



# Comune di Santa Croce sull'Arno

Provincia di Pisa



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

## **Indice**

### **PREMESSA**

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

2.1 Sottosezione VALORE PUBBLICO

2.2 Sottosezione PERFORMANCE

2.3 Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.1 Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 Sottosezione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 Sottosezione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Elenco allegati

## PREMESSA

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

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

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato dalla Giunta Comunale in coerenza con il **Documento Unico di Programmazione 2025-2027**, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.74 del 30/12/2024 e con il **Bilancio di previsione finanziario 2025-2027** approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.75 del 30/12/2024.

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>Denominazione dell'Ente</b>	Comune di Santa Croce sull'Arno
<b>Sindaco</b>	Roberto Giannoni
<b>Sede</b>	Piazza del Popolo, 8 56029 Santa Croce sull'Arno (PI)
<b>Recapito telefonico del centralino</b>	0571/38991
<b>Posta Elettronica Certificata PEC</b>	<a href="mailto:comune.santacroce@postacert.toscana.it">comune.santacroce@postacert.toscana.it</a>
<b>Partita Iva e Codice Fiscale</b>	00311960504
<b>Codice Istat</b>	050033
<b>Codice Catastale</b>	I177
<b>Abitanti</b>	14.755 (al 31.12.2024)
<b>Dipendenti</b>	81
<b>Superficie</b>	16,79 Kmq
<b>Frazione</b>	Staffoli
<b>Sito web istituzionale</b>	<a href="https://www.comune.santacroce.pi.it/">https://www.comune.santacroce.pi.it/</a>
<b>Pagina Facebook</b>	<a href="https://www.facebook.com/comunedisantacrocesullarno">https://www.facebook.com/comunedisantacrocesullarno</a>
<b>Account Instagram</b>	<a href="https://www.instagram.com/comunedisantacrocesullarno/">https://www.instagram.com/comunedisantacrocesullarno/</a>
<b>Canale You Tube</b>	<a href="https://www.youtube.com/channel/UCXAf0LQnYcvl7xaKg-sgXAQ">https://www.youtube.com/channel/UCXAf0LQnYcvl7xaKg-sgXAQ</a>
<b>Canale Telegram</b>	<a href="https://t.me/comunedisantacrocesullarno">https://t.me/comunedisantacrocesullarno</a>
<b>Canale Pubblico Whatsapp</b>	Al n. 3312305687

L'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente è in linea con quanto indicato nel [Documento Unico di Programmazione \(DUP 2025/2027\)](#) al quale si rimanda. Per gli Enti Locali la sottosezione "Valore pubblico" infatti deve fare riferimento alle previsioni generali di cui alla sezione strategica (ses) del Documento Unico di Programmazione (DUP), come definita all'interno dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/211, recante "principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio".

