



CIVITELLA IN VAL DI CHIANA

Provincia di Arezzo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) SEMPLIFICATO**

TRIENNIO 2025 – 2027

ANNUALITA' 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dal DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito con legge n. 113 del 6 agosto 2021 ha la finalità di ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi e di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO ha come fulcro il VALORE PUBBLICO generato dalle politiche, che si sviluppa su una logica basata sul raggiungimento di obiettivi, sulle modalità di azione, sulle risorse da impiegare, componenti fondamentali delle politiche dell'amministrazione.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, 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'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, 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'ente ha già effettuato la **mappatura dei processi**, con delibera GC n. 42 del 27/03/2021 e alla stessa si rimanda integralmente.

Si ricorda, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, che sono 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 Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. 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. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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 dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	CIVITELLA IN VAL DI CHIANA
Indirizzo	VIA SETTEMBRINI 21 – LOC. BADIA AL PINO
Recapito telefonico	0575 4451
Indirizzo sito internet	https://www.civichiana.it
e-mail	comune@civichiana.it
PEC	civichiana@postacert.toscana.it
Codice fiscale/Partita IVA	00259290518

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

La sezione non è prevista per enti con numero di dipendenti inferiore a 50, come Civitella in Val di Chiana, ma è innegabile che la definizione degli obiettivi e la stessa azione dell'azione amministrativa tengono conto del valore pubblico, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese e, più in generale, come ricaduta sulla collettività delle iniziative adottate

2.2 Performance

Non prevista per enti con numero di dipendenti inferiore a 50, ed è stata pertanto adottata con delibera GC n. 86 del 03.08.2023

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta, come già il PTPCT, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

A livello decentrato è previsto che ogni singola amministrazione definisca ed adotti uno strumento, prima il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T), ora la specifica sezione del PIAO, un documento programmatico contenente la strategia di prevenzione della corruzione e l'individuazione dei soggetti responsabili dell'attuazione. Uno strumento dinamico in grado di rendere più facile e costante il monitoraggio dei procedimenti critici, incrementandone i controlli e rafforzando contemporaneamente le misure di prevenzione dei conflitti di interesse.

Come già nel piano precedente si privilegia un approccio permanente e sistematico al problema della prevenzione della corruzione, che coinvolga i responsabili dei settori a rischio, il personale tutto e gli organi di indirizzo politico, per evitare che la sovrapposizione di norme ed adempimenti trasformi l'adozione del PTPC in un atto meramente formale.

Nella sezione "TRASPARENZA" a seguito della definitiva abrogazione dell'obbligo di redazione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, si individuano le soluzioni organizzative interne all'Ente per assicurare gli adempimenti degli obblighi di pubblicazione, ai sensi del D. Lgs 33/2013 così come modificato dal D. Lgs 97/2016

Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione

Restano invariati i soggetti interessati, sia a livello politico che burocratico, poiché la strategia della prevenzione della corruzione presuppone una serie diversificata di conoscenze che vanno del contesto esterno in cui si colloca l'Ente, alla struttura organizzativa e agli iter procedurali e processi decisionali interni per poter individuare dei profili di rischio e delle misure di prevenzione che più si adattano alla fisionomia dell'Ente.

Il **Sindaco**, cui compete l'individuazione e la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza (R.P.C.T.), che nel comune di Civitella è il Segretario comunale.

La Giunta comunale che adotterà l'atto,

Gli organi di indirizzo politico devono inoltre individuare obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza da collegare con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico-gestionali adottati nell'Ente, quali il Piano della Performance e il DUP.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito solo Responsabile o R.P.C.T.)

E' stato riunito in capo ad un unico soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza, confermando che negli enti locali la scelta ricada sul Segretario, in continuità con quanto definito nella Legge 190/2012. Il Comune di Civitella è allineato con la nuova normativa, poiché ha individuato nella figura del Segretario comunale a scavalco, dott.ssa Marina Savini, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza

Pertanto, il RPCT:

- Predisporre lo schema ed in particolare la sezione relativa alla prevenzione della corruzione e del suo annuale aggiornamento e lo propone alla Giunta comunale per la

sua adozione.

