



COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO
PROVINCIA DI AREZZO

"croce di guerra al valore militare"

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
Comune di Pieve Santo Stefano (Ar) - anno 2025



Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission 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. Trascorsa la fase sperimentale del 2023, si procede

Riferimenti normativi

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

L'articolo 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 prevede: "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi del comma 2 dell'art. 8 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Ai sensi del comma 2 dell'art. 8 del D.M. n. 132 del 30.06.2022 "In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione."

Il Piao è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del n. 132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3) per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, le aree relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del D.M. n. 132 del 30.06.2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	P.zza Plinio Pellegrini, 1, 52036 - Pieve Santo Stefano (AR) tel.0575/79771 fax. 0575/797912 Posta Elettronica Certificata: protocollo.pievesantostefano@postacert.toscana.it P.Iva: 00267800514 Cod.Fisc.: 00267800514 Codice Univoco: UFEBHV Iban: IT 46 T 03069 71571 00010 0046 034 Sindaco: Claudio Marcelli RPCT: Silvia Bartolucci - decreto n. 5 del 18/04/2021 n. abitanti al 31/12/2024: 2.988 n. dipendenti al 31/12/2024: 22 		SI

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			SI
2.1 Valore pubblico	In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L' amministrazione inoltre esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile. Si tratta dunque di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.		SI

2.1 Valore pubblico

La **missione istituzionale della Pubblica Amministrazione è la creazione di Valore Pubblico** a favore dei propri utenti e cittadini. Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, e dei cittadini in generale. Esso è il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva su valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione.

Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione

Innanzitutto è necessario illustrare brevemente il significato della Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione:

Il principio contabile applicato n. 12 concernente la programmazione di bilancio, statuisce che la programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Il processo di programmazione, si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, richiede il coinvolgimento dei portatori di interesse nelle forme e secondo le modalità definite da ogni Ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Nella sezione strategica vengono riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del triennio, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine.

Le linee programmatiche sono definite sulla base del programma elettorale del Sindaco e approvate dal Consiglio comunale e rappresentano le principali azioni che il Comune di Pieve Santo Stefano intende realizzare nell'arco dei cinque anni di mandato amministrativo.

La finalità delle linee programmatiche è quella di esprimere gli indirizzi di governo del Sindaco traducendoli nelle strategie che caratterizzeranno il mandato amministrativo, tenendo conto delle reali possibilità operative dell'ente.

Il Comune di Pieve Santo Stefano, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 25 del 10/06/2019 il Programma di mandato per il periodo 2024 – 2029. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

L'attività del Comune di Pieve Santo Stefano si traduce in una serie di politiche che mirano alla creazione di Valore Pubblico riferibili in parte anche alle misure di benessere equo e sostenibile, che di seguito di riportano:

SERVIZI PUBBLICI - TASSE LOCALI - BILANCIO

Smaltimento rifiuti

Sono stati avviati gli interventi strutturali necessari alla stazione di trasferta di Dagnano, grazie a fondi PNRR, così come da progetto approvato con Delibera di Giunta n. 44 del 08.04.2024. L'intervento e la spesa per la realizzazione del progetto sono a totale carico del PNRR ed è gestito integralmente da Sei Toscana che attua i lavori in modo autonomo sull'area di proprietà comunale, con finanziamento PNRR. I costi dell'intervento non andranno ad incidere sulle tariffe.

Pieve da sempre si attestava su una percentuale di differenziale dal 43% al 45%, nel 2022 siamo arrivati al 49%, percentuale che NON ci evita l'ecotassa (Circa € 20.00/30.000 annui) perché non raggiungiamo il 65%.

È in corso a livello di AOR la sostituzione dei cassonetti insieme alla razionalizzazione delle postazioni, questa si rende necessaria anche alla luce del calo degli abitanti come anche di non lasciare postazioni "appetibili" per l'abbandono dei rifiuti.

Servizio distribuzione gas metano:

Sul servizio legato alla gestione della rete del Metano, anche nel 2024 il calo dei consumi e gli altri oneri da riconoscere alla cassa di compensazione, dopo molti anni, hanno fatto registrare un importante calo delle entrate disponibili per il Bilancio comunale.

Sul fronte gara di ambito ATEM per l'operatore unico di gestione delle reti c'è un'accelerazione, per questo chiederò una delega al Consiglio per evitare che i sacrifici fatti dai cittadini di Pieve debbano essere vanificati, e mostrare la nostra intransigente opposizione ad ogni tentativo di svendita.

Tasse locali

L'Amministrazione Comunale per l'anno 2025 ha deciso di non ritoccare nessuna aliquota. Il bilancio pare capiente per far fronte sia alla spesa corrente che al supporto agli investimenti.

Indebitamento residuo

Il comune nel corso del 2024 non ha contratto alcun nuovo mutuo, così come non è prevista il ricorso all'indebitamento per l'anno 2025.

Servizi comunali

Sul sito internet comunale già rinnovato nel 2021, sono proseguiti i lavori di ammodernamento e trasparenza e questa attività proseguirà anche nel 2025, ampliando i servizi offerti On-Line per i nostri concittadini.

Con le nuove tecnologie anche "Social" si può creare un vero filo diretto fra Cittadini e Amministrazione sarà anche valutata la possibilità di ampliare i profili Comunali. Questo grazie alla partecipazione di alcuni bandi PNRR con queste finalità.

TERRITORIO - URBANISTICA

Viabilità-lavori pubblici

I principali lavori pubblici che dovrebbero prendere forma nel 2025 in gran parte finanziati con contributi Statali e Regionali al 100%, vanno annoverati anche interventi su asfalti e viabilità, i Cammini di Francesco per i quali stiamo ultimando l'iter e le tante manutenzioni a edifici pubblici.

Un grande impegno degli uffici, grazie ai quali siamo riusciti a reperire i finanziamenti, poi c'è il progetto finanziato per ex asilo di €4.100.000,00 per il quale stiamo operando con Regione e Ministero per iniziare l'iter, va detto che proprio in questi giorni è stata pubblicata da ALES la gara di affidamento della progettazione esecutiva, il crono programma procede abbastanza bene.