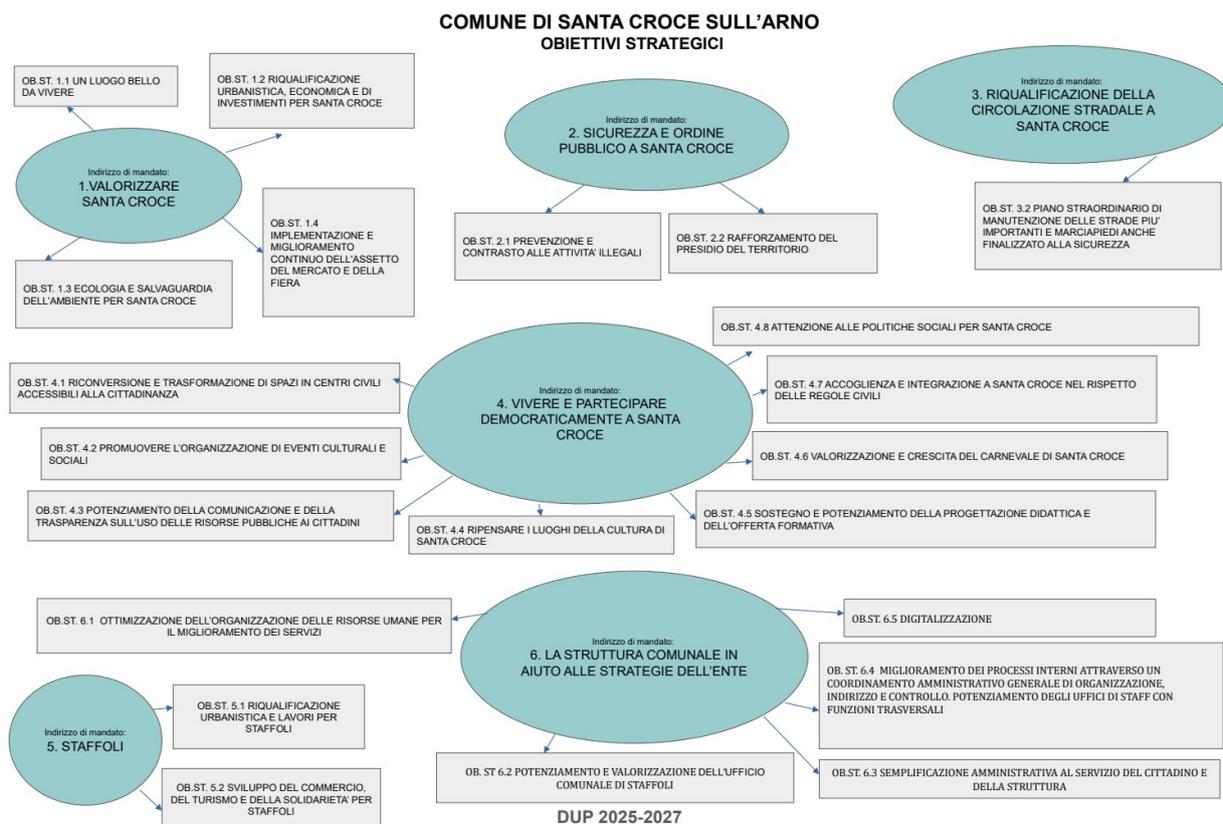
## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico, in base all'Art.3 del D.M. 30 Giugno 2022 n.132 (Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione) si intendono prioritariamente i risultati attesi in termini di obiettivi previsti, generali e specifici, volti ad impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione.

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali. Il documento che meglio rappresenta le politiche dell'Amministrazione che mirano alla creazione di Valore Pubblico (outcome/impatti) è sicuramente dato dalle [Linee Programmatiche di Mandato](#), declinate in termini di obiettivi strategici e operativi, che vengono aggiornati annualmente nell'ambito del Documento Unico di Programmazione, in coerenza con gli altri documenti di programmazione finanziaria.

In particolare, la programmazione del Comune di Santa Croce sull'Arno prevede i seguenti **ambiti strategici** di Valore Pubblico individuati allo scopo di incrementare il benessere della collettività:



## 2.2 Sottosezione PERFORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. b) del DM n. 132 del 30.06.2022 la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n.150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di questo Ente.

Il processo di costruzione del Piano della performance segue l'approvazione da parte del Consiglio comunale dei documenti di programmazione strategica e finanziaria (Documento unico di programmazione e Bilancio di previsione) con i quali l'Amministrazione comunale definisce i propri obiettivi strategici ed operativi e le risorse ripartite in Missioni e Programmi.

In particolare, il Documento Unico di programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione CC n. 74/2024, contiene l'impianto strategico vincolante (finalità e principali azioni) per la successiva programmazione operativa dell'arco temporale definito.

La stesura del Piano della performance 2025 contenuto nel presente documento ha visto il coinvolgimento della struttura politica e tecnico-amministrativa per la definizione degli obiettivi di performance organizzativa, l'individuazione delle priorità di intervento da tradurre in performance individuale.

Nello specifico la performance organizzativa rappresenta i "traguardi" che l'Ente e la struttura/unità organizzativa deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire.

La misurazione della performance organizzativa di ente viene fatta principalmente mediante indicatori sulla base dei quali è possibile stabilire lo stato di attuazione/avanzamento complessivo dei piani e dei programmi dell'Amministrazione, la salute economico-finanziaria ed organizzativa, il rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa anticorruzione e trasparenza.

