



COMUNE DI CHIANNI

Prov. Pisa

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)

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **CHIANNI**

Indirizzo: **VIA DELLA COSTITUENTE, 9**

Codice fiscale/Partita IVA: **81000610501/00350770509**

Sindaco: **GIACOMO TARRINI**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: **9**

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: **1297**

Telefono: **0587647282**

Sito internet: **www.comune.chianni.pi.it**

E-mail: **a.rubechini@comune.chianni.pi.it**

PEC: **comune.chianni@postacert.toscana.it**

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)

Sottosezione di programmazione: Performance

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c), del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132.

Essendo il Comune di Chianni un ente con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3, del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, avviene ai sensi dell'art. 6, comma 1, del medesimo decreto, considerando 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 RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17/1/2023, prevede che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con un provvedimento espresso, purchè non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza";

Di conseguenza, accertato che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti 1-4 si è verificata, e tenendo conto che le funzioni di RPCT sono state assunte, temporaneamente, dal Vicesegretario comunale con decreto sindacale n. 2 del 09.01.2025, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 3 del 22.01.2025, ha confermato i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 5 del 9.2.2023; si rinvia, pertanto, all'allegato denominato "Rischi corruttivi e trasparenza" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

Si evidenzia, inoltre, che con deliberazione G.C. n. 4 del 2.1.2025, esecutiva, è stato approvato il Patto d'integrità che deve essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta da ciascun partecipante alla procedura di affidamento del contratto pubblico; l'espressa accettazione dello stesso costituisce condizione di ammissione alla procedura stessa di affidamento: tale condizione deve essere espressamente prevista nei bandi di gara, negli avvisi e nelle lettere d'invito per gli affidamenti sopra 5.000,00 euro.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Il Comune di Chianni è organizzato in Aree organizzative: alla data del 31.12.2024, sono in servizio n. 9 dipendenti a tempo indeterminato.

Le posizioni organizzative individuate sono n. 2, entrambe individuate nell'organico:

- Area Amministrativo-Contabile
- Area Tecnica

La sede di segreteria comunale è vacante dal 1.1.2025 e le funzioni del Segretario comunale sono svolte, alla data di stesura del presente documento, dal Vicesegretario comunale nominato con decreto sindacale n. 20 del

20.06.2024; con deliberazione C.C. n. 3 del 30.01.2025 è stata approvata una convenzione di segreteria associata tra il Comune di Santa Luce ed il Comune di Chianni.

Alcune funzioni, a far data dal 7 giugno 2023 sono state trasferite all'Unione Valdera, per cui la struttura organizzativa è, definitivamente, quella sotto rappresentata:



Le funzioni trasferite all'Unione Valdera sono quelle sotto elencate, con riferimento a quelle indicate dall'art. 6, comma 1 e 2, dello Statuto dell'Unione Valdera.

FUNZIONI ART. 6, COMMA 1, STATUTO

- a. diritto allo studio;
- b. servizi ausiliari all'istruzione;
- c. promozione delle pari opportunità di istruzione, delle azioni di supporto tese a promuovere e sostenere la coerenza e la continuità in verticale e orizzontale tra i diversi gradi e ordini di scuola, degli interventi perequativi e degli interventi integrati di prevenzione della dispersione scolastica e di educazione alla salute;
- d. organizzazione e gestione dei servizi educativi per la prima infanzia (0-3 anni);
- e. servizi di supporto alla Conferenza zonale per l'educazione e l'istruzione di Zona;

f. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni di cittadini, secondo quanto previsto dall'art. 118, quarto comma della Costituzione, escluse quelle affidate all'azienda sanitaria locale o ad altro Ente mediante disposizione di legge o delega;

g. le funzioni ICT connesse alle funzioni gestite in forma associata, comprendenti la realizzazione e la gestione di infrastrutture tecnologiche e di applicativi software;

h. il controllo di gestione;

i. i servizi e i progetti per l'educazione degli adulti, gli interventi educativi e di orientamento per gli adolescenti e i giovani;

j. la funzione statistica;

k. lo sviluppo delle risorse umane (formazione);

l. trattamento economico dei dipendenti, compresa la parte contributiva e previdenziale;

m. la promozione delle pari opportunità attraverso il lavoro di un'apposita commissione;

n. trasporto pubblico locale;

o. sportello unico per le attività produttive;

p. riscossione coattiva entrate tributarie e patrimoniali;

q. polizia municipale e polizia amministrativa locale;

r. funzioni di coordinamento comunque svolte da una pluralità di enti aderenti (quali i piani di promozione sportiva, la programmazione culturale, etc.).