A seguito della collaborazione con la Proloco, si è inserito, nel portale dei progetti regionali in corsa per eventuali finanziamenti, per €700.000,00, il progetto dell'oratorio, se si verificherà questa opportunità nel 2025 dovremo fare la convenzione con la proprietà.

Sono in programma per l'anno 2025:

- l'avvio dei lavori di consolidamento e ristrutturazione dell'edificio adibito ad ex caserma dei carabinieri e torre civica, progetto cofinanziato con contributi della Regione Toscana, contributi FSC e quota parte fondi propri per complessivi € 1.457.980,30;
- L'avvio di interventi per la salvaguardia e valorizzazione della montagna- rigenerazione urbana in Loc. Montalone finanziato grazie a bando Fosmit parte regionale 2023 - Fosmit n. 2 "Interventi per la salvaguardia e valorizzazione della montagna"

- Attuazione degli interventi PR FESR 2021-2027 tramite accordi di cooperazione con il Comune di Monterchi e dell'Unione dei Comuni Montani della Valtiberina, riguardanti il giardino del Ponte Nuovo.

Piano Strutturale - Piano Operativo

Questo atto fondamentale è stato approvato definitivamente, con anche la bollinatura e sono stati dati incarichi a professionisti esterni per la redazione del Piano Operativo.

Questo nuovo strumento è stato svolto con un grandissimo lavoro di approfondimento sia sugli aspetti del patrimonio edilizio esistente, che sulla parte Geologica, Idraulica, Turistico Ricettivo, dei percorsi, delle Visuali Paesaggistiche, di studio delle necessità della nostra comunità, ecc.

ExTib3Bis

“Ci sono iniziative politico-amministrative che cambiano il corso della storia”, l'accordo che abbiamo firmato ha tutte le caratteristiche per esserlo. Due importanti Province del centro Italia, Arezzo e Forlì-Cesena, con un piccolo Comune montano, che però ha una posizione strategica, hanno lavorato e lavoreranno insieme per cancellare l'incubo di isolamento dei territori in caso di interruzioni della viabilità lungo la E45, come avvenuto nel gennaio 2019 a seguito del sequestro al Viadotto Puleto.

La commissione edilizia ha approvato il progetto del primo stralcio dei lavori, la Provincia di Arezzo dovrebbe pubblicare la gara per i lavori 1° stralcio proprio in queste settimane.

È iniziato così il percorso per il ripristino della viabilità abbandonata lungo la exTib3Bis, che gode già di un importante finanziamento statale, iniziativa che sembrava irrealizzabile ma che, invece grazie al lavoro dell'amministrazione comunale di Pieve Santo Stefano insieme a quello delle amministrazioni provinciali, si sta realizzando.

Lago di Montedoglio

È confermato quanto indicato lo scorso anno con riferimento alla rimozione dell'ordinanza emessa dal Comune per limitare l'accesso al Lago.

Frazioni - nuclei rurali - territorio agricolo e naturale

Con i fondi per la montagna siamo riusciti ad ottenere € 180.000,00 per intervenire sulla qualità residenziale di Mignano, dando così un segnale per il recupero delle frazioni che più di altre hanno sofferto lo spopolamento. Sono avviate le procedure di appalto.

Continueremo nel favorire il recupero abitativo nei centri storici, delle frazioni e dei nuclei rurali, anche attraverso una focalizzazione particolare di queste all'interno del nuovo Piano Operativo che permetta a chi ne fa richiesta la ricostruzione degli edifici caduti o demoliti insieme ad una struttura di agevolazioni, se richieste e necessarie, per oneri di urbanizzazione.

L'attenzione nei confronti delle frazioni per la fruizione dei servizi essenziali non dovrà calare, infatti vanno garantiti servizi di collegamento, ricezione televisiva e telefonica, un corretto servizio smaltimento rifiuti pronto intervento in caso di ghiaccio e neve.

Le frazioni sono state coinvolte in un servizio TPL organizzato anche per il periodo estivo in modo da dare agli abitanti stanziali, ed anche a quelli ospiti, la fruibilità del territorio e una mobilità esclusiva.

Riqualificazione urbana del centro storico

Nel 2025 continueremo per la realizzazione e ammodernamento dei marciapiedi e illuminazione pubblica nei giardini.

Obiettivo principale è continuare il grande lavoro svolto nella riqualificazione degli spazi pubblici e delle Piazze nel centro storico, attuando progetti già approvati ed in parte realizzati come il Piano di Recupero del centro storico e il rifacimento di Via Roma, progetti capaci di riordinare le iniziative già intraprese in una logica progettuale capace di offrire un ambiente qualificato e fruibile.

Parcheggi, aiuole verdi, manutenzione giardini pubblici e decoro urbano, investire nelle aree gioco dei bambini, sono le aree di intervento primarie dove continuare con successo ad intervenire.

Progetti strategici: Edificio Multifunzione

Per il 2025 daremo la definizione per la sistemazione del tetto e l'ultimazione dei locali interni, definendo poi le convenzioni per il suo utilizzo, una sala riunioni sarà destinata al servizio della Comunità e vi sarà una nuova Ludoteca e daremo risposta alla mancanza di una Camera Mortuaria degna del nostro Comune.

Illuminazione pubblica - Sicurezza

Abbiamo portato a termine la sostituzione dei corpi illuminanti con tecnologia LED, è stato individuato, tramite opportune procedure di gara il fornitore, Hera luce per l'illuminazione pubblica, la gestione e manutenzione di tutta l'illuminazione pubblica, ivi compreso un programma d'investimento.

SCUOLA - CULTURA

Scuola

Questa amministrazione è impegnata a mantenere quelle che riteniamo siano eccellenze che distinguono la nostra comunità: tempo pieno, sia per la scuola dell'infanzia che per la scuola primaria. Per l'asilo nido è intenzione di questa Amministrazione, che da qualche anno ha costruito una sede adeguata alle esperienze educative da 0 a 3 anni, proseguire con il servizio del Nido, dedicato ai bimbi dai 12 ai 36 mesi. Per una piccola Comunità come la nostra questo tipo di servizi, oltretutto offerto a prezzi veramente modesti, è un vero aiuto per le Famiglie ed anche un incentivo per combattere la denatalità che affligge tutto il Paese.