In coerenza con le disposizioni contenute nel decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13 "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" – art. 4-bis, nella performance di ente è stato inserito uno specifico indicatore riferito al rispetto di pagamento delle fatture commerciali, monitorato mediante la piattaforma elettronica dei crediti commerciali-sistema PCC per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

Si evidenziano di seguito gli obiettivi di performance organizzativa, strettamente connessi alla pianificazione definita nella sottosezione Valore Pubblico, finalizzati alla:

- digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure, quale accessibilità ai servizi (n.6 misure PNRR - n.6 progetti presentati) – di cui alcuni in prosecuzione;  
Con riferimento alle azioni finalizzate alla digitalizzazione, il Piano Triennale per l'informatica della Pubblica amministrazione AgID è il faro di pianificazione adottato dal Comune. Gli obiettivi contenuti nel Piano quali la diffusione dell'identità digitale, l'incremento dell'uso dei servizi in cloud, la crescita dell'erogazione dei servizi digitali essenziali on line sono recepiti, condivisi ed attuati con il contributo ed il supporto della Giunta e della struttura tecnica ed amministrativa dell'ente.
- Co-progettazione di Punti Digitale Facile (misura PNRR in qualità di soggetto Sub-attuatore della Regione Toscana);

TABELLA DI RIEPILOGO DEGLI OBIETTIVI TRASVERSALI E DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AZIONI	OBIETTIVO
DIGITALIZZAZIONE	PNRR - Abilitazione al cloud per le PA locali
DIGITALIZZAZIONE	PNRR - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
DIGITALIZZAZIONE	PNRR - PagoPA

DIGITALIZZAZIONE	PNRR - Co-progettazione di Punti Digitale Facile
DIGITALIZZAZIONE	PNRR – Suap edilizia
DIGITALIZZAZIONE	PNRR– Suap Enti terzi

Ai fini delle performance organizzativa il Nucleo di valutazione esaminerà l'andamento degli indicatori secondo le modalità previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il Piano della performance 2025-2027, definito ai sensi del D.lgs.n.150/2009, è delineato nell'**Allegato 1** che contiene l'elenco degli obiettivi di performance individuale assegnati ai dirigenti nel Peg (approvato con **Deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 09/01/2025**) e dettagliati rispetto alle azioni da realizzare, ai tempi di realizzazione e agli indicatori di risultato.

### 2.3 Sottosezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale che individua, tramite il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, e la strategia interna a ciascuna amministrazione fissata con i rispettivi Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La legge 190/2012 impone infatti ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno, entro le scadenze fissate dall'ANAC. Per gli Enti Locali, il piano è approvato, annualmente, dalla Giunta (art. 41 comma 1 lettera g) del d.lgs. 97/2016), pubblicato in "amministrazione trasparente" e, come previsto dal comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, deve essere trasmesso all'ANAC attraverso il proprio applicativo.

Le misure anticorruzione previste da questa Amministrazione contenute nel **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027 (Allegato 2 al P.I.A.O.)**, dedicano nuovamente particolare attenzione alle procedure relative ai lavori finanziati con i fondi del PNRR, in conformità a quanto richiesto dal **Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022**, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Autorità in data 16/11/2022. In aggiunta l'Amministrazione, avendo l'Autorità Nazionale Anticorruzione approvato **l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022** (deliberazione dell'Autorità n. 605 del 19 dicembre 2023), ha recepito le indicazioni che derivano dal Piano nazionale, ovvero di concentrarsi sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023), attenzionando i primi impatti che esso sta avendo sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Nel Piano nazionale sono infatti stati esaminati da ANAC i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore

dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

Si rileva inoltre l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2024 PNA 2022, approvato con Delibera n.31 del Consiglio dell'Autorità del 30/01/2025. Tale aggiornamento è interamente dedicato ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed agli enti che impiegano meno di 50 dipendenti. L'impianto del sistema di gestione del rischio non è stato quindi modificato dall'aggiornamento 2024 del PNA 2022, pertanto la nostra sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (o il PTPCT), rimane tuttora valida.

In linea con gli obiettivi del PNA, il processo di gestione del rischio del PTPCT del Comune di Santa Croce sull'Arno 2025-2027 è stato progettato con l'intento di mettere a sistema gli strumenti di programmazione ed in particolare coordinando tra loro il PTPCT e il Piano della Performance, dando vita ad uno strumento di programmazione dinamico.

Nella consapevolezza che in questo momento storico è indispensabile evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, l'attività anticorruptiva vuole rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione, senza tuttavia incidere sullo sforzo ricercato dal legislatore di semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

In conformità con la predetta logica di programmazione, al fine di migliorare la gestione del rischio dell'Ente, con la mappatura del Piano 2025 sono state confermate le misure di prevenzione del rischio e le misure di trasparenza, ed in particolar modo quelle relative ai progetti PNRR e al settore dei contratti pubblici. È quindi stata aggiornata la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022). La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti". Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

Il PIAO del Comune di Santa Croce sull'Arno in oggetto si pone come uno strumento che, in modo semplificato, qualificato e integrato coordina le performance attese e le misure di gestione dei rischi corruttivi, in linea con gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ente si è dato.

La sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza viene inoltre implementata di una ulteriore sezione riguardante il Whistleblowing, derivante dall'entrata in vigore del D.Lgs.10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la Direttiva Europea 2019/1937 volta a garantire un elevato livello di protezione di coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle loro attività professionali. A tal proposito gli enti devono dotarsi di applicativi che siano conformi a quanto indicato dalle Linee Guida ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Con Determina Dirigenziale n. 1008/2023 del 28.12.2023 è stato conferito per il triennio 2024/2026 l'incarico alla società Tecnolink s.r.l., per la fornitura ed assistenza dell'applicativo informatico denominato "WHISTLEBLOWING INTELLIGENTE" e per la relativa formazione al personale. Tale applicativo offre idonee garanzie a tutela della riservatezza, integrità e disponibilità dei dati; consente l'adozione di protocolli sicuri e l'utilizzo di strumenti di crittografia end-to-end per i contenuti delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata; permette all'Amministrazione di individuare un altro soggetto deputato a ricevere e gestire le segnalazioni insieme al Responsabile della Prevenzione della Corruzione; permette l'accesso alla piattaforma attraverso l'utilizzo di credenziali SPID; consente infine al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Nell'**Allegato 2.3** si dà conto dell'adozione della nuova procedura per le segnalazioni di cui all'art. 5 comma 1) lettera e) del D.Lgs. n. 24/2023 e delle Linee guida operative per l'utilizzo dell'applicativo.

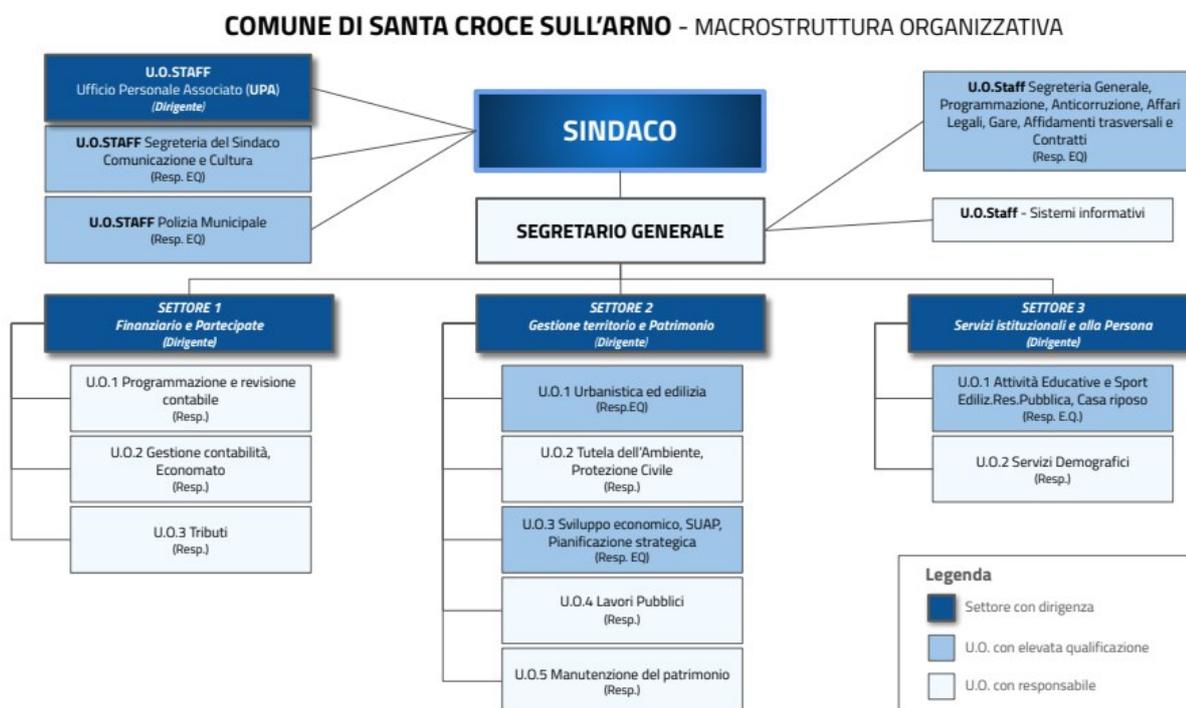
## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 189 del 28.11.2024 è stata portata a termine un'importante operazione di revisione della macrostruttura organizzativa dell'apparato amministrativo dell'Ente, con lo scopo, tra l'altro, di riordinare alcune unità operative e relative competenze a seguito della cessazione per varie motivazioni di personale, della reinternalizzazione di alcune funzioni aventi particolare valenza strategica all'interno dell'organizzazione e conseguentemente ridistribuire i carichi di lavoro secondo un'ottica di maggior efficienza e performance lavorativa.

