

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 4 del 15.01.2025

Indice

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027.....	5

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla 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.

Per il 2022 il documento approvato con deliberazione della G.C. n. 116 in data 30.11.2022 aveva carattere meramente ricognitorio dal momento che il quadro normativo nazionale per la definizione del modello di documento era stato completato in tempi successivi all'approvazione del bilancio e degli altri documenti programmatici da parte di questo Comune. Pertanto quello riferito al triennio 2023- 2025 può essere considerato il primo PIAO vero e proprio approvato dal Comune.

Di esso il presente piano rappresenta il naturale sviluppo per scorrimento, dal momento che ne riprende la programmazione per l'anno 2025 aggiungendovi la programmazione per le annualità 2026 e 2027, considerando gli aggiornamenti necessari in adeguamento al nuovo programma di mandato dell'Amministrazione riconfermata alle elezioni amministrative dello scorso giugno 2024.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 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 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del

decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge

n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- 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.

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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 c. 1-4 del D.L. 9.6.2024 n. 80 il termine per l'approvazione del PIAO è fissato al 31 gennaio di ogni anno.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e stante l'attuale impianto della programmazione dell'attività degli Enti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute del Comune al fine di coordinare le diverse azioni che in passato erano contenute nei singoli piani inglobati.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Monterotondo Marittimo

Indirizzo: Via Licurgo Bardelloni n. 64

Codice fiscale:81000870535

Partita IVA: 00117780536

Sindaco: dott. Giacomo Termine

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:1.288

Telefono: 0566 906350

Sito internet:

<https://www.comune.monterotondomarittimo.gr.it>

E-mail: info@comune.monterotondomarittimo.gr.it

PEC: comune.monterotondomarittimo@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 20.12.2024 il Comune ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027 nel testo di cui all' **ALLEGATO A** che costituisce parte essenziale del presente piano e che qui si intende integralmente richiamato.

Sottosezione di programmazione Performance

Per il triennio 2025 – 2027, visti il D.U.P. e il bilancio di previsione, l' Amministrazione in accordo con i responsabili di Posizione Organizzativa individua gli obiettivi di performance come di seguito enunciati.

SETTORE 1 Affari Generali

OBIETTIVI 2025

1 - OBIETTIVO STRATEGICO: Digitalizzazione atti di Stato Civile – Fase 4

Obiettivo gestionale: digitalizzazione registri di stato civile antecedenti al 2000 completi di annotazioni e relativa certificabilità – Fase 4

Descrizione: l' obiettivo consiste nella verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione dei registri di stato civile antecedenti all'anno 2000, ed attuazione del medesimo per la fase 4 consistente nel completamento per le annualità dal 1979 al 1961;

Risultato atteso anno 2025: Verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione e predisposizione dei relativi progetti intersettoriali di attuazione; – avvio delle operazioni di digitalizzazione e completamento per le annualità dal 1979 al 1961;

Indicatori: L'obiettivo si intende raggiunto se:

- entro il 31.01.2025 sarà completata la Verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione e predisposizione dei relativi progetti intersettoriali di attuazione.
- entro il 31.12.2025 sarà completata la digitalizzazione per le annualità dal 1979 al 1961;

Valore atteso: implementazione della digitalizzazione nelle attività ordinarie dei servizi di Stato Civile.

2 - OBIETTIVO STRATEGICO: Stagione teatrale 2025 e attività collaterali

Obiettivo gestionale: Organizzazione Stagione Teatro del Ciliegio 2025-26

Descrizione: Organizzazione e gestione della stagione teatrale per l'anno 2025 in collaborazione con Fondazione Toscana Spettacolo, dalla individuazione e predisposizione degli atti (convenzione, piano economico, calendario eventi e scelta del programma) alla gestione di tutti gli adempimenti relativi ai singoli spettacoli, anche mediante affidamento a soggetto esterno.

Risultato atteso: sottoscrizione di apposita convenzione con Fondazione Toscana Spettacolo o altro partner del settore, predisposizione del relativo programma con avvio della stagione entro il mese di novembre 2025 e realizzazione degli spettacoli come da programma.

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con al sottoscrizione della Convenzione per la stagione 2025 entro il mese di novembre 2025 e l'inizio della stagione entro il 30 gennaio 2026.

Valore atteso: mantenimento dell'offerta culturale del Teatro del Ciliegio

3 - OBIETTIVO STRATEGICO: Eventi estivi 2025 e attività collaterali

Obiettivo gestionale: Organizzazione eventi estivi 2025

Descrizione: Organizzazione e gestione degli eventi estivi che tendano a valorizzare le peculiarità del territorio comunale, con particolare riferimento al Parco delle Biancane, al centro storico, alla Rocca degli Alberti, alla Frazione di Frassine e alla struttura polivalente dell'ex centrale. Consolidamento dei festival, "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche", anche con il coinvolgimento diretto delle associazioni locali.

Risultato atteso: predisposizione di un calendario diversificato di manifestazioni estive che coinvolga il territorio comunale. Realizzazione, anche mediante affidamento a soggetto esterno e/o associazioni locali dei festival "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche".

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con la realizzazione degli eventi di cui al calendario delle manifestazioni estive e con la realizzazione dei festival "Vademecum",

“nuove figure” e “Colline geotermiche”.

Valore atteso: consolidamento e implementazione dell’offerta culturale del territorio comunale

4 - OBIETTIVO STRATEGICO: Revisione ed aggiornamento normativa regolamentare dell’Ente – Fase 4
--

Obiettivo gestionale: Revisione e progressivo aggiornamento della normativa regolamentare dell’Ente – Fase 4

Descrizione: sotto la supervisione del Segretario Comunale l’ obiettivo consiste nella verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione, revisione ed aggiornamento dei regolamenti dell’Ente ed attuazione del medesimo per la fase 4 consistente nel completamento dell’attività per almeno 5 Regolamenti;

Risultato atteso anno 2025: verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione, revisione ed aggiornamento dei regolamenti dell’Ente e predisposizione dei relativi progetti intersettoriali di attuazione; – avvio delle operazioni e completamento per almeno cinque regolamenti vigenti;

Indicatori: L'obiettivo si intende raggiunto se:

- entro il 31.01.2025 verifica ed eventuale revisione del piano di digitalizzazione, revisione ed aggiornamento dei regolamenti dell’Ente e predisposizione dei relativi progetti intersettoriali di attuazione.
- entro il 31.12.2025 completamento per almeno cinque regolamenti vigenti

Valore atteso: Aggiornamento ed implementazione della normativa regolamentare dell’Ente.

