



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

# COMUNE DI BUONCONVENTO

Provincia di Siena



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.) 2024-2026

[ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113]

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 33 del 15 /04/2024



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

## Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Il Comune di Buonconvento.....	11
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	11
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	12
<b>Sottosezione 2.1.: Valore pubblico</b> .....	12
<b>2.1.1: Piano azioni positive</b> .....	12
<b>Sottosezione 2.2.: Performance</b> .....	22
<b>Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza</b> .....	23
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano.....	31
<b>Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa</b> .....	31
<b>Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile</b> .....	33
<b>Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale</b> .....	33
Sezione 4: Monitoraggio.....	44



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

**Premessa.**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*breviter*, anche solo, ‘PIAO’ o ‘Piano’) rappresenta uno strumento pensato dal legislatore quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale, in primo luogo, all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

In linea generale, esso dovrebbe consentire alle Amministrazioni di pensare alla programmazione applicando, di fatto, il ciclo PDCA (*Plan – Do – Check – Act*) in termini globali.

È necessario che il PIAO assicuri la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti a legislazione vigente per ciascuna Amministrazione e che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. Esso rappresenta, inoltre, la sede in cui tradurre e riassumere i principi ispiratori dell’attività amministrativa dell’Ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Il PIAO, una volta approvato, viene trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/>, al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel sito Internet istituzionale dell’Ente, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione “*Disposizioni generali*” – sottosezione di secondo livello “*Atti generali*”;
- b) Sottosezione “*Personale*” – sottosezione di secondo livello “*Dotazione organica*”;
- c) Sottosezione “*Performance*” – sottosezione di secondo livello “*Piano della Performance*”;
- d) Sottosezione “*Altri contenuti*” – sottosezioni di secondo livello “*Prevenzione della corruzione*” e “*Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati*”.

La prima applicazione delle disposizioni che hanno introdotto tale strumento unitario di programmazione è rappresentata, nell’Ente, dal PIAO 2022-2024, adottato con deliberazione giunta n. 122 del 06.12.2022.

Tale applicazione, tuttavia, può dirsi avvenuta in forma “sperimentale”.

La struttura del PIAO 2022-2024 si è tradotta, infatti, in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all’interno dello stesso, ma già approvati con separati atti da parte degli organi competenti per il triennio 2022-2024.

Il PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 01.08.2023, dunque, è stato, di fatto, il primo documento programmatico ad essere redatto, invece, in forma “ordinaria”, quale piano “integrato” e organico; il PIAO 2024-2026 ne rappresenta, dunque, una naturale evoluzione, con riguardo al triennio ivi considerato.

**Riferimenti normativi.**

Il PIAO è stato introdotto, nel nostro ordinamento, per le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), dall’art. 6 del D.L. 9 giugno



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, quale strumento che assorbe una serie di piani e programmi che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre singolarmente; in particolare (*ex art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022; v. infra*):

- il Piano della *performance*;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano delle azioni positive.

Il Piano viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), all'Anticorruzione e alla Trasparenza (di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge n. 190 del 2012, e al D. Lgs. n. 33 del 2013) e a 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.

Le disposizioni sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui al citato art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, sono state rese attuative da:

- il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) contenente il "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" (*ex art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021*), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) contenente il "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*" (*ex art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021*), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, in particolare, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le **modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti**.

Si rammenta che il Comune di Buonconvento ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del piano in modalità semplificata, secondo la seguente struttura, di cui al richiamato "Piano-tipo", allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132:

N.	SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	OBBLIGO per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti	CONTENUTO DESCRITTIVO DELLA SEZIONE
----	---------------------------	---	-------------------------------------



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

<b>1</b>	<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>SI</b>	
<b>2</b>	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	v. singole sottosezioni	Questa sezione del PIAO esplicita gli aspetti programmatico-gestionali dell'Amministrazione e si articola, a sua volta, in tre sottosezioni.
2.1	VALORE PUBBLICO	<b>NO</b>	<p>In questa sottosezione sono definiti gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, nonché gli obiettivi tesi all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore di cittadini e del tessuto produttivo.</p> <p>Per gli Enti locali, questa sottosezione fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP</p>
2.2	PERFORMANCE	<b>NO</b>	<p>La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione. Essa deve indicare, almeno:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;</li><li>2) gli obiettivi di digitalizzazione;</li><li>3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena</li></ol>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

			<p>accessibilità dell'Amministrazione;</p> <p>4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere.</p>
2.3	<p><b>RISCHI CORRUTTIVI</b>  <b>TRASPARENZA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>SI</b></p> <p>[Pur sussistendo l'obbligo di predisposizione di tale sottosezione anche per gli Enti con meno di 50 dipendenti, l'art. 6 del D.M. 132/2022 prevede, al riguardo, delle semplificazioni.</p> <p>Più nello specifico, per la <b>mappatura dei processi</b>, è possibile procedere all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) autorizzazione/concessione ;</li> <li>b) contratti pubblici;</li> <li>c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li>d) concorsi e prove selettive;</li> <li>e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.</li> </ul> <p>L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di <i>performance</i> a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.]</p>	<p>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 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:</p> <p>1) <u>la valutazione di impatto del contesto esterno</u>, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;</p> <p>2) <u>la valutazione di impatto del contesto interno</u>, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;</p> <p>3) <u>la mappatura dei processi</u>, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> volti a</p>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

			<p>incrementare il valore pubblico;</p> <p>4) <u>l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi</u>, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;</p> <p>5) <u>la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio</u>, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;</p> <p>6) il <u>monitoraggio</u> sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;</p> <p>7) la <u>programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato</u>, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.</p>
<b>3</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	v. singole sottosezioni	
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<b>SI</b>	In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate per il conseguimento di valore pubblico
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<b>SI</b>	In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

			<p>A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</li><li>2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</li><li>3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un <i>cloud</i> o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</li><li>4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</li><li>5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.</li></ol>
3.3	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	SI	<p>Indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li><li>2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la</li></ol>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

			<p>stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;</p> <p>3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</p> <p>4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</p> <p>5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</p>
<b>4</b>	<b>MONITORAGGIO</b>	<b>NO</b>	<p>La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.</p> <p>2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente</p>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

			di Valutazione della performance (OIV), di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
--	--	--	--

Si precisa che, pur non sussistendone un obbligo ai sensi di quanto sopra, avendo l'Ente un numero di dipendenti ampiamente inferiore a n. 50 unità, si è ritenuto comunque opportuno compilare anche la sottosezione 2.2 ("Performance") e la sottosezione 4 ("Monitoraggio"), al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando dunque che l'approvazione di atti separati comporti un venir meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO: consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle Pubbliche Amministrazione e una sua semplificazione.

Un'altra precisazione doverosa riguarda i termini di approvazione e la durata del PIAO 2024-2026.

L'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, prevede che gli Enti tenuti all'adozione del Piano vi provvedano entro il 31 gennaio di ogni anno; una durata triennale del PIAO; che lo stesso debba essere aggiornato annualmente.

L'art. 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, ribadisce il termine del 31 gennaio per l'adozione del Piano, la sua durata triennale e la cadenza annuale dei relativi aggiornamenti allo stesso. Tale disposizione, tuttavia, va letta in combinato disposto con l'art. 8, comma 2, del medesimo decreto, in base al quale: "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Si rileva, a tale ultimo riguardo, che il termine ordinario del 31 dicembre 2023, fissato per l'approvazione dei bilanci di previsione 2024-2026 degli Enti locali, è stato prorogato al 15 marzo 2024, con Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2023, pubblicato in G.U., Serie Generale n. 303 del 30 dicembre 2023.

In applicazione delle disposizioni tutte da ultimo citate, è dato desumere, dunque, che il termine di legge per l'approvazione del PIAO 2024-2026 è differito *ex lege* al **14 aprile 2024** (che cade in un giorno festivo: *id est*, domenica).