- propone eventuali azioni correttive che prevedano tutte le necessarie modifiche con le medesime modalità di adozione del Piano, in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- individua le risorse umane da inserire nei programmi di formazione, definendo le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità ed ha l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta nei termini previsti dalla legge, ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e la trasmette all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);
- vigila sulla corretta applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, segnalando eventuali violazioni alle autorità competenti (art. 1 Legge 190/2012 e art 15 D. Lgs. n. 39/2013);
- coincide con il Responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D. Lgs 33/2013);
- interagisce con il Nucleo di Valutazione al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione. Ha inoltre l'obbligo di segnalare al Nucleo "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza" e trasmettergli la Relazione annuale sull'attività svolta (art. 1 comma 7 Legge 190/2012 come novellato dal D. Lgs 97/2016);
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di Comportamento nell'amministrazione, effettua il monitoraggio sulla loro attuazione e, ove necessario ne propone l'aggiornamento; si rileva a tal proposito la necessità di valutare un adeguamento del codice entro l'anno sull'etica pubblica e sui temi dell'utilizzo degli strumenti informatici e dei social.

IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.

Lo strumento principale in materia è il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato dall'ANAC in conformità a quanto previsto dalla legge Severino del 2012, attraverso cui l'Autorità fornisce a tutte le pubbliche amministrazioni indicazioni di carattere generale.

Il PNA è infatti un atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale e ogni anno viene aggiornato, fornendo un approfondimento relativo ad alcuni tipi di attività e di amministrazioni specifiche, allo scopo in primo luogo di esaminare i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e poi di fornire supporto nella predisposizione dei PTPC alle amministrazioni coinvolte.

Gli obiettivi del PNA sono quindi ridurre le opportunità che si manifestino fenomeni corruttivi, aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione, e più in generale creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso tre linee direttrici:

- in primo luogo viene identificato il rischio che si verifichi un evento corruttivo;
- in secondo luogo il livello di rischio viene analizzato e valutato;

- infine, il PNA procede a elaborare strategie di contenimento del rischio con misure adeguate.

Le aree di rischio obbligatorie sono:

- 1) i procedimenti di autorizzazione o concessione
- 2) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
- 3) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- 4) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
- 5) la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- 6) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- 7) incarichi e nomine
- 8) affari legali e contenzioso

L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO. LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno rappresenta una fase imprescindibile indispensabile del processo di gestione del rischio, per ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente in cui la stessa opera alla luce di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

La Fondazione Antonino Caponnetto aveva già evidenziato in passato che i clan della Camorra in Toscana operano attivamente in varie parti del territorio e segnatamente in provincia di Pisa, in Versilia, nel Valdarno aretino e nella provincia di Prato.

Il contesto esterno, a livello provinciale e regionale, è ben definito in alcuni documenti, nel "Primo Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana" curato dalla Scuola Normale di Pisa su richiesta della Regione Toscana, redatta nel 2016 ed aggiornata al 30/06/2017 con il coinvolgimento delle principali istituzioni impegnate in Toscana nell'attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni criminali esaminati.

L'indagine evidenzia che in Toscana gli interessi dei clan criminali sono duplici: far affari e reinvestire il frutto di attività consumate altrove. Ricorda che la Toscana ha attirato l'interesse di gruppi criminali ben organizzati come le mafie storiche italiane o le mafie straniere, e che ci sono i capitali illeciti che inquinano l'economia della Toscana.

La ricerca mostra inoltre anche una mappatura dei beni sotto sequestro o confiscati ad associazioni criminali. Le aziende si concentrano a Prato e provincia (38%), Lucca (26%), Livorno (12%) e Firenze (9%). La ricerca evidenzia che la provincia toscana con più immobili confiscati è Arezzo, seguita da Livorno, Lucca (con il più alto numero di unità a destinazione commerciale e industriale) e Pistoia. Viene evidenziata la vulnerabilità degli enti, e al contempo la crescita dei reati contro la pubblica amministrazione, in particolare per reati di corruzione che interessa anche Arezzo, Firenze, Lucca e Prato, riferita specialmente ad appalti e sanità.