OBIETTIVI 2026

1 - OBIETTIVO STRATEGICO: Stagione teatrale 2026 e attività collaterali
--

Obiettivo gestionale: Organizzazione Stagione Teatro del Ciliegio 2026-27

Descrizione: Organizzazione e gestione della stagione teatrale per l’anno 2026 in collaborazione con Fondazione Toscana Spettacolo, dalla individuazione e predisposizione degli atti (convenzione, piano economico, calendario eventi e scelta del programma) alla gestione di tutti gli adempimenti relativi ai singoli spettacoli, anche mediante affidamento a soggetto esterno.

Risultato atteso: sottoscrizione di apposita convenzione con Fondazione Toscana Spettacolo o altro partner del settore, predisposizione del relativo programma con avvio della stagione entro il mese di novembre 2026 e realizzazione degli spettacoli come da programma.

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con al sottoscrizione della Convenzione per la stagione 2026 entro il mese di novembre 2026 e l'inizio della stagione entro il 30 gennaio 2027.

Valore atteso: mantenimento dell'offerta culturale del Teatro del Ciliegio

2 - OBIETTIVO STRATEGICO: **Eventi estivi 2026 e attività collaterali**

Obiettivo gestionale: Organizzazione eventi estivi 2026

Descrizione: Organizzazione e gestione degli eventi estivi che tendano a valorizzare le peculiarità del territorio comunale, con particolare riferimento al Parco delle Biancane, al centro storico, alla Rocca degli Alberti, alla Frazione di Frassine e alla struttura polivalente dell'ex centrale. Consolidamento dei festival, "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche", anche con il coinvolgimento diretto delle associazioni locali.

Risultato atteso: predisposizione di un calendario diversificato di manifestazioni estive che coinvolga il territorio comunale. Realizzazione, anche mediante affidamento a soggetto esterno e/o associazioni locali dei festival "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche".

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con la realizzazione degli eventi di cui al calendario delle manifestazioni estive e con la realizzazione dei festival "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche".

Valore atteso: consolidamento e implementazione dell'offerta culturale del territorio comunale

3 - OBIETTIVO STRATEGICO: **Premio Nazionale Renato Fucini 2026-2027**

Obiettivo gestionale: Organizzazione Premio letterario nazionale Renato Fucini ed 2026-27

Descrizione: l'obiettivo consiste nell'organizzazione dell'edizione 2026-27 del Premio letterario nazionale Renato Fucini in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena - Dipartimento filologia e critica.

Risultato atteso: Sottoscrizione della Convenzione con l'Università di Siena, affidamento del servizio di coordinamento del Premio e predisposizione del bando per

l'edizione 2026-27 con previsione della cerimonia di premiazione per la primavera/estate 2027.

Indicatore: L'obiettivo si intende raggiunto se entro il 30 novembre 2026 sarà sottoscritta la Convenzione con l'Università di Siena, con pubblicazione d'avvio del bando con previsione della cerimonia di premiazione dell'edizione 2026-27;

Valore atteso: consolidamento e implementazione del Premio letterario biennale in ambito nazionale.

OBIETTIVI 2027

1 - OBIETTIVO STRATEGICO: Stagione teatrale 2027 e attività collaterali

Obiettivo gestionale: Organizzazione Stagione Teatro del Ciliegio 2027-28

Descrizione: Organizzazione e gestione della stagione teatrale per l'anno 2027 in collaborazione con Fondazione Toscana Spettacolo, dalla individuazione e predisposizione degli atti (convenzione, piano economico, calendario eventi e scelta del programma) alla gestione di tutti gli adempimenti relativi ai singoli spettacoli, anche mediante affidamento a soggetto esterno.

Risultato atteso: sottoscrizione di apposita convenzione con Fondazione Toscana Spettacolo o altro partner del settore, predisposizione del relativo programma con avvio della stagione entro il mese di novembre 2027 e realizzazione degli spettacoli come da programma.

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con la sottoscrizione della Convenzione per la stagione 2027 entro il mese di novembre 2026 e l'inizio della stagione entro il 30 gennaio 2028.

Valore atteso: mantenimento dell'offerta culturale del Teatro del Ciliegio

2 - OBIETTIVO STRATEGICO: Eventi estivi 2027 e attività collaterali

Obiettivo gestionale: Organizzazione eventi estivi 2027

Descrizione: Organizzazione e gestione degli eventi estivi che tendano a valorizzare le peculiarità del territorio comunale, con particolare riferimento al Parco delle Biancane, al centro storico, alla Rocca degli Alberti, alla Frazione di Frassine e alla struttura polivalente dell'ex centrale. Consolidamento dei festival, "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche", anche con il coinvolgimento diretto delle associazioni locali.

Risultato atteso: predisposizione di un calendario diversificato di manifestazioni estive che coinvolga il territorio comunale. Realizzazione, anche mediante affidamento a soggetto esterno e/o associazioni locali dei festival "Vademecum", "nuove figure" e "Colline geotermiche".

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto con la realizzazione degli eventi di cui al

calendario delle manifestazioni estive e con la realizzazione dei festival “Vademecum”, “nuove figure” e “Colline geotermiche”.

Valore atteso: consolidamento e implementazione dell’offerta culturale del territorio comunale

SETTORE 2 Economico Finanziario
--

OBIETTIVO STRATEGICO n.1: Predisposizione e approvazione del primo Piano annuale dei flussi di cassa

Obiettivo gestionale: Predisporre il Piano annuale dei flussi di cassa previsto dall’art. 6 c.1 del DL 155/2024 e sottoporlo all’approvazione della Giunta entro il 28 Febbraio

Descrizione: L’art. 6 c. 1 del decreto-legge 155/2024 ha disposto che : “Al fine di rafforzare le misure già previste per la riduzione dei tempi di pagamento, dando attuazione alla milestone M1C1-72 bis del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano entro il 28 febbraio di ciascun anno, un piano annuale dei flussi di cassa, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all’esercizio di riferimento. Il piano annuale dei flussi di cassa è redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell’economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.” Il nuovo adempimento prevede dunque la predisposizione di un piano che contempli le previsioni di incasso e di pagamento per l’intero anno, suddivise per capitoli e categorie di spesa. Oltre a questo sarà necessario attivare un sistema di monitoraggio continuo dei flussi di cassa per aggiornare le previsioni e verificarne periodicamente la congruità in modo da poter gestire correttamente la liquidità, includendo la pianificazione di eventuali anticipazioni di cassa o interventi straordinari.