Anche l'ANAC, peraltro, con comunicato del Presidente del 10 gennaio 2024, dopo aver rammentato *"alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza"*, ha ricordato come *"per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO [e, dunque, anche della*



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

sottosezione “*Rischi corruttivi e Trasparenza*”, in esso confluita; n.d.r.] *è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell’interno del 22 dicembre 2023”.*

**Il Comune di Buonconvento.**

Il Comune di Buonconvento ha approvato i seguenti documenti di programmazione:

- deliberazione Consiglio Comunale n. 28 del 10.06.2019, avente ad oggetto la presentazione delle linee programmatiche di mandato 2019-2024;
- deliberazione Giunta Comunale n. 109 del 07.12.2023, avente ad oggetto l’approvazione del documento unico di programmazione 2024-2026, per la sua presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 43 del 29.12.2023, avente ad oggetto l’approvazione del documento unico di programmazione 2024-2026;
- deliberazione Giunta Comunale n. 5 del 23.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2024-2026, per la sua presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 3 del 30.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2024-2026;
- deliberazione Giunta Comunale n. 7 del 30.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione dello schema del bilancio di previsione 2024-2026;
- deliberazione Consiglio Comunale n. 12 del 27.02.2024, avente ad oggetto l’approvazione del bilancio di previsione 2024-2026;
- la deliberazione Giunta Comunale n. 2 del 16.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione del piano esecutivo di gestione “provvisorio” e la deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 14.03.2024, di approvazione del PEG 2024-2026.

Nella predisposizione del presente documento è stata coinvolta l’intera struttura amministrativa dell’Ente, coordinata dal Segretario comunale.

**Sezione 1: Scheda anagrafica dell’Amministrazione**

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE
1.	<p><b>Comune di Buonconvento</b></p> <p>Sede: via Soccini, n. 32 – 53022 Buonconvento (Siena)</p> <p>Codice fiscale/Partita IVA: 00233330521</p> <p>Sindaco: Riccardo Conti</p> <p>Sito Internet: <a href="https://www.comune.buonconvento.si.it/home.html">https://www.comune.buonconvento.si.it/home.html</a></p> <p>PEC: <a href="mailto:comune.buonconvento@postacert.toscana.it">comune.buonconvento@postacert.toscana.it</a></p> <p>E-mail: <a href="mailto:info@comune.buonconvento.si.it">info@comune.buonconvento.si.it</a></p>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

	Telefono: (+39) 0577 80971 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 18 (di cui n. 1 a tempo determinato) (Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.018)
--	---

**Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione**

**Sottosezione 2.1.: Valore pubblico.**

SEZIONE PROGRAMMAZIONE	DI VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
<b>2.1. VALORE PUBBLICO</b>	<p><b>Valore pubblico.</b></p> <p>Come già sopra anticipato, per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".</p> <p>Ad ogni modo, gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico per l'Ente sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) <b><u>LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO</u></b> (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 28 del 10.06.2019), che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;</li><li>2) <b><u>DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO</u></b> (articolo 170 del TUEL), approvato, per il triennio 2024-2026, con gli atti sopra richiamati.</li></ol> <p>Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate e ai relativi allegati.</p>

**2.1.1: Piano azioni positive.**

<b>2.1.1 PIANO AZIONI POSITIVE</b>	<p>Si ritiene opportuno implementare la sezione 2.1 ("Valore pubblico"), con il <b>Piano delle Azioni Positive (PAP)</b>, sempre nell'ottica di dare organicità al presente atto.</p> <p style="text-align: center;"><b>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'</b> <b>TRIENNIO 2024/2026</b> <b>(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>1. Premessa e contesto normativo di riferimento.</b></p> <p>Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026, inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ex art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2021, n. 113), nasce in coerenza con l'evoluzione normativa di riferimento.</p> <p>L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale sottosezione del PIAO, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'Amministrazione nel suo complesso.</p>
------------------------------------	--



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Le azioni previste nella presente sottosezione riguardano la totalità dei dipendenti, e, quindi, non solo i dipendenti di genere femminile, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, nella quasi totalità dei casi, ancora oggi, sul genere femminile gravano maggiori forme di discriminazione (diretta e indiretta), oltre che maggiori carichi, quali quelli familiari.

La presente sottosezione nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, che trova il suo fondamento in Italia nel **D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità, tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”**, come seguito alla L. 125/1991 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”), che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo, all’art. 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad “assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La **direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”)**, adottata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, si pone l’obiettivo di dare integrale attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitando l’incremento della presenza femminile in posizioni apicali, sviluppando *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori.

Anche il **D.Lgs. 150/2009** (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L’art. 21 della **L. 183/2010** (cd. “Collegato Lavoro”), inoltre, è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell’art. 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che **“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”**.

A tal fine, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire un **“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e**



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

*contro le discriminazioni”* (C.U.G.), secondo quanto previsto dall’art. 57 del D.Lgs. stesso.

L’art. 28, comma 1, del **D.Lgs. 81/2008** (c.d. ‘Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro’), inoltre, chiarisce come la valutazione dei rischi debba *“riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi”*.

Da ultimo, è stata emanata la **direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, delegato alle pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Ciò che è dato desumere, in linea generale, dal complesso normativo di riferimento sopra richiamato è che occorre acquisire consapevolezza in ordine al fatto che le Pubbliche Amministrazioni possano (e debbano) assumere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

Le misure che l’Ente intende programmare sono da leggersi come misure “temporanee” – in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento – e “speciali” - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, intervenendo nel contesto specifico dell’Ente, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e, in generale, tra tutti i dipendenti.

**2. MISSION DELL’ENTE CON RIGUARDO ALLA DEFINIZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2026.**

Come anticipato, la strategia delle azioni positive che l’Ente intende attuare, in continuità e secondo un processo di continuo miglioramento della strategia degli anni passati, è rivolta alla rimozione di quei fattori che determinano situazioni di squilibrio non solo in via diretta, ma anche e soprattutto in via indiretta, essendo, nel contesto storico attuale, i fattori indiretti, sicuramente i più diffusi e pericolosi, in quanto si manifestano in forma latente e, dunque, rappresentano fattori più difficili da rimuovere.

La strategia dell’Ente, quindi, sarà quella di concentrarsi non solo nella rimozione (*ex post*) dei fattori - tanto diretti, quanto indiretti – in grado di determinare situazioni di squilibrio, ma anche nella prevenzione (*ex ante*) di tali fattori, a presidio non solo del benessere della persona e organizzativo (quale effetto diretto), ma anche dei valori di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa dell’Ente (quale effetto indiretto, concretamente realizzabile solo per mezzo di personale adeguatamente tutelato, formato e consapevole, a prescindere dall’età, dall’orientamento sessuale, dalla nazionalità, dall’origine etnica, dalla disabilità, dalla propria religione).