CONTESTO INTERNO

Quanto al contesto interno, la struttura organizzativa dell'ente è ripartita in 4 Aree. Ciascuna Area è organizzata in Uffici. Al vertice di ciascuna Area è posto un Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa.

Il quadro di riferimento è quello sotto schematicamente riportato:

- Organo di indirizzo politico (Sindaco, Giunta e Consiglio comunale)
- Segretario generale/RPCT
- AREA 1 Servizi di funzionamento interno: Servizi amministrativi, Gestione del personale, Contabilità e Servizi finanziari, Gestione dei tributi, delle entrate, delle spese e del patrimonio, Sportello Polifunzionale);
- AREA 2 Polizia Municipale, Polizia commerciale e Polizia amministrativa (Servizi di vigilanza e controllo, Ispezioni e verifiche, Attività antiabusivistica, Monitoraggio e Sanzioni al CDS);
- AREA 3 Servizi sociali, alla persona e alla famiglia (Sport, Cultura, Turismo, Biblioteca, Assistenza sociale, Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili e vantaggi economici, Interventi di sostegno);
- AREA 4 Servizi al territorio ed alle imprese (Edilizia, Urbanistica, SUAP, Autorizzazioni e Concessioni, Lavori pubblici, Centrale di Committenza);
- FRONT OFFICE – Sportello Polivalente e polifunzionale (sotto la responsabilità dell'AREA 1).

L'organico consta al 31 dicembre 2024 di 41 unità di cui 3 con posizione organizzativa, investite di funzioni di direzione. L'altra P.O. è stata nominata il 01/01/2025.

I processi a rischio nel Comune di Civitella in Val di Chiana, secondo quanto contenuto nei piani precedenti e che i responsabili hanno confermato, in conformità con le aree obbligatorie individuate dal PNA, sono i seguenti:

AREA 1:

- assunzioni e progressione del personale;
- contabilità, gestione entrate, spese e patrimonio;

AREA 2

- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- controllo abusi edilizi;

AREA 3

- sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici a persone, associazioni ed enti;

- attribuzione di sostegno economico in favore di persone svantaggiate;

AREA 4

- lavori pubblici;
- edilizia e urbanistica;
- autorizzazioni e concessioni.

Gli incarichi e le nomine sono di competenza del Sindaco o della Giunta comunale o trasversali alle aree. Trasversali anche gli affari legali ed il contenzioso. Trasversali infine gli affidamenti, che seguono l'Area di competenza.

In generale, dai rilievi effettuati in sede di controlli successivi ex art. 147 bis TUEL, non sono emersi elementi di preoccupazione e l'ente sembra agire nel rispetto di generali regole di sana amministrazione.

Non vi sono casi di segnalazione pervenute.

L'ente ha già effettuato la **mappatura dei processi**, con delibera GC n. 42 del 27/03/2021 e alla stessa si rimanda integralmente.

Si ricorda, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, che sono 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 Trasparenza (RPCT) responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La mappatura specifica dei processi con l'analisi dei rischi è riportata nell'allegato 1 alla deliberazione GC 42/2021, predisposto nel precedente piano e confermato nelle riunioni svolte.

L'allegato è redatto su una ipotesi di valutazione "qualitativa" del rischio, svolta secondo gli indirizzi del PNA 2019.

L'Autorità propone 6 indicatori, comunque ampliabili e modificabili:

- 1 - livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- 2 - grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3 - manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- 4 - opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- 5 - livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- 6 - grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

L'Autorità ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi.

Per ogni processo di analisi dunque si è proceduto alla misurazione dei 6 indicatori di rischio. La misurazione è avvenuta utilizzando una scala di ordinale e ogni misurazione è supportata da una chiara seppur sintetica motivazione.

L'analisi contenuta nell'allegato è stata svolta applicando la seguente scala ordinale:

Rischio nullo "N"

Rischio basso "B"

Rischio moderato "M"

Rischio alto "A"

Laddove la valutazione complessiva risulti "A" (rischio alto), occorrerà integrare o rafforzare le misure di prevenzione.

LE MISURE DI PREVENZIONE E L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO.

Sono state individuate le seguenti misure generali

Trasparenza

La trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge n. 190/2012. Per la sua attuazione si rinvia all'allegato, quale attuazione della trasparenza.

