



COMUNE DI MONTERONI D'ARBIA

PROVINCIA DI SIENA

Via Roma n. 87 - 53014 Monteroni d'Arbia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO
2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E
S.M.I.*

INDICE

PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
Sezione 1 - Comune di Monteroni d'Arbia	5
Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 Valore pubblico.....	6
2.2. Performance	7
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	9
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano.....	11
3.1 Struttura Organizzativa	11
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	12
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP	13
3.4 Formazione del personale	21
3.5 Piano Triennale delle Azioni Positive	22
Sezione 4 - Monitoraggio	22

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene 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 le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 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 previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

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

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

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

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

L'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Sezione 1 - Comune di Monteroni d'Arbia

Comune di Monteroni
d'Arbia

Indirizzo: Via Roma n. 87

Codice fiscale/Partita IVA: 00229690524

Telefono: 0577.2511

Sito internet: <http://www.comune.monteronidarbia.si.it>

E-mail: info@comune.monteronidarbia.si.it

PEC: comune.monteronidarbia@postacert.toscana.it

Sezione 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato di questa Amministrazione approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 64 del 12/09/2019.

L'impegno costante ha portato e porterà nel prossimo futuro ad intervenire per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza, cultura condivisa, sport, mobilità, sostenibilità ambientale, ottimizzazione della gestione dei rifiuti, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una comunità coesa, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzata la bellezza che ci circonda, quale preziosa risorsa.

Per favorire lo sviluppo del territorio è essenziale costruire rapporti sinergici e collaborativi con tutti gli stakeholder, ad esempio sviluppando una governance collaborativa con le amministrazioni vicine, coinvolgendo nell'attuazione delle

politiche i cittadini singoli e associati, le associazioni di categoria, i soggetti del Terzo Settore in generale, ossia tutte le strutture associative radicate e ben presenti sul nostro territorio-

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 13 del 27/04/2023, cui si rinvia.

2.2. Performance

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo.

La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto

legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall' art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della *performance* delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento

di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- l'amministrazione valuti annualmente la *performance* organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della *Performance* il quale, sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il sistema di Valutazione vigente recepisce i principi sopra elencati con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Per quanto riguarda il Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance, comprensivo degli indicatori misurabili del raggiungimento del risultato, si rinvia al **Piano della Performance – Assegnazione Obiettivi e risorse umane e strumentali**, allegato al presente Piano.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In attuazione del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, ha previsto (art. 3, comma 1, lett. c) la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” come parte integrante del “Piano tipo” ed in particolare della “Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione”. Ha inoltre stabilito che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190; costituiscono elementi essenziali della sottosezione 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.

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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi che sono schematizzate in tabelle:

- a) Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b) Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c) Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d) Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a

raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- e) Monitoraggio annuale sull' idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

Si allega il documento "Rischi corruttivi e trasparenza" e relativi allegati.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa

L'attuale Struttura Organizzativa e Dotazione Organica dell'Ente è stata approvata con delibera di Giunta n. 103 del 11/08/2022, articolata per categoria giuridica, alla data del 31.12.2022, risulta essere la seguente:

Settore	Ambiti di attività	Dotazione organica N° unità	
AREA AFFARI GENERALI E VIGILANZA	Segreteria generale, Affari Generali e Sviluppo del Territorio, Servizi Demografici e Protocollo, Servizi scolastici, Polizia Municipale, Attività Economiche e Produttive – Notificazione atti	20	
		Cat. D	1
		Cat. C	15
		Cat. B3	2
		Cat. B1	2
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA	Ragioneria- Economato e Personale, Tributi	5	
		Cat. D	3
		Cat. C	2
AREA TECNICA URBANISTICA E LL.PP.	Urbanistica -Espropri, Edilizia privata, Progettazioni e LL.PP.	6	
		Cat. D	3
		Cat. C	2
		Cat. B3	1
AREA TECNICA MANUTENZIONI	Ambiente e Patrimonio, Manutenzioni e servizi esterni, Viabilità e Illuminazione pubblica, Nettezza Urbana, Servizio Scuolabus	16	
		Cat. D	1
		Cat. C	4
		Cat. B3	8
		Cat. B1	2
		Cat. A	1
Totale		47	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Monteroni d'Arbia ha sperimentato per la prima volta il lavoro agile nell'anno 2020, per far fronte alla pandemia da COVID-19.

Al termine dello stato di emergenza, per consentire ai dipendenti interessati, impiegati in attività gestibili in modalità agile, ha adottato con deliberazione della giunta comunale n. 3 del 12/01/2022.