**3. SITUAZIONE DELL’ENTE AL 31.12.2023.**



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Di seguito, si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Buonconvento, che è strutturata in base alle aree e ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023**

**DIPENDENTI TOTALI** N. 18\*  
**DONNE** N: 7  
**UOMINI** N. 11

Segretario Comunale	Donna	Uomo
Titolare di segreteria	1	

**TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE**

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tecnico	0	6	6
Finanziario/personale	2	1	3
Amministrativo	4	2	6
Vigilanza	1	2	3
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>

(\*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

**TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA DI INQUADRAMENTO**

Dipendenti	Area degli Operatori (ex Cat. A)	Area degli Operatori esperti (ex Cat.B)	Area degli Istruttori (ex Cat.C)	Area dei Funzionari (ex Cat.D)	Dirigenti	Incaricati di E.Q. (ex P.O.)
Donne		1	6	0		1
Uomini		5	5 (*)	1		1
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		<b>2 (**)</b>

(\*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

(\*\*) Il personale inserito nell'ultima colonna è una specifica di quello contenuto nelle colonne precedenti. Il totale del personale è sempre pari a 18 unità compreso il tempo determinato

**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
Area degli Operatori (ex Cat. A)										
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)			2	3						1
Area degli Istruttori (ex Cat. C)		1	1	3			1		4	1
Area dei Funzionari (ex Cat. D)				1						



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Incaricati di Elevate Qualificazioni (ex P.O.)										
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>2</b>

(\*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

**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		1	2	7			1		4	1
Part Time > 50%			1							
Part Time < 50%										
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>2</b>

(\*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato

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

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Area degli Operatori (ex Cat. A)	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
Area degli Operatori Esperti (ex Cat. B)	24.250,13	28.205,85
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	25.871,77	30.239,84
Area dei Funzionari (ex Cat. D)	51.027,59	Non ricorre la fattispecie
Dirigenti	Non ricorre la fattispecie	Non ricorre la fattispecie
<b>Totale (medio)</b>	<b>27.421,55</b>	<b>29.949,27</b>

(\*) Di cui 1 vigile uomo a tempo determinato (ex cat c uomo)

Rispetto alle tabelle sopra riportate possono essere fatte le seguenti considerazioni:

- il numero delle donne e degli uomini, all'interno del **Comune di Buonconvento**, differisce di n. 3 unità (4, se si tiene conto del solo personale a tempo indeterminato);
- il nuovo Segretario Comunale è di genere femminile;
- il Settore tecnico propende per una maggiore presenza di personale maschile (per quanto riguarda gli operai, data la tipologia di lavoro, è



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

quasi impossibile trovare soggetti di genere femminile che partecipino a tali tipi di concorso, nonostante non vi sia alcuna 'barriera di accesso' a tali concorsi per il genere femminile). **Nel 2024, tuttavia, è stata perfezionata l'assunzione di una nuova unità nell'Area Funzionari e delle Elevate qualificazioni, incaricata di EQ per il Settore Tecnico, di genere femminile, risultata vincitrice, a seguito del relativo concorso pubblico espletato;**

- le Aree amministrative e finanziarie sono invece maggiormente composte da soggetti di genere femminile, con le posizioni apicali ricoperte da unità di genere una maschile ed una femminile;
- i dipendenti di tutte le categorie presentano un'età media piuttosto alta, dovuta sia al blocco delle assunzioni che al fatto che i soggetti che si presentano ai concorsi e che risultano vincitori spesso sono soggetti fra i 30 ed i 40 anni;
- le differenze di reddito sono minime e sono comunque **a favore del genere femminile.**

#### 4. MONITORAGGIO AZIONI PROPOSTE NEL PAP 2023-2025.

Prima di procedere con l'aggiornamento del piano delle azioni positive, occorre verificare quanto già raggiunto nel 2023, rispetto agli obiettivi previsti ed approvati con Deliberazione G.C. n. 69 del 01.08.2023:

- 1) Formazione: sono stati effettuati diversi corsi, la cui docenza è stata affidata ad esperti di settore esterni – effettuati sia in presenza che in modalità *webinar* – soprattutto in tema di *Privacy*, di codice dei contratti, nonché relativamente **ai principali istituti connessi all'orario di lavoro e al rapporto di lavoro**, soprattutto con riguardo alla nuova contrattazione collettiva nazionale di comparto. Sono stati effettuati corsi di formazione specifici per i tributi, l'anagrafe e stato civile e Polizia Municipale.

Mentre la partecipazione ad alcune tipologie di formazione ha visto un'ampia partecipazione dei dipendenti, per altri temi, di valenza comunque trasversale, l'adesione dei dipendenti, nonostante l'ampia sollecitazione da parte del Segretario, non è stata soddisfacente.

- 2) Calendarizzazione della formazione nell'orario di lavoro: tutti i corsi sono stati calendarizzati nell'orario di lavoro, al fine di consentire ai dipendenti l'opportunità di una crescita personale, senza andare a ledere le proprie esigenze familiari e personali.
- 3) Crescita professionale: sono state portate a termine le progressioni orizzontali programmate, secondo i meriti e le professionalità, come previste nell'attuale accordo sindacale decentrato di tipo giuridico. Non vi è stata discriminazione di genere, ma la selezione si è basata su criteri oggettivi precedentemente determinati. **È, inoltre, in corso, una progressione verticale dall'area degli istruttori all'area dei Funzionari delle Elevate Qualificazioni, per cui è stata presentata una sola domanda da parte di una dipendente di genere femminile.**



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

- 4) Flessibilità orario di lavoro e nelle modalità di svolgimento dello stesso: sono state rispettate le flessibilità attualmente previste dalle disposizioni all'interno del Comune. Pressoché tutti i dipendenti hanno usufruito di tale istituto. Sono stati concessi congedi parentali, laddove richiesti (2 soggetti), legati principalmente alle funzioni genitoriali, ma anche per l'assistenza ai familiari bisognosi. È stata svolta, anche se in misura minore rispetto agli anni passati, attività di lavoro agile (un soggetto durante il 2023). **All'interno della contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2023-2025, inoltre, sono state inserite apposite disposizioni per l'istituzione e disciplina della banca delle ore (art. 17) e la flessibilità dell'orario di lavoro (art. 18)**, oltre che per assolvere agli obblighi fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, anche per dare un concreto strumento a tutti i dipendenti, a livello di singolo Ente, per garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- 5) Ambiente di lavoro: non ci sono state variazioni al riguardo, comunque l'ambiente è risultato essere produttivo e consono ad un normale svolgimento dell'attività lavorativa, senza alcuna tensione legata al genere o altri fattori discriminanti.
- 6) Assunzioni: **nel 2023, sono stati banditi n. 2 concorsi a tempo pieno ed indeterminato:**
- n. 1 per un posto a tempo pieno e indeterminato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare al settore tecnico, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 707/2023 del Responsabile del Personale. **Il relativo bando ha previsto il titolo di preferenza in favore del genere femminile poiché meno rappresentato ai sensi dell'art. 6 "Equilibrio di genere" del DPR 16 giugno 2023 n. 82, in quanto alla data del 31.12.2022 risultava un differenziale tra le percentuali di rappresentatività dei generi pari al 100% sul totale dei dipendenti appartenenti alla medesima Area dei funzionari EQ.**  
  
**Nella nomina della Commissione esaminatrice è stato rispettato il disposto di cui all'art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ("Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso (...)" ), essendo stata composta la commissione da n. 2 componenti di genere femminile e n. 1 componente di genere maschile, oltre ad una segretaria verbalizzante di genere femminile;**
  - n. 1 per un posto a tempo pieno e indeterminato nell'area degli istruttori profilo professionale di agente polizia locale, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 893/2023 del Responsabile del Personale. Il relativo bando non ha



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

previsto il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato (genere maschile), poiché, alla data del 31.12.2022, il differenziale tra le percentuali di rappresentatività dei generi risultava essere pari al 10% sul totale dei dipendenti appartenenti alla medesima area degli istruttori, e risultava, pertanto, inferiore alla soglia del 30%, oltre la quale si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

Non si è ancora proceduto alla nomina della Commissione esaminatrice, in cui sarà comunque osservato il disposto di cui al richiamato art. 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

- 7) Nomina di un consigliere addetto alle pari opportunità/parità di genere: non è stato nominato, nel corso del 2023, alcun consigliere addetto alle funzioni sopra esposte.

**5. AZIONI.**

In linea di premessa, va specificato che alcuni degli obiettivi già proposti nel PAP 2023-2025 sono oggetto di specifica programmazione anche per il triennio 2024-2026, non quale mera ripetizione, ma quali obiettivi “di mantenimento”, da assicurare anche per il triennio in oggetto.