Servizi a supporto delle Scuole erogati dal Comune

La scelta di aver mantenuto la gestione diretta della mensa e dei trasporti scolastici, gestiti con personale alle dirette dipendenze del Comune, ha garantito negli anni un supporto alle famiglie di Pieve che molte altre realtà non garantiscono alle tariffe da noi applicate. Un aspetto molto importante, che permette di incidere direttamente sui costi ma anche sulla qualità dei servizi offerti. La cucina centralizzata provvede contemporaneamente alle esigenze della R.S.A., sfruttando le evidenti sinergie gestionali. Siamo molto attenti anche al lato sociale, erogando servizi gratuiti di mensa e trasporto per un elevato numero di bambini per venire incontro tangibilmente ai problemi sempre più pressanti delle famiglie in tempi di crisi. A tal proposito ricordiamo che il Comune di Pieve, fra i pochissimi della Toscana, è titolare di una propria linea di trasporto pubblico locale, che facilita notevolmente l'attuazione del servizio di scuolabus e ci permette di utilizzare i nostri mezzi anche per le normali linee di viaggio.

La lungimiranza di questa scelta, attuata venti anni fa, è premiata anche dal fatto che, nella condizione in cui ci troviamo, abbiamo diritto ad accedere a finanziamenti dedicati al trasporto cosiddetto “debole”, legato alle linee di viaggio minori, che vengono dismesse dalle aziende di TPL.

Nel 2024 abbiamo acquistato n.2 miniautobus, in modo da rinnovare il parco macchine ed avere in dotazioni mezzi sicuri.

Attività Estive

Prosegue e si sviluppa di anno in anno la tenuta di campi estivi per i ragazzi. I campi estivi coinvolgono tante realtà locali ed attività ricreative che prendono spunto da esperienze locali. Questo piace molto e gli iscritti aumentano ogni anno. Il Comune è impegnato inoltre a mantenere costi di iscrizione bassi.

Teatro Comunale

La nostra Amministrazione, fin dal 2009, dopo averlo ristrutturato e dotato di ascensore, ne ha ripreso in mano la gestione, con l'intento di rendere la struttura pienamente fruibile a tutti quanti, sia alle scuole che alle tante associazioni che rendono ricco il nostro Paese. Tante opere sono state fatte anche nel 2023: finestre nuove, riscaldamento nuovo, in modo da renderlo maggiormente fruibile. Nel 2023 con €.200.000,00, fondi PNRR, è stato rifatto il tetto del Teatro ultimando così il ciclo di lavori iniziati negli anni passati. Un lavoro costante negli anni ha portato a termine il suo obiettivo.

Biblioteca

Potenziamento dell'offerta con investimenti in nuovi libri, sia potenziando la collaborazione con "Lib Come Librarsi", l'associazione che organizza la famosa mostra "Libri fatti a Mano" e che collabora con il Comune per la tenuta di laboratori con le scuole primarie ma anche dell'Infanzia. Negli ultimi anni abbiamo positivamente registrato un notevole aumento di libri dati in prestito.

Sta maturando la fine dei lavori nel nuovo plesso comunale dove la Biblioteca troverà maggiore spazio e fruibilità.

La Storia di Pieve

Sono in corso numerosi progetti di studio e recupero di patrimonio culturale di Pieve. Quest'opera viene portata avanti collaborando soprattutto con il "Centro Studi e Ricerche Archeologiche" di Pieve Santo Stefano, sia con la Biblioteca Privata Pannilunghi Fontana. In corso abbiamo la ricerca sulle origini del tempio del Colledestro e la similitudine con il disegno di Piero della Francesca sul suo testo "De Prospectiva Pingendi", ove è certo che si tratti di un suo rilievo proprio della Chiesina del Colledestro.

Come è molto positivo il progetto di rilancio per Mignano.

Rioni

Proseguiamo nel sostegno ai quattro rioni di Pieve che fanno un'opera meritoria ogni anno in occasione della Festa della Madonna dei Lumi dell'otto settembre. Per Pieve la festa più importante e sentita, con i rioni ed i loro giovani volontari che rappresentano probabilmente la cosa più bella di Pieve. Il Comune è in prima fila per sostenerli.

Filarmonica Brazzini

Il Comune continua anno dopo anno a sostenere la Banda Locale, che negli ultimi anni ha rivitalizzato la scuola di musica ed ora è in grado di poter riportare molti ragazzi ad apprezzare la musica bandistica, operazione che ha preso corpo e che vede tanti giovani accostarsi alla Banda, nel 2025 contribuiremo ai lavori di ammodernamento.

Associazioni di volontariato

Possiamo dire, ci sentiamo dire, che negli anni c'è stato un rapporto corretto con tutte le associazioni di volontariato locali, che ad oggi hanno dimostrato grande impegno ed operosità.

Altre associazioni

Pieve, seppur piccolo paese, ha un notevole fermento culturale, rappresentato anche da numerosi cittadini che autonomamente effettuano ricerche culturali sulle nostre tradizioni e sulla nostra storia.

Ed allora ci attiviamo costantemente e continuamente per fornire supporto anche economico per la presentazione di svariate pubblicazioni di carattere storico/culturale.

Un patrimonio culturale che cerchiamo di preservare anzi di sviluppare, favorendo una rete fra le associazioni e gli appassionati appena menzionati.

Negli ultimi anni si sono fatti molto stretti e proficui i rapporti con la Proloco, con la speranza di riproporre la Sagra del Prugnolo, ma anche per lo sviluppo dei percorsi di trekking sul nostro territorio, che possano fare da corollario ai "cammini di Francesco", che riteniamo possano essere un volano turistico per il futuro.