Formazione del personale

Si ritiene che la formazione abbia, insieme alla trasparenza, un ruolo cardine nella lotta alla corruzione, e su tale presupposto verranno previsti incontri specifici volti alla valorizzazione dell'etica. I vari incontri formativi, sia gestiti in house che mediante la partecipazione a giornate formative proposte da soggetti pubblici o privati saranno rivolti in parte a tutto il personale, in parte agli apicali e ai soggetti assegnati ad aree specifiche.

Codice di comportamento

Il Comune di Civitella in Val di Chiana si è dotata di un proprio Codice con delibera GC 144/2013, successivamente modificato ed aggiornato con delibere GC 179/2017 e GC 139/2020, nel 2025 verrà adottato l'aggiornamento in linea con le previsioni normative e previa consultazione degli stakeholders.

Il sistema del controllo sugli atti (Regolamento sui controlli interni)

Il sistema dei controlli prevede, in conformità al vigente Regolamento sui controlli interni approvato con atto CC 13/13.3.2013 – modificato con atto 43 del 29.9.2014 e successivo atto CC n. 36 del 12/07/2017 il controllo amministrativo di tipo successivo con la finalità di un miglioramento della redazione degli atti, conformi al dettato normativo e adeguatamente motivati.

Per l'anno 2025 si prevede un monitoraggio pari al 100% per gli atti collegati al PNRR, le modalità verranno definite con nota organizzativa del Segretario comunale.

Criteri di rotazione del personale

Come già rilevato nelle annualità precedenti, l'applicazione della misura della rotazione del personale presenta profili di estrema problematicità in relazione al numero del personale. Negli anni precedenti la rotazione è stata di fatto attuata a seguito del pensionamento di un responsabile e dell'individuazione di un nuovo responsabile. Nell'anno in corso, 2025, è stato nominato un nuovo Responsabile (AREA 3) attuando di fatto una nuova rotazione parziale.

Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

L'amministrazione ha l'obbligo (art. 16 co. 1 lettera l-quater) D.Lgs 165/2000) di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con provvedimento motivato. Si tratta di una misura a carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate misure idonee di prevenzione del rischio corruttivo

Adozione di misure per la tutela del segnalante (whistleblower)

Il Comune di Civitella, con delibera GC 44/2016, ha adottato un primo regolamento in materia di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti e loro tutela.

Il regolamento è stato inserito all'interno del regolamento di organizzazione e tuttavia esso deve ritenersi oggi superato dalle citate nuove disposizioni della legge 179/2017 e quindi da aggiornare.

In particolare si procederà all'adeguamento della disciplina della tutela della persona che segnala violazioni, sulla base del d.lgs. n. 24/2023 e delle Linee guida deliberazione ANAC n. 311/2023", relativa alle nuove Linee guida per le segnalazioni di illeciti, e al D. Lgs. n. 24 del 10/03/2023, relativo all'attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Rispetto a tali dettami normativi è adeguato la procedura informatica utilizzata

Inconferibilità ed incompatibilità

Si adotteranno le seguenti azioni:

L'insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità è accertata mediante acquisizione, da parte dell'ufficio competente, di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 e s.m.i.

