialista di Polizia Locale le verifiche sono state attivate con nota prot. 16766 del 14/7/2023 ed hanno avuto esito negativo esperite con esito negativo.

Dovrà essere garantita, nell'ambito dell'attivazione delle procedure concorsuali pubbliche da parte dell'Ente, l'applicazione della riserva ex artt. 1014 e 678 del D.Lgs. 66/2010.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turn-over programmato in base alla normativa vigente e delle assunzioni programmate sull'annualità 2024 coperte da stanziamenti di Bilancio su 2024 e annualità successive.

Andamento occupazionale	2024	2025	2026
Personale in servizio (*)	78	86	86
Cessazioni programmate	-2	0	
Assunzioni in fase di realizzazione piano 2023-2025 (***)	7		
Assunzioni programmate 2024-2026 (****)	3		
Dipendenti al 31/12 (**)	86	86	86

(*) personale in servizio a tempo indeterminato al 1/1/2024 escluso Segretario, assunzione dirigente art. 110, c. 1 del TUEL, l'assunzione TD ex art. 90 del TUEL e lo scavalco di eccedenza attivato il 5/9/23 per 12 mesi 12 h sett.

(**) personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12 escluso Segretario, assunzione dirigente art. 110, c. 1 del TUEL e assunzione TD ex art. 90 del TUEL

Non sono compresi nei dati di cui sopra:

- l'assunzione ex art. 90 TUEL
- il Segretario Generale
- l'assunzione ex art. 110, c. 1 del TUEL
- lo scavalco di eccedenza

(***) Assunzioni realizzate a gennaio 2024 n. 6 Istruttori Amministrativi n. 1 Istruttore Tecnico

(****) Assunzioni riproposte n. 1 Specialista Polizia Locale n. 2 Specialisti tecnici

3.4. Formazione del personale

La formazione è una delle principali leve di sviluppo dell'organizzazione e si pone le seguenti principali finalità:

- favorire lo sviluppo delle competenze interne;
- fornire un continuo aggiornamento delle conoscenze tecnico-specialistiche;
- stimolare il confronto tra personale appartenente ai diversi ambiti dell'organizzazione per promuovere il cambiamento e creare una cultura condivisa;
- supportare gli interventi di natura organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi di PEG;
- sperimentare nuove metodologie formative che favoriscano lo sviluppo di diverse competenze (es. competenze digitali).

Per il 2024, in considerazione dello specifico contesto in cui operiamo, sulla trasformazione delle modalità di lavoro sempre più orientata al risultato e alla necessità di diffondere, così come indicato dal legislatore, una cultura di valori pubblici in contrasto alla corruzione e focalizzati sull'etica del dipendente pubblico, sono stati individuati i seguenti temi prioritari:

- formazione in materia di anticorruzione e trasparenza rivolta alla generalità dei dipendenti (organizzazione tramite webinar da seguire entro dicembre 2024);
- formazione in materia di etica pubblica da effettuare in raccordo all'adozione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici;
- formazione in materia contabile finalizzata a fornire supporto a tutti coloro che sono chiamati alla gestione delle risorse di PEG e interessati alla predisposizione di atti amministrativi comportanti impegni di spesa (completamento intervento formativo realizzato nel 2023 per i dipendenti neo-assunti, formazione in materia di gestione contabile delle spese d'investimento, eventuali ulteriori esigenze);
- formazione in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro su segnalazione del Responsabile Sicurezza o del Dirigente/Responsabile di riferimento;
- formazione in materia di digitalizzazione per Pago PA e per il trasferimento in cloud dei gestionali in uso presso l'Ente rivolto alla generalità dei dipendenti (da effettuare nel corso del 2024 in relazione alle tempistiche dei passaggi ed in collegamento alla realizzazione dei progetti PNRR digitale gestiti dall'Ente);
- formazione di base in materia di affidamenti secondo il nuovo codice appalti (da realizzare nel 2024 in relazione alle esigenze dei settori);
- corsi di aggiornamento per i dipendenti iscritti agli Ordini Professionali ai fini dell'acquisizione dei crediti formativi finalizzati al mantenimento dell'iscrizione segnalati dai settori;
- specifici interventi formativi richiesti da Dirigenti/Responsabili;
- corsi di formazione mirati all'inserimento dei neoassunti.