FUNZIONI ART. 6, COMMA 2, STATUTO

a. organizzazione e gestione dei servizi scolastici in cui rientrano le seguenti funzioni:

a.1) edilizia scolastica per la parte non attribuita alle competenze delle province, esclusa la manutenzione ordinaria;

a.2) trasporto e refezione scolastica;

b. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale comunale:

b.1) gestione delle biblioteche;

b.2) gestione archivi storici;

b.3) gestione rete museale;

b.4) canile sanitario e canile rifugio, altre attività complementari in materia di benessere animale;

c. Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra comunale, in cui rientrano le seguenti funzioni:

c.1) gestione del regolamento edilizio;

c.2) valutazione di impatto ambientale (VIA);

c.3) vincolo idrogeologico;

c.4) catasto dei boschi percorsi dal fuoco;

c.5) valutazione ambientale strategica (VAS);

c.6) piano strutturale intercomunale;

c.7) pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica;

c.8) gestione PIP e PEEP;

c.9) realizzazione di opere pubbliche complesse o di interesse sovra comunale;

d. Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo, in cui rientrano le seguenti funzioni:

d.1) trattamento giuridico dei dipendenti e reclutamento;

d.2) funzioni di Consiglio Tributario;

d.3) notifica atti; (NON ATTIVATA)

d.4) gestione entrate tributarie e dei servizi fiscali

e. catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;

g. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;

h. organizzazione e gestione servizi informatici e tecnologici, in cui rientrano la formazione e la consulenza nel settore dell'informatica e i servizi di assistenza ai sistemi e alle procedure software;

i. sostegno alla promozione turistica del territorio effettuata dalla Regione, servizi di informazione e accoglienza turistica;

j. svolgimento delle gare in qualità di stazione appaltante;

k. altre funzioni complementari o strumentali alla realizzazione delle precedenti;

Sottosezione di programmazione: lavoro agile

L'istituto del lavoro agile è regolato dalle norme del Titolo VI, Capo I (art. 63-67) del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022.

Nelle more della regolamentazione di cui all'art. 63, comma 2, del CCNL 16.11.2022, si continua ad applicare quanto disciplinato dalla nota prot. 2123 del 7.6.2021 del Vicesegretario comunale.

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha previsto per la categoria del "lavoratori fragili" (individuati con Decreto del Ministero della salute 4.2.2022) la possibilità del lavoro agile sino alla data del 31 marzo 2023: *"il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento"*.

Si evidenzia che non vi sono, attualmente, richieste di svolgimento di lavoro agile da parte dei dipendenti in servizio.

Sottosezione di programmazione: Piano triennale di fabbisogni del personale

Dotazione organica al 31/12/2024: n. 9 unità di personale a tempo indeterminato ed a tempo pieno.

Suddivisione del personale secondo le categorie di inquadramento:

- n. 3 dell'Area Funzionari ed EQ, di cui n. 2 con profilo di Specialista dell'area Amministrativo-contabile e n. 1 con profilo di Specialista dell'area Tecnica;
- n. 3 dell'Area Istruttori di cui n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile e n. 1 con profilo di Istruttore tecnico;
- n. 3 dell'Area Operatori esperti profilo di Esecutore tecnico.

Calcolo delle capacità assunzionali

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone: *"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica*

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. ...Omissis..."

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

Con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.", tra l'altro, viene specificato quanto segue: "Al fine di

determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE e' quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.".

Dal 2025 sono superate le limitazioni previste dal decreto ministeriale sino al 2024, cioè il vincolo a restare in una quota prefissata della spesa del personale dell'anno 2018 ovvero – nella lettura fornita dalla Ragioneria generale dello Stato – l'utilizzazione dei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale del quinquennio precedente l'entrata in vigore delle nuove regole, a condizione che non fossero già stati utilizzati.