Archivio Diaristico

Pieve vuol dire anche ARCHIVIO DIARISTICO NAZIONALE. La simbiosi fra questa incredibile realtà culturale di livello mondiale ed il Comune è un dato di fatto. La nascita stessa dell'archivio si ha proprio per la lungimiranza del Comune di Pieve S. Stefano nell'accettare la proposta del giornalista Saverio Tutino di aprire da noi questa esperienza, fornendo locali, supporto, risorse.

Ciò comporta un impegno continuo per fornire tutto il supporto possibile, e non potrebbe essere altrimenti, visto l'arricchimento che porta al territorio, non solo dal punto di vista culturale ma anche come ritorno economico, viste le migliaia di visitatori del museo e i numerosi eventi organizzati durante l'anno.

Nel 2024 è stato formalizzato l'ingresso della regione con un significativo contributo.

Il riconoscimento di un finanziamento di € 4.200.000,00 per la ristrutturazione dell'ex Asilo Umberto I° apre per la nostra realtà ad un progetto di trasformazione culturale interessante e sfidante che dovrà coinvolgere ogni associazione.

SPORT - TEMPO LIBERO

Tennis-Calcio-Altri sport

La collaborazione con il Circolo Tennis è proficua, infatti, hanno ben inteso l'utilizzo della copertura del Campo, che è diventata realtà negli anni passati, la struttura è utilizzata e l'impressione è che ci sia entusiasmo. In prospettiva ci impegneremo per fare in modo che questa collaborazione continui positivamente.

Per lo Stadio Comunale continua la proficua collaborazione con la Polisportiva Sulpizia, negli ultimi anni sono state messe a disposizione della società alcuni moduli prefabbricati, questi hanno permesso di potenziare la zona ricettiva e sportiva. Nel 2022 sono state cambiate le lampade per l'illuminazione e nel 2023 è stato realizzato il campo in sintetico per aumentare la fruizione. In tutti i locali è stata prevista la sostituzione degli infissi e corpi illuminanti, (quasi ultimata). Tale collaborazione ha contribuito e contribuirà al raggiungimento di grandi risultati sportivi e di attrazione di nuovi giovani. È nata una nuova area sportiva in zona Ex-Scuole medie con tanti campi da gioco il tutto grazie a Fondi PNRR e Regionali per oltre € 600.000,00.

ATTIVITA' SOCIALI - SANITA'

Casa di Riposo

Ogni Amministratore di Pieve che si trova a parlare della nostra RSA "Paolo e Isolina Biozzi" trova, nell'interlocutore, apprezzamento per la struttura e per il personale che vi presta servizio.

Infatti, questo è un servizio molto particolare che solo chi lo frequenta direttamente o indirettamente e/o lo ha vissuto per esigenze familiari, sa cosa significa per la nostra comunità.

Molte volte abbiamo l'impressione che il Cittadino comune non ne abbia la reale percezione di cosa vuol dire trovarsi in famiglia con un anziano che necessita di particolari attenzioni. Noi crediamo invece che questa struttura sia il vero "Fiore all'Occhiello" nelle nostre Amministrazioni, soprattutto per tutto quello che, intorno a questa realtà, è stato creato e potenziato.

La RSA in questo ultimo anno ha raggiunto la media di presenze più elevata di sempre, questo significa che questo tipo di sociale necessita di continue attenzioni e manutenzioni e in prospettiva ci applicheremo per un ampliamento di almeno 8 posti.

Va anche ricordato che è stata pubblica la gara di affidamento del servizio accessorio, che si svolgerà nel corso del 2025.

La ormai tradizionale attività poli-ambulatoriale presso il distretto, centro medico di supporto che garantisce la presenza di medici di base, ha portato alla nascita nel nostro Comune della Casa della Salute.

Servizi Sociali sono affidati con convenzione all'Unione dei Comuni della Valtiberina Toscana; la spesa a questo destinata si aggira intorno a € 90.000,00 annui, tale gestione soddisfa in parte le esigenze del territorio, considerando il disagio sociale che negli ultimi anni si è aggravato, infatti, oltre alla cifra sopra riportata, il Comune è costretto ad agire con altri interventi sociale quali buoni mensa, trasporto scolastico, pagamento Tari, contributi affitto, interventi sulla morosità affittuaria, contributi economici ed inserimenti lavorativi, con risorse aggiuntive quantificabili in altri € 60.000,00 annui.

Case popolari

Come molti nostri concittadini sapranno il Comune di Pieve S. Stefano è l'ente che, in Provincia di Arezzo, con circa 105 alloggi popolari, ha il rapporto più alto Popolazione/N° alloggi, questo risulta essere di un alloggio ogni 30 abitanti contro una media Provinciale di oltre 5 volte maggiore.

Tale situazione pone la nostra Amministrazione in condizione di essere determinante negli equilibri politici/amministrativi che reggono la gestione della Società di gestione Arezzo Casa spa, in contemporanea ci carica di responsabilità per seguire ogni iter che riguarda il nostro patrimonio.

Quindi va posta la massima attenzione alla salvaguardia dello stesso in materia di ristrutturazioni, manutenzione e gestione degli affittuari nelle fasi di assegnazione e cambio alloggi. Nel 2025 verrà rinnovato il bando per l'assegnazione degli alloggi.

PNRR

Nel 2022 abbiamo ottenuto fondi PNRR per circa €1.000.000,00, insieme a Badia Tedalda, grande soddisfazione ma anche grande responsabilità, un progetto che coinvolge tutta Pieve e tante realtà presenti: Proloco, Archivio Diari, Cicli Errepi, Libri fatti a Mano ecc. con tante iniziative che ci auguriamo diano la svolta tante volte ricercata per dare uno sbocco turistico e di fruizione del territorio con grande correlazione alla parte culturale di Pieve. I lavori edili previsti per Bike Park sono stati illuminati, i lavori in Via del Mulino sono in fase di ultimazione. Al PNRR sono ascrivibili altri finanziamenti per l'evoluzione digitale, per il teatro, per la pubblica illuminazione e per efficientamento energetico.

