



Comune di VERNIO
Provincia di PRATO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

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

INDICE

- **PREMESSA**
- **RIFERIMENTI NORMATIVI**
- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**
 - 1.1 Analisi del contesto esterno**
 - 1.2 Analisi del contesto interno**
 - 1.2.1 Organigramma dell'Ente**
- 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - 2.1 Valore Pubblico**
 - 2.2 Performance**
 - 2.2.1. Performance individuale, di Unità Organizzativa e Organizzativa dell'Ente**
 - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**
 - Allegato A**
 - Allegato B**
 - Allegato C**
 - Allegato D**
- 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**
 - 3.1.1. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**
 - 3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.**
 - 3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria**
 - 3.2 Organizzazione del lavoro agile**
 - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**
 - 3.3.1. Calcolo capacità assunzionale**
 - 3.3.2. Confronto spesa del personale**
 - 3.3.3 Dichiarazione non eccedenza personale**
 - 3.3.4 Dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di Bilancio**
 - 3.3.5 Rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili**
 - 3.3.6 Piano delle assunzioni**
 - 3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale**
- 4. MONITORAGGIO**

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a

- autorizzazione/concessione;

- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 28/12/2023** ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 28/12/2023**.

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

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI VERNIO

Indirizzo: PIAZZA DEL COMUNE 20; VERNIO (PO)

Codice fiscale/Partita IVA: 01159850484 / 00250610979

Rappresentante legale: MARIA LUCARINI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 22

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 6.153

Telefono: 0574 931011

Sito internet: www.comune.vernio.po.it

E-mail: comune@comune.vernio.po.it

PEC: comune.vernio@postacert.toscana.it

1.1 Analisi del contesto esterno

L'Analisi del Contesto Esterno, è effettuata nella **Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)**, il cui aggiornamento è stato approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 27 dicembre 2024**. E' composta da

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

1.2 Analisi del contesto interno

L'Analisi del Contesto Interno, è effettuata nella **Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)**, il cui aggiornamento è stato approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 27 dicembre 2024**. E' composta da

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

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

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente

PERSONALE DIVISO PER AREA DI APPARTENENZA			
Area	Area di Classificazione		
	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI
AREA N. 1 Generale e Amministrativa		N. 2 Istruttori Amministrativi	
AREA N. 2 Finanziaria e Contabile	N. 1 Funzionario Contabile	N. 2 Istruttori Amministrativi	
AREA N. 3 Lavori pubblici e manutenzioni	N. 1 Funzionario Tecnico	N. 2 Istruttori Tecnici, di cui 1 CFL N. 2 Istruttori Amministrativi, di cui 1 CFL ed 1 in aspettativa	N. 3 Operatori Esperti
AREA N. 4 Entrate Tributarie	N. 1 Funzionario Contabile	N. 1 Istruttore Amministrativo	
AREA N. 5 Pianificazione territoriale e ambiente	N. 1 Funzionario Tecnico	N. 1 Istruttori Tecnico	
ART. 90 (Staff del Sindaco)		N. 1 Istruttore tempo determinato	

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE		
Area	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	ISTRUTTORI
Servizi Demografici (delegato)		N. 1 Istruttore Amministrativo
Sportello Unico Attività Produttive (delegato)	N. 1 Funzionario Amministrativo	
Servizi Scolastici ed Educativi (convenzione)		N. 1 Istruttore Amministrativo
Servizi Sociali (convenzione)		N. 1 Istruttore Amministrativo

TOTALE PERSONALE IN DOTAZIONE AL COMUNE DI VERNIO

N.	Cat/ AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari ed elevate qualificazioni (Ex-Cat. D)	Funzionario Amministrativo	Posizione Organizzativa (SUAP e Area 1)
2	Funzionari ed elevate qualificazioni (Ex-Cat. D)	Funzionario Contabile	Posizione Organizzativa 1 (Area 2) 1 (Area 4)

