

**Comune di VAIANO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## INDICE

- **PREMESSA**

- **RIFERIMENTI NORMATIVI**

### **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

#### **1.1 Analisi del contesto esterno**

#### **1.2 Analisi del contesto interno**

##### **1.2.1 Organigramma dell'Ente**

### **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Valore Pubblico**

#### **2.2 Performance**

##### **2.2.1. Performance individuale, di Unità Organizzativa e Organizzativa dell'Ente**

#### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

### **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

##### **3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

##### **3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.**

##### **3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**

#### **1.1 Organizzazione del lavoro agile**

#### **1.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

##### **3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

##### **3.3.2. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

### **1. MONITORAGGIO**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto Legge n. 228 del 30 dicembre 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 15 del 25 febbraio 2022, e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni, in Legge n. 79 del 29 giugno 2022, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi 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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
  - 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.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 30/05/2023**.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano delle Azioni Concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano di Azioni Positive.

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI VAIANO

Indirizzo: PIAZZA DEL COMUNE 4 - Vaiano (PO)

Codice fiscale/Partita IVA: 00251280970/ 01185740485

Rappresentante legale: BOSI PRIMO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 37

Numero abitanti al 31/12 anno precedente: 10.007

Telefono: 0574 94241

Sito internet: [www.comune.vaiano.po.it](http://www.comune.vaiano.po.it)

E-mail: [comune@comune.vaiano.po.it](mailto:comune@comune.vaiano.po.it)

PEC: [comune.vaiano@postacert.toscana.it](mailto:comune.vaiano@postacert.toscana.it)

### 1.1 Analisi del contesto esterno

L'Analisi del Contesto Esterno, è effettuata nella **Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)**, il cui aggiornamento è stato approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 30 maggio 2023**. E' composta da

- la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione;
- i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente;
- l'esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.

### 1.2 Analisi del contesto interno

L'Analisi del Contesto Interno, è effettuata nella **Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)**, il cui aggiornamento è stato approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 30 maggio 2023**. E' composta da

- *Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo*
- *Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente anche attraverso rimandi ai documenti che contengono la loro programmazione e l'analisi di dettaglio*
- *Dati inerenti la quantità e qualità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie*
- *Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione*
- *Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente*

Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo

### 1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente al 01/08/2023

PERSONALE DIVISO PER AREA DI APPARTENENZA					
Area	AREA N° 1 Pianificazione e gestione del territorio	AREA N° 2 Lavori pubblici e patrimonio	AREA N° 3 Servizi finanziari	AREA N.4 Entrate	AREA N° 5 Amministrativa
<b>FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	N°1 Tecnico	N°3 Tecnici di cui 1 vacante	N° 2 Contabili N° 1 Amministrativo	N°1 Amministrativo	N°1 Contabile condiviso con Servizi scolastici ed educativi
<b>ISTRUTTORI</b>	N°3 Tecnico di cui 1 vacante N°2 Amministrativo di cui uno con contratto formazione lavoro	N°3 Tecnici di cui 1 vacante N°1 Amministrativo	N°1 Contabile		N°1 Amministrativo
<b>OPERATORI ESPERTI</b>		N°3 Operatori Qualificati N° 5 Operatori Specializzati di cui 1 vacante			N°2 Operatori qualificati

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE				
Area	Servizi demografici (delegato Unione)	Sportello Unico Attività Produttive (delegato Unione)	Servizi Scolastici ed Educativi (convenzione)	Servizi Sociali (convenzione)
<b>FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	N°1 Amministrativo		N°1 Contabile condiviso con Area 5	N°2 Assistente Sociale di cui 1 comandato e 1 Distaccato alla Sds Area Pratese
<b>ISTRUTTORI</b>	N°2 Amministrativo	N°1 Amministrativo	N°1 Amministrativo condiviso con Servizi sociali	N°1 Amministrativo condiviso con Servizi scolastici ed educativi
<b>OPERATORI ESPERTI</b>			N°1 Operatori qualificati	

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE				
Area	Servizi Informatici( delegato Unione)	Cultura e Promozione del territorio ( Convenzione)	Personale ( delegato Unione)	
<b>ISTRUTTORI</b>	N°1 Informatico	N°2 Amministrativo di cui 1 tempo parziale	N°1 Amministrativo vacante	

**TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO AL COMUNE DI VAIANO AL 01/08/2023**

N.	AREA DI CLASSIFICAZIONE	PROFILO	NOTE
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Amministrativo	n°2 Elevate Qualificazioni (Area 4 a Servizi demografici )
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Contabile	n°2 Elevate Qualificazioni (Area 3 a Area 5 e servizi scolastici ed educativi)
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Tecnico	n°1 Elevate Qualificazioni (Area 1 Interim Area 2)
2	Funzionari ed elevate qualificazioni	Assistente sociale	Comandato e distaccato alla SDS Prato
10	Istruttori	Amministrativo	Di cui 1 Contratto di formazione lavoro
4	Istruttori	Tecnico	
1	Istruttori	Contabile	
1	Istruttori	Informatico	
10	Operatori Esperti	N° 6 Qualificato N° 4 Specializzato	
<b>TOTALE 37</b>			

## 2.1 Valore pubblico

### Riferimenti normativi

- DPR n. 81 del 24 giugno 2022 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Decreto Ministeriale n. 132/2022 che definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021 - articolo 6, comma 1, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, n. 113;
- Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni;
- Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021, convertito dalla Legge n. 108 del 29 luglio 2021, recante “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, **la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.**

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato ed approvato con **deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 30/05/2023** che qui si ritiene integralmente riportata.

## 2.2. Performance

### Riferimenti normativi

- art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- art. 2, comma 594, lettera a), della Legge n. 244/2007, relativamente al contenimento delle spese di funzionamento delle strutture, delle amministrazioni pubbliche e alla conseguente adozione di piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- art. 48, comma 1, Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”

Questa sezione **non è prevista per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.** Si rimanda alle indicazioni contenute nella **deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 08/06/2023** avente per oggetto l'approvazione del Piano degli Obiettivi relativi all'anno 2023.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

## 2.2.1 Performance individuale, di Unità Organizzativa e Organizzativa dell'Ente

Il Comune di Vaiano con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 08/06/2023 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione limitatamente alla parte finanziaria mentre con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 04.09.2023 ha approvato il Piano degli Obiettivi 2023, i cui progetti di sviluppo di ogni Area che compone l'Ente concorrono alla definizione della performance individuale, della performance di unità organizzativa (Area) ed alla complessiva performance organizzativa dell'Ente.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

<b>Area 1 - Pianificazione e gestione del territorio</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Variante semplificata al Regolamento Urbanistico vigente per modifiche all'area Si.1 in via Nuova per Schignano
	Variante semplificata al Regolamento Urbanistico vigente per adeguamento normativa impianti alimentati da fonti rinnovabili
<b>Area 2 - Lavori pubblici e patrimonio</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Rilevazione dei consumi di energia elettrica 2019-2022
	Censimento puntiacqua pubblici (fontane, fontanelli e depositi aperti)
	Messa in sicurezza immobili comunali ai sensi del D.Lgs 81/08
<b>Area 3 - Responsabile servizi finanziari ed economato</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	BILANCIO CONSOLIDATO: studio e definizione di nuovi modelli per lo scambio informativo necessario al consolidamento 2022
	CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE: aggiornamento immobilizzazioni in corso di realizzazione
	Servizio di gestione e funzionamento del polo per l'Infanzia 0-6 sito a Vernio in loc. Sant'Ippolito denominato "Il Boschetto" - Esame della gestione finanziaria del servizio ai fini della contabilità IVA
<b>Area 4 - Entrate</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Controllo sulle posizioni IMU anno 2021 al fine di verificare e accertare l'imposta evasa
<b>Area 5 – Amministrativa - segreteria e supporto organi istituzionali</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Riorganizzazione e attuazione disciplina sull'anticorruzione
<b>Servizi scolastici ed educativi associati</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Polo d'infanzia 0-6 presso la scuola "Il Boschetto" di Sant'Ippolito di Vernio – avvio sperimentale del servizio e gara di gestione da parte dell'ufficio associato
	Supporto al cittadino nella presentazione delle domande relative ai servizi e contributi scolastici relativi ai nuovi bandi

<b>Servizi demografici e statistici associati</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Potenziamento e miglioramento dell'offerta
<b>Servizi sociali associati</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Implementazione ed utilizzo del modulo istanza del nuovo CMS per l'attuazione di pratiche e procedure interne all'ente
<b>Ufficio informatico associato - CIU</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Attivazione e supporto all'utilizzo di strumenti per la condivisione di contenuti multimediali e per l'organizzazione di videoconferenze, con particolare riferimento alle sedute consiliari
	Spegnimento server obsoleti
	Check sicurezza
	Sistema Richieste interventi Ciu
	Reingegnerizzazione procedura cedole librerie
<b>Sportello attività produttive associato - SUAP</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Predisposizione atti preliminari e istruttoria modifica piani del commercio e atti gestionali successivi all'adozione dei piani