Con questo atto di pianificazione si interviene ulteriormente sull'assetto della macrostruttura per introdurre al vertice dell'UO 1 "Urbanistica ed Edilizia" un'elevata qualificazione con compiti di elevata responsabilità e autonomia decisionale così come richiede la complessità delle tematiche e dei procedimenti di competenza di quella UO. Con successivo provvedimento si interverrà sulla pesatura della nuova elevata qualificazione utilizzando le risorse del fondo rese disponibili dal pensionamento e dal trasferimento di altro personale con equivalente incarico.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Santa Croce sull'Arno risulta articolata come nel seguente grafico:



La macrostruttura dell'Ente è ulteriormente specificata con atti di micro-organizzazione posti in essere dai Dirigenti di Settore/PO Autonome di Staff. Le varie attività attribuite alle UO sono consultabili nel portale [Amministrazione Trasparente](#) nella sezione [Organizzazione/Articolazione uffici](#) e ricercabili nel sito [web istituzionale](#).

### 3.2 Sottosezione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A seguito della Pandemia da Covid-19 la disciplina del lavoro agile ha vissuto una rapida accelerazione. Una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro agile riguarda l'introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA), un documento, introdotto dal legislatore con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio" n. 77 del 17 luglio 2020, che le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, per disciplinare le attività che possono essere svolte in modalità agile e le conseguenti modalità attuative, garantendo che i dipendenti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA ha poi il compito di raccogliere e disciplinare tutte le disposizioni in merito alle misure organizzative, ai requisiti tecnologici, ai percorsi formativi del personale e agli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Il fine ultimo dell'introduzione del POLA è quindi quello di disciplinare e rendere il lavoro agile non solo uno strumento per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche per cercare di migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

Per quanto riguarda i contenuti della presente sezione si rimanda al Disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 21/10/2021, pubblicato nel portale "[Amministrazione trasparente](#)", raggiungibile dal sito istituzionale dell'Ente, nella sezione [Personale/Dotazione organica](#).

Il modello di lavoro agile del Comune di Santa Croce sull'Arno prevede che lo smart working sia accessibile potenzialmente a tutti i dipendenti che svolgono attività compatibili con il lavoro agile.

#### I dati sullo smart working alla data del 31/12/2024:

Unità operativa	n.progetti S.W. attivati	n.dipendenti in servizio	% progetti S.W./tot dipendenti in servizio
U.O. Staff - Segreteria Sindaco - Comunicazione e Cultura	0	3	0
U.O. Staff - Ufficio Personale Associato	0	3	0
U.O. - Staff Polizia Municipale	0	11	0
U.O. Staff del Segretario - Affari legali - Gare e contratti Sistemi informativi	1	4	20%
U.O.1 Programmazione e revisione contabile	0	2	0
U.O. 2 Gestione contabilità-Economato	0	1	0
U.O.3 Tributi	0	3	0

U.O. 1 Urbanistica ed edilizia	3	4	33,33%
U.O. 2 Tutela dell’Ambiente - Protezione Civile	0	2	0
U.O. 3 Sviluppo Economico e SUAP – Pianificazione strategica	2	3	100%
U.O. 4 Lavori Pubblici	1	6	16,66%
U.O. 5 Manutenzione del Patrimonio	0	8	0
U.O. 1 Attività Educative e Sport - Ed. Res. Pubblica – Casa di riposo	0	13	0
U.O. 2 Servizi Demografici	0	4	0
U.O. 3 Segreteria Generale - Programmazione - Anticorruzione	0	7	0

Distribuzione di genere sul numero totale dei dipendenti attualmente autorizzati a lavorare in modalità agile:

UOMINI: 1,62 %

DONNE: 4,05 %

Al fine di incrementare e agevolare il lavoro agile, sono state operate alcune scelte tecnologiche di supporto che possono essere riassunte nelle seguenti:

1. Dotare tutte le postazioni di webcam in modo da potere facilmente interagire con i colleghi in smart working.
2. Ridefinizione delle regole e prassi per il salvataggio dei file aziendali privilegiando soluzioni in cloud che favoriscano l’utilizzo dei file anche quando non si è in presenza presso la sede.
3. Dotazione di pc portatili a disposizione per i dipendenti per i quali è attivato il lavoro agile.