2	Funzionari ed elevate qualificazioni (Ex-Cat. D)	Funzionario Tecnico	Posizione Organizzativa 1 (Area 3) 1 (Area 5)
11	Istruttori (Ex-Cat. C)	Istruttore Amministrativo	2 Area 1 2 Area 2 2 Area 3 (1 CFL e 1 in aspettativa) 1 Area 4 1 Demografici 1 Servizi Scolastici 1 Servizi Sociali 1 Art. 90 tempo determinato
3	Istruttore (Ex-Cat. C)	Istruttore Tecnico	2 Area 3 (1 CFL) 1 Area 5
3	Operatori Esperti (Ex Cat. B)	Operatore tecnico specializzato	3 Area 3
TOTALE			22

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Riferimenti normativi

DPR n. 81 del 24 giugno 2022 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;

Decreto Ministeriale n. 132/2022 che definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021 - articolo 6, comma 1, del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, n. 113;

Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni;

Decreto Legge n. 77 del 31 maggio 2021, convertito dalla Legge n. 108 del 29 luglio 2021, recante “Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”.

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato con **deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 27/12/2024** che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2. Performance

Riferimenti normativi

art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

art. 2, comma 594, lettera a), della Legge n. 244/2007, relativamente al contenimento delle spese di funzionamento delle strutture, delle amministrazioni pubbliche e alla conseguente adozione di piani triennali per l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;

art. 48, comma 1, Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”

Questa sezione **non è prevista per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti** in base alDPCM 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito modalità semplificate per l'adozione del PIAO.

Il Piano degli Obiettivi 2025 è in corso di approvazione con apposita deliberazione della Giunta Comunale.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Riferimenti normativi

Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

PNA Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e per le parti non modificate PNA 2019/2021;

Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 per la trasparenza;

Decreto Legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

Con **deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 31/01/2025** è stata confermata la sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026 in quanto come previsto dal Paragrafo 10.1.2. del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, nell'anno 2024 non si sono verificati

- a) fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) modifiche organizzative rilevanti;
- c) modifiche degli obiettivi strategici;
- d) modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente

PERSONALE DIVISO PER AREA DI APPARTENENZA			
Area	Area di Classificazione		
	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI
AREA N. 1 Generale e Amministrativa		N. 2 Istruttori Amministrativi	
AREA N. 2 Finanziaria e Contabile	N. 1 Funzionario Contabile	N. 2 Istruttori Amministrativi	
AREA N. 3 Lavori pubblici e manutenzioni	N. 1 Funzionario Tecnico	N. 2 Istruttori Tecnici, di cui 1 CFL N. 2 Istruttori Amministrativi, di cui 1 CFL ed 1 in aspettativa	N. 3 Operatori Esperti
AREA N. 4 Entrate Tributarie	N. 1 Funzionario Contabile	N. 1 Istruttore Amministrativo	
AREA N. 5 Pianificazione territoriale e ambiente	N. 1 Funzionario Tecnico	N. 1 Istruttori Tecnico	
ART. 90 (Staff del Sindaco)		N. 1 Istruttore tempo determinato	

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA E ASSEGNATO A SERVIZI DELEGATI (UNIONE DEI COMUNI VAL DI BISENZIO) O IN CONVENZIONE (COMUNI VAIANO E CANTAGALLO) O COMANDATO PRESSO ALTRO ENTE		
Area	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	ISTRUTTORI
Servizi Demografici (delegato)		N. 1 Istruttore Amministrativo
Sportello Unico Attività Produttive (delegato)	N. 1 Funzionario Amministrativo	
Servizi Scolastici ed Educativi (convenzione)		N. 1 Istruttore Amministrativo
Servizi Sociali (convenzione)		N. 1 Istruttore Amministrativo

TOTALE PERSONALE IN DOTAZIONE AL COMUNE DI VERNIO

N.	Cat/ AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari ed elevate qualificazioni (Ex-Cat. D)	Funzionario Amministrativo	Posizione Organizzativa (SUAP e Area 1)
2	Funzionari ed elevate qualificazioni	Funzionario Contabile	Posizione Organizzativa