In base a quanto previsto dall'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 "La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Nell'allegato "Calcolo programmazione assunzioni Chianni 2025" le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Chianni, secondo quanto previsto dalle norme sopracitate. Dall'allegato si evince che, il Comune di Chianni è un Ente virtuoso che può aumentare la spesa del personale sino ad € 52.260,44, restando all'interno del rapporto con le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2021/2022/2023, al netto del FCDE assestato dell'ultimo rendiconto approvato (2023).

Il margine della nuova spesa di personale ancora disponibile rispetto all'anno 2023 e che, pertanto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/06, è pari ad € 20.404,58.

Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/10, convertito dalla legge 122/10 e ss.mm.ii., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e per il Comune di Chianni tale limite è quantificato in € 6.569,11.

Nel corso dell'anno 2025 è previsto l'utilizzo di lavoro flessibile per la sostituzione di personale in maternità.

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

La spesa di personale derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/06, come si evince dall' allegato "*Calcolo programmazione assunzioni Chianni 2025*".

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

I Responsabili di Area, con proprie dichiarazioni – agli atti - hanno rilevato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/01 che non vi sono eccedenze di personale:

- Responsabile Area Amministrativa prot. 387 del 28.1.2025;
- Responsabile Area Tecnica prot. 478 del 30.1.2025.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- il Comune di Chianni non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e né dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'esercizio finanziario 2023, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2024 e dalla determinazione dell'avanzo presunto 2024 sono emerse condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati, al momento delle assunzioni previste;
- non risultano eccedenze di personale come attestato da apposite certificazioni prodotte dai responsabili apicali dell'Ente agli atti;

- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Chianni è stato approvato con deliberazione G.C. n. 5 del 29/01/2024, per il triennio 2024-2026;
- il bilancio di previsione 2025-2027 ed il rendiconto di gestione 2023 sono stati approvati nei termini di legge ed inviati, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alla Bdap;
- il Comune di Chianni, con deliberazione C.C. n. 10 del 29.3.2019, si è avvalso della facoltà, a partire dell'anno 2019, di cui all'art. 233bis, comma 3, del D. Lgs. 267/00 e ss.mm.ii. di non approvare il bilancio consolidato;
- sono stati rispettati gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3bis, del D.L. 185/08 in materia di certificazione del credito;
- è stato rispettato il contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, come indicato nel Rendiconto di gestione 2023.

Stima del trend delle cessazioni

Sulla base delle disposizioni normative vigente in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili non sono previste cessazioni nel corso del triennio 2025-2027.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nel corso del triennio 2025-2027 è prevista una sola assunzione a tempo indeterminato, Funzionario EQ.

Per le eventuali assunzioni con lavoro flessibile si rimanda alle considerazioni precedenti.

Non sono previste procedure di mobilità interna.

Certificazione del Revisore dei Conti

La presente Sottosezione "Fabbisogno del Personale" è stata sottoposta al parere del Revisore dei Conti, per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001. Il parere è stato reso in data 18.02.2025 ed acquisito al protocollo dell'Ente in data 18.02.2025 al n. 786.

Formazione del personale

In termini di formazione del personale, il servizio è associato con delega di funzioni all'Unione Valdera, che ha approvato il Piano della formazione 2022-2024 con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 34 del 28.3.2022.

Gli obiettivi perseguiti sono:

- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

L'attività di aggiornamento delle competenze del personale dipendente è, comunque, programmata da questo Comune sulla base delle esigenze formative individuate, di volta in volta, dai Responsabili di Area per i dipendenti loro assegnati. I servizi vengono acquisiti ed erogati con affidamento diretto ad agenzie formative esterne all'Ente. Per l'anno 2025 l'Ente ha aderito alla proposta di ANCI Toscana per un abbonamento annuale per la partecipazione contemporanea fino a due dipendenti a tutti i corsi di formazione ed aggiornamento organizzati in proprio da ANCI.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art. 6, comma 3, D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132*)