<b>Ufficio associato per la gestione del personale</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	Riorganizzazione dell'ufficio personale
<b>Cultura e promozione del territorio associato</b>	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>	La Via delle Rocche – nuova cartellonistica e manutenzione del cammino
	Progettazione ed elaborazione grafica del materiale promozionale relativo alla iniziative culturali e di promozione del territorio organizzate dagli Enti della Val di Bisenzio
	Fiera di San Giuseppe 2023 - Vernio
	Una rete per Nati per leggere

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### Riferimenti normativi

- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
  - PNA Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e per le parti non modificate PNA 2019/2021;
  - Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 per la trasparenza;
- Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con **deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 05/05/2022.**

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001;
- Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente

PERSONALE DIVISO PER AREA DI APPARTENENZA					
Area	AREA N° 1 Pianificazione e gestione del territorio	AREA N° 2 Lavori pubblici e patrimonio	AREA N° 3 Servizi finanziari	AREA N.4 Entrate	AREA N° 5 Amministrativa
<b>FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	N°1 Tecnico	N°3 Tecnici di cui 1 vacante	N° 2 Contabili N° 1 Amministrativo	N°1 Amministrativo	N°1 Contabile condiviso con Servizi scolastici ed educativi
<b>ISTRUTTORI</b>	N°3 Tecnico di cui 1 vacante N°2 Amministrativo di cui uno con contratto formazione lavoro	N°3 Tecnici di cui 1 vacante N°1 Amministrativo	N°1 Contabile		N°1 Amministrativo
<b>OPERATORI ESPERTI</b>		N°3 Operatori Qualificati N° 5 Operatori Specializzati di cui 1 vacante			N°2 Operatori qualificati

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE				
Area	Servizi demografici (delegato Unione)	Sportello Unico Attività Produttive (delegato Unione)	Servizi Scolastici ed Educativi (convenzione)	Servizi Sociali (convenzione)
<b>FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI</b>	N°1 Amministrativo		N°1 Contabile condiviso con Area 5	N°2 Assistente Sociale di cui 1 comandato e 1 Distaccato alla Sds Area Pratese
<b>ISTRUTTORI</b>	N°2 Amministrativo	N°1 Amministrativo	N°1 Amministrativo condiviso con Servizi sociali	N°1 Amministrativo condiviso con Servizi scolastici ed educativi
<b>OPERATORI ESPERTI</b>			N°1 Operatori qualificati	

**PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE**

Area	Servizi Informatici( delegato Unione)	Cultura e Promozione del territorio ( Convenzione)	Personale ( delegato Unione)	
ISTRUTTORI	N°1 Informatico	N°2 Amministrativo di cui 1 tempo parziale	N°1 Amministrativo vacante	

**TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO AL COMUNE DI VAIANO AL 01/08/2023**

N.	AREA DI CLASSIFICAZIONE	PROFILO	NOTE
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Amministrativo	n°2 Elevate Qualificazioni (Area 4 a Servizi demografici )
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Contabile	n°2 Elevate Qualificazioni (Area 3 a Area 5 e servizi scolastici ed educativi)
3	Funzionari ed elevate qualificazioni	Tecnico	n°1 Elevate Qualificazioni (Area 1 interim Area 2)
2	Funzionari ed elevate qualificazioni	Assistente sociale	Comandato e distaccato alla SDS Prato
10	Istruttori	Amministrativo	Di cui 1 Contratto di formazione lavoro
4	Istruttori	Tecnico	
1	Istruttori	Contabile	
1	Istruttori	Informatico	
10	Operatori Esperti	N° 6 Qualificato N° 4 Specializzato	
<b>TOTALE 37</b>			

**3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del Decreto Legge n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono definiti con la **deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 04/09/2023** che ha approvato il Piano per le Azioni Positive 2023-2025.