Risultato atteso: Garantire la redazione e l'implementazione del Piano Annuale dei Flussi di Cassa, in coerenza con il bilancio previsionale e le previsioni di incasso e pagamento al fine di assicurare una corretta gestione delle risorse finanziarie e la sostenibilità delle spese

Indicatore: redazione del piano in tempi congrui all'esame della Giunta e alla conseguente approvazione

Valore atteso: approvazione del piano entro il 28/02/2025

OBIETTIVO STRATEGICO n.2: Formazione sulla nuova contabilità ACCRUAL

Obiettivo gestionale: permettere la formazione del personale sui principi della contabilità Accrual, entrata nella fase pilota

Descrizione: L'introduzione della contabilità Accrual per i comuni italiani, già prevista da anni, ha ricevuto una accelerazione con il PNRR. E' partita quindi nel 2025 la fase pilota, che affianca nuovi schemi di bilancio a quelli già in uso per una pluralità di enti pubblici, tra cui i comuni con un numero di abitanti superiore ai 5000. Il nostro comune non raggiunge questa soglia e per il momento non è coinvolto nel cambiamento, ma sembra molto plausibile che nei prossimi anni anche i comuni di piccole dimensioni verranno coinvolti, vedremo se in parte o completamente, nella adozione di nuove regole contabili. Per non arrivare impreparati all'appuntamento e non essere completamente ignari di quanto accade intorno a noi, sembra opportuno che il responsabile del settore finanziario effettui la formazione fruibile sul "Portale della formazione" sul sito Accrual Mef.

Risultato atteso: venire a conoscenza delle regole economiche e contabili alla base della contabilità Accrual

Indicatore: conclusione, con eventuale certificazione, di almeno un corso di formazione sulla contabilità Accrual

Valore atteso: Almeno un corso di formazione concluso entro il 31/12/2025

OBIETTIVO STRATEGICO n.3: Gestione fase operativa recupero crediti da IMU anni 2019-2020

Obiettivo gestionale: Dopo l'emissione delle ingiunzioni di pagamento, gestire le

richieste di informazioni da parte dei cittadini e la bonifica della base di dati sul nuovo software

Descrizione: Durante il 2024 si è proceduto ad acquisire il modulo per la gestione dell'Imu, che questo comune non aveva mai avuto. Parallelamente, sono stati inviati solleciti di pagamento e/o ingiunzioni ai contribuenti che risultavano inadempienti. Nei prossimi mesi raccoglieremo dai cittadini una notevole mole di informazioni su tutta una serie di condizioni particolari che riguardano le singole posizioni e che dovranno essere registrate correttamente sul software, al momento basato prevalentemente sui dati del catasto e dell'agenzia delle entrate. Si tratta di un passaggio indispensabile per ottenere, alla fine, un database aggiornato e rispondente alla realtà dei fatti, che non sempre è desumibile dai soli dati amministrativi risultanti dalle fonti ufficiali.

Risultato atteso: Accoglienza dei cittadini e delle loro giustificazioni alle difformità rilevate nei pagamenti dell'Imu. A seguito di ciò, popolamento della banca dati con informazioni non desumibili dalle fonti ufficiali.

Indicatore: Banca dati completa, discarico delle posizioni dei contribuenti che risulteranno regolari a seguito delle verifiche

Valore atteso: Verifiche concluse e database completo entro il 31/12/2025

OBIETTIVO STRATEGICO N.4: Approvazione nuovo Regolamento delle Entrate

Obiettivo gestionale: Approvazione nuovo Regolamento delle Entrate

Descrizione: Garantire l'approvazione di un nuovo Regolamento delle entrate del Comune quale strumento fondamentale per la gestione delle risorse finanziarie derivanti dalle entrate tributarie, patrimoniali ed altri introiti. Il regolamento dovrà definire in modo chiaro e preciso le modalità di accertamento, riscossione e controllo delle entrate (inclusi gli strumenti per la gestione dei crediti tributari e le modalità di recupero delle somme non versate), al fine di assicurare una gestione trasparente, equa e conforme alla normativa vigente.

Risultato atteso: Dotare l'ente di un nuovo ed efficace regolamento delle Entrate

Indicatore: studio e predisposizione del regolamento in tempi congrui all'esame e all'approvazione da parte del Consiglio Comunale

Valore atteso: Approvazione del Regolamento delle Entrate entro il 31/12/2025

OBIETTIVO STRATEGICO n.5: Recupero crediti da gestione servizio Teleriscaldamento 2021-2022
--

Obiettivo gestionale: Effettuare un' azione di recupero delle somme in maniera autonomo, senza affidamenti all'esterno, con conseguente significativo risparmio per l'ente

Descrizione: Mentre è sempre stato affidato ad una ditta esterna il recupero dei crediti derivanti da Tari ed Imu, per il Teleriscaldamento si è ritenuto più conveniente procedere direttamente alla fase del controllo pagamenti ed emissione di eventuali solleciti, viste le altissime percentuali di incasso dei corrispettivi. Appare dunque opportuno procedere ad elaborare i dati in modo da poter effettuare un controllo dei pagamenti delle bollette del teleriscaldamento dal 2021-2022 per mettere in atto azioni di recupero, sia bonario in un primo momento, che coattivo successivamente, senza dover procedere ad affidamenti all'esterno.