	(Ex-Cat. D)		1 (Area 2) 1 (Area 4)
2	Funzionari ed elevate qualificazioni (Ex-Cat. D)	Funzionario Tecnico	Posizione Organizzativa 1 (Area 3) 1 (Area 5)
11	Istruttori (Ex-Cat. C)	Istruttore Amministrativo	2 Area 1 2 Area 2 2 Area 3 (1 CFL e 1 in aspettativa) 1 Area 4 1 Demografici 1 Servizi Scolastici 1 Servizi Sociali 1 Art. 90 tempo determinato
3	Istruttore (Ex-Cat. C)	Istruttore Tecnico	2 Area 3 (1 CFL) 1 Area 5
3	Operatori Esperti (Ex Cat. B)	Operatore tecnico specializzato	3 Area 3
TOTALE			22

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono definiti con la **deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 31/01/2025** che ha approvato il Piano per le Azioni Positive 2025-2027.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.

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

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. esclusivamente con SPID/CIE/CNS n. totale servizi erogati servizi	9	10	11	12

Numero di accessi al sito dell'ente	88.518	+10%	+20%	+30%
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	60	61	62	62
N. di dipendenti coinvolti in un percorso formativo sull'utilizzo degli strumenti digitali attivati dall'amministrazione.	13	+10%	+20%	+30%

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (consuntivo 2024)	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	18,459	21,621	23,322	21,585
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	- 20,340	-15,00	- 15,00	- 15,00

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

Il Comune di Vernio, con **deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 20/06/2023**, ha approvato il proprio "Regolamento per la disciplina del Lavoro a Distanza: Lavoro Agile e Lavoro da Remoto".

3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

Riferimenti normativi

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

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti

- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individuale scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso, a titolo esemplificativo, a
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi e/o stabilizzazioni;

3.3.1 Calcolo capacità assunzionale

Si riportano di seguito i conteggi per la determinazione della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, ex DMFP del 17/03/2020.

Spesa di personale anno 2023		€ 1.119.224,78
Entrate correnti		
esercizi	importi	
2021	€ 5.181.204,00	
2022	€ 5.359.773,55	
2023	€ 5.186.775,83	
TOTALE	€ 15.727.753,38	
MEDIA	€ 5.242.584,46	
A SOTTRARRE FCDE 2023 ASSESTATO		€ 238.000,00
PARAMETRO FINALE		€ 5.004.584,46
RAPPORTO SPESA DI PERSONALE 2023/MEDIA ENTRATE CORRENTI		22,364%
VALORE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE FINO AL 26,9% (Comune fascia d), art. 4, Tabella 1 DPCM 17/03/2020)		€ 1.346.233,22
Limite massimo spesa differenza tra spesa 2023 e spesa al valore limite 2025/2027		€ 227.008,44

Così definita la capacità assunzionale per il triennio 2052/2027, secondo le disposizioni di cui al citato Decreto del 17 marzo 2020, risulta che l'Ente, nel rapporto tra spesa del personale, come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato (e pertanto riferita all'anno 2023) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati pertanto riferito alle annualità 2021/2023, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata - Fondo crediti dubbia esigibilità assestato 2023 - determina un rapporto del 22,364%, nel rispetto del raggiungimento del predetto valore soglia del 26,90% (Allegato 1 dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2020). E' quindi indicata la soglia massima di spesa potenziale del personale incrementabile di euro 227.008,44, quale differenza tra il valore soglia di euro 1.346.233,22 (pari al 26,90% delle entrate correnti-FCDE assestato 2023) ed euro 1.119.224,78 (spesa del personale 2023).