Monitoraggio

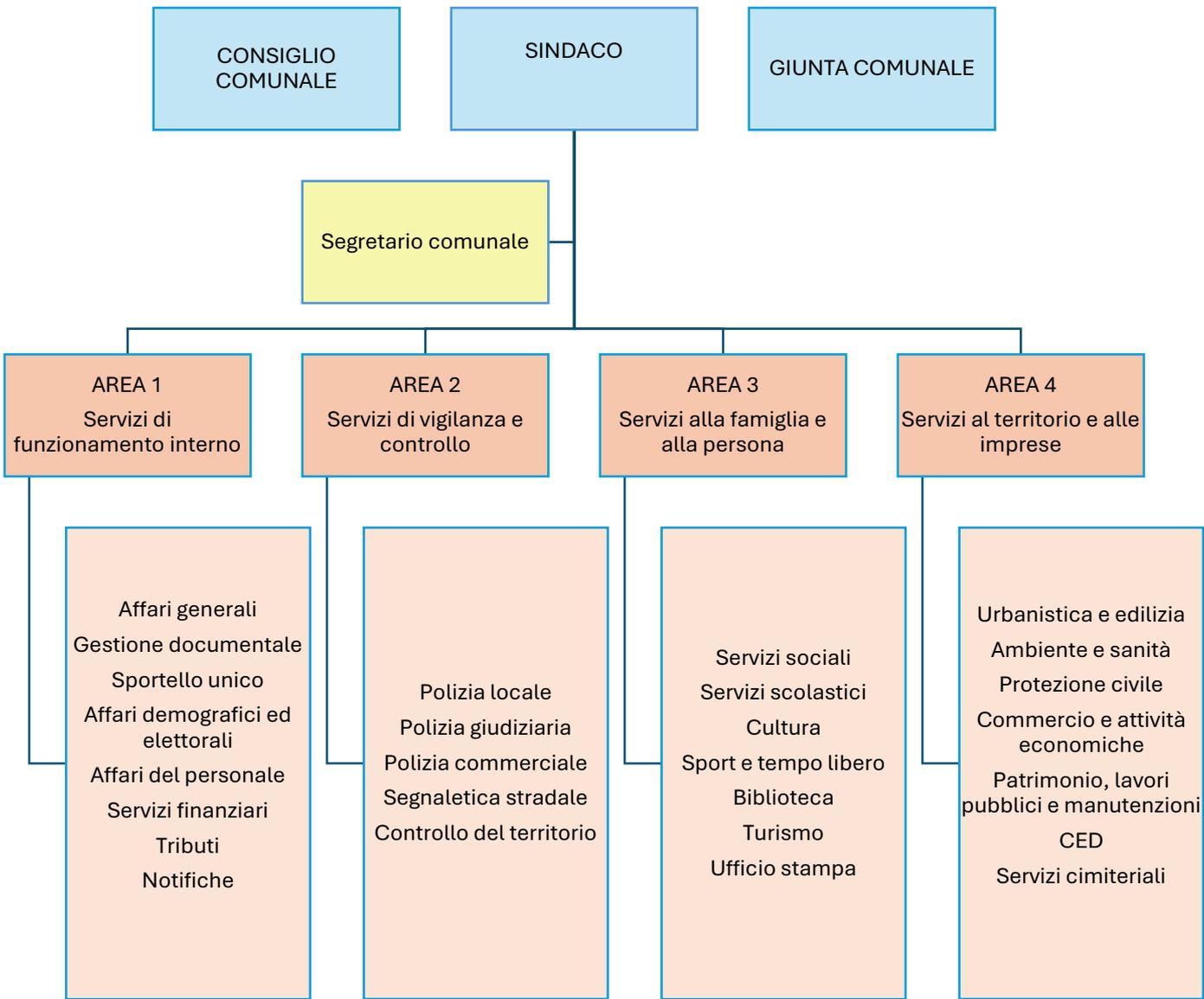
Il monitoraggio diventa elemento essenziale per l'efficacia del piano e delle sue misure. È affidato al RPCT, all'OIV e ai responsabili di area per quanto di rispettiva competenza e i suoi risultati saranno necessari per l'aggiornamento della sezione del PIAO.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'Attuale struttura organizzativa del comune di Civitella è stata determinata con delibera della Giunta Comunale n. 115 del 28/08/2015 e prevede l'articolazione in quattro aree funzionali.

Al vertice di ogni area è preposto un funzionario individuato dal Sindaco.



Ai sensi del D.Lgs 13 dicembre 2023, n. 222 “Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”, il Responsabile dell'Area 3, preposta all'Ufficio Servizi sociali, è individuato quale preposta alla gestione dell'inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

L'obiettivo delle normative, come meglio specificato anche dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente le Linee Guida con le regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, è quello di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia, quest'Amministrazione ha sempre ritenuto fondamentale il rapporto dei cittadini con gli uffici comunali, anche in considerazione dell'età avanzata di buona parte della popolazione che limita fortemente l'eccessivo ricorso alla digitalizzazione.

Anche in piena emergenza sanitaria il Comune ha sempre mantenuto aperti gli uffici comunali limitando il ricorso al lavoro da remoto nei casi strettamente necessari.

