



Comune di Sambuca Pistoiese

Provincia di Pistoia

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027**

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

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 37 del 27.03.2025

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Comune di Sambuca Pistoiese Indirizzo: Piazza S. Pertini n. 1 Codice fiscale/Partita IVA: 80009370471/ 00838200475 Sindaco: Marco Breschi Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1435 Telefono: 0573893716 Sito internet: https://www.comune.sambuca.pt.it/it E-mail: comune@comune.sambuca.pt.it PEC: comune.sambucapistoiese@postacert.toscana.it

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.2. Performance	Trattandosi di Ente con meno di 50 dipendenti, l'approvazione del Piano della Performance sarà oggetto di successiva e separata approvazione da parte della Giunta comunale.

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il PNA approvato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, al punto 10.1.2, prevede che “Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 che segue. (...)”;</p> <p>Tale punto risulta confermato in sede di aggiornamento del PNA operato da ANAC con Delibera n. 605 del 19.12.2023, laddove si prevede che “resta ferma la Parte generale”;</p> <p>Poiché, come da Relazione del RPCT per l’anno 2024, non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nell’anno 2024, il Segretario comunale in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha proposto alla Giunta comunale la conferma, per l’annualità 2025, della presente sezione contenuta all’interno del PIAO 2024-2026. Ciò è stato preceduto dalla pubblicazione di avviso pubblico, rivolto ai c.d. stakeholders, a seguito della pubblicazione del quale non sono pervenute osservazioni. La sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026 è stata pertanto confermata, per l’annualità 2025, con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 25.01.2025.</p>

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE																	
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	E																	
3.1 Struttura organizzativa	<p>La struttura organizzativa è stata da ultimo modificata con deliberazione n. 24 del 26.02.2025 ed è composta dalle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area Servizi Amministrativi e Tributari (Segretario comunale) • Area Finanziaria e Personale (Incarico Elevata Qualificazione); • Area Ufficio Tecnico (Incarico Elevata Qualificazione); • Area Polizia Municipale Polizia gestita in forma associata (convenzione con il Comune di Marliana) <p>La dotazione organica del Comune di Sambuca Pistoiese alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p> <table border="1" data-bbox="506 922 1344 1535"> <thead> <tr> <th>Classificazione</th> <th>Figura professionale</th> <th>Numero posti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</td> <td>Funzionari</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>AREA DEGLI ISTRUTTORI</td> <td>Istruttori</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</td> <td>Operatore</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">totale</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>			Classificazione	Figura professionale	Numero posti	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionari	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori	4	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore	1		totale	7
Classificazione	Figura professionale	Numero posti																
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionari	2																
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori	4																
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore	1																
	totale	7																

A tali categorie corrispondono i seguenti profili professionali:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZION E	Funzionario Tecnico	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZION E	Funzionario Finanziario	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto operaio	1

	<p>I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area Servizi Amministrativi e Tributari – n. 2 Istruttori Amministrativi • Area Finanziaria e Personale – n. 1 Funzionario Contabile • Area Ufficio – n. 1 Funzionario Tecnico, n. 2 Istruttore tecnico, n. 1 Operatore esperto
<p>3.2 Organizzazione lavoro agile</p>	<p>del Il CCNL 16.11.2022 ha disciplinato, in apposito titolo, il lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.</p> <p>Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i requisiti necessari organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo,</p>

al contempo, l'equilibrio tra tempi vita e di lavoro.

Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

L'organizzazione del lavoro a distanza presuppone l'adozione di apposita disciplina i cui criteri sono oggetto di confronto con la parte sindacale.

Il Comune di Sambuca Pistoiese ha adottato il Piano operativo del lavoro agile nell'ambito del P.I.A.O. 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 11.08.2023. Si rimanda pertanto alla debita sezione del piano precedentemente adottato.