Le risorse sono stanziare agli specifici capitoli del BP 2024/2026 destinati a formazione e aggiornamento (Euro 5.000,00 nel triennio) nonché ai capitoli specificamente dedicati ai servizi in materia di sicurezza sul lavoro o destinati a specifici interventi assegnati ai diversi Responsabili.

Potranno altresì essere realizzati interventi formativi gratuiti.

Si precisa che sono stati attivati dall'Ente abbonamenti on-line che forniscono costante aggiornamento ai settori sulle novità di riferimento supportandoli nella gestione delle attività di competenza.

Partecipazione alla formazione: strategie e modalità

La formazione rappresenta per l'Ente una leva di sviluppo professionale e quindi l'obiettivo che ci si pone annualmente è di coinvolgere tutto il personale dell'Ente nei percorsi formativi programmati.

Per raggiungere questo obiettivo, l'impegno dell'Amministrazione si concretizza nelle seguenti azioni:

- garantire pari opportunità di accesso alla formazione, in una logica di massima inclusività;
- valorizzare la formazione svolta tramite webinar che costituisce una modalità di aggiornamento flessibile e di immediata fruibilità nel contesto dell'attività lavorativa sperimentata nell'Ente con esiti positivi procedendo comunque in parallelo con corsi in presenza, considerandola a tutti gli effetti attività lavorativa, nell'ambito dell'orario di lavoro della persona;
- facilitare l'utilizzo del diritto allo studio per tutti coloro che ne facciano richiesta.

Obiettivi e risultati attesi:

E' previsto il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Formativo individuando il personale coinvolto (anche con riferimento al profilo ricoperto) la tipologia dei corsi seguiti, le ore di formazione effettuate, le modalità di somministrazione dei corsi. La sintesi dei corsi seguiti dai propri dipendenti e la programmazione della formazione saranno comunicati periodicamente ai responsabili di riferimento al fine di consentire un controllo costante degli interventi e modulare le esigenze per il futuro. Ad integrazione degli strumenti già messi a disposizione del personale l'Ente ha aderito alla piattaforma Syllabus il cui utilizzo da parte del personale è già previsto per il 2024.

3.5. Piano delle azioni positive

Al fine di promuovere e garantire l'inclusione dei dipendenti con particolari esigenze di cura, verso sé stessi e/o verso propri familiari (es. figli, genitori, etc.), sono stati disposti e utilizzati dispositivi contrattuali e organizzativi utili a favorire una maggiore flessibilità oraria, quali:

- Gestione flessibile degli orari di lavoro;
- Politiche di concessione del PART-TIME;
- Individuazione di fasce di flessibilità per tutto il personale;
- Introduzione dal 2023 di una specifica regolamentazione del lavoro da remoto in linea con le previsioni del CCNL 2019/2021.

In tema di accessibilità, pari opportunità ed inclusività un partner importante dell'Ente è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Sul tema delle pari opportunità, nello specifico, un ruolo significativo è stato finora giocato dal Piano delle Azioni Positive, assorbito dal presente documento in applicazione del D.P.R. n. 80/2022. Le azioni positive previste nel Piano 2024-2026 si pongono l'obiettivo di sviluppare una cultura e prassi organizzative delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nello sviluppo professionale, nelle risposte ai bisogni di conciliazione vita-lavoro e nel perseguimento del benessere organizzativo e delle persone al lavoro.

Considerata la valenza triennale del piano, diverse azioni sono ancora in corso. In **“Allegato Sezione 3.5_Piano Azioni positive 2024-2026”** il piano quale parte integrante e sostanziale del PIAO si riporta il Piano Triennale delle Azioni positive 2024/2026 del Comune di Monsummano Terme.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” ;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 relativamente alla sottosezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.