Pur riconoscendo che l'esperienza “obbligata” fatta durante il periodo pandemico ha evidenziato interessanti possibilità, non sono emerse richieste da parte dei dipendenti.

Per le ragioni sopra esposte, il comune di Civitella in Val di Chiana non ha adottato il regolamento del lavoro agile.

Si dà atto, comunque, che il Comune si è dotato della strumentazione informatica necessaria per consentire il lavoro da remoto e il personale possiede le competenze tecnologiche necessarie per tale modalità di lavoro.

Qualora fosse necessario saranno adottate le opportune misure organizzative ed operative.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024 è la seguente

Totale: n. 41 dipendenti

di cui

n. 41 a tempo pieno e indeterminato

I dipendenti in servizio sono così classificati

Area di inquadramento	Profilo professionale	In servizio
Area Funzionari ed elevata qualificazione TOTALE N. 8	Istruttore direttivo amministrativo	3
	Istruttore direttivo contabile	1
	Istruttore direttivo PM	1
	Istruttore direttivo socio-assistenziale	1
	Istruttore direttivo tecnico	2
Area Istruttori TOTALE N. 21	Istruttore amministrativo	15
	Istruttore di polizia municipale	2
	Istruttore tecnico informatico	1
	Istruttore tecnico amministrativo	2
	Istruttore tecnico urbanista	1
Area operatori esperti TOTALE N. 12	Collaboratore professionale amministrativo	2
	Collaboratore professionale cuoco	2
	Esecutore tecnico	3
	Collaboratore professionale tecnico	5
TOTALE		41

Calcolo della spesa massima consentita dai vincoli di legge per il personale

In correlazione con i risultati e gli obiettivi da raggiungere, la programmazione e il bisogno di risorse umane deve essere definita nel rispetto dei vincoli legislativi e dei tetti di spesa imposti dal legislatore.

La capacità di spesa per il personale, e quindi le possibilità assunzionali, è di seguito calcolata sulla base delle regole di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e relativo D.P.C.M attuativo del 17.03.2020.

1) VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA

(Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2)

POPOLAZIONE AL 01 GENNAIO	FASCIA	VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO	VALORE SOGLIA DI RIENTRO
8728	e	26,90%	30,90%

	IMPORTI			riferim. DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)			1.520.239,72	art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	9.132.088,70	9.438.237,50		art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	9.680.599,45			
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	9.502.024,34			
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		262.027,00		
ENTRATE CORRENTI NETTE			9.176.210,50	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI			16,57%	

L'ENTE SI COLLOCA AL DI SOTTO DEL VALORE SOGLIA

2) CALCOLO SPESA MASSIMA DI PERSONALE

CALCOLO SPESA MASSIMA "A REGIME" (art. 4, comma 2, DPCM 17/03/2020)	IMPORTI
ENTRATE CORRENTI NETTE	9.176.210,50

VALORE SOGLIA	26,90%
SPESA MASSIMA DI PERSONALE TEORICA entrate correnti nette *valore soglia	2.468.400,62
Riduzione capacità per incremento indennità P.O. (art. 11-bis, comma 2, d.l. 135/2018) - GC n. 172/2021	11.708,00
SPESA MASSIMA DI PERSONALE AMMESSA DAL 2025	2.456.692,62

Analisi del fabbisogno di personale

Preliminarmente si dà atto che:

- con riferimento all'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, la verifica delle situazioni in soprannumero o eccedenza di personale dipendente in servizio rispetto ai fabbisogni dell'ente ha dato esito negativo.
- con riferimento al collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999, l'ente risulta in regola con la copertura dei posti
- a gennaio 2025 si sono concluse due procedure di assunzione avviate nel corso del 2024 relativamente a
 - n. 1 istruttore amministrativo da assegnare all'Area 1
 - n. 1 operaio esperto da assegnare all'Area 4

Si conferma la convinzione che la presenza di personale qualificato all'interno dell'ente sia indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi e per garantire un'efficiente ed efficace gestione amministrativa e dei servizi.