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;

Sono da considerare telelavorabili e/o da svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione, le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione dal datore di lavoro;
- autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Il CCNL dei dipendenti del comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 disciplina compiutamente, per la prima volta, il lavoro agile, disapplica il telelavoro ed introduce una nuova forma di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto".

Costituisce obiettivo di questo esercizio la revisione e l'aggiornamento del vigente "Regolamento per la disciplina del lavoro agile" in ordine alle novità introdotte dal

richiamato CCNL, partendo dalle esperienze maturate presso l'Ente nel triennio 2020-2022.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 in materia di dotazione organica prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- il Decreto 8.5.2018 con il quale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni", individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima", in questi termini: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente";
- l'art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 113/2021, prevede l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190;

- l'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che prevede la soppressione degli adempimenti correlati al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e l'assorbimento del medesimo nel PIAO;
- l'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", contenente gli Schemi attuativi del PIAO;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;
- il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- l'art. 1, comma 557 e 557 quater, della legge 296/2006 che prevede che gli enti sono 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;

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Si evidenzia, nella tabella sottostante, la situazione aggiornata al 31/12/2022 del personale in servizio:

CATEGORIA	POSTI	PERSONALE IN SERVIZIO
A	1	1
B1	4	4
B3	11	11
C	23	22
D	8	7
Totali	47	45

In applicazione del nuovo CCNL 16.11.2022 con decorrenza dal 1.4.2023, il personale in servizio è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B di trasposizione allegata al suddetto contratto.

Il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex Cat. A);

- Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e B3);
- Area degli Istruttori (ex Cat. C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)

Come previsto dall'art. 12 CCNL 16.11.2022 gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie. Sulla base dell'allegato A al CCNL, contenente le nuove declaratorie (contenuti professionali e requisiti di accesso) delle quattro aree, previa analisi qualitativa, riferita alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'ente, si è ritenuto di operare l'identificazione dei profili professionali coerenti con il nuovo sistema di classificazione, attraverso la definizione dei nuovi ruoli lavorativi, e la corrispondenza di quelli individuati in precedenza rispetto al nuovo ordinamento professionale, come risultanti dalla seguente tabella:

**ELENCO ASSEGNAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE FINO AL 31/03/2023		AREA DEI FUNZIONARI E E.Q. - CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022 DAL 01/04/2023
PRECEDENTE PROFILO	Cat.	
<i>Istruttore Direttivo Tecnico</i>	D	Specialista in attività tecniche e progettuali**
<i>Istruttore Direttivo Contabile</i>	D	Specialista in attività contabili
<i>Istruttore Direttivo Amm.vo</i>	D	Specialista in attività amministrative e contabili
<i>Istruttore Direttivo di Vigilanza</i>	D	Specialista dell'area vigilanza

AREA DEGLI ISTRUTTORI

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE FINO AL 31/03/2023		AREA DEGLI ISTRUTTORI - CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022 DAL 01/04/2023
PRECEDENTE PROFILO	Cat.	
<i>Istruttore Amministrativo</i>	C	Istruttore Amministrativo
<i>Istruttore Amministrativo-Contabile</i>	C	Istruttore Amministrativo-Contabile
<i>Istruttore di Vigilanza</i>	C	Agente di Polizia locale
<i>Istruttore Insegnante</i>	C	Insegnante scuola infanzia*
<i>Istruttore Tecnico</i>	C	Istruttore Tecnico
<i>Istruttore Tecnico - Capo operaio</i>	C	Istruttore Tecnico
<i>Istruttore Tecnico -Idraulico</i>	C	Istruttore Tecnico -Idraulico
<i>Istruttore Tecnico -Perito elettrotecnico</i>	C	Istruttore Tecnico -Perito elettrotecnico

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE FINO AL 31/03/2023		AREA OPERATORI ESPERTI - CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022 DAL 01/04/2023
PRECEDENTE PROFILO	Cat.	
<i>Collaboratore Prof.le Amministrativo</i>	B3	Collaboratore amministrativo
<i>Collaboratore Prof.le -Autista Scuolabus</i>	B3	Collaboratore Tecnico -Autista Scuolabus

<i>Collaboratore Prof.le Tecnico-Autista mezzi pesanti</i>	<i>B3</i>	Collaboratore Tecnico -Autista Mezzi pesanti
<i>Collaboratore Prof.le Tecnico-Muratore</i>	<i>B3</i>	Collaboratore Tecnico - Muratore
<i>Esecutore Addetto Assistenza Scolastica</i>	<i>B1</i>	Collaboratore Addetto Assistenza Scolastica
<i>Esecutore Tecnico</i>	<i>B1</i>	Collaboratore Tecnico Manutentivo
<i>Esecutore Cuoco/a</i>	<i>B1</i>	Collaboratore Tecnico - Cuoca