Risultato atteso: Emissione accertamenti nei confronti dei cittadini che risultano morosi con riferimento agli anni 2021-2022

Indicatore: Estrazione elenco dei morosi e predisposizione avvisi di accertamento

Valore atteso: Elenco dei morosi entro Maggio 2025, invio avvisi di accertamento entro Dicembre 2025

OBIETTIVO STRATEGICO n.6: Monitoraggio e contenimento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali

Obiettivo gestionale: Contenimento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali

Descrizione: Attraverso un efficiente monitoraggio sia sul software gestionale che sulla PCC si intende, di concerto con gli altri soggetti responsabili della spesa, ottimizzare e ridurre i tempi di pagamento dei debiti commerciali. Va rilevato che i tempi medi di pagamento sono già inferiori ai 30 giorni, come richiesto dalla normativa, e che l'ammontare delle fatture non pagate alla fine del 2024 risulta inferiore al 5% delle fatture ricevute durante l'anno, motivo per cui anche quest'anno non sarà necessario accantonare in bilancio risorse per il Fondo di Garanzia dei debiti commerciali, come invece saremmo stati tenuti a fare in caso di ritardi e di stock più consistenti. Tuttavia mantenere questo risultato può non essere scontato, e il suo mantenimento richiede impegno da parte di tutti gli uffici e monitoraggio costante dei dati da parte dell'ufficio ragioneria, che deve prontamente segnalare situazioni che potrebbero portare a non rispettare i termini.

Risultato atteso: Mantenimento della media dei tempi di pagamento dei debiti commerciali al di sotto dei 30 gg

Indicatore: Report trimestrali per il monitoraggio costante dei tempi di pagamento

Valore atteso: Tempo medio di pagamento dei debiti commerciali anno 2025 stabilmente inferiore ai 30 giorni

PIANO OBIETTIVI 2026

OBIETTIVO STRATEGICO n.1: Recupero crediti da TARI – Anni 2021 e 2022

Obiettivo gestionale: Effettuare un'azione di recupero delle somme in maniera autonoma o con affidamento all'esterno

Descrizione: Il recupero crediti da TARI è una voce strategica del Bilancio. La possibilità di svolgerlo in maniera autonoma, con un conseguente risparmio, oppure ricorrendo ad un soggetto esterno, come avvenuto in passato, dipende da un lato dalla facilità

con cui si dispone delle informazioni sui pagamenti avvenuti tramite F24, dall'altro dalle risorse umane che è possibile dedicare a questa attività.

Risultato atteso: Emissione accertamenti nei confronti dei cittadini che risultano morosi con riferimento agli anni 2021-2022

Indicatore: Estrazione elenco dei morosi e predisposizione avvisi di accertamento

Valore atteso: Elenco dei morosi entro Luglio 2026, invio avvisi di accertamento entro Dicembre 2026

OBIETTIVO STRATEGICO N.4: Tributi: Emersione situazioni di elusione/evasione

Obiettivo gestionale: Indagine e verifica di situazioni di “utenza sommersa” e applicazione di eventuali sanzioni

Descrizione: Durante la realizzazione della mappatura finalizzata alla determinazione delle effettive distanze stradali effettuata negli anni scorsi, è emerso anche un quadro di possibile “utenza sommersa”, tutta da indagare e verificare, che potrebbe avvalersi del servizio senza risultare iscritta al tributo. Spesso la regolarizzazione di una situazione si trascina dietro la correzione di molte altre, con una sorta di effetto a catena che ha effetti anche sugli altri servizi, come il teleriscaldamento. Occorrerà continuare a verificare queste situazioni e, nel caso, iscrivere le nuove utenze e comminare le relative sanzioni.

Risultato atteso: Verifica di situazioni dubbie con eventuale emersione di evasione/elusione

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto se tutte le situazioni rilevate saranno chiarite ed eventualmente sanzionate, con maggiori entrate legate ai servizi della raccolta di rifiuti e del teleriscaldamento.

Valore atteso: Lavoro ultimato entro Dicembre 2026, maggiori entrate quantificabili.

PIANO OBIETTIVI

2027

OBIETTIVO STRATEGICO n.1: **Recupero crediti da TARI – Anni 2023 e 2024**

Obiettivo gestionale: Effettuare un' azione di recupero delle somme in maniera autonoma o con affidamento all'esterno

Descrizione: Il recupero crediti da TARI è una voce strategica del Bilancio. La possibilità di svolgerlo in maniera autonoma, con un conseguente risparmio, oppure ricorrendo ad un soggetto esterno, come avvenuto in passato, dipende da un lato dalla facilità con cui si dispone delle informazioni sui pagamenti avvenuti tramite F24, dall'altro dalle risorse umane che è possibile dedicare a questa attività.

Risultato atteso: Emissione accertamenti nei confronti dei cittadini che risultano morosi con riferimento agli anni 2023-2024

Indicatore: Estrazione elenco dei morosi e predisposizione avvisi di accertamento

Valore atteso: Elenco dei morosi entro Luglio 2027, invio avvisi di accertamento entro Dicembre 2027

SETTORE 3
Ufficio Lavori Pubblici – Patrimonio - Ambiente

OBIETTIVI 2025

OBIETTIVO STRATEGICO: Programmazione formazione personale operaio neo assunti

1-Obiettivo gestionale: **Formazione professionale operai neo-assunti.**

Descrizione: In considerazione degli avvicendamenti di personale in dotazione alla squadra operai alla fine dell'anno 2023 e inizi 2024 occorre programmare un percorso di formazione degli stessi in materia di sicurezza ma anche in termini di abilitazione alla movimentazione mezzi d'opera. Tale percorso è stato iniziato nel 2024 per quanto riguarda la sicurezza e alcune attrezzature legate alla manutenzione e proseguirà nel 2025 per l'abilitazione ai principali mezzi d'opera (escavatore, Piattaforma elevatrice, etc) oltre ad altra formazione si rendesse necessaria. A tal fine occorre predisporre per l'attivazione di corsi abilitativi presso scuole e formatori specializzati.

Risultato atteso: organizzazione di corsi per la formazione e abilitazione alla movimentazione dei mezzi d'opera personale operaio.

Indicatore: l'obiettivo si intende raggiunto se sarà svolta formazione per la sicurezza e attivata formazione per abilitazione alla movimentazione di mezzi d'opera.

Valore atteso: Formazione e abilitazione ai mezzi d'opera per almeno due operai.

Referente: Arch. Assuntina Messina

2- Approvazione Progetto Bioparco

Realizzazione stabulario di ricerca e centro salvaguardia delle testuggini – Loc. Lago Boracifero– Comune di Monterotondo Marittimo

La proposta progettuale in sintesi vede la possibilità di far convergere due obiettivi nell'ambito dello stesso progetto: da una parte si persegue l'obiettivo di realizzare un centro di ricerca e studio per le tartarughe, già oggetto di studio dall'Università di Pisa, ma che necessita di spazi e dotazioni adeguate anche per un uso didattico ed educativo.