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE										
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Sambuca Pistoiese, espressa in termini numerici e tradizionali come data nella seguente:</p> <table border="1" data-bbox="510 491 1099 842"><thead><tr><th>CLASSIFICAZIONE</th><th>POSTI COPERTI</th></tr></thead><tbody><tr><td>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</td><td>3*</td></tr><tr><td>AREA DEGLI ISTRUTTORI</td><td>4**</td></tr><tr><td>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</td><td>1</td></tr><tr><td>totale</td><td>8</td></tr></tbody></table> <p>*Si precisa che alla data di approvazione del presente documento il numero di dipendenti appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione è pari a 2, poiché n. 1 unità di personale ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie a far data dal 10.03.2025.</p> <p>**Si precisa inoltre che con protocollo n. 1799 del 27/03/2025 è stato concesso il nulla osta per mobilità volontaria di una dipendente appartenente all'Area degli Istruttori assegnata all'Ufficio tecnico, ciò con decorrenza dal 21/04/2025.</p> <p>Di queste cessazioni si prenderà conseguentemente atto nella presente programmazione del personale.</p> <p>A far data dall' 11.03.2025 il Comune di Sambuca Pistoiese aderisce nella percentuale del 60% ad una convenzione con il Comune di Lizzano in Belvedere (Capofila) per il Segretario Comunale.</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane.</p> <p>Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali occorre dare atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:</p> <p>-L'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p>	CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3*	AREA DEGLI ISTRUTTORI	4**	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	totale	8
CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI										
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	3*										
AREA DEGLI ISTRUTTORI	4**										
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1										
totale	8										

	<p>a) (lettera abrogata);</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p>
	<p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p><i>- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (2011-2013).</i></p> <p>L'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 consente le assunzioni di personale 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.</p> <p>Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale 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 predetto valore soglia.</p> <p>Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.</p>

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 1.000 e 1.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Sambuca Pistoiese) è pari al 28,60%
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006;

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 23,08%
- essendo tale valore inferiore al 28,6% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella;

Dato inoltre atto che nel 2025 per comuni compresi tra 1.000 e 1.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Sambuca Pistoiese) in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia del 32,6% oltre al già adottato percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia del 28,6 %, laddove il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti continui anche nella previsione 2025 ad essere superiore al suddetto valore soglia per fascia demografica, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Capacità assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

(Accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio

2021/2023

Anno 2021: Euro 1.681.728,58

Anno 2022: Euro 1.651.869,53

Anno 2023: Euro 1.655.421,24

Totale: Euro 4.989.019,35

Fondo Crediti dubbia esigibilità (FCDE) dato assestato del bilancio 2023: Euro 47.619,31

(Media entrate correnti 2021/2023 al netto FCDE 2023: Euro 4.989.019,35/3 = 1.663.006,45 – FCDE 2023 Euro 47.619,31 = Euro 1.615.387,14)

Spesa complessiva per tutto il personale come rilevata nel **rendiconto anno 2023 escluso IRAP** (impegni di cui al Macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999): Euro 356.876,75; a cui si aggiunge la spesa per il personale di Polizia Municipale in convenzione codificata bilancio U1.09.01.01.001 per € 16.000,00, e così in totale € 372.876,75

Rapporto tra Spesa di personale 2023 e media entrate correnti triennio 2021/2023 al netto del FCDE 2023: (372.876,75X

100/1.615.387,14) = 23,08 %)

- La spesa di personale tratta dall'ultimo rendiconto disponibile, si colloca pertanto entro la soglia del 28,6%, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020 (ovvero rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato), da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025. Dato che atto l'individuazione di una "soglia" massima teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di **Euro 462.000,72** e pertanto la residua capacità assunzionale ammonta ad **Euro 89.123,97**;

Rilevato che includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione dettagliate di seguito si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023: Euro 372.876,75 + incremento massimo possibile della spesa di personale 2023, pari al 28,60% del rapporto tra la spesa di personale consuntivo 2023 e la media delle entrate correnti 2021/2023 al netto del FCDE 2023, pari ad euro 89.123,97 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 462.000,72 ≥ **SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 429.581,33***

** dato spesa personale previsionale 2025, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni. Per trasparenza e piena comprensibilità si precisa che ad oggi il bilancio di previsione 2025-2027 esercizio 2025 preveda una spesa complessiva per il personale pari ad € 468.346,44 (incluso il costo del Segretario in Convenzione) in quanto non è ancora stato materialmente possibile effettuare la variazione di bilancio in diminuzione in conseguenza della intervenuta cessazione della funzionaria dell'area amministrativa cessata che, come previsto nel presente documento, non sarà sostituita. Ciò non è stato possibile in quanto l'Area Finanziaria e Personale dispone di un unico funzionario attualmente materialmente impegnato nella redazione del rendiconto 2024.*