### 3.3 Sottosezione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La presente sottosezione definisce il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)** 2025-2027, predisposto ai sensi dell’art.6-ter del D.Lgs. 165/2001 e delle Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 14/08/2022, nonché nel rispetto delle attuali disposizioni che disciplinano i vincoli relativi alle capacità assunzionali definite dall’art.33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in L.58/2019.

In particolare l’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, dispone:

*«2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni*

*pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*

In tal senso sono intervenute anche le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) che hanno dettato in particolare i seguenti indirizzi:

- gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;
- gli enti nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.

Il decreto-legge 34/2019, all'articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni; il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

Sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da rendiconto di gestione anno 2024, approvato con **Delibera CC n.24 del 19/05/2025**, risulta essere pari al 24,62%, come da **Allegato 3.5** del PTFP 2025-2027, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1.

Secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al disotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Il Comune di Santa Croce Sull'Arno dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 105.771,04 fino al raggiungimento della capacità assunzionale che risulta dall'**Allegato 3.5** del PTFP 2025-2027, pari ad € 3.665.769,99;

Considerate le diverse cessazioni di personale e le sopraggiunte nuove necessità dell'Amministrazione la programmazione del fabbisogno di personale risulta essere in definitiva quello riportato nel programma di assunzioni **Allegato 3.2** del PTFP 2025-2027; il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato come risulta dall'**Allegato 3.5** del PTFP 2025-2027;

Ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Per il Comune di Santa Croce sull'Arno il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 3.108.253,28 e la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2025-2027 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, **Allegato 3.1** del PTFP 2025-2027;

Il D.L n. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, art. 9, comma 28, stabilisce limiti alle assunzioni di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000. La spesa relativa alle fattispecie in oggetto deve essere contenuta entro il 50% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009, ovvero entro il 100% per gli enti in regola con il rispetto delle limitazioni di cui al citato art. 1, c. 557, della L. 296/06; il rispetto risulta dall'**Allegato 3.3**.

Si dà atto che:

- nella programmazione sono altresì previste progressioni tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, da attuarsi sulla base di apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta n. 110 del 06/06/2024.
- le progressioni tra le aree sono state inserite in programmazione nel rispetto della riserva di cui all'art. 52, comma 1 bis, per le assunzioni dall'esterno, previste e programmate nelle rispettive aree di destinazione, e nell'ambito delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della L. 234/2021, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 8, del citato CCNL 16/11/2022;

Ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001, è stata effettuata ad opera dei Dirigenti e Po autonome una ricognizione per eventuali eccedenze di personale e da tale attività non sono emerse situazioni di esubero, pertanto il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Santa Croce Sull'Arno, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, risulta quello di cui all'**allegato 3.4** del PTFP 2025-2027;

Il suddetto PTFP 2025-2027 è impostato nel pieno rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.75 del 30/12/2024, nel quale sono stati previsti gli stanziamenti di risorse finanziari necessari alla sua realizzazione;

Si esprimono i seguenti indirizzi ai fini dell'attuazione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027:

- l'attuazione della programmazione dovrà tenere conto e coordinarsi con l'attuazione del Nuovo Ordinamento Professionale disposta dal CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e del conseguente conseguentemente aggiornamento del sistema dei Profili Professionali, da individuare in funzione delle specifiche esigenze dei vari servizi, tenendo conto dell'evoluzione normativa e tecnologica in corso;
- le procedure di reclutamento dovranno essere improntate ai principi di efficacia, snellimento ed economicità, realizzabili nell'interesse di tutti gli enti aderenti alla vigente Convenzione dell'Ufficio Personale Associato, oltre che garantire un apporto in termini di competenze e conoscenze tecniche adeguati alle diverse professionalità ricercate ed alla celerità di espletamento;
- al fine di favorire l'occupazione giovanile, ove possibile e compatibile con le esigenze dei vari servizi e con i limiti finanziari sopra citati in materia di assunzioni di personale flessibile, dovranno essere privilegiati i contratti di formazione e lavoro;