Dall'altro l'obiettivo è quello di riqualificare una zona nelle vicinanze del Lago Boracifero, fortemente degradata ed in stato di abbandono, attualmente occupata da serre dismesse, mediante la realizzazione di un contesto ad alto valore naturalistico e paesaggistico che prevede l'inserimento di piante autoctone ed utilizzo di materiali naturali.

L'approvazione del progetto definitivo- esecutivo è condizionata dall'iter di procedura espropriativa da attivarsi a seguito dell'approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica

Target: l'Obiettivo è raggiunto se la progettazione dell'intervento è approvata entro dicembre 2025.

Tempi di attuazione: 2025

arch. Assuntina Messina

Ass. Giacomo Termine

OBIETTIVO STRATEGICO: Progetto “Monterotondo Marittimo Pedala nel Futuro: Mobilità Sostenibile, Turismo e Innovazione” per la Partecipazione al Bando "BICI IN COMUNE" per il finanziamento di interventi volti alla promozione della mobilità ciclistica e del cicloturismo

3- Obiettivo gestionale: Partecipazione al Bando Bici in Comune

Descrizione: Vista l'iniziativa promossa dal Ministro per lo Sport e i Giovani, con il supporto del Dipartimento per lo Sport, per il tramite di Sport e salute S.p.A. (“Sport e Salute”) e dell'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani ANCI, “Bici in Comune” il Comune di Monterotondo intende partecipare al Bando pubblico con la finalità di promuovere la mobilità ciclistica sul proprio territorio con il progetto “Monterotondo Marittimo Pedala nel Futuro: Mobilità Sostenibile, Turismo e Innovazione.

Risultato atteso: Approvazione progetto, Partecipazione al Bando mediante piattaforma telematica, all'esito dell'istruttoria e all'ottenimento del finanziamento attivazione intervento entro tre mesi.

Indicatore: L'obiettivo si intende raggiunto con l'invio della Domanda di partecipazione al Ministero e all'ottenimento del contributo inizio lavori entro tre mesi.

Valore atteso: Trasmissione della domanda entro i termini previsti dal Bando, inizio

lavori entro tre mesi.

Referenti :

arch. Assuntina Messina

Ass. Monica Cavicchioli

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE: Programma di lavori e attività in collaborazione con COSVIG (Consorzio di sviluppo aree geotermiche) Obiettivo interdisciplinare (Settore 1, 2 e 3)

4- Tavolo di lavoro Settori 1- 2- 3 e Cosvig

Descrizione: Al fine di svolgere le attività che attengono alla progettazione e alla realizzazione di manifestazioni d'interesse, bandi per erogazione di contributi, rendicontazione di attività e lavori, si intende predisporre un Tavolo di lavoro congiunto tra i Settori 1, 2 e 3 e Cosvig per portare avanti iniziative di sviluppo socio economico sul territorio e facilitare tutti gli adempimenti tecnici e finanziari legati ai contributi provenienti dalla Geotermia. Attraverso un'unica piattaforma ogni settore potrà essere aggiornato sui rispettivi stati di avanzamento dei lavori al fine di favorire con maggiore immediatezza la rendicontazione dei progetti realizzati.

Tempi di attuazione: Entro dicembre 2025, rendicontazione di almeno 10 progetti eseguiti.

RESPONSABILI INTERESSATI: arch. Assuntina Messina, Dott. Francesco Polemi, Dott. Alessandra Boddi
Ass. Giacomo Termine

OBIETTIVO STRATEGICO: Messa in sicurezza per dissesto idrogeologico Via Solferino

5- Messa in sicurezza per dissesto idrogeologico Via Solferino

Bando Pr Fesr Toscana 2021-2027 In seguito alla verifica visiva di un evidente dissesto del fronte di un tratto di strada di Via Solferino, l'Amministrazione comunale ha avviato delle indagini geologiche e geotecniche sull'area. Le risultanze di tali indagini hanno restituito una situazione tale da rendere necessario un intervento di consolidamento della strada, sulla quale grava buona parte della mobilità di accesso al Comune di Monterotondo Marittimo. Per tale intervento è stato predisposto una progettazione di fattibilità tecnico economica, approvato in Giunta con D.G.C. n. 103 del 18.10.2024, allo scopo anche di partecipare, nell'ambito delle Strategie Territoriali dell'Area interna n1 Alta Valdera – Alta Val Valdicecina – Colline Metallifere – Valdimerse Bando Pr Fesr Toscana 2021-2027, Azione 2.4.3 – mitigazione del rischio idrogeologico – Sub azione 2.4.3.4. A seguito dell'esito dell'istruttoria prevista per l'ottenimento del finanziamento si dovrà procedere all'approvazione del Progetto esecutivo ed eseguire l'intervento.

Target: l'Obiettivo è raggiunto se: all'ottenimento del contributo previsto dal Bando Pr Fesr Toscana 2021-2027 sarà approvato il Progetto esecutivo ed Iniziati i lavori entro sei mesi.

Referenti :

arch. Assuntina Messina

Ass. Giacomo Termine

6- Riqualificazione energetica edifici pubblici: scuola Renato Fucini e Museo Mubia.

Il Comune di Monterotondo Marittimo, nel panorama attuale di efficientamento energetico e risparmio energetico, per contribuire attivamente alla transizione energetica globale ha intenzione di avviare un programma finalizzato alla riduzione dei consumi energetici ed in particolare alla riduzione dei consumi degli edifici comunali.

Tra gli interventi ritenuti prioritari, è stato individuato nella Scuola Renato Fucini e nel Museo MUBIA l'opportunità di effettuare interventi di produzione energetica da fonti rinnovabili in modo da avere un abbattimento del costo attualmente sostenuto per la sua gestione, mediante l'installazione di impianti fotovoltaici. Per entrambi gli edifici è stato approvato in Giunta il Progetto di fattibilità tecnico economica e proposto, nell'ambito della Strategie Territoriali dell'Area interna n1 Alta Valdera – Alta Val Valdicecina – Colline Metallifere – Valdimerse, al Bando Pr Fesr Toscana 2021-2027, Priorità 2: Transizione ecologica, resilienza e biodiversità – Obiettivo specifico: Promuovere le energie rinnovabili in conformità con la direttiva (UE)2018/2001 sull'energia delle fonti rinnovabili. Azione 2.2.1. In seguito è stato avviato un procedimento di affidamento con procedura di appalto integrato.