3.3.2. Confronto spesa del personale

Tabella spesa di personale 2023

Competenza		956.505,94
coperti FPV		73.757,69
a FPV		73.874,28
Spese di personale comp. + cop. FPV		1.030.263,63
Spese di personale comp. + FPV		1.030.380,22
Spese di personale 2023 + cop fpv		1.030.263,63
Spese per polizia municipale (+)		149.885,17
Spese per servizio informativo(+)		6.906,19
Rimborso spese per convenzione segreteria (-)		6.239,70
Spese escluse art. 7 DPC: 17/3/2020 (-)		37.353,50
Rimborso comandi Vigili elezioni (-)		0,00
Rimborso servizi associati (Gualtieri Rita e Stefano) (-)		24.237,01
Spese di personale 2023 + cop fpv		1.119.224,78

Tabella rispetto Art.1 comma 557 legge 296/2006- Bilancio 2025/2027

BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027

SPESE DI PERSONALE - COMMA 557 Art. 1 Le

GESTIONE DI COMPETENZA

		Anno 2025 (previsione)	Anno 2026 (Previsione)	Anno 2027 (Previsione)
Stipendi e salari diritti di rogito esclusi (+)	856.572,32	664.821,00	718.523,00	718.523,00
Oneri riflessi escluso incentivi (+)				
Irapp su stipendi, stage, tirocini escluso incentivi (+)	73.829,38	55.844,00	60.522,00	60.522,00
Irapp su CO.CO.CO (+)	0,00	0,00	0,00	0,00
Straordinario calamità oneri ed IRAP compresi (+)	0,00	0,00	0,00	0,00
Spese di personale finanziate da avanzo vincolato oneri ed irap compresi (+)	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo per rinnovi contrattuali		30.000,00	50.000,00	50.000,00
Rinnovi contrattuali anno in corso/anno prec.(-)	0,00	210.505,23	260.505,23	310.505,23
Spese escluse dal limite art. 7 dpcm 17/3/2020 (-) Assistente sociale + istr. Amm. Servizio finanziario	0,00	81.061,00	81.061,00	81.061,00
Missioni rimborsi e formazione (-)	2.322,91	7.130,00	5.930,00	5.930,00
Spese per il personale delle categorie protette compreso cop fpv (-)	52.740,67	39.187,00	0,00	0,00
Spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (-)	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimborso comando Biagi Marcella (+)	4.009,06	0,00	0,00	0,00
a) TOTALE SPESA SEGRETARIO INCLUSO CON ANNO PREC	1.152.688,93	922.945,77	933.340,77	897.866,77

3.3.3. Dichiarazione non eccedenza personale

Si dichiara che, in merito alla rilevazione degli esuberi, di cui all’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e alla Circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, emanata in data 28 aprile 2014, per quanto concerne l’anno 2024, dalla verifica dei dati, attualmente

disponibili, relativamente agli indici previsti dalla medesima Circolare n. 4/2014, non si prevede il verificarsi di situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale e non sono previste esternalizzazioni di servizi (ex art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001).

3.3.4. Dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di Bilancio

Si dichiara che

- i documenti di bilancio sono stati regolarmente approvati con delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 27 Dicembre 2024 e trasmesso alla BDAP;
- è stato approvato il Rendiconto della Gestione 2023, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 22/04/2024 ed è stato provveduto alla conseguente trasmissione delle informazioni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite il portale BDAP;
- è stato approvato il PEG finanziario 2025/2027 con deliberazione di Giunta Comunale n.154 del 28/12/2024;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 del D.L. n. 66/2014) e non risultano casi di inadempimento ex art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008;
- il Comune di Vernio non versa in situazione strutturalmente deficitaria o di dissesto così come definita dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 (vedi Rendiconto della gestione 2023);
- è rispettato il saldo di finanza pubblica (pareggio di bilancio ex Legge n. 243/2012) per l'esercizio 2022 e precedenti.