- dovrà essere verificata e valutata la possibilità, ove ne sussistano i presupposti, del ricorso alla mobilità interna, al fine di ottimizzare l'assegnazione del personale in relazione alle professionalità possedute dallo stesso e ai cambiamenti ed alle diverse esigenze dei vari servizi;
- dovrà essere garantito il turn-over del personale dei servizi legato ad eventuali cessazioni non previste o programmate, nel rispetto dei vincoli e limiti previsti dalla legislazione vigente.
- dovrà essere garantita la possibilità di assumere con contratti di lavoro flessibile nel rispetto del tetto di spesa 2009 (All.3.4) in caso di necessità urgenti e imprevedibili.
- Si esprime l'indirizzo a continuare ad utilizzare l'istituto disciplinato dall'art.52, c.1bis del D. Lgs. n.165/2001.

La presente sottosezione contiene i seguenti documenti raccolti nell'**Allegato 3** al P.I.A.O.:

- Verifica rispetto limite spesa c. 557 L. 296/2006 (allegato 3.1);
- Programmazione assunzioni PTFP 2025-27 (allegato 3.2);
- Verifica rispetto limite art. 9 comma 28 DL 78/2010 personale flessibile (allegato 3.3)
- Previsione dotazione organica (allegato 3.4);
- Calcolo delle capacità assunzionali 2025-27(allegato 3.5)

Priorità strategica in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale, in linea con gli obiettivi del PNRR, riveste il **Piano della formazione del personale** dell'ente (**Allegato 4**) redatto, sulla base della normativa vigente in materia.

Il Piano delle azioni positive è riportato integralmente all'**Allegato 5**.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il DM n.132/2022 avente ad oggetto “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” prevede che il monitoraggio delle sottosezioni 2.1 *Valore Pubblico* e 2.2 *Performance* avvenga secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett.b del D.lgs. 150/2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” secondo le indicazioni Anac. In relazione alla sezione 3 *Organizzazione capitale umano* il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato dal Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio della sottosezione ‘**Valore pubblico**’ e ‘**Performance**’ è svolto secondo quanto stabilito dall’art. 6 del d.lgs. 150/2009, e in maniera coordinata con quanto previsto dal vigente Sistema di valutazione della performance dell’Ente (delibera di Giunta Comunale n. 146 del 05/08/2020),

Le rendicontazioni strategica e gestionale trovano rappresentazione nei documenti del Rendiconto di Gestione, approvati dal Consiglio Comunale a consuntivo (Deliberazione n.24 del 19/05/2025) in riferimento all’anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate e nella Deliberazione di Giunta Comunale che approva le valutazioni di performance raggiunte dal Segretario e dai Dirigenti da parte del Nucleo di valutazione.

L’attività di monitoraggio della sottosezione ‘**Rischi corruttivi e trasparenza**’ si fonda sulle indicazioni periodiche ricevute dalle direttive e dalle comunicazioni dell’ANAC e su un monitoraggio costante riguardante tutte le fasi di gestione del rischio delle attività a maggior rischio corruttivo al fine di individuare i possibili scostamenti dagli obiettivi nonché gli eventuali cambiamenti sopravvenuti e gli opportuni e tempestivi correttivi da applicare in caso di possibili criticità.

Il monitoraggio è effettuato dall’apposita struttura a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

In relazione alla sezione 3 ‘**Organizzazione e capitale umano**’ il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione.

Il monitoraggio relativo all’attuazione delle disposizioni del P.O.L.A. e in materia di lavoro agile, sarà portato avanti sulla base di quanto stabilito negli stessi accordi individuali sottoscritti dal responsabile di settore/PO autonoma di staff con i singoli dipendenti circa le modalità e i criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dagli accordi stessi.

In un’ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all’interno del PIAO, e al fine di mantenere la coerenza dell’attività di controllo nel rispetto dei principi di massima semplificazione ed efficienza dell’attività amministrativa, nel rispetto del regolamento dei controlli interni, le modalità operative del monitoraggio verranno eventualmente precisate con direttiva del Segretario Generale.

## **Elenco allegati**

Allegato 1 - Piano della performance 2025-2027

Allegato 2 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2025-2027

Allegato 3 - Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027

Allegato 4 - Piano della formazione 2025-2027

Allegato 5 - Piano di azioni positive 2025-2027