Target: l'Obiettivo è raggiunto se: all'ottenimento del contributo previsto dal Bando Pr Fesr Toscana 2021-2027 sarà approvato il Progetto esecutivo ed Iniziati i lavori entro tre mesi.

Referenti :

arch. Assuntina Messina

Ass. Giacomo Termine

OBIETTIVO STRATEGICO: Manutenzione Cimitero Comunale

7- Manutenzione Cimitero di Monterotondo

Negli anni passati una priorità per l'amministrazione è stata quella del decoro riguardante i Cimiteri del territorio comunale e in special modo il cimitero di Monterotondo MARittimo. Tali attività di manutenzioni e pulizia si sono rese necessarie a fronte della prevalenza di erbe infestanti che hanno richiesto una attività manuale di tempo e risorse umane. Al fine di migliorare tale aspetto si prevede di intervenire su tutta l'area occupata dai piazzali e i percorsi del Cimitero con un intervento di "pacciamatura" che possa scongiurare per qualche anno almeno l'espansione delle erbe infestanti.

Target: l'Obiettivo è raggiunto se viene messa in opera la pacciamatura entro giugno 2025.

Tempi di attuazione: giugno 2025

Referente :
Arch. Assuntina Messina
Ass. Giacomo Termine

OBIETTIVO STRATEGICO: Manutenzione locali Biblioteca Comunale Renato fucini

8- Obiettivo gestionale: Manutenzione straordinaria Biblioteca Comunale

Descrizione: A seguito dell'intervento di ristrutturazione dell'immobile che ospita la Nuova Biblioteca comunale, si sono evidenziate problematiche all'immobile che richiedono interventi immediati oltre che adeguamenti della struttura alla nuova funzione. Tali problematiche che causano infiltrazioni all'interno della Biblioteca sono relative alla vicinanza del Muro di confine della Rocca degli Alberti, al malfunzionamento dell'installazione esterna della pavimentazione in vetro e acciaio e dell'ascensore posto all'esterno della struttura stessa. L'intervento di manutenzione riguarderà l'isolamento della struttura dell'ascensore con l'aggiunta di un dispositivo di apertura stagna, il rifacimento delle guarnizioni della struttura in vetro e della sanificazione del muro a confine con la Rocca degli Alberti. Inoltre a fronte della mutata fruizione dei locali della Biblioteca l'ingresso principale è costituito da una grande porta in legno che con il tempo è divenuta di difficile spostamento. Per questo si intende modificare le dimensioni del portone in legno, riducendole, consentendo così di avere uno spazio soprastante nel quale inserire una insegna rappresentativa della Nuova Biblioteca.

Risultato atteso: l'intervento di manutenzione dovrà essere completato entro luglio 2025

Valore atteso: Completamento interventi entro luglio 2025

OBIETTIVI 2026-27

2- Realizzazione Progetto Revamping teleriscaldamento geotermico a servizio del Comune di Monterotondo Marittimo.

A seguito dell'approvazione del progetto preliminare del revamping del teleriscaldamento geotermico occorrerà procedere alla programmazione dell'intervento per stralci funzionali e alla contestuale predisposizione della progettazione definitiva-esecutiva. Ogni singolo stralcio funzionale sarà previsto nel Programma triennale delle opere pubbliche 2025-2027 in base alle risorse messe a disposizione.

Target: l'Obiettivo è raggiunto se gli interventi saranno programmati e verrà dato seguito alla progettazione entro dicembre 2027.

PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE

Tra i documenti di programmazione che ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 vengono assorbiti dal PIAO vi è il Piano delle Azioni Positive.

La seguente Pianificazione delle Azioni Positive del Comune di Monterotondo Marittimo, che avrà durata triennale per il periodo 2025-2027, vuole essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

QUADRO NORMATIVO

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro"* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità"*

eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

ANALISI DI CONTESTO

La dotazione organica del Comune di Monterotondo Marittimo prevede complessivamente 16 posti suddivisi in n° 3 Settori.

Al 31.12.2023 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti complessivamente in servizio al 31.12.2024 n. 12 di cui donne n° 5 e uomini n° 7 così suddivisi:

Lavoratori	Area E.Q.	Area I	Area O.E.	Area O.	Totale	Percentuale
Donne	2	3			5	40%
Uomini	1	2	4		7	60%
Totale	3	5	4		12	100%

Lavoratori	Area E.Q. Età < 50	Area E.Q. Età > 50	Area I Età < 50	Area I Età > 50	Area O.E. Età < 50	Area O.E. Età > 50	Totale
Donne	1	1	3	1			5
Uomini		1	1			3	5
Totale	1	2	4	1		4	12

Il sopraesposto quadro comprende una unità a tempo determinato (Area E.Q. – Donna)

Ai predetti dipendenti va aggiunto Il Segretario Comunale (uomo);

I dipendenti Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere: Donne Area E.Q. n° 2 - Uomini Area E.Q. n° 1.

Rispetto alla precedente rilevazione si rileva una presenza femminile in calo rispetto alla percentuale del 50% attestata nel 2024.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- valutare soluzioni per particolari temporanee necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbinge discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE AL PIANO

In relazione alle attività da realizzare, non si reputano necessari finanziamenti specifici.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'attuazione delle attività di cui al presente Piano sarà periodicamente monitorata.

DURATA

La presente Pianificazione, che ha durata per il triennio 2024/2026 sarà pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza della presente pianificazione saranno raccolti presso l'Ufficio Affari Generali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Tra i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO vi è il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190.

Con l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato il 21 novembre 2018 con delibera n. 1074, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) aveva – tra l'altro – individuato alcune modalità semplificate di attuazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza, e prevenzione della corruzione, specificatamente indirizzati ai comuni di piccole dimensioni.

Una di queste concrete semplificazioni, riservata ai soli enti sotto i 5mila abitanti, consisteva nella la possibilità di adempiere con un unico provvedimento snello ed efficace che confermasse il PTPCT già adottato l'anno precedente. Pertanto, l'organo di indirizzo politico - la Giunta nei comuni, ex art. 48 TUEL n. 267/2000 – avrebbe potuto adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, confermasse il PTPCT già adottato.

Tale disposizione è stata confermata dall' art. 6 comma 2 del D.M. 30.6.2022 n. 132.