2.2 Performance	Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di <i>performance management</i>, di cui al Capo II del Decreto Legislativo n.150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto Decreto Legislativo. Responsabili di Posizione Organizzativa a cui fanno capo gli obiettivi indicati dall'Amministrazione: Dott.ssa Bartolucci Silvia - Vice Segretario Comunale e Responsabile Area Amministrativa Rossi Daniela - Responsabile Area Contabile Geom. Donati Sarti Paolo - Responsabile Area Tecnica Si fa riferimento al documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" allegato al presente Piano.		
------------------------	---	--	--

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con Delibera n. 31/2025 ha approvato l'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e ha dato indicazioni ulteriori per la stesura del PIAO – sezione rischi corruttivi. Questo Comune, pertanto, approva la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza 2025/2027” come allegato, adeguandolo alle modifiche interne intervenute nel corso degli ultimi anni.		SI
3. SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: • struttura organizzativa; • organigramma • organizzazione del lavoro agile; • piano triennale dei fabbisogni del personale • formazione • piano delle azioni positive		SI

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Amministrazione comunale di Pieve Santo Stefano, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in 3 aree, di diversa entità e complessità, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programma specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite “Aree”, è operata dalla Giunta comunale nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva della gestione ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro, combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

Ogni Area è affidata alla responsabilità gestionale e al coordinamento operativo di un titolare di Posizione Organizzativa, che assume la riferibilità delle attività interne ad esso e compie gli atti di rilevanza esterna necessari per il raggiungimento degli obiettivi di competenza o propone agli organi elettivi e/o burocratici gli atti che non rientrino nelle proprie attribuzioni

Essendo un Comune privo di figure dirigenziali la disciplina dell'area delle posizioni organizzative è rimessa a specifici atti di conferimento da parte del Sindaco.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 19 del 16/01/2021 è stato modificato l'assetto organizzativo del Comune di Pieve Santo Stefano a far data dal 01/04/2022 (con relativa assegnazione di personale e di funzioni), che risulta delineato come da Organigramma di seguito riportato.

Si specifica che il personale con mansioni “Autista TPL/Manutenzione” che svolge prevalentemente la guida di autobus comunali sono Barfucci Michele, Tizzi Marco e Papini Cesare, i quali saltuariamente si occupano anche di manutenzione. Viste le ridotte dimensioni dell'ente il personale sopra individuato viene sostituito in caso di assenza dal collega Annibali Tony, che è addetto principalmente alla manutenzione. Presso questo ente è stato istituito sul territorio comunale il servizio di TPL con delibera di Giunta Municipale n. 125 del 10/12/2014. Il servizio viene gestito in economia diretta dall'Ente con mezzi propri e con il personale sopra indicato.

3.1 Struttura organizzativa	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente			
	CAT. PROFILI PROFESSIONALI	coperti		
	ex B1			
	Operatore esperto assistenziale	2		
	Operatore esperto Autista TPL/Manutenzione	1		
	TOT. B1	3		
	Ex B3			
	Operatore esperto amministrativo	1		
	Operatore esperto Autista TPL/Manutenzione	4		
	Operatore esperto RSA	1		
	TOT. B3	6		
	C1			
	Istruttore Polizia Municipale	1		
	Istruttore Amministrativo	3		
	Istruttore Tecnico	1		
	Istruttore infermieristico	2		
	TOT. C1	7		
	D1			
	Funzionario Amministrativo	1		
	Funzionario Contabile	2		
	Funzionario Tecnico	2		
	TOT. D1 5	5		
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	21		

N.B.: in esito alla riclassificazione del personale, che è entrato in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, sono state sostituite nella declinazione della dotazione organica - alle categorie A, B, C, D, le nuove quattro Aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione e i nuovi profili professionali.

INQUADRAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI PIEVE SANTO
STEFANO - ORGANIGRAMMA - al 31/12/2024

categoria giuridica CCNL precedente	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTE	ASSEGNAZIONE UFFICIO
D1	Funzionario Amm.vo	Bartolucci Silvia	Personale/Scuola/Demog./Sociale
D1	Funzionario Contabile	Rossi Daniela	Ufficio Finanziario
D1	Funzionario Amm.vo	Ceccherini Sonia	Ufficio Finanziario
D1	Funzionario Tecnico	Donati Sarti Paolo	Ufficio Tecnico/Urbanistica/Suap
D1	Funzionario Tecnico	Saba Giulia - p.t. 50%	Ufficio Tecnico/Urbanistica/Suap
C1	Agente pol. municipale	Panichi Giacomo	Polizia Municipale
C1	Istruttore Amministrativo	Baldini Patrizia	Serv. Gen./Segreteria/Protocollo
C1	Istruttore Amministrativo	Grassini Loredana	Ufficio Tecnico/Imu/Metano
C1	Istruttore Amministrativo	Capuano Angela	Ufficio Finanziario
C1	Istruttore Tecnico	Boncompagni Alessio- p.t. 50%	Ufficio Tecnico/Urbanistica/Suap
C1	Infermiere Professionale	Costa Claudia p.t. 66,66%	Residenza Sanitaria Assistita
C1	Infermiere Professionale	Meozzi Gabriella	Residenza Sanitaria Assistita
B3	Operatore esperto	Casi Stefania	Servizi Generali/Scuola/Economato
B3	Operatore esperto	Burioni Sisto	Manutenzione
B3	Operatore esperto	Tizzi Marco	Autista TPL/Manutenzione
B3	Operatore esperto	Annibali Tony	Autista TPL/Manutenzione
B3	Operatore esperto	Papini Cesare	Autista TPL/Manutenzione
B3	Operatore esperto	Balzoni Niccoletta	Supporto RSA
B1	Operatore esperto	Barfucci Michele	Autista TPL/Manutenzione
B1	Operatore esperto	Cascianini Brunella	Assistenza RSA
B1	Operatore esperto	Moraldi Angiolina	Assistenza RSA

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In caso di mancata adozione del POLA, <u>il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.</u> Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica. Questa Amministrazione si avvale di quest'ultima possibilità.		SI
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Gli elementi della sottosezione sono: -Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024; alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; -Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, 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. Vengono esplicitati la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, la stima del trend delle cessazioni, stima dell'evoluzione dei bisogni.		SI