A tali obiettivi (c.d. “di mantenimento”), ne saranno aggiunti altri, con specifico riguardo al triennio considerato.

L'Ente ha in programma le seguenti iniziative per il triennio 2024/2026:

**OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

**1. Descrizione intervento: FORMAZIONE**

**Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera; ciò attraverso sia *webinar on line*, che in presenza.

Programmazione di almeno un incontro, magari con l'ausilio di altre Amministrazioni, specificatamente sulla parità di genere.

**Finalità Strategiche-** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Questo è un obiettivo importantissimo, soprattutto in un Comune piccolo come Buonconvento dove la carenza di personale crea carichi di lavoro per persona molto elevati che, alla lunga, possono creare situazioni di tensione in fase lavorativa.

Azione positiva 1: percorsi formativi mediante la partecipazione a corsi che incrementino le capacità professionali del dipendente;

Azione positiva 2: favorire la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale;

Azione positiva 3: predisporre – a richiesta - riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.  
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente  
Tempistica di realizzazione: Triennio

**2. Descrizione intervento: CALENDARIZZAZIONE FORMAZIONE NELL'ORARIO DI LAVORO**

**Obiettivo:** calendarizzazione delle attività formative nell'orario di lavoro. Già con i corsi di formazione che si sono tenuti nel 2023, l'Ente ha cercato di dare concretezza a tale obiettivo fissando i corsi di formazione (anche quelli tenuti da docenti esterni) nell'orario di lavoro, in modo da garantirne più ampia fruibilità e accessibilità a tutti gli interessati. La stessa modalità sarà adottata per tutto il triennio di riferimento.

**Finalità Strategica:** consentire l'accesso all'attività formativa garantita dall'Ente a tutti i dipendenti, anche a coloro che non possono garantire la partecipazione a corsi di formazione fuori dall'ordinario orario di lavoro.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q., Ufficio Personale

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

**3. Descrizione intervento: CRESCITA PROFESSIONALITA'**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica,** creare un ambiente lavorativo stimolante, al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità di procedimento sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi, per non discriminare il genere femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

**4. Descrizione intervento: FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO E NELLE MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLO STESSO**

**Obiettivo:** Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili ricorrendo anche alle modalità di lavoro agile.



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Azione positiva 1: Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria in entrata ed uscita. Anche queste già introdotte e suscettibili di modifiche – sempre nei limiti di legge e dei principi di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa – in base alle esigenze che possono verificarsi. Negli anni pregressi sono stati concessi congedi straordinari ai genitori di genere maschile, dietro presentazione di apposite richieste.

Azione positiva 2: Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari opportunamente motivati ai dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

**5. Descrizione intervento: AMBIENTE DI LAVORO**

Obiettivo: Il Comune di Buonconvento si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, *stress* lavorativo, molestie sessuali, *mobbing*, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.

Azione positiva 1: Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problematiche relazionali o disagi interni e di attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;

Azione positiva 2: Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;

Azione positiva 3: Applicare i regolamenti già adottati dall'Ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne, e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q.; R.S.U

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

**6 Descrizione intervento: ASSUNZIONI**

Obiettivo: Il Comune di Buonconvento si impegna a realizzare eventuali nuove assunzioni senza alcuna distinzione di genere, sociale, religiosa o politica.

Azione positiva 1: Effettuare eventuali concorsi di assunzione applicando ogni normativa che eviti le discriminazioni di cui al punto precedente;

Azione positiva 2: realizzare le assunzioni mediante mobilità o utilizzo di graduatorie altrui mediante applicazione del regolamento delle assunzioni in modo da evitare qualsiasi discriminazione di genere, sociali ecc...;

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Ufficio Personale

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente

Tempistica di realizzazione: Triennio

**7 Descrizione intervento: NOMINA DI UN CONSIGLIERE ADDETTO ALLE PARI OPPORTUNITÀ/PARITÀ DI GENERE.**



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Obiettivo: il Comune di Buonconvento ha intenzione di nominare un consigliere specifico che si occupi esclusivamente della parità di genere.  
Azione positiva 1: nomina, da parte del Sindaco, di un consigliere pari opportunità/parità di genere.

Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente  
Tempistica di realizzazione: Triennio

**8. Descrizione intervento: MOMENTI DI CONFRONTO INTERPERSONALE**

Obiettivo: ampliare i momenti di confronto interpersonale, tra i vari dipendenti e le posizioni apicali di area, alla presenza di un soggetto terzo (il Segretario Comunale, di genere femminile).  
Finalità strategica: prevenire situazioni conflittuali interne all'ente, al fine di garantire il benessere organizzativo.  
Azione positiva: incontri periodici dei titolari di E.Q. e del personale ad essi assegnato con il Segretario comunale, per rilevare eventuali tensioni di area, al fine di garantire un effettivo concreto benessere organizzativo.

Soggetti coinvolti: Segretario comunale, Titolari di incarichi di E.Q. e tutti i dipendenti.  
Soggetti destinatari: Tutto il personale dipendente  
Tempistica di realizzazione: Triennio

**6. Durata del Piano**

Il presente piano, pur avendo durata triennale, è soggetto ad aggiornamento annuale, allo scopo di garantire eventuali modifiche correlate alle nuove esigenze che si vengono a manifestare ed, eventualmente, al venir meno di altre già programmate in passato.  
Resta sottointesa la possibilità di adeguamenti infra-annuali ove ritenuti opportuni sulla base del monitoraggio della situazione di tutela ed equilibrio.  
Si precisa che **la presente sottosezione del PIAO è stata trasmessa** (con nota prot. 2728 del 13.03.2024) **alla Consigliera di pari opportunità territorialmente competente** per l'acquisizione del relativo parere preventivo obbligatorio ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006, che ha espresso **parere positivo** con nota prot. 3086 deòl 21.03.2024.

Il documento sarà pubblicato all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "*Amministrazione Trasparente*", nonché condiviso con il personale dipendente e, nel periodo di vigenza, compatibilmente con le esigenze lavorative e le piccole dimensioni dell'Ente, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

**Sottosezione 2.2.: Performance.**

**2.2 PERFORMANCE**

**1. PREMESSE**



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

	<p>Fra gli strumenti di promozione e sviluppo del “valore pubblico”, assume particolare rilievo quello relativo alla pianificazione della <i>performance</i>, intesa proprio come capacità di realizzare detto valore.</p> <p>Il piano della <i>performance</i>, infatti, è un documento programmatico, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, le responsabilità dei diversi attori in merito al conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva valutazione delle prestazioni dell’Amministrazione, degli incaricati delle Elevate Qualificazioni e dei dipendenti tutti.</p> <p>Dal grado di realizzazione di tali obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un suo peso, discende la misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa dei singoli servizi e dell’Ente nel suo complesso.</p> <p>Sebbene <b>gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell’art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione 2.2 “Performance”</b>, anche alla luce dei pronunciamenti della Corte dei Conti, si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l’Ente intende perseguire nel triennio 2024/2026, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio – incaricati di EQ e ai dipendenti.</p> <p>È bene ricordare come il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e il piano della <i>performance</i> di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 siano stati unificati organicamente nel PIAO, mentre l’attribuzione delle risorse di entrata e dei capitoli di spesa ai vari Responsabili non ne è parte (essendo già stata effettuata con la delibera giunta n. 2 del 16.01.2024, avente ad oggetto l’approvazione del Piano Esecutivo di Gestione “provvisorio”, e n. 19 del 14.03.2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026, avendo l’Amministrazione ritenuto comunque utile, ai fini di una corretta programmazione dell’attività, redigere e rendere operativo il documento in questione, pur non essendone obbligata, ai sensi del comma 3, dell’art. 169, del D.Lgs. 267/2000).</p> <p>La presente sottosezione, redatta secondo le logiche del <i>management by objectives</i> di cui al D.Lgs. 150/2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di <i>performance</i> di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>, approvato con delibera di Giunta comunale n. 143 del 22.12.2016.</p> <p>A consuntivo, sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione, in grado di evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rimarcando e rilevando gli eventuali scostamenti.</p> <p style="text-align: center;"><b>1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE</b></p> <p>Per l’anno 2024 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nell’<b>Allegato 1</b>.</p>
--	---

### Sottosezione 2.3.: Rischi Corruttivi e Trasparenza.

<b>2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	<p>Con l’introduzione del piano integrato di attività e organizzazione, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è divenuta parte integrante dello stesso, in un’ottica di pieno coordinamento con le altre sezioni di cui si compone il PIAO.</p> <p>Più in particolare, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 (“<i>Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione</i>”),</p>
--	---



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto come parte integrante del “Piano tipo” (ed in particolare della “Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione”) la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” (art. 3, comma 1, lett. c).