Il Comune di Monterotondo ha approvato l' ultima programmazione triennale delle azioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza contestualmente al PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione della G.C. n. 10 del 30.1.2024.

Si confermano integralmente per il 2025 le azioni previste da tale programmazione non essendosi verificati fenomeni di corruzione nell' anno 2024.

Alla scadenza del triennio, e pertanto nel 2027, la programmazione verrà aggiornata in base alle risultanze dei monitoraggi del triennio.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell' Ente, definita con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 20/01/2021, si riconferma come da schema **Allegato B**.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

In seguito all' entrata in vigore del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113 anche il POLA confluisce nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui costituisce apposita sottosezione.

Tale sottosezione individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La programmazione del lavoro agile definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Nel caso di questo Comune date la realtà oggettiva e le ridottissime dimensioni dell' Ente non si è ritenuto opportuno adottare la pianificazione del lavoro agile considerata anche l' assenza di richieste in tale senso da parte del personale dipendente.

Nelle more dell'adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Si riporta di seguito la pianificazione triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027 così come da proposta formulata in data 23.12.2024 dal responsabile del **Servizio Politiche del Personale – Programmazione e Reclutamento** dell'Unione di Comuni Montana Colline Metallifere con la quale l'ufficio del Personale viene gestito in forma associata.

Tale proposta si intende approvata col presente atto.

Il Comune di Monterotondo Marittimo rimane vincolato, nella programmazione dei propri fabbisogni di personale, esclusivamente alla spesa potenziale massima per il personale, come determinata in propri precedenti atti nei seguenti importi:

1. il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013 del Comune, ex art. 1 c. 557 L. n. 296/2006, è pari ad € 522.669,07 così come ricalcolato a seguito della relazione del Responsabile del Servizio GARU allegata a parte integrante e sostanziale della deliberazione della Giunta Esecutiva dell'Unione n. 12/2024 e trasmessa PEC ai Comuni membri con nota prot. 1796 del 30.01.2024, con cui è delineato un nuovo quadro complessivo delle capacità di spesa ed assunzionali di personale di ciascun Ente e del cd "Sistema Unione/Comuni";
2. il valore della spesa di personale con contratti di lavoro flessibile impegnata nel 2009, rilevante ai fini del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, è pari ad € 64.172,00;

Preliminarmente si da atto che con la deliberazione n. 77 del 24.07.2024 la Giunta Municipale ha, tra le altre cose, approvato il prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario del Comune, in virtù dell'ultimo rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2023, adottato con deliberazione CC n. 8 del 27.04.2024, da cui se ne ricava:

- la collocazione dell'Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17.03.2020;
- la somma massima spendibile annuale per nuove assunzioni di personale fino alla percentuale rappresentante il valore soglia e la somma massima spendibile per l'anno 2023 per nuove assunzioni, pari alla percentuale della spesa di personale anno 2018 individuata in Tabella 2 dell'art. 5 dello stesso DM;
- che per il Comune la spesa consolidata anno 2018 è **incrementabile con nuove assunzioni di spazi occupazionali pari ad € 159.782,53** (comprensivi degli spazi anni 2020, 2021, 2022 e 2023), corrispondente alla percentuale del 35% (Tab. 2 D.M. e secondo capoverso punto 1.4 della relativa circolare esplicativa);
- che dalla situazione degli stanziamenti di spese di personale 2024/2026 (al netto dell'Irap e comprensiva della spesa annua dei possibili nuovi assunti come sopra quantificata), confrontata con le risultanze del prospetto predisposto dalla Responsabile del Settore Finanziario, si evince una previsione distanziamenti sostanzialmente in linea alla spesa 2018 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2, così rispettando la previsione normativa di

cui all'art. 5, c. 1 del D.M. 17.03.2020;

Considerato che in virtù delle programmazioni di assunzioni di personale dall'anno 2020 ad oggi presso il Comune sono state realizzate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- assunzione n. 2 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal mese di settembre 2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 30.12.2020;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal mese di gennaio 2021;

- assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 dal 15.03.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo D1 dal 01.11.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal 15.11.2022;
- assunzione n. 1 Istruttore Tecnico C1 dal 01.02.2023;
- assunzione n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.12.2023;
- assunzione n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.01.2024;
- assunzione n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.04.2024;
- assunzione n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.09.2024;

Considerato che l'effettiva incidenza delle assunzioni ad oggi realizzate, sulla capacità di incremento di spesa di personale rispetto alla corrispondente spesa 2018, considerando il costo base annuo (stipendio, indennità fisse e ricorrenti e oneri ma escluso Irap) di ogni posizione iniziale di Area, come rideterminato dal vigente CCNL 16.11.2022 e in virtù del criterio e del principio affermatosi in dottrina e giurisprudenza che l'eventuale quota dello stipendio tabellare riferita al processo di sviluppo orizzontale della categoria, è finanziata nell'ambito delle risorse stabili del fondo decentrato integrativo di ogni Ente e vi rimane anche in ipotesi di fine rapporto del dipendente (secondo le disposizioni del previgente e del vigente CCNL), risulta come segue:

- le assunzioni di n. 3 Istruttore Tecnico C1 avvenute nel 2020 incidono su base annua per € 97.560,00;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico C1 avvenuta nel 2021 incide su base annua per € 32.520,00;
- l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo — Cat. D1 dal 01.11.2022 è avvenuta in sostituzione di un dipendente di categoria (ora Area) professionale inferiore, presente e conteggiato nella spesa di personale del 2018 e incide su base annua per € 2.800,00, pari al valore economico del differenziale tra la retribuzione iniziale delle due posizioni; l'assunzione dunque costituisce una sostituzione senza soluzione di continuità e rappresenta un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 solo per la parte eccedente il costo della categoria inferiore di inquadramento del dipendente cessato e solo per tale quota RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- le assunzioni a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrativo — Cat. C1 dal 15.03.2022, di n. 1 Istruttore Tecnico — Cat. C1 dal 15.11.2022, di n. 1 Istruttore Tecnico — Cat. C1 dal 01.02.2023, di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.12.2023, di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.01.2024, di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.04.2024 e di n. 1 Collaboratore Operatore Tecnico Area Operatori Esperti dal 02.09.2024 sono avvenute in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2024 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018. Le assunzioni dunque costituiscono una sostituzione senza soluzione di continuità; non costituiscono tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato) e NON RILEVANO ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