3.3.1 Formazione del personale	- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.		SI
3.3.2 Piano delle azioni positive	Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano Per il triennio 2024/2026 questo Ente ha rinnovato il piano azioni positive inserendolo nel Piao 2024, che si riporta di seguito. Nell'Ente non vi sono ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (ARTICOLO 48, COMMA 1 DEL D. LGS. 11/4/2006, N. 198) Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Come disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune di Pieve Santo Stefano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito indicato. Analisi dati del personale La situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori: Dipendenti n. 21 Donne n. 13 Uomini n. 8 come da prospetto:		

		DONNE	UOMINI
			TOTALE
	Area operatori esperti ex B1	2	1
	Area operatori esperti ex B3	2	4
	Area istruttori ex C	5	2
	Area funzionari ex D	4	1
		13	8
	Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi. Il piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti: • condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; • uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale; • valorizzazione delle caratteristiche di genere. In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità. AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. <u>Azione 1.1</u> Il percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette. <u>Azione 1.2</u> Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area. <u>Azione 1.3</u> Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale. <u>Azione 1.4</u> Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo		

	permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. <u>Azione 1.5</u> Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi. Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti. AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. <u>Azione 2.1</u> Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. <u>Azione 2.2</u> Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati. <u>Azione 2.3</u> Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti. <u>Azione 2.4</u> Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.		
--	--	--	--

	Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile. AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA’ Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell’Ente e favorire l’utilizzo della professionalità acquisita all’interno. <u>Azione 3.1</u> Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. <u>Azione 3.2</u> Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l’attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. <u>Azione 3.3</u> Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell’esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale - Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti. AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi,		
--	--	--	--

	nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. <u>Azione 4.1</u> Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità. <u>Azione 4.2</u> Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori). <u>Azione 4.3</u> Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate. <u>Azione 4.4</u> Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che: • in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità; • nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; • sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time. Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area. DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel		
--	---	--	--

	sito web dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.		
--	---	--	--

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Seppur nel nostro Paese una disciplina del Lavoro Agile fosse già prevista nel D. Lgs. 81/2017, il ricorso a tale modalità lavorativa, come noto, non aveva trovato grande applicazione soprattutto negli ambiti di lavoro pubblici, vuoi per mancanza di una dotazione tecnologica adeguata, vuoi per un certo diffuso scetticismo, vuoi infine per organici delle pubbliche amministrazioni sempre più ridotti.

L'emergenza sanitaria legata all'epidemia da Covid-19 e la conseguente necessità di limitare i contatti personali hanno dato notevole impulso ad un massiccio ricorso all'utilizzo del lavoro agile, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alla legge n. 81/2017, così, per cause di "forza maggiore" questo genere di prestazione lavorativa, ha avuto in modo repentino e in tempi brevi, una parabola crescente che ha portato ad un uso intensivo di tale istituto, per poi decrescere a strumento ordinario, con contestuale riduzione dei lavoratori da autorizzare.

Gli interventi normativi in proposito, con particolare riferimento a quelli adottati a cavallo tra il 2020 e il 2021, hanno riguardato il passaggio dalla modalità del lavoro agile in fase emergenziale a quella ordinaria, da attuarsi mediante il c.d. P.O.L.A., Piano organizzativo del lavoro agile, con il quale si stabiliva che il lavoro agile si dovesse applicare ad almeno il 15% dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, comunque alla stessa percentuale di dipendenti che lo avessero richiesto.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, ha poi inserito il lavoro agile all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione), da regolarsi in maniera integrata con gli obiettivi della performance, della trasparenza dei risultati e con quelli dell'organizzazione amministrativa, permettendo pertanto al lavoro agile di mantenere una sua rilevanza nell'ordinamento attraverso la partecipazione ad uno strumento più ampio di programmazione delle pubbliche amministrazioni ed assumendo quindi una funzione di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

L'art. 1 del Decreto 8/10/2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" ha previsto misure temporanee ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione di modalità e obiettivi del lavoro agile da definirsi all'interno del PIAO, alle quali, in quella fase "di attesa", anche il Comune di Pieve Santo Stefano si era rimesso senza dotarsi di un vero e proprio Regolamento, ma eventualmente applicarlo almeno al 15% dei richiedenti.

3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione.

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **20,51 %**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,60%**;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2021, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 su menzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

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 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, di seguito riportato:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	PIEVE SANTO STEFANO
POPOLAZIONE	2980
FASCIA	c
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		904.806,11	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.671.876,94	4.642.419,99	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.713.849,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	4.541.534,02		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		231.359,06	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		20,51%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	904.806,11	Art. 4, comma 2	X ARRIVARE AL 27,60%
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.217.452,82		
INCREMENTO MASSIMO	312.646,71		

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE		VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		1.120.078,58	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNUO FINO ALL'ANNO 2024		30,00%	
INCREMENTO ANNUO 18-24		336.023,57	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019			Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024		336.023,57	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025		967.661,99
SPESA MASSIMA DI PERSONALE RISPETTO ALLA SOGLIA		1.217.452,82
SPESA MASSIMA DI PERSONALE RISPETTO INCREMENTO ANNUO	2024 =30 % (CUMULATO)	1.456.102,15
DIFFERENZA RISPETTO ALLA SOGLIA		- 249.790,83
DIFFERENZA RISPETTO AL VALORE LIMITE INCREMENTALE		- 488.440,16

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Principio di contenimento della spesa del personale

Vincoli spesa complessiva del personale: di seguito si riportano i vincoli in materia per il prossimo triennio 2025/2027.

Per gli enti soggetti al patto nel 2015 (art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n.296/2006) la spesa del personale non deve essere superiore a quella media del 2011/2013.

Con l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 restano comunque ferme le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della L. n. 296/2006;

La norma, pertanto, sancisce che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, 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:

- a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- 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;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Infine, si evidenzia che, in base alla deliberazione n. 16/2016 della Sezione Autonomie della Corte dei conti, la spesa di personale dell'anno 2025 da assoggettare alle limitazioni di legge deve essere riferita agli impegni di competenza senza considerare la spesa confluita nel FPV ma conteggiando invece gli impegni in c/competenza riferiti all'anno 2025, allorquando tali oneri risultavano, in base ai nuovi principi armonizzati, contabilmente inseriti nel FPV di spesa.