Alla data odierna nel triennio 2025/2027 si prevedono le seguenti cessazioni e nuove assunzioni:

Anno 2025 - Cessazioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area amministrativa per dimissioni volontarie intervenute in data 10/03/2025;
- un istruttore tecnico nell'area degli istruttori nell'area ufficio tecnico per mobilità a far data dal 20/04/2025;

Anno 2025 – Assunzioni:

- un istruttore tecnico nell'area degli istruttori per il servizio ufficio tecnico mediante scorrimento di graduatoria concorsuale dell'Ente ancora vigente;

Anno 2026 – Cessazioni:

- Nessuna

Anno 2026 – Assunzioni:

- Nessuna

Anno 2027 – Cessazioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area ufficio tecnico per collocamento a riposo;

Anno 2027 – Assunzioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area ufficio tecnico mediante mobilità volontaria da altro Ente;

Verifica del rispetto del tetto di spesa del personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione, per i comuni cd. virtuosi, dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo]* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 465.624,01

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 429.581,33
--

Verifica del rispetto del tetto di spesa per il lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: <u>Euro 41.014,01</u>

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: <u>Euro 1.735,91</u>

La spesa per lavoro flessibile è dovuta all'assunzione per 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 23 CCNL del 16.11.2022, di un funzionario tecnico presso il Servizio tecnico fino ad aprile 2025.

Non si prevedono ad oggi ulteriori forme di ricorso al lavoro flessibile.

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

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di Sambuca Pistoiese non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima del trend delle cessazioni.

Anno 2025 - Cessazioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area amministrativa per dimissioni volontarie intervenute in data 10/03/2025;
- un istruttore nell'area degli istruttori nell'area ufficio tecnico per mobilità a far data dal 20/04/2025;

Anno 2026 – Cessazioni:

- Nessuna

Anno 2027 – Cessazioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area ufficio tecnico per collocamento a riposo;

Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Anno 2025 – Assunzioni:

- un istruttore nell'area degli istruttori servizio ufficio tecnico mediante scorrimento di graduatoria concorsuale dell'Ente ancora vigente;

Anno 2026 – Assunzioni:

- Nessuna

Anno 2027 – Assunzioni:

- un funzionario nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni nell'area ufficio tecnico mediante mobilità volontaria da altro Ente;

Strategia di copertura del fabbisogno.

Alla data odierna, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le assunzioni di cui sopra, ossia mediante scorrimento di graduatorie e/o mobilità volontaria.

Con riserva, laddove a fronte di cessazioni impreviste e imprevedibili alla data odierna, si rendessero necessarie sostituzioni di personale senza variazioni di costi a carico dell'Ente di autorizzare il Servizio Personale, nei limiti della spesa già prevista a bilancio a provvedere alla sostituzione tramite mobilità volontaria o scorrimento di graduatorie concorsuali o tramite concorso.

Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio disabili di cui alla L. 68/99

Si dà atto che in merito alle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola ai sensi della L. 68/1999, in quanto la consistenza del personale dell'Ente non supera il numero di 15 dipendenti.

Certificazione del Revisore dei conti

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 4 del 27.03.2025 conservato agli atti.

Formazione del personale.

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

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.

Come è noto, tuttavia negli ultimi anni, le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla Spending review ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione.

Seppure il Comune di Sambuca Pistoiese sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammesso alla redazione di un PIAO "semplificato" si ritiene che la pianificazione delle attività formative, possa trovare collocazione nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO, così da sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla "Formazione del personale" confermando che la formazione rappresenta una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono "Principi generali e finalità della formazione", "Destinatari e processi della formazione" e "Pianificazione strategica di conoscenze e saperi" che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 16 gennaio 2025, fornisce un aggiornamento sulle indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Sono previste 40 ore annuali per ciascun dipendente di formazione.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi

valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

Segretario comunale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione: dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Ufficio Gestione del Personale: l'unità organizzativa preposta al monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano della formazione, alla adozione degli gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;

Dipendenti: Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;

C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità: cura la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione

Fabbisogno formativo

All'interno del Comune di Sambuca Pistoiese la progettazione, realizzazione e valutazione della formazione è svolta singolarmente dai diversi responsabili di Area.