SPESA TOTALE € 132.880,00 per utilizzo capacità assunzionali, NON RILEVANTE ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per espressa previsione dell'art. 7 del DM 17.03.2020;

Rilevato pertanto per il Comune si conferma quindi la possibilità di incremento ulteriore della spesa di personale nel limite massimo di **€ 26.902,53** (pari ad **€ 159.782,53 – € 132.880,00**), valore che consente alla previsione di spesa del 2024, come da attuale bilancio di previsione 2024/2026 di non oltrepassare il valore del 2018;

Dato atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 08.03.2022 è stato approvato il documento A), allegato alla medesima a parte integrante e sostanziale, di definizione dei profili professionali dell'Ente, in osservanza delle previsioni normative dell'articolo 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e delle disposizioni contrattuali collettive degli artt. 12 e 13 del CCNL 16 novembre 2022 del personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Locali, propedeutico e necessario per l'inquadramento nelle nuove Aree del personale del Comune in servizio alla data e con decorrenza 1° aprile 2023;
- con determinazione del Servizio GARU dell'Unione n. 1062 del 18.12.2024 è preso atto della cessazione dal servizio di n. 1 dipendente di profilo "Istruttore Tecnico" — Area degli Istruttori (ex Cat. C, posizione economica 1) a decorrere dal 31.12.2024 (ultimo giorno di servizio presso Monterotondo Marittimo il 30.12.2024) per trasferimento al Comune di Roccastrada mediante l'istituto della mobilità esterna ai sensi dell'art. 22, comma 5-ter del D.L. n. 50/2017, convertito con L. n. 96 2017 e dell'art. 10, comma 1 dell'Allegato H del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Unione;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 20.12.2024 sono stati approvati il Bilancio di previsione e il DUP 2025/2027;

Considerato che l'Amministrazione ha riportato allo scrivente Responsabile del Servizio Politiche del Personale — Programmazione e Reclutamento le risultanze di un'attenta ricognizione del personale condotta con i Responsabili dei Settori dell'Ente ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, dalle quali risulta l'assenza di situazioni di esubero o sovrannumero di personale e contestualmente la necessità di implementazione di alcuni Uffici.

L'Amministrazione ha pertanto ipotizzato il periodo 2025/2027 un utilizzo delle capacità assunzionali e delle risorse finanziarie di bilancio dell'Ente per assunzioni in Aree, profili professionali e con modalità reclutative come di seguito, fermo restando che la programmazione del fabbisogno di personale del presente documento è finalizzata al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente individuati nella SeS del DUP:

ANNO 2025

- assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 "Istruttore Tecnico" — Area degli Istruttori. Esperita la preventiva procedura di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 stesso D.Lgs. (qualora non prorogata normativamente la possibilità di non procedere preventivamente, prima di ulteriore forme di reclutamento esterno), in ipotesi di esito negativo delle stesse, si farà ricorso a vigenti graduatorie concorsuali e, solo in ultima istanza, ad autonomo concorso pubblico da bandire. L'assunzione è in sostituzione di

personale di medesimo profilo professionale e Area in cessazione dal servizio per trasferimento (giusta Det. n. 1062/2024 del Servizio GARU dell'Unione) dal 31 dicembre 2024. L'assunzione dunque costituisce sostituzione di personale presente e conteggiato nella spesa di personale 2018 e non incide sulle risorse economiche per nuove assunzioni come sopra specificato e NON RILEVA ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17.03.2020;

- conferma e prosecuzione dell'assegnazione temporanea in posizione di comando del dipendente Funzionario Tecnico — Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex Cat. D, percorso D3/D7, posizione economica 5) Ing. Antonio Guerrini, al Servizio associato Urbanistica-Ambiente dell'Unione, fino al 31 Dicembre 2025;

ANNI 2026 e 2027

Non sono al momento prevedibili assunzioni.

L'Amministrazione si riserva di valutare successivamente all'approvazione del Rendiconto di Gestione 2024 se vi saranno le condizioni normative, economiche e finanziarie per far fronte a possibili ulteriori carenze di personale di varie categorie, anche verificatesi a seguito di cessazioni di personale negli anni 2025/2026. Le nuove assunzioni saranno comunque programmate nei limiti del valore soglia e dell'incremento di spesa annuale se consentito, ricorrendo alle preventive ed obbligatorie procedure di mobilità cd "obbligatoria" e "volontaria" ex artt. 30, 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, a vigenti graduatorie concorsuali e, in ultima istanza, ad autonoma procedura concorsuale.

Per effetto di quanto sopra si attesta che:

la programmazione delle assunzioni di personale deve avere, per espressa disposizione di legge, durata triennale con rivisitazione annuale delle scelte operate nel PIAO — Sezione 3 e che l'individuazione dei profili professionali del personale da assumere nel triennio deve essere operata in stretta correlazione con la possibilità massima di spesa per tali fini ricavabile dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020;

l'esame delle voci di spesa di personale e delle entrate previste nel bilancio pluriennale previsionale 2024/2026 del Comune, secondo le definizioni di cui all'art. 2 del DM del 17.03.2020, consente di quantificare il rapporto e di preventivare il rispetto del valore soglia per tutte le tre annualità considerate;

che le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di dipendenti di ruolo cessati nel periodo 2020/2024 ma presenti e conteggiati nella spesa di personale del 2018 e dell'anno corrente, non incidono sulle risorse economiche per nuove assunzioni; non rappresentano tecnicamente un "incremento" di spesa di personale rispetto all'anno 2018 ai fini del citato D.M. 17.03.2020 e non comportano una deroga al principio "della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata sempre attraverso i valori soglia e le percentuali per come definiti dalla disciplina normativa vigente (artt. 3 e 4 DM citato);

le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL, giusta la previsione di cui al cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 come riformulato dall'art. 16 comma 1 quater del D.L. n.113/2016, sono escluse dal campo di applicazione della medesima norma e dunque non soggette al contingentamento entro il limite di spesa di personale a tempo determinato dell'anno 2009;

- la spesa per l'assunzione a tempo indeterminato di personale dell'Area degli Istruttori, con profilo di Istruttore Tecnico, in sostituzione di personale trasferito dal 31.12.2024 come sopra citato, programmata nel 2025, risulta regolarmente finanziata per l'intero triennio 2025/2027 nel bilancio di previsione del Comune.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente 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, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.