Per tale ragione, l'amministrazione ha avviato una progressiva riqualificazione della dotazione organica che intende perseguire ricorrendo a varie strategie quali, ad esempio,

- autorizzazione allo svolgimento di incarichi professionali presso altri enti
- sostituzione del personale cessato con nuovi profili di più alta qualifica
- ricorso a selezioni esterne che individuino le migliori professionalità in base alle necessità dell'ente
- ricorso a incarichi esterni di elevata qualificazione
- progressioni tra aree tramite selezioni interne

Al momento non sono previste cessazioni nel corso del 2025, pertanto, il piano assunzionale dell'esercizio prevede il completamento di quello del 2024 e la copertura di posti vacanti a seguito di cessazioni intervenute nel corso del 2024.

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività amministrative il personale che, per qualsiasi motivo (pensionamento, dimissioni, mobilità o altro) dovesse cessare dal servizio in corso d'anno, dovrà essere sostituito ricorrendo a procedure selettive pubbliche, senza ulteriori atti deliberativi da parte della Giunta non comportando, la copertura di tali posti, variazioni sia dal punto di vista numerico della dotazione organica che economico-finanziario di bilancio.

Qualora le tempistiche per lo svolgimento delle selezioni dovessero creare situazioni di criticità nei servizi, la Giunta potrà prevedere eventuali assunzioni con contratti a tempo determinato fino alla copertura del posto vacante.

Rafforzamento della capacità amministrativa finalizzata all'attuazione di progetti finanziati da PNRR

Con i decreti legge n. 80 del 09.06.2021 e n. 152 del 06.11.2021, al fine di garantire l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, è stato consentito alle pubbliche amministrazioni titolari di progetti finanziati dal PNRR di reclutare personale a tempo determinato sia con oneri a carico del bilancio dell'ente sia con oneri a carico del finanziamento.

Tali assunzioni per espressa previsione normativa

- non si computano ai fini del calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 34/2019
- non si computano ai fini del calcolo della spesa complessiva di personale di cui al comma 557 della l. 296/2006
- non sono soggette al limite della spesa a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010

Il comune di Civitella in Val di Chiana è titolare del progetto di miglioramento sismico della scuola dell'infanzia "Lo scoiattolo" finanziato da fondi PNRR nell'ambito della missione 2, componente 4, investimento 2.2, per la cui realizzazione, ai sensi della normativa sopra richiamata, aveva assunto a tempo determinato n. 1 unità di personale con profilo professionale di istruttore tecnico (ex cat. C) il cui onere era stato posto per il 50% a carico del finanziamento PNRR.

Dal 31.12.2024 il suddetto rapporto di lavoro è cessato anticipatamente.

L'esigenza di un supporto tecnico-amministrativo agli uffici incaricati della realizzazione del progetto permane visti anche i numerosi finanziamenti di cui l'ente risulta assegnatario e il personale attualmente in servizio.

L'intervento nel 2024 è uscito da PNRR e rifinanziato con i fondi di cui alla l. 145/2018 comma 139. Tuttavia, con il d.l. 19 del 02.03.2024 (art. 12, comma 3) è stato disposto che gli interventi non più finanziati sulle risorse del PNRR continuano ad applicarsi le disposizioni relative al rafforzamento e al supporto della capacità amministrativa e al reclutamento di personale previsti nei d.l. 80 e 152 del 2021.

Pertanto, nel piano assunzionale 2025 è prevista l'assunzione straordinaria di n. 1 istruttore tecnico amministrativo, a tempo determinato part-time al 50% fino al 31.12.2025 (eventualmente prorogabile fino alla conclusione dell'opera), ai sensi del d.l. 80/2021 e 152/2021 a valere in parte sul finanziamento del progetto sopra richiamato.

Stante l'urgenza di assicurare in tempi brevissimi il necessario supporto agli uffici, si procederà alla selezione con procedure semplificate, individuate nella selezione per solo esame orale, come previsto dal regolamento per l'accesso.

La giunta comunale, nel rispetto degli stanziamenti di bilancio e dei vincoli assunzionali, potrà con proprio atto modificare quanto sopra indicato relativamente ai contenuti del rapporto a tempo determinato (scadenza, part-time) qualora dall'ufficio tecnico emergessero diverse valutazioni in merito.