**3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.**

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

- Miglioramento dell'accessibilità del sito dell'amministrazione;
- Pieno utilizzo degli strumenti digitali attivati dall'amministrazione;
- Rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti al fine di aumentare il numero di servizi full digital;

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. esclusivamente con SPID/CIE/CNS n. totale servizi erogati servizi	8	9	10	11
Numero di accessi al sito dell'ente	31.745	+10%	+20%	+30%
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	4	5	6	7
N. di dipendenti coinvolti in un percorso formativo sull'utilizzo degli strumenti digitali attivati dall'amministrazione.	8	+10%	+20%	+30%

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (consuntivo 2022)	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	25,43	26,72	26,81	25,41
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Velocità di pagamento della spesa sia per la competenza sia per i residui	- 20,00	- 19,00	-19,00	- 19,00

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Riferimenti normativi

- art. 14, comma 1 della Legge n. 124/2015 e s.m.i.;
- artt. dal 18 al 23 della Legge n. 81/2017;
- art. 6 Decreto Legge n. 80/2021 convertito con Legge n. 113/2021;
- C.C.N.L. 2019/2021 Comparto Funzioni Locali.

Il Comune di Vaiano, con **deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 20/06/2023**, ha approvato il proprio “Regolamento per la disciplina del Lavoro a Distanza: Lavoro Agile e Lavoro da Remoto”.

### 3.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### Riferimenti normativi

- articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
  - articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (PTFP - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del DPR n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
  - articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) Decreto Ministeriale 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
  - articolo 1, comma 557 o 562, della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- Linee Guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
  - articolo 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Con **deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 18/07/2023** è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale aggiornamento 2023 e triennio 2024/2026. In particolare l'Ente dispone di capacità assunzionale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e del Decreto attuativo del 17.3.2020, pari ad euro 351.645,10, tale valore dovrà comunque adeguarsi alle capacità finanziarie dell'Ente.

Per la programmazione sono previste le assunzioni delle unità vacanti di personale, con l'intento di portare il personale in servizio a pieno regime rispetto alle annualità precedenti.

Negli anni, la politica assunzionale dell'Ente è stata orientata a mantenere costante la presenza del personale in servizio, non procedendo ad esternalizzazioni anche in situazioni legislative che non consentivano un tempestiva sostituzione del personale cessato.

### **3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione. Tale principio, pur avendo informato le politiche di formazione del personale pubblico degli ultimi venti anni, è stato tradotto in pratica con difficoltà e realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

Il tema della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei dipendenti pubblici;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei Ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione Europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Più nello specifico, il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata "sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale".

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il Comune di Vaiano in particolare ha visto assegnare risorse per euro 825.355,36 relative a n. 4 progetti finanziati con Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con rilevanza nel 2023.

Focus della formazione sarà pertanto indirizzata a tali interventi e sulla digitalizzazione dei processi amministrativi in essere.

Si attiveranno, ed in parte sono già stati attivati, singoli corsi di formazione su aspetti specifici della gestione e rendicontazione dei progetti del PNRR; a supporto dell'azione descritta l'amministrazione provvederà tramite il Portale nazionale di formazione **Syllabus**.

**Syllabus** è una piattaforma nazionale di formazione on line così strutturata

- test iniziale al termine del quale, il sistema suggerirà i corsi formativi più adatti per accrescere le proprie competenze. La fruizione dei corsi è in apprendimento autonomo e non sono previste attività sincrone (aule virtuali o webinar);
- nel catalogo formativo si può trovare tutta l'offerta formativa con le schede di dettaglio di ogni corso suddiviso per programma, data di inserimento e durata. Syllabus non ha alcun costo, né per gli enti, né per i dipendenti. La durata di un percorso formativo varia a seconda del risultato del test iniziale, quindi del livello ottenuto (che può anche essere assegnato a priori);
  - la durata di ogni singolo corso è indicata all'interno delle rispettive schede informative;
- non è possibile scegliere i moduli formativi presenti nel catalogo. Il sistema propone un percorso formativo strutturato per il discente sulla base dei gap formativi rilevati con il test iniziale;
- al termine del corso è previsto un report di partecipazione che indica il monte ore impiegato per seguire quella formazione.

Non secondaria la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, tale formazione sarà assolta principalmente tramite il sistema a cascata da parte dei responsabili e da periodiche riunioni operative sui singoli temi.

Formazione specifica viene inoltre erogata a tutto il personale in tema di privacy, tema complesso e dalle molteplici implicazioni sul piano amministrativo e delle responsabilità.

#### Riferimenti normativi

- Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO) art. 4 commi 3 e 4, non è prevista la sezione monitoraggio per gli enti sotto 50 dipendenti;
  - Decreto Legislativo n. 150/2009;
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
  - PNA Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e per le parti non modificate PNA 2019/2021.

Questa sezione **non è prevista per gli enti sotto 50 dipendenti.**