Nell'analisi del fabbisogno formazione rilevano diversi fattori:

il contesto organizzativo;

i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;

le competenze e le attitudini delle persone.

Priorità strategica

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione le seguenti priorità strategiche, da sviluppare nell'ambito del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell'ente:

Sviluppo di un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti (Syllabus) sviluppato nell'arco del triennio.

(Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto 'Syllabus' del Dipartimento della Funzione pubblica che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza, descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle 'in uscita'. Al dipendente viene rilasciato un 'open badge' che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un 'fascicolo delle competenze'. Il Comune di Sambuca Pistoiese è accreditato nel portale Syllabus e l'Amministratore gestisce i "discenti" abilitandoli alla fruizione del corso in modalità e-learning).

Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico (PNA 2022).

Formazione in materia di trattamento dati personali ai sensi dell'art. 32 del GDPR.

Materia/ambito	Destinatari	Modalità erogazione formazione	Soggetto formatore	Annualità
SYLLABUS - Formazione digitale	Tutti i dipendenti	Utilizzo Piattaforma – istruzioni fornite dai Servizi informativi	e-learning	2025-2027

Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso base: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza.	<ul style="list-style-type: none"> - Neo assunti - Tutti i dipendenti 	In presenza	e-learning	2025-2027 (minimo 6 ore annue)
Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso avanzato: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza. Mappatura processi	<ul style="list-style-type: none"> - Funzionari ed incaricati di E.Q. - Titolari di P.O. 	In presenza	e-learning	2025-2027 (minimo 6 ore annue)
Formazione “privacy”	Tutti i dipendenti gli incaricati di trattamento dati	In presenza	DPO incaricato	2025 – 2027 (minimo 6 ore annue)
Formazione in materia di prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lgs. n. 81/2008	dipendenti comunali somministrati tirocinanti volontari	In presenza	RSPP incaricato O altri soggetti	
Formazione specialistica in materia di contabilità degli Enti Locali	Funzionario incaricato di E.Q. nell’area Finanziaria e Personale	In presenza e/o da remoto	Di comprovata conoscenza della materia	2025 (minimo 40 ore)

Formazione generale e specialistica

É funzionale a dare piena ed efficace attuazione alle Missioni istituzionali del Comune, garantendo l’apporto di conoscenze e competenze normative e tecniche per la conduzione del processo amministrativo e la sua regolarità giuridico – contabile.

Per l'anno 2025 la formazione del personale è un obiettivo di performance trasversale attribuito a ciascun Responsabile.

Rientrano in quest'ambito anche i percorsi formativi inerenti l'utilizzo degli applicativi informatici e la formazione digitale.

Ambiti formazione:

Contrattualistica pubblica; Appalti lavori/servizi/forniture, concessioni;

Gestione del Personale;

Gestione del patrimonio immobiliare;

Contabilità;

Tributi;

Ambiente;

Affidamenti In house – partecipate;

Affidamenti gestione impianti sportivi;

Aggiornamento professionale in materia dei servizi demografici

Polizia amministrativa;

Per evitare spreco di risorse finanziarie, la partecipazione a corsi gratuiti è favorita rispetto a quella di corsi a pagamento, qualora equivalente.

Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati

Per ciascun dipendente deve essere attivata una “scheda formazione” che riporti i corsi fruiti nel corso dell'esercizio e che consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti, compresi i titolari di incarico di E.Q., dovranno essere costantemente aggiornate a cura di questi ultimi.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio ed ai fini di rendicontazione dell'attività formativa svolta, l'Ufficio Gestione del Personale, dovrà redigere un report finale e riassuntivo sull'attività formativa svolta. I report di cui sopra dovranno essere trasmessi al Segretario comunale.

L'Ufficio Gestione del Personale provvede altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione, ed all'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la ricostruzione del percorso formativo di ogni dipendente.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Comune di Sambuca Pistoiese

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. Va comunque rilevato che il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">-secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";-secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";-su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.