AREA DEGLI OPERATORI

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE FINO AL 31/03/2023		AREA DEGLI OPERATORI - CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16.11.2022 DAL 01/04/2023
PRECEDENTE PROFILO	Cat.	
<i>Operatore Operaio</i>	<i>A</i>	Operatore Servizi Ausiliari

*Profilo a esaurimento

** Profili non espressamente elencati nell'esemplificazione nelle Declaratorie di cui all'Allegato A al CCNL 2019-2021.

Dato atto che è stata disposta informativa alle organizzazioni sindacali;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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 D.M. attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale (come risultanti dal prospetto Allegato A) al presente :

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 18,97%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di € 731.918,86, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 2.483.152,49;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a:
 - € 462.454,86 (pari al 25% della spesa di personale 2018) per anno 2023 (con il rispetto del limite-soglia);
 - € 480.953,05 (pari al 26% della spesa di personale 2018) per anno 2024 (con il rispetto del limite-soglia);

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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 summenzionata, 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.;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 462.454,86, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 2.312.274,30.

I dati relativi al calcolo degli spazi assunzionali, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i., e del D.M. attuativo 17/03/2020, sono dettagliati nell'Allegato A)- Calcolo capacità assunzionale

Rispetto a quanto illustrato si può definire quanto segue:

- la programmazione dei fabbisogni includendo le azioni assunzionali di cui al presente Piano, dettagliate di seguito, risulta 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;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, saranno utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Come evidenziato nel prospetto Allegato B), la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.545.525,28
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 1.533.149,02

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 previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 (144.311,90 ridotto, ai sensi del c. 3 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per finanziare la stabilizzazione di un'unità di personale precario con decorrenza 1.1.2018): € 114.506,12

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 (Somministrazione di lavoro interinale): € 27.382,84

Dalla spesa per lavoro flessibile è esclusa la spesa derivante dall'assunzione stagionale a tempo determinato di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori, finanziata con i proventi per violazione alle norme del codice della strada, come da Parere della Corte dei Conti - Sezione regionale di Controllo per la Toscana con Deliberazione n. 10 del 31.1.2012.

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, come da attestazione dei responsabili in atti, con esito 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 del bilancio di previsione, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- relativamente all'approvazione del Rendiconto 2022, i cui termini sono scaduti, la Giunta Comunale con delibera n. 67 del 05.05.2023, ha approvato lo schema di rendiconto 2022 e della relazione sulla gestione di cui all'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 e l'approvazione è inserita all'Ordine del Giorno del Consiglio Comunale, convocato per il 6.6.23; si dà atto, comunque, che le assunzioni di cui alla presente programmazione saranno effettuate solo successivamente all'approvazione del Rendiconto 2022;
- 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.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- con determinazione n. 1488 del 20.12.2022, è stata collocata a riposo per raggiunti limiti di età D.L. 201/2011, con decorrenza dal 01.07.2023, la dipendente Scali L. -

Esecutore Cuoca – ora Area degli Operatori esperti (ex Cat. B1/B7) – Area AA.GG. e Vigilanza;

- con delibera della Giunta Comunale n. 59 del 27.04.2023 è stato preso atto delle dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01.05.2023, della dipendente Pieri J. – Istruttore Direttivo Contabile – Area dei Funzionari (ex cat. D) – Ufficio Tributi – Area Economico-Finanziaria;

ANNI 2024 E 2025: ad oggi non è prevista nessuna cessazione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

L'Amministrazione, valutate le esigenze organizzative dell'Ente e della funzionalità degli uffici e servizi rispetto ai compiti e ai programmi dell'attività amministrativa, ritiene di dover programmare il piano delle assunzioni come di seguito specificato e la conseguente variazione della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nell'Allegato C)- Dotazione Organica che modifica quella approvata con deliberazione n. 103/2022, corredata dall'Allegato D)- Raccordo tra spese e dotazione organica anno 2023 per la verifica del rispetto del limite massimo di spesa potenziale, di cui al D.M. 8.5.2018.