Con **deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023**, l’Anac ha adottato il **PNA 2022**, tenendo in debita considerazione anche le recenti riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul PIAO, evidenziandone le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come già in premessa anticipato, peraltro, anche nel comunicato del 10 gennaio 2024 del Presidente dell’ANAC, viene rammentato alle Pubbliche Amministrazioni tenute all’adozione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO -, ai sensi dell’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, “che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell’ambito dello stesso PIAO, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza”.

Nello stesso comunicato del 10 gennaio u.s., inoltre, viene ribadito come, nel PNA 2022, è stata introdotta un’importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.

Dopo la prima adozione, infatti, è possibile confermare nel triennio, alle condizioni di cui diremo *infra*, lo strumento programmatico adottato nell’anno precedente, fermo restando, in ogni caso, l’obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni.

Più specificamente, riportando testualmente quanto è dato leggere nel § 10.1.2 del PNA 2022 (“La conferma, nel triennio, della programmazione dell’anno precedente”):

*“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.*

*Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 che segue.*

*Tabella 6 – Amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti. Casi in cui si può confermare la programmazione dell’anno precedente.*

Quando si può confermare, nel triennio, la programmazione dell’anno precedente?	Sempre, salvo che nel corso dell’anno precedente alla conferma: <input type="checkbox"/> siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; <input type="checkbox"/> siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; <input type="checkbox"/> siano stati modificati gli obiettivi strategici; <input type="checkbox"/> siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui
---	--



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

*Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.*

*Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.*

*Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione".*

Dato atto che:

- con deliberazione giunta n. 69 del 01.08.2023 è stato adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025, contenente al suo interno la programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza (sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza");

- in data 21 marzo 2024 si è provveduto a notificare ai Responsabili di tutti gli uffici e servizi (nota prot. 3029), nonché a pubblicare in Amministrazione Trasparente (<http://servizi.comune.buonconvento.si.it/ServiziOnline/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente?idschedaam=16467&ispea=False&anno=2024&idsezione=163&permalink>), all'albo pretorio *on line* (affissione n. 273 del 21.03.2024) e sull'*home page* del sito istituzionale dell'Ente ([https://www.comune.buonconvento.si.it/notizie/Avviso-del-Segretario-Comunale-2024.html#\\_900a6b4a-f2f5-4542-be4c-0a2f9a89d8ad](https://www.comune.buonconvento.si.it/notizie/Avviso-del-Segretario-Comunale-2024.html#_900a6b4a-f2f5-4542-be4c-0a2f9a89d8ad)), apposito avviso di avvio del procedimento di consultazione pubblica preliminare ai fini dell'approvazione del PIAO 2024-2026 – sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e Trasparenza";

- entro il termine assegnato dal predetto avviso non sono pervenute al RPCT – né dagli *stakeholders* interni, né dagli *stakeholders* esterni all'Ente – osservazioni, segnalazioni di eventuali criticità o proposte di buone pratiche da adottare;

- non risultano all'Ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all'organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale, né modifiche significative alle altre sezioni del PIAO.

Ritenuto, pertanto, che sussistano le condizioni per potersi avvalere della semplificazione prevista dal richiamato § 10.1.2 del PNA 2022, si dà atto che l'Ente, in questa sede, intende confermare integralmente, come di fatto conferma, per l'anno 2024, le misure già programmate nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025, approvato con la ridetta deliberazione di Giunta Comunale n. 69/2023, con le seguenti specificazioni.

Tra le misure generali (punto A.4.1, § b) della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, si era dato atto dell'intenzione dell'Ente di procedere ad aggiornare il Codice di comportamento approvato con deliberazione di G.C. n. 42/2014, anche alla luce di quanto ribadito nel PNA 2022: *id est*, che tra gli obiettivi strategici in materia di



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

anticorruzione e trasparenza, volti a favorire la creazione di valore pubblico, ogni amministrazione dovrebbe prevedere il miglioramento della regolamentazione interna, a partire dal codice di comportamento.

L'Ente, nel corso del 2023, dunque, ha provveduto ad approvare il nuovo codice di comportamento del Comune di Buonconvento, recependo le modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, operate dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 e sulla scorta delle Linee guida dell'Anac in materia di codici di comportamento (delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 e delibera n. 177 del 19 febbraio 2020). Più nello specifico:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 26.09.2023, si è provveduto ad approvare lo schema del nuovo codice di comportamento del Comune di Buonconvento;
- lo schema di codice di comportamento è stato sottoposto a procedura aperta di consultazione pubblica, mediante: a) pubblicazione di apposito avviso e modello di osservazioni all'Albo Pretorio e nella sezione 'Avvisi' del sito istituzionale dell'Ente, al fine di acquisire le osservazioni di chiunque ne avesse interesse (avviso prot. n. 9695 del 27.09.2023) e b) apposita comunicazione a tutti i dipendenti dell'Ente (comunicazione prot. 9703 del 28.09.2023);
- nel termine assegnato, non è pervenuta alcuna osservazione da parte degli *stakeholders* interni ed esterni all'Ente;
- il Nucleo di Valutazione dell'Ente ha espresso parere positivo sullo schema del nuovo codice di comportamento (parere prot. n. 9157/2023);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 17.10.2023 si è provveduto, dunque, ad approvare il nuovo codice di comportamento del Comune di Buonconvento.

Al § 5.8 della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, inoltre, si era dato atto dell'opportunità di individuare, all'interno del sito *web* dell'Ente, una sezione denominata "Attuazione delle misure PNRR", secondo quanto disposto dal § 3 della sezione 'Trasparenza in materia di contratti pubblici' del PNA 2022 (sebbene l'obbligatorietà sussista solo per le Amministrazioni centrali titolari di interventi PNRR); l'Ente vi ha provveduto

(<http://servizi.comune.buonconvento.si.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente?idsezioneam=313>).

Oltre a quanto sopra, non si può non tener conto che, con **deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023**, l'Anac ha adottato l'**aggiornamento 2023 al PNA 2022** (*breviter*, anche solo: 'Aggiornamento 2023'), dedicando detto aggiornamento ai contratti pubblici; aggiornamento resosi necessario alla luce dell'entrata in vigore del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (recante: "Codice di contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici") e della conseguente approvazione:

- della delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

*approvvigionamento digitale”;*

- della delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'”Adozione del provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023, avente ad oggetto l'”Adozione del provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici» e il relativo allegato;
- della delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. , avente ad oggetto l'”Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante “Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33” e il relativo allegato;
- della delibera n. 309 del 27 giugno 2023 recante il Bando tipo n. 1 – 2023 avente ad oggetto “Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo”.