3.3.5. Rispetto dei limiti di spesa delle assunzioni flessibili

Il Comune di Vernio ha rispettato nell'esercizio 2023, come motivato nei documenti afferenti al Rendiconto della gestione 2023, il limite di spesa di personale ex commi 557-557 quater, della Legge n. 296/2006, per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., anche per l'anno 2024 è previsto una spesa nei limiti

Spesa 2023 lavoro flessibile	Limite ex art 9, comma 28 D.L. n. 78/2010
€ 19.250,00	€ 103.842,84

L'andamento della spesa per il lavoro flessibile per le annualità 2025/2027 sulla base della programmazione del personale (in essere n. 2 contratti formazione lavoro di Istruttori e n. 1 contratto ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000 di Istruttore)

2025	2026	2027
€ 94.044,00	€ 34.377,00	€ 34.377,00

3.3.6. Piano delle assunzioni

Il Comune di Vernio intende procedere alla copertura dei seguenti posti vacanti nell'annualità 2025, relativi alla trasformazione di n. 2 contratti in essere di Istruttore (entrambi sostitutivi di personale a tempo indeterminato cessato) previsti per l'anno 2025 ed alla sostituzione di n. 1 unità a tempo indeterminato di Funzionario assistente sociale cessata per mobilità nel 2024

- **n. 1 posto di Istruttore Amministrativo** - Area di classificazione Istruttori - trasformazione Contratto Formazione Lavoro in corso di attivazione, in sostituzione personale cessato anno 2023;

- **n. 1 posto di Istruttore Tecnico** - Area di classificazione Istruttori - trasformazione Contratto Formazione Lavoro in corso di attivazione, in sostituzione personale cessato anno 2024;
- **n. 1 posto di Funzionario Assistente Sociale** - Area di classificazione Funzionari e delle elevate qualificazioni - in sostituzione personale cessato anno 2024.

Come indicato nel precedente piano assunzionale 2024 la capacità assunzionale è così determinata

- € **3.500,19** dalla sostituzione di un Operatore esperto con un Istruttore;
- € **36.258,00** cessione della capacità assunzionale all'Unione dei Comuni della Val di Bisenzio con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 28/07/2021

incidono sulla capacità assunzionale per complessivi € **39.758,19** e pertanto residua una capacità assunzionale di € **187.250,25** (€ 227.008,44 - € 77.359,27) per anno 2025/2026/2027

Si dichiara che l'Ente è in regola con le quote di riserva delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999 come prospetto informativo effettuato ai sensi dell'art. 9 delle Legge n. 68/1999 inviato in data 30/01/2023.

ASSUNZIONI ANNO 2025

N. unità e profilo	modalità	costo annuo
N. 1 Istruttore Amministrativo Area di classificazione Istruttori	Trasformazione contratto formazione lavoro	€ 33.985,00
N. 1 Istruttore Tecnico Area di classificazione Istruttori	Trasformazione contratto formazione lavoro	€ 33.985,00
N. 1 Funzionario Assistente Sociale	Graduatoria concorsuale	€ 36.610,00

ASSUNZIONI ANNO 2026

Prevista assunzione di un Istruttore Amministrativo in sostituzione di personale che verrà collocato a riposo per raggiunti limiti di età ordinamentale (65 anni)

N. unità e profilo	modalità	costo annuo
N. 1 Istruttore Amministrativo Area di classificazione Istruttori	Pubblica selezione	€ 33.985,00

ASSUNZIONI ANNO 2027

Non sono programmate assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato

3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - Formazione del personale

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

parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

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

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

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

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

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

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

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

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

Syllabus è una piattaforma nazionale di formazione on line così strutturata

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

Non secondaria la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, tale formazione sarà assolta principalmente

tramite il sistema a cascata da parte dei responsabili e da periodiche riunioni operative sui singoli temi.

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

La presente sezione andrà necessariamente adeguata e modificata sulla base della Direttiva del Ministro della funzione Pubblica del 14/01/2025 che prevede una precisa strutturazione del set di informazioni presenti per ciascun intervento formativo; in quanto tale strutturazione richiede necessariamente un confronto con le strutture di vertice dell'amministrazione ed un confronto sindacale.

4. MONITORAGGIO

Riferimenti normativi

Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO) art. 4 commi 3 e 4, non è prevista la sezione monitoraggio per gli enti sotto 50 dipendenti;

Decreto Legislativo n. 150/2009;

Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

PNA Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024 e per le parti non modificate PNA 2019/2021.

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