Si precisa che il valore medio netto della spesa per gli anni 2011-2013 è pari ad euro 1.369.745,48 e lo stesso costituisce l'attuale limite di spesa anche per la programmazione relativa all'anno 2025/2027.

Si fornisce il calcolo dell'andamento della spesa del personale, in riduzione, ai sensi dell'art.1 c.557 - quater L.296 e s.m.i.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Si specifica che l'obiettivo programmatico del contenimento della spesa per il personale per l'anno 2025 pari ad un valore inferiore a euro 1.369.745,48 (in riduzione rispetto alla media 2011-2013) sulla base della programmazione di bilancio e del relativo allegato concernente la spesa del personale, tenendo conto della dinamica delle assunzioni e cessazioni, delle componenti di spesa escluse dal computo e delle previsioni relative al trattamento accessorio appare verosimile e raggiungibile.

Si valuti in tal senso che l'intero macro aggregato 01, al quale vanno aggiunti gli oneri relativi all'IRAP, ha un valore complessivo di euro 967.661,99 sensibilmente inferiore al limite di spesa valutato in euro 1.369.745,48

Si evidenzia di seguito la proiezione della spesa ai sensi della sopraindicata normativa per l'anno 2025 in coerenza con l'attuale programmazione del Fabbisogno

DETERMINAZIONE SPESA PERSONALE EX ART. 1 c. 557 L. 296/2006			
Verifica coerenza programmazione anno 2025- con media triennio 2011/2013			
TIPOLOGIA di SPESA teorica			
Componenti RILEVANTI (A)	TOTALE		
Retribuzioni lorde (fisso e accessorio TI e TD) COMPRESO ART. 110 E 90 TU	764.950,19		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro	202.711,80		
Spese destinate alla prev. ed assist. Forze polizia ecc	0,00	RIEPILOGO 2025	
IRAP	57.726,16		
Oneri nucleo familiare e buoni pasto e equo indennizzo	0	Spesa programmata 2025	807.940,15
Somme rimb. Ad altre amm.ni personale in comando	0		
Formazione e missioni	7.300,00		
Tot. spese rilevanti (A)	1.032.688,15		
Componenti ESCLUSE (B)			
Spese pers. a carico finanziamenti comunitari e ministeriali	0	Limite media triennio 2011/2013 (D)	1.369.745,48
Spese lav. Straord. elettorale Rimb. Da altri	5.000,00	Saldo positivo (D)-(C)	561.805,33
Formazione e missioni	7.300,00		
Spese pers. Trasferito per funzioni delegate	0		
oneri derivanti da rinnovi contrattuali	133.470,00		
Categorie protette (limite quota d'obbligo)	36.978,00		
Spese personale comandato c/o altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso	35.000,00		
Spese personale a progetto finanziato con quote CdS	0,00		
Incentivi alla progettazione, ICI, consono	7.000,00		
Diritti di rogito	0,00		
Spese per operazioni censuarie nei limiti risorse trasferite dall'ISTAT	0		
Assunzioni ex DPCM 17/03/20 art. 7 c. 1	0		
Tot. Spese escluse (B)	224.748,00		
TOT. Componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 c. 557 (A)-(B)=C	807.940,15		

Il calcolo relativo all'anno di riferimento permette di desumere il rispetto del limite.

Va tenuto presente che la programmazione della spesa del personale 2025/2027 dovrà tenere conto che dal 2025 termina il periodo transitorio previsto dal D.M. 17 marzo 2020 che, al comma 1 dell'art. 5, stabilisce che fino al 2024 i comuni c.d. "virtuosi", che presentano un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti al di sotto del valore soglia della tabella 1, riportata al precedente art. 4, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del medesimo decreto, 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 e del

predetto valore soglia. Quindi dal 2025 i comuni “virtuosi” dovranno rispettare i valori soglia di cui alla menzionata tabella 1. Allo stesso modo, dal 2025, tali comuni non potranno più utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali della citata tabella 2, fermo restando il limite del suddetto valore soglia, nonché i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, come previsto dal 2020 al 2024 dal comma 2 dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020.

Infine, dal 2025 termina anche il periodo transitorio, previsto dal comma 1 dell'art. 6 del citato decreto, che stabilisce che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del medesimo articolo, 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%. Infatti, dal 2025, tali comuni dovranno applicare un turn over pari al 30%, fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Vincoli spesa trattamento economico accessorio del personale

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che le risorse complessivamente destinate al trattamento economico accessorio del personale, anche di qualifica dirigenziale, a decorrere dal 1° gennaio 2017 non possono superare il corrispondente importo determinato per il 2016.

Vincoli spesa personale “flessibile”

Di seguito si riportano i vincoli in materia per il prossimo triennio 2025/2027:

per gli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, il limite di spesa per il ricorso a forme flessibili di lavoro è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 (art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010).

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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

<i>Descrizione</i>	2009	LIMITE (100%)*	2024
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	409.872,32	409.872,32	
Art.90 TUEL			
Personale in convenzione			7.348,75
Personale a tempo determinato			40.826,54
TOTALE	409.872,32	409.872,32	48.175,29

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, e si dà atto che l'esito è negativo.

a.5) 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 pertanto che il Comune di Pieve Santo Stefano non soggiace ad alcun divieto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, per le quali è stata presentata domanda formale all'ente e all'Inps:

ANNO 2025:

- n. 1 Agente di Polizia Municipale - Istruttore (ex Cat. C1) per dimissioni volontarie da febbraio 2025;
- n. 1 Operatore esperto (ex cat. B) addetto alla RSA per collocamento a riposo da agosto 2025;

ANNO 2026:

- nessuna cessazione ancora individuabile;

ANNO 2027:

- nessuna cessazione ancora individuabile;

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

-Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, l'evoluzione dei bisogni non sorge a seguito di esternalizzazioni o a seguito di dismissioni di servizi o funzioni, bensì nella sostituzione del personale cessato che riveste ruoli chiave all'interno della struttura e per i quali si prevede improrogabilmente la copertura del posto.