(Si rinvia al sito istituzionale di ANAC - <https://www.anticorruzione.it/> - per una rassegna completa dei piani nazionali anticorruzione finora adottati dall'Autorità, nonché per visionare in forma integrale le deliberazioni ANAC sopra richiamate).

Come chiarito nella sopra richiamata delibera 605/2023, occorre tener presente che, rispetto al PNA 2022:

- resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento;

- nella Parte speciale:

- il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 della delibera n. 605/2023. Sono superate anche le *check list* contenute nell'allegato 8 al PNA 2022;

- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;

- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all'entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l'applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. della delibera stessa (n. 605/2023). Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su “La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR” regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

- quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO;

- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT;



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto;
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti;
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023);
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari;
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.

Non sono più in vigore i seguenti allegati:

- All. 5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici;
- All. 6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici;
- All. 7 Contenuti del Bando tipo 1/2021;
- All. 8 Check-list appalti.

In relazione all'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella parte speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023, va precisato che:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

L'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, fornisce nuove indicazioni anche in punto di obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, tenendo conto delle novità introdotte a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36.

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinvia oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023.

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici, il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);

- che **spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP**, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

[<http://servizi.comune.buonconvento.si.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente?idsezioneam=402>];

- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato "*Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*" con il seguente:

*"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.*

*2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori."*

- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

- che l'art. 28, comma 3, individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli **obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:**

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante "*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale*". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante "*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1)*". La delibera – come riporta il titolo - individua gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione, in materia di contratti pubblici, sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione trasparente*", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "*Amministrazione Trasparente*" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022. Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023). Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL. Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Volendo sintetizzare, dunque:

Fattispecie	Publicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente"



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

	esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
	Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
	Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dalle delibere ANAC nn. 261/2023 e 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.
<p>Vale precisare che nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. A tal proposito, l'Aggiornamento 2023 chiarisce come resti naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGIS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.</p> <p>Alla luce dell'Aggiornamento 2023, dunque, si rende necessario operare una conseguente implementazione della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025, per il 2024-2026, fermo restando la conferma, anche per il 2024 e per la parte ancora applicabile, di quanto già programmato al § 5 ("<i>Trasparenza sostanziale e accesso civico</i>"), della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025.</p> <p>A tal fine, vengono allegate al presente documento ulteriori due schede, che costituiscono l'allegato 2 al presente documento ("<i>Obblighi di pubblicità e trasparenza distinti per settori/servizi</i>") e l'allegato 3 ("<i>Sotto-sezione "Bandi di gara e contratti"</i>").</p>		

**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.1.: Struttura organizzativa.**

<b>3.1 STRUT TURA ORGA NIZZAT IVA</b>	<p>La struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 27.12.2019, ed è articolata in 3 aree, e 1 servizio autonomo di Polizia municipale, gestito in forma associata con il Comune di Monteroni d'Arbia, al vertice delle quali è posto un Responsabile del Servizio.</p>				
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Area</b></td> <td style="width: 50%;"><b>Servizi</b></td> </tr> <tr> <td><b>Risorse</b></td> <td>Personale e Organizzazione</td> </tr> </table>		<b>Area</b>	<b>Servizi</b>	<b>Risorse</b>	Personale e Organizzazione
<b>Area</b>	<b>Servizi</b>				
<b>Risorse</b>	Personale e Organizzazione				



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

	Finanziario ed Economato
	Entrate
	Informatica
	Programmazione e controllo
<b>Servizi alla persona, all'impresa e di supporto amministrativo</b>	Affari generali e attività negoziali
	Cultura, comunicazione e <i>sport</i>
	Pubblica istruzione e trasporti integrati
	Servizi Statistici e Demografici
	Servizi Sociali
<b>Valorizzazione e sviluppo del territorio</b>	Lavori pubblici
	Urbanistica, edilizia private e abusivismo
	Attività produttive
<b>Polizia Municipale</b>	

Si rinvia alla specifica sezione di Amministrazione Trasparente>Organizzazione>Organigramma, per la rappresentazione delle funzioni e dei compiti inerenti a ciascuna area:  
<http://servizi.comune.buonconvento.si.it/ServiziOnLine/AmministrazioneTrasparente/AmministrazioneTrasparente?idschedaam=6525&ispea=False&anno=2023&idsezione=34&permalink>

Alla data di approvazione del presente documento, la struttura organizzativa risulta così composta:

**Area 1 Risorse**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>
Area funzionari e elevata qualificazione	Sabatini Francesco
Area Istruttori	Consani Iolanda
Area Istruttori	Di Lorenzo Laura

**Area 2 Servizi alla persona, all'impresa e di supporto amministrativo**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>
Area Istruttori	Morreale Carmela
Area Istruttori	Meacci Barbara
Area Istruttori	Feri Mita
Area Operatore Esperto	Strada Fabiola
Area Operatore Esperto	Gorelli Paolo
Area Operatore Esperto	Tersigli Lorenzo

**Area 3 Valorizzazione e sviluppo del territorio**

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>NOMINATIVO DIPENDENTE</b>
Area funzionari e elevata qualificazione	Tanturli Chiara
Area Istruttori	Cresti Riccardo
Area Istruttori	Rinaldi Stefano
Area Istruttori	Franci Simone
Area Operatore Esperto	Butini Michele
Area Operatore Esperto	Martini Roberto
Area Operatore Esperto	Pieri Luca



COMUNE DI BUONCONVENTO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
2024-2026

**Area Polizia Municipale**

(gestito in forma associata con Comune di Monteroni d'Arbia)

PROFILO PROFESSIONALE	NOMINATIVO DIPENDENTE
Area Funzionari e elevata qualificazione	Mencarelli Manuele
Area Istruttori	Machetti Luca
Area Istruttori	Nasello Laura (con delega ufficiale di anagrafe e stato civile)
Area Istruttori (a tempo determinato)	Micheletti Francesco

È, inoltre, presente un Segretario comunale titolare della sede di segreteria singola del Comune di Buonconvento (dott.ssa Gallotta Maria Giuseppina, nominata con decreto sindacale n. 19 del 25 luglio 2023).

### Sottosezione 3.2.: Organizzazione del lavoro agile.

#### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In sede di approvazione del PIAO 2023-2025, il *Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento* è stato modificato.

Si rinvia, pertanto, alla sottosezione 3.2 del PIAO 2023-2025, approvato con la ridetta deliberazione giunta n. 69 del 01.08.2023, per la relativa regolamentazione, nonché ai seguenti allegati allo stesso:

- allegato 6): "*Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Buonconvento*";
- allegato 2): domanda di attivazione del lavoro agile;
- allegato 3): accordo individuale per prestazione in lavoro agile;
- allegato 4): scheda di monitoraggio;
- allegato 5): informativa sui rischi generali e specifici e sulle misure di prevenzione infortuni.

### Sottosezione 3.3.: Piano triennale di fabbisogno del personale.

#### 3.3 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premesso che:

- il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 ("*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*"), in attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto come parte integrante del "*Piano tipo*" (ed in particolare della "*Sezione Organizzazione e capitale umano*") la sottosezione "*Piano triennale di fabbisogno del personale*" (art. 4, comma 1, lett. c), che deve indicare "*la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*
  - 1) *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti limiti di spesa;*
  - 2) *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

- 3) *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per la filiera professionale;*
- 5) *la situazione di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;*

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

*l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone che: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;*

- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e recita testualmente: *"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione di nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme delle conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni"*;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti locali e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", affermando: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

**Rilevato** che, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'Amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

**Ritenuto** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge.

**1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

CONSISTENZA AL 31/12/2023

Qualifica	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023
Funzionario EQ	3	1
Istruttore	11	10
Operatore esp.	5	5
Op. esp. PT 67%	1	1
Operatore	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>17</b>



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

**SUDDIVISIONE DEI POSTI OCCUPATI NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1
Funzionario EQ	Tecnica	1	0
Funzionario EQ	Amministrativa	1	0
Istruttore	Finanziaria	2	2
Istruttore	Tecnica	3	3
Istruttore	Amministrativa	3	3
Istruttore	Polizia Municipale	3	2
Operatore esp.	Tecnica	3	3
Operatore esp.	Amministrativa	2	2
Op. esp. PT 67%	Amministrativa	1	1
Operatore	---	0	0
<b>TOTALE</b>		<b>20</b>	<b>17</b>

## 2 Programmazione strategica delle risorse umane

### **a) facoltà assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

#### a.1) spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 59, e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, e tenuto conto che il Rendiconto della gestione 2022 è stato approvato con deliberazione del C.C. n. 19 del 12.05.2023, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rapporto tra la media delle entrate correnti risultanti dal rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima delle tre annualità considerate, e la spesa complessiva di tutto il personale (a tempo determinato e indeterminato, con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, con somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente), al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2022).