Piano assunzionale

Il Piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno **2025** risulta il seguente

n. unità		Area inquadramento	Profilo professionale	Area assegnazione	Modalità assunzione
1	Tempo pieno e indeterminato	Istruttori	Istruttore di polizia municipale	Area 2	Selezione pubblica
1	Tempo pieno e indeterminato	Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo socio-assistenziale	Area 3	Selezione pubblica
1	Part-time 50% Tempo determinato (PNRR)	Istruttori	Istruttore tecnico amministrativo	Area 4	Selezione pubblica

Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel corso degli esercizi 2026 e 2027.

Le selezioni dovranno essere precedute dalle procedure di mobilità obbligatorie di cui al d.lgs. 165/01.

La Giunta comunale, con proprio atto, potrà modificare le modalità di assunzione sopra indicate qualora le stesse non risultassero più idonee a garantire l'efficiente ed efficace reclutamento delle figure previste.

La dotazione organica finale dell'ente risulta la seguente

Area di inquadramento	Profilo professionale	tipo assunzione	% p.time	Area	Area	Area	Area	totale dotazione	
				1	2	3	4		
Area Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo indeterminato	100%	2		1		3	
	Istruttore direttivo contabile	Tempo indeterminato	100%	1				1	
	Istruttore direttivo PM	Tempo indeterminato	100%		1			1	
	TOTALE N. 9	Istruttore direttivo socio-assistenziale	Tempo indeterminato	100%			2		2
		Istruttore direttivo tecnico	Tempo indeterminato	100%				2	2
Area Istruttori	Istruttore amministrativo	Tempo indeterminato	100%	8		3	5	16	
	Istruttore di polizia municipale	Tempo indeterminato	100%		3			3	
	Istruttore tecnico informatico	Tempo indeterminato	100%				1	1	
	Istruttore tecnico amministrativo	Tempo indeterminato	100%				2	2	
	TOTALE N. 23	Istruttore tecnico urbanista	Tempo indeterminato	100%				1	1

Area operatori esperti	Collaboratore professionale amministrativo	Tempo indeterminato	100%	2				2
	Collaboratore professionale cuoco	Tempo indeterminato	100%			2		2
TOTALE N. 13	Esecutore tecnico	Tempo indeterminato	100%				3	3
	Collaboratore professionale tecnico	Tempo indeterminato	100%			1	5	6
	TOTALE UNITA' A TEMPO INDETERMINATO			13	4	9	19	45

TEMPO DETERMINATO

Area di inquadramento	Profilo professionale	tipo assunzione	% p.time	Area	Area	Area	Area	totale dotazione
Area Istruttori	Istruttore tecnico amministrativo	Tempo determinato	50%				1	1

Verifica del rispetto del limite per la spesa di personale

La spesa di personale prevista nel bilancio 2025-2027 per le assunzioni illustrate ai punti precedenti consente il rispetto del limite e del valore soglia come evidenziato nel prospetto seguente.

	2025	2026	2027
Retribuzioni fisse e accessorie	1.528.794,12	1.357.876,00	1.371.766,00
Oneri contributivi	466.001,35	401.698,00	403.220,00
LAVORO FLESSIBILE	0,00	0,00	0,00
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER PNRR (a detrarre)	-30.740,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE PREVISTA (A)	1.964.055,47	1.759.574,00	1.774.986,00
LIMITE MASSIMO calcolato ai sensi degli art. 4 e 5 DPCM 17/03/2020 (B)	2.456.692,62	2.456.692,62	2.456.692,62
DIFFERENZA (A-B)	-492.537,15	-727.758,62	-712.346,62

Formazione del personale

Il potenziamento delle competenze del personale avviene consentendo

- la partecipazione a corsi organizzati da enti pubblici o specializzati nella formazione sia on line che in presenza;
- acquisizione di servizi quali: supporto normativo, risposte a quesiti, accesso a banche dati;
- incentivando ogni occasione di confronto e condivisione delle problematiche sia tra i dipendenti dell'ente che con altri comuni

Come già nel 2024 anche nel 2025 verranno previsti momenti di formazione “in house” gestiti dal segretario comunale e dai responsabili, nella consapevolezza dell’importanza della circolarità delle buone pratiche e delle innovazioni normative.