d) Certificazioni del Revisore dei conti:

Si dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta 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. Il parere del revisore è stato espresso in data 18 gennaio 2025.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/strategia di copertura del fabbisogno:

anno 2025:

- attivazione di una convenzione per l'utilizzo di parte dell'attività lavorativa di un dipendente con la qualifica di Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile di altre Amministrazioni presso l'Ufficio Finanziario per 4 ore alla settimana ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 557 L. 311/2004;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Agente di Polizia Municipale area Istruttori a seguito di dimissioni volontarie da febbraio 2025, con attingimento a graduatoria di altro Comune;
- assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Geometra con competenze anche informatiche, area Istruttori da assegnare all'area Tecnica/Urbanistica, con procedure da definirsi;
- assunzione a tempo pieno e determinato di un Istruttore da adibire all'Area Amministrativa- servizi demografici;
- assunzione a tempo pieno e determinato di un Istruttore da adibire all'Area Finanziaria in sostituzione di personale in maternità;

anno 2026:

- assunzioni a tempo indeterminato:

stabilizzazione di Istruttore Area Amministrativa, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023

altre assunzioni da stabilire in successivi atti programmatori in base alle esigenze organizzative dell'Ente, anche a seguito dei collocamenti a riposo;

anno 2027:

- assunzioni a tempo indeterminato: da stabilire in successivi atti programmatori in base alle esigenze organizzative dell'Ente, anche a seguito dei futuri collocamenti a riposo;

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

al momento non prevista

b) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/procedura concorsuale pubblica:

Si ritiene di procedere, attraverso procedura concorsuale pubblica, alla copertura dell'unità di Polizia Municipale

c) assunzioni mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/procedura concorsuale pubblica preceduta da avviso per mobilità volontaria:

al momento non prevista

d) assunzione mediante procedura ex art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000:

al momento non prevista

e) progressioni verticali di carriera:

previste per due unità di Funzionari con profilo Infermiere da assegnare alla RSA

f) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Proroga assunzione a tempo determinato Istruttore amministrativo da assegnare ai Servizi demografici

Assunzione istruttore a tempo determinato per sostituzione maternità da assegnare Area contabile mediante formazione di graduatoria

g) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Prevista nel 2026

3.3.2 Formazione del personale

Principi della formazione

I principi cui si ispira il programma di formazione sono:

- 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 costi della stessa.

La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

Obiettivi della formazione:

- diffusione di una cultura della formazione;
- diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali maturate nei singoli settori di appartenenza, di condivisione di strumenti operativi comuni a supporto della diffusione di informazioni utili;
- mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale.
- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
- nuove assunzioni
- nuove assegnazioni settoriali di personale
- obblighi di legge
- necessità di aggiornamento professionale
- obiettivi di Peg assegnati ai Responsabili di Settore che implicano conoscenze e competenze nuove
- PNRR.

Programmazione della formazione

La programmazione della formazione tiene conto:

della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;

- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Responsabile di Settore competente.

La programmazione della formazione è realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico per favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati agli Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Il programma di formazione per l'anno **2025** viene formulata per le varie Aree formative definendo:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze che sono legate alla sezione "Valore pubblico" del medesimo Piao: vengono individuati come prioritari i processi di trasformazione digitale che coinvolgono le tre aree interne e che prevedono per il 2025 la digitalizzazione degli atti. Per

affrontare al meglio il **percorso di trasformazione digitale** che ormai ha pienamente coinvolto le Pubbliche Amministrazioni, tra le attività fondamentali c'è sicuramente quella di dotarsi di strumenti in grado di ridefinire, ottimizzare e automatizzare le loro procedure di gestione delle delibere e determine, e in grado di archiviare e conservare tutti i documenti sempre più prodotti in digitale, in modo corretto e organizzato. Per iniziare questa attività e portarla a livelli ottimali è necessario prevedere un ciclo di formazione specifica per P.O. e operatori.

- le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative: in mancanza di personale interno professionalmente competente l'ente si rivolge a competenze esterne attraverso il ricorso a soggetti specializzati esterni all'ente; ciò avviene in concomitanza con novità normative e operative e qualora il responsabile lo ritenga opportuno;

- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): l'ente intende adottare misure per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio;

- gli obiettivi e i risultati attesi della formazione: in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e di livello di istruzione e specializzazione dei Dipendenti sono attesi sia il miglioramento dei servizi offerti sia l'accrescimento della professionalità dei dipendenti, portando riflessi sia sulla qualità dei servizi erogati all'utenza che sul miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto.

Tale programmazione si coordina con quanto disciplinato in materia dal CCNL 2019-2021 del personale non dirigente, sottoscritto il 16/11/2022 (vedi artt. 54, 55 e 56), tenendo conto che per "la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno" accogliendo i suggerimenti della parte sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i), dello stesso CCNL.

Area giuridico-normativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare rende indispensabile un adeguato percorso formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise

Area organizzazione e personale: Si intende proseguire, con la proposizione di momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane e la revisione del fondo incentivante.

Area economico-finanziaria: Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, le possibilità di ricevere contributi partecipando a bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

Area tecnico-specialistica: Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici, nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici.

Area informatica: Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali (videoscrittura, fogli di calcolo, ecc.) di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica.

Promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere organizzativo:

Stante la normativa vigente, esiste l'obbligo (previsto dall'art. 37 del D. Lgs 81/08) a carico del datore di lavoro di sottoporre i lavoratori (intendendosi per lavoratore chiunque svolga attività per l'Ente a titolo oneroso oppure a titolo gratuito) alle varie tipologie di formazione in tema di sicurezza che sarà declinata ed erogata in corso d'anno in base alle priorità individuate e ai contingenti di personale da formare/aggiornare. Verranno aggiornati a cura di ciascun responsabile per i dipendenti della propria area, i percorsi formativi riguardanti prevenzione incendi, primo soccorso e formazione specifica per preposto e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO	Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 del decreto.		SI