Dal calcolo effettuato risulta che:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, pari al 17,64%;



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente e alla verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % e quella prevista in Tabella 2 è pari al 28,00 %;
- che, in base all'interpretazione data dalla circolare interministeriale del 13/05/2020, lo spazio assunzionale (senza irap) 2024 deve intendersi come inglobante quello degli anni precedenti 2020, 2021, 2022 e 2023;
- che, per tenere conto di quanto sopra, il valore dello spazio determinato appena sopra non costituisce un *budget* assunzionale, ma che, unito alla spesa di personale del 2018, diviene un limite dinamico invalicabile della spesa di personale per lo stesso costo dell'esercizio 2023 (€ 957.943,09 al netto irap) da confrontare con il costo del personale – senza irap - dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), che nel caso attuale tiene già conto delle assunzioni del 2020/21 e 2022 a cui aggiungere quelle del 2023, e può essere rappresentato nel seguente modo:

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2024</b>		
<b>VOCI</b>	<b>(+/-)</b>	<b>VALORI</b>
Costo del personale anno 2018		748.393,04
Incremento cap assunzionali da tabella 2 del decreto (28%)	(+)	209.550,05
Limite costo del personale a tempo indeterminato anno 2023	(=)	<b>957.943,09</b>
Costo personale ultimo rendiconto approvato (2022)	(-)	732.659,10
Costo assunzioni programmate nel 2023 e in fase di ultimazione	(-)	93.305,66
<b>Capacità assunzionali tempo indeterminato anno 2024</b>	<b>(=)</b>	<b>131.978,33</b>
<b>Tot cap assunzionali utilizzabili nel 2024 con contributi ed al netto IRAP</b>		

- la soglia di riferimento per la spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2024, secondo le percentuali della Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, è fissata in un importo insuperabile di Euro 131.978,33 al netto IRAP.

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

Il tetto di spesa di personale (compreso IRAP e altri costi), sia per assunzioni a tempo indeterminato che flessibile, per il Segretario Comunale ecc..., determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 è dato dal valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, pari a € 1.066.068,88, da cui occorre detrarre le spese deducibili (secondo la normativa), per un valore di € 145.429,11, portando il limite del tetto del costo del personale netto della media del triennio 2011-13 al valore di € **920.639,77**.

a.3) tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile è stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, e corrisponde ad € **38.531,93** (Irap compresa).

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

L'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione di eventuali situazioni di esubero o eccedenze di personale nell'organico dell'ente, ai sensi dell'art. 33,



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione della GM n. 30 del 9.04.2024;

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

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quiquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha approvato:

- con deliberazione CC 43 del 29/12/2023 il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con deliberazione CC 3 del 31/01/2024 la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con deliberazione CC 12 del 27/02/2024 il Bilancio di Previsione 2024-2026;
- con deliberazione CC 19 del 12/05/2023 il Rendiconto dell'esercizio 2022;
- ha già inviato alla BDAP, con esito positivo, i flussi relativi al Bilancio di Previsione 2024-2026 approvato ed al Rendiconto 2022 approvato.

L'Ente, nel 2022, ha terminato il Piano di Riequilibrio Finanziario 2013/2022 e, ai sensi dell'art. 243 *bis* del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, è in attesa delle certificazioni ufficiali da parte degli organi competenti e, fino a tale data, si presume soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Inoltre si evidenzia che:

- il Bilancio di Previsione 2024-2026, per gli anni 2024-25-26, presenta un equilibrio di competenza (W) e rispetta gli equilibri di bilancio;
- non sono stati concessi, in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, spazi finanziari ai sensi art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016;
- dal 2019 è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- il Comune di Buonconvento si è avvalso della facoltà legislativa di non redigere il Bilancio Consolidato in quanto ente sotto i 5.000 abitanti;
- il precedente fabbisogno del personale e successive variazioni sono state tutte inviate al Dipartimento per gli affari interni e territoriali del Ministero dell'Interno.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

**ANNO 2024:**

Cessazione di n. 1 operatore esperto

Cessazione di n. 1 istruttore amministrativo per progressione verticale, come da PIAO 2023-2025

**ANNO 2025:**

Nessuna cessazione

**ANNO 2026**

Nessuna cessazione

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

c.1) Tempo indeterminato

Tenuto conto:

- della consistenza dei posti coperti al 31/12/2023 e quelli in fase di copertura, già previsti per il 2023;
- della vigente dotazione organica del personale;
- dei vigenti limiti di spesa, nonché dell'effettiva capacità di bilancio;
- della proposta di programmazione strategica delle risorse umane elaborata sulla stima delle cessazioni avvenute correlata ai bisogni presenti e futuri del personale;
- che i Responsabili hanno rappresentato le esigenze di personale, con specifico riferimento a ciascun Settore;
- che i limiti alla spesa di personale rendono impossibile soddisfare tutte le fondate esigenze rilevate dai Responsabili di settore, dovendo procedere ad individuare le assunzioni negli ambiti maggiormente strategici per le attività dell'Ente;

si definisce la nuova dotazione organica dell'anno 2024, invariata rispetto a quella al 31/12/2023, come di seguito indicata:

Qualifica	Area	Dotazione organica al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023	Assunzioni 2023 ultimate o in fase di ultimazione	Cessazioni previste nel 2024	Assunzioni previste nel 2024	Dot. Organica coperta dopo l'applicazione del presente piano
Funzionario EQ	Finanziaria	1	1				1
Funzionario EQ	Tecnica	1	0	1			1
Funzionario EQ	Amministrativa	1	0	1			1
Istruttore	Finanziaria	2	2				2
Istruttore	Tecnica	3	3				3
Istruttore	Amministrativa	3	3		1	1	3
Istruttore	Polizia Municipale	3	2	1			3
Operatore esp.	Tecnica	3	3				3
Operatore esp.	Amministrativa	2	2		1	1	2
Op. esp. PT 67%	Amministrativa	1	1				1
Operatore	---	0	0				0
<b>TOTALE</b>		<b>20</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

Non sono previste, allo stato attuale, nuove assunzioni per gli anni 2025 e 2026

c.2) Tempo determinato

Il fabbisogno di personale a tempo determinato viene invece definito come di seguito riportato:

Anno 2024:

- Assunzione di un Agente di Polizia con la qualifica di Istruttore per n. 7 mesi;



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Anno 2025:

- Assunzione di un Agente di Polizia con la qualifica di Istruttore per n. 7 mesi;

Anno 2026:

- Nessuna assunzione

Tale tipo di assunzione è legata ad esigenze stagionali legate al flusso turistico ed a quelle contingenti ed imprevedibili.

**3 Strategia di copertura del fabbisogno – Piano triennale di fabbisogno del personale**

a) Tempo indeterminato:

Anno 2024:

AREA	N. POSTI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
Amministrativa	1	Istruttore	Mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 <i>bis</i> del D. Lgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso si potrà procedere mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, oppure mediante utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, ovvero mediante concorso pubblico
Amministrativa	1	Operatore esperto	Mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 <i>bis</i> del D. Lgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso si potrà procedere mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, oppure mediante utilizzo graduatoria di altri Enti, ove disponibili, ovvero mediante concorso pubblico

Nessuna assunzione prevista nel 2025 e nel 2026.

b) Tempo determinato:

Anno 2024

AREA	N. POSTI	MESI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
Polizia Municipale	1	7	Istruttore	utilizzo graduatoria del Comune di Buonconvento o di altri Enti, ove disponibili, nei limiti consentiti a legislazione vigente, ovvero mediante concorso pubblico



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Anno 2025:

AREA	N. POSTI	MESI	PROFILO	MODALITA' COPERTURA
Polizia Municipale	1	7	Istruttore	utilizzo graduatoria del Comune di Buonconvento o di altri Enti, ove disponibili, nei limiti consentiti a legislazione vigente, ovvero mediante concorso pubblico

Anno 2026:

Nessuna assunzione prevista

**4 Costi assunzioni e rispetto dei limiti**

a) Tempo indeterminato

Non essendo previste assunzioni per il 2025 ed il 2026, l'analisi dei costi assunzionali si concentrerà esclusivamente sul 2024.

In tale anno le assunzioni previste sono le seguenti con i seguenti costi medi al netto IRAP:

AREA	N. POSTI	COSTO MEDIO SENZA IRAP
Istruttore	1	29.433,02
Operatore Esperto	1	26.188,31
<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2024</b>	<b>1</b>	<b>55.621,33</b>

Il costo totale previsto per le assunzioni di € 55.621,33 è inferiore alla capacità assunzionale 2024, come sopra determinata nell'importo di € 131.978,33.

b) Tempo determinato.

Il costo del personale a tempo determinato previsto per gli anni 2024-2025 e 2026, al netto di IRAP è il seguente:

ANNO	MESI	COSTO MEDIO SENZA IRAP
2024	7	20.935,30
2025	7	20.935,30
2026	0	0,00

I costi, per ogni anno, sono inferiori al limite di cui all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 che è pari a € 38.531,93 (Irap compresa) e che senza IRAP diviene € 30.340,10 (il limite, inoltre, non è dimezzato in quanto questo Ente rispetta i limiti di spesa di personale fissati dalla legge) e che verrà finanziato con gli introiti derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada.

c) Rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

La dotazione organica prevista nel triennio 2024-2026, le assunzioni del personale a tempo determinato e tutti gli altri costi legati al personale (salario accessorio, segretario, servizi associati, irap ecc...) comportano un costo di personale complessivo diretto ed indiretto, come calcolato ai fini del comma 557 art 1 l 296/2006 e riportato anche nel Bilancio di Previsione 2024-2026 approvato che può essere rappresentato nella seguente tabella nel quale sono riportati



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

anche i costi di personale deducibili per ogni anno ed il confronto con i medesimi valori medi del triennio 2011-2013:

LIMITE COSTO PERSONALE	anno 2024	anno 2025	anno 2026	Media 2011/2013
Descrizione	Importi	Importi	Importi	Importi
Costo LORDO del personale al netto IRAP	949.891,21	937.891,24	938.192,06	#
IRAP	60.448,76	60.448,76	60.448,76	#
<b>Totale lordo costo del personale</b>	<b>1.010.339,97</b>	<b>998.340,00</b>	<b>998.640,82</b>	<b>1.066.068,88</b>
Costi personale deducibili	141.594,56	145.988,30	145.988,30	145.429,11
<b>Totale netto costo di personale</b>	<b>868.745,41</b>	<b>852.351,70</b>	<b>852.652,52</b>	<b>920.639,77</b>

Dalla tabella sopra riportata si può dedurre che i costi del personale (al netto dei costi del personale deducibili) del triennio 2024-2026 sono inferiori al corrispondente valore medio del triennio 2011-2013.

#### **5. Formazione del personale.**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo uno **strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.**

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale, intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

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

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

Le scelte del Comune di Buonconvento in materia di formazione del personale muovono dalla rilevazione dei fabbisogni formativi da parte di ciascun Responsabile di Area, con l'ausilio del Segretario Comunale, sulla base delle esigenze rilevate, nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679).

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale, qualificanti il Piano della Formazione 2024-2026:



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Syllabus per la formazione digitale: inizio di un percorso di accrescimento delle competenze digitali da parte del personale amministrativo e tecnico;</li><li>• 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;</li><li>• 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 o ricorrendo a professionisti esterni;</li><li>• Attività formative di complessità media ed alta formazione: i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. Sono programmati <i>focus</i> di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti, sui nuovi obblighi di pubblicità, sul CCNL Funzioni Locali, nonché in materia di edilizia ed urbanistica;</li></ul> <p>Oltre alla formazione mediante utilizzo di fondi propri stanziati sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2024/2026, nel corso del triennio di riferimento, inoltre, il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (<i>webinar</i>) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, Syllabus per la formazione digitale.</p> <p>Per il Segretario Comunale e per i funzionari incaricati di elevate qualificazioni sono previsti specifici percorsi formativi (gratuiti), organizzati mediante la funzionalità "<i>Formazione permanente</i>" attivata dal Ministero dell'Interno.</p> <p style="text-align: center;">***</p> <p>La presente sottosezione 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.</p> <p>Sulla presente sottosezione è stata resa la prescritta positiva certificazione da parte del Revisore Unico del Conto (parere prot. 3801 dell'11.04.2024).</p> <p>Della presente sottosezione è stata data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, e dell'art. 5, comma 3, let. i), del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto funzioni locali (nota prot. 3589/2024).</p> <p>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)</p> <p>La presente sottosezione riporta all'interno del PIAO quanto già previsto contabilmente all'interno del DUP. Nel caso di modifiche alle necessità dell'Ente che non alterassero le strategie complessive nella gestione e nell'organizzazione del personale, saranno adottati aggiornamenti solo nella sezione del PIAO stesso.</p>
--	---

**Sezione 4: Monitoraggio.**

<b>MONITORAGGIO</b>	<b>1. PREMESSE</b> Il Comune di Buonconvento, essendo un Ente con meno di 50 dipendenti, non è tenuto alla compilazione di questa sezione.
---------------------	---



**COMUNE DI BUONCONVENTO**  
**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**2024-2026**

Si ritiene, ad ogni modo, di darne quantomeno una minima applicazione, per come sotto riportato.

**2. MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE**

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con delibera di Giunta comunale n. 143 del 22.12.2016 e, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla *performance* approvata dalla Giunta Comunale e validata dall'OIV.

Con riferimento alla presente sottosezione del PIAO 2024-2026, la prima relazione sulla *Performance* annuale riguarderà la programmazione della *performance* dell'anno 2024 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale nel 2025 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nella relativa sottosezione.

**3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Comune si riserva la possibilità di confermare, per il 2025, la programmazione della relativa sottosezione dell'anno 2023, dopo la prima adozione del PIAO 2023-2025 e la sua conferma nel 2024, previa attestazione che, nell'anno precedente (2024), **non** si siano verificate le evenienze di seguito elencate che richiedono una revisione:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del presente PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della relativa sottosezione.

Il monitoraggio sarà effettuato essenzialmente per mezzo della relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, ed agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione sull'assolvimento obblighi di pubblicazione (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; indicazioni PNA dell'ANAC).

**4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale il monitoraggio sarà effettuato mediante revisione periodica alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente rappresentati dai Responsabili delle competenti Aree organizzative, mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.

**5. LAVORO AGILE**

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del lavoro agile, ove attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di *output* concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.