ANNO 2023

Tempo Indeterminato:

- n. 1 Specialista in Attività Contabili – Area dei Funzionari e della E.Q. (ex Cat. D) presso l'Area Economico Finanziaria – Ufficio Tributi, per la sostituzione di dipendente cessata in data 30.04.2023 (per assunzione presso altra amministrazione);
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l'Area Urbanistica e LL.PP. – Ufficio Urbanistica- Espropri, per la sostituzione di dipendente cessata in data 10.10.22 (per assunzione presso altra amministrazione);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l'Area Urbanistica e LL.PP. – Ufficio Progettazioni e LL.PP. per implementare la dotazione organica dell'Area al fine di garantire adeguati livelli di efficacia e efficienza dei servizi che fanno capo a tale area;
- Nell'anno 2023, si prevede di effettuare le seguenti progressioni verticali:
 - N. 1 da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e della E.Q. -profilo Insegnante Scuola Infanzia (con soppressione del posto dell'Area degli Istruttori al termine della procedura)
 - N. 3 da area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori -profilo Istruttore Amministrativo (con soppressione dei posti dell'Area degli Operatori Esperti al termine della procedura)

Tempo Determinato

- n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l'Area di Vigilanza, per 6 mesi, per le necessità stagionali - Progetto finanziato con risorse art.208 Codice della Strada.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri

di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo, allegato al presente atto;

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

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

non prevista

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

- n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori (ex cat. C) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica, ovvero scorrimento di graduatorie di altri enti, secondo le modalità previste dal vigente regolamento comunale;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori (ex cat. C) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica, ovvero scorrimento di graduatorie di altri enti, secondo le modalità previste dal vigente regolamento comunale;
- n. 1 Specialista in Attività Contabili – Area dei Funzionari e della E.Q. (ex Cat. D) attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità oppure di procedura concorsuale pubblica.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

non previste

d) progressioni verticali di carriera:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori (ex Cat. C), con procedura di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001.

Dimostrato nel seguente modo il rispetto del principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno: anno 2023: assunzioni nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) dall'esterno numero 2; assunzioni nell'Area degli Istruttori (ex cat. C) dall'interno numero 1.

Progressioni verticali in deroga, ai sensi art. 13, commi 6 e 8, del CCNL 16.11.2022, finanziate con utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (Monte salari € 1.300.034,00 – 0,55% = € 7.150,19):

- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori (ex Cat. C) – costo € 5.124,42 (2.562,21 x 2)
- n. 1 posto di Insegnante Scuola Infanzia Area dei Funzionari e della E.Q. (ex cat. D) – costo € 1.978,42

Con utilizzo del budget disponibile per un totale di € 7.102,84.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

- n. 1 unità di Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex Cat C) per sei mesi mediante attingimento da graduatoria concorsuale.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

non previste

3.4 Formazione del personale

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Di seguito le aree di azione fatte proprie dall'Amministrazione comunale qualificanti il Piano della Formazione 2023-2025:

- **Syllabus per la formazione digitale:** proseguimento del percorso di accrescimento delle competenze digitali da parte del personale amministrativo e tecnico;
- **Corsi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro:** Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per infondere in tutti i lavoratori la cultura della sicurezza, per la tutela dei dipendenti ed anche degli utenti coinvolgono tutti i dipendenti dell'Ente. Saranno destinatari tutti i dipendenti e tenute da operatori privati appositamente incaricati.
- **Corsi in materia di anticorruzione e trasparenza:** Le attività formative obbligatorie verranno svolte non come mero adempimento ma per informare, aggiornare ed uniformare i comportamenti di tutti i dipendenti a principi. La formazione riguarderà tutti i dipendenti e verrà somministrata da personale interno e ricorrendo a professionisti esterni.
- **Attività formative di complessità media ed alta formazione:** i corsi mirano ad acquisire conoscenze e competenze sulle principali novità normative. Sono programmati focus di approfondimento sul nuovo Codice degli Appalti e sul CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. L'Ente ha attivato accordo quadro con la Scuola di Anci Toscana che consente la partecipazione a corsi di formazione specifici sulle principali tematiche di interesse per gli EE.LL.
- **Formazione e gestione dei documenti digitali; Conservazione a norma dei documenti digitali:** Ampliare e diffondere la capacità di utilizzare strumenti informatici ai fini della classificazione e fascicolazione dei documenti digitali, della conservazione a norma dei documenti digitali e degli aggregati documentali.
- **Progetto Formativo HACCP:** Il progetto formativo prevede la formazione continua in relazione alla norme in essere ed è indirizzato al Personale Esecutore presso plessi servizi educativi.

3.5 Piano Triennale delle Azioni Positive

Con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 27/01/2021 è stato approvato il piano delle azioni positive 2021/2023, tuttora vigente, previo parere della Consigliera di parità della provincia di Siena. Il suddetto piano si allega al presente documento.

Sezione 4 - Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance