

**COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO**

PROVINCIA DI AREZZO

Croce di Guerra al Valore Militare

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2026/2028 ai sensi dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

L'anno duemilaventisei, addì trenta del mese di gennaio alle ore 09:00 in videoconferenza mediante collegamento da remoto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Marcelli Claudio	Sindaco	Presente
Gradi Luca	Assessore	Presente
Mormii Massimo	Vice Sindaco	Presente

Totali presenti n. 3

Totali assenti n. 0

Assiste alla seduta la Dott.ssa Ornella Rossi, Segretario Generale.

Il Sig. Claudio Marcelli, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) PER IL TRIENNIO 2026/2028 AI SENSI DELL'ARTICOLO 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021

LA GIUNTA MUNICIPALE

RICORDATO l'articolo 6 del Decreto-Legge 9/6/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021, n. 113, rubricato *Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO*, stabilisce:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione

delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del Decreto Legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2 della Legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati ed abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b) del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114”;

CONSIDERATO che con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81, è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

PREMESSO che:

- ai sensi dell'articolo 1 del citato D.P.R. n. 81/2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6 ed articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) *omissis* (in quanto non applicabile agli enti locali);

c) articolo 10, commi 1, lettera a) e 1-ter del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);
- il citato D.P.R. ha, inoltre, soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ha disposto che il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del medesimo Decreto Legislativo ed il Piano della performance di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sono assorbiti nel PIAO;
- con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;
- lo stesso Decreto ha disposto all'articolo 11 che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 20/3/2025, con la quale è stato approvato il PIAO 2025/2027;

RILEVATO che il Comune Pieve Santo Stefano, alla data del 31 dicembre 2025:

- ha meno di 50 dipendenti in organico e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2026/2028 si tiene conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, per i comuni con meno di cinquanta dipendenti;
- ha meno di 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge n. 158/2017;

RICORDATO che:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 49 del 18/12/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2026/2028 (articolo 170, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267/2000);
- con atto C.C. n. 50 del 18/12/2025 sono stati approvati gli atti del Bilancio di Previsione per il triennio 2026/2028 (articolo 151 del Decreto Legislativo n. 267/2000 ed articolo 10 del Decreto Legislativo n. 118/2011);

VISTO che:

- la Legge n. 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;
- con il PNA (par. 10, rubricato *Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti*, pagina 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato le semplificazioni già previste relative ai comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti ed introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;
- secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione od ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO;

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

CONSTATATO dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

CONSIDERATO infine, che secondo le disposizioni ANAC si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente, purché in quest'ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi od ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo, tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

TENUTO CONTO che la Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata rivista ed approvata con il PIAO 2025, in armonia con la revisione alla struttura organizzativa del Comune attuata con deliberazione G.M. n. 19/2021;

RICHIAMATI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e successive modifiche;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante: *"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"* e successive modifiche;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche ed integrazioni, recante: *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modifiche ed integrazioni, recante: *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni"*;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante: *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante: *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013/2016;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante: *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* e successive modifiche ed in particolare l'articolo 14;

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

- la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante: *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* e successive modifiche ed in particolare il capo II;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* e successive modifiche ed in particolare l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante: *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il *“Codice dell’Amministrazione digitale”* ed in particolare l’articolo 12, che disciplina le *“Norme generali per l’uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell’azione amministrativa”*;
- il Piano triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione 2021/2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante: *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Decreto-Legge 30 dicembre 2021, n. 228 *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”*, che all’articolo 1, comma 12 modifica il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36 *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;

ACQUISITO il parere del Revisore dei conti ai sensi dell’articolo 239 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e dell’articolo 19, comma 8 della Legge n. 448 del 28/12/2001, in merito alla programmazione del fabbisogno, come da verbale n. 1/2026 del 28/1/2026, in atti;

DATO ATTO della competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e dell’articolo 11 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi e per gli effetti dell’articolo 49, comma 1 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, in calce alla presente;

CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI legalmente resi;

D E L I B E R A

1. di approvare, ai sensi dell'articolo 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 ed al Decreto Ministeriale n. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028, insieme agli obiettivi per l'anno 2026 che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata, unitamente all'allegato PIAO, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "PIAO - Piano integrato di attività ed organizzazione"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "PIAO - Piano integrato di attività ed organizzazione"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", sottosezione di terzo livello "Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza";
3. di disporre la pubblicazione del Piano sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile a norma dell'articolo 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

SB/pb

VISTO: per il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 49, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000, come sostituito dall'articolo 3, comma 1, lettera b), del Decreto Legge n. 174 del 10/10/2012
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa Silvia Bartolucci



COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO
PROVINCIA DI AREZZO

"croce di guerra al valore militare"

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
Comune di Pieve Santo Stefano (AR) - anno 2026



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. Questo Comune con il Piao 2025 ha aggiornato il Piano triennale prevenzione della corruzione e trasparenza.

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	Piazza 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 31/12/2025: 18 		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

L'Amministrazione comunale di Pieve Santo Stefano proseguirà nel 2026 una importante riorganizzazione del servizio di raccolta dei rifiuti solidi urbani avviata nel 2025, con l'obiettivo di aumentare la quantità, la qualità delle raccolte differenziate e di migliorare il decoro urbano; grazie ai fondi PNRR è stato attuato un progetto in materia di rifiuti per la ristrutturazione della stazione di trasferimento di Dagnano, così come da progetto approvato con Delibera di Giunta n. 44 dell'8/4/2024.

Questa attività si inserisce in una complessiva revisione dei servizi che ha già coinvolto altri Comuni della Valtiberina e che proseguirà anche nei territori limitrofi.

A partire dai primi di dicembre 2025 infatti è iniziata l'attività di rimozione e la riduzione delle attuali postazioni e l'installazione delle nuove Isole Ecologiche. I nuovi cassonetti, di maggiore capienza rispetto agli attuali, sono caratterizzati da un elevato standard qualitativo e da un design moderno con un miglior impatto visivo.

Questi, in futuro, potranno essere dotati di sistemi informatizzati che consentiranno di associare ogni conferimento alla singola utenza;

È stata consegnata anche una nuova guida alla raccolta differenziata #buttabene, nella quale sono riportate le nuove indicazioni per il corretto conferimento dei rifiuti e tutte le informazioni relative ai servizi attivi nel territorio comunale.

Tasse locali

L'Amministrazione Comunale per l'anno 2026 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 2025 non ha contratto alcun nuovo mutuo, così come non è previsto il ricorso all'indebitamento per l'anno 2026.

Servizi comunali

Sul sito internet comunale già rinnovato nel 2021, sono proseguiti i lavori di ammodernamento e trasparenza e questa attività proseguirà anche nel 2026, 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

Nell'anno 2026 prenderanno avvio lavori pubblici in gran parte finanziati con contributi Statali e Regionali, primo di tutti il progetto per ex Asilo Umberto I°.

Sono in programma per l'anno 2026:

- l'avvio dei lavori di consolidamento e ristrutturazione dell'edificio adibito ad ex caserma dei carabinieri e torre civica;
- l'avvio di interventi di rigenerazione urbana in Loc. Montalone grazie al bando "Interventi per la salvaguardia e valorizzazione della montagna";
- l'avvio del progetto per lavori sulla ex tiberina 3 bis (parte ancora aperta);
- l'avvio del progetto riguardanti il giardino del Ponte Nuovo.

Piano Strutturale - Piano Operativo

Il Piano Operativo vedrà la sua adozione nei primi mesi dell'anno con l'obiettivo della sua adozione entro il 2026.

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...

Il nostro Comune insieme alle Province di Arezzo e Forlì-Cesena ha lavorato per cancellare l'incubo di isolamento dei territori in caso di interruzioni della viabilità lungo la E45, come avvenuto in passato. Nel 2026 proseguirà il percorso per il ripristino della viabilità abbandonata lungo la exTib3Bis, che gode già di un importante finanziamento statale, che 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. Nel 2026 verrà regolamentato l'accesso al lago, anche in vista del PO, per favorire la pesca e altre attività; la collaborazione con il Circolino di Madonnuccia si sostanzierà con una convenzione per l'utilizzo dell'area che hanno acquistato. Continueremo a sollecitare la Regione richiamandola alle sue responsabilità per come è tenuto il bacino.

Frazioni - nuclei rurali - territorio agricolo e naturale

Con i fondi per la montagna il Comune è intervenuto sul borgo di Mignano, dando l'avvio del recupero delle frazioni che più di altre hanno sofferto lo spopolamento. Sono avviate le procedure di appalto.

Si aggiungono gli interventi a Montalone, la viabilità di Candeleto, Cirignone e Bulciano nell'ottica del 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.

Nelle frazioni vanno garantiti servizi di collegamento, ricezione televisiva e telefonica, un corretto servizio smaltimento rifiuti e 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 2026 continuerà l'ammodernamento dei marciapiedi e illuminazione pubblica nei giardini, il nuovo Giardino del Ponte Nuovo ne sarà l'esempio.

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; successivi interventi riguarderanno parcheggi, aiuole verdi, manutenzione giardini pubblici, decoro urbano ed aree gioco dei bambini.

Progetti strategici: Edificio Multifunzione

Per il 2026, abbiamo dovuto cambiare la programmazione immaginata per questo edificio; infatti, con l'inizio dei lavori sulla Torre Civica e per evitare problemi di sicurezza nel Palazzo Comunale, verranno spostati gli Uffici per la durata dei lavori, sarà l'occasione anche per riqualificare gli arredamenti e gli strumenti di lavoro a loro supporto.

Illuminazione pubblica - Sicurezza

Con la individuazione in Hera Luce del fornitore di servizi e manutenzione è stata portata a termine la sostituzione di molti corpi illuminanti con tecnologia LED, ed è stato concordato un programma d'investimento e di censimento definitivo delle opere necessarie al potenziamento della rete e la manutenzione straordinaria della rete.

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 e ampliamento di orario fino al pomeriggio per il Nido Comunale. 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 Scuola 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.

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. Nel

2023 è stato rifatto il tetto del Teatro e recentemente sono state fatte finestre nuove e riscaldamento. La collaborazione con il Coro Altotiberino ha portato anche altri investimenti per migliorie grazie al PNRR.

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.

La Storia di Pieve

Abbiamo portato a termine numerosi progetti di studio e recupero di patrimonio culturale di Pieve grazie anche alla collaborazione sia 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 tempietto 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.

Rioni

Anche nel 2026 l'Amministrazione proseguirà 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.

Associazioni di volontariato

Da sempre esiste rapporto di collaborazione tra il Comune e 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 2025 è stato formalizzato l'ingresso della Regione con un significativo contributo e si è aperta la possibilità di ristrutturazione dell'ex Asilo Umberto I° con un progetto di trasformazione culturale interessante e sfidante che dovrà coinvolgere ogni associazione.

SPORT - TEMPO LIBERO

Tennis-Calcio-Altri sport

Esiste una proficua collaborazione con il Circolo Tennis per l'organizzazione delle attività, incentivate moltissimo dalla copertura del campo effettuata negli anni passati. Nel 2025 abbiamo proposto alla Regione la richiesta di finanziamento per ammodernare l'impianto.

Per lo Stadio Comunale continua la proficua collaborazione con la Polisportiva Sulpizia; nel 2023 sono state cambiate le lampade per l'illuminazione e realizzato il campo in sintetico per aumentare la fruizione. In tutti i locali è stata fatta la sostituzione degli infissi e corpi illuminanti, Tale collaborazione ha contribuito e contribuirà al raggiungimento di grandi risultati sportivi e di attrazione di nuovi giovani.

Nel 2025 è stata allestita una nuova area sportiva in zona Ex-Scuole medie con tanti campi da gioco grazie a Fondi PNRR e Regionali e nel 2026 avremo il Padel Coperto.

ATTIVITÀ SOCIALI - SANITÀ

Casa di Riposo

La RSA "Paolo e Isolina Biozzi" rappresenta per la nostra comunità una struttura di accoglienza per gli anziani e di supporto per le famiglie che affrontano la gestione dell'anziano. Questa struttura è il vero "Fiore all'Occhiello" nella nostra Amministrazione, soprattutto per tutto quello che, intorno a questa realtà, è stato creato e potenziato.

La RSA in questi ultimi anni ha raggiunto la media di presenze più elevata di sempre, questo significa che questo tipo di sociale necessita di continue attenzioni e manutenzioni in prospettiva.

Va anche ricordato che nel 2025 è stata l'affidamento del servizio assistenza confermando la Coop Comars come interlocutore.

Il 2026 vedrà l'aumento della quota sociale e quelle riservate agli ospiti privati.

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 che 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 sociali 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

Nel 2025 è stata redatta una nuova graduatoria per l'assegnazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica. 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 e 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. 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.

PNRR

Nel 2022 abbiamo ottenuto fondi PNRR per circa € 1.000.000,00, insieme a Badia Tedalda per un progetto che coinvolge tutta Pieve e tante realtà presenti: Proloco, Archivio Diari, Cicli Errepi, Libri fatti a Mano ecc... con tante iniziative che danno la svolta tante volte ricercata per dare uno sbocco turistico e di fruizione del territorio con grande correlazione alla parte culturale di Pieve. Al PNRR sono ascrivibili altri finanziamenti per l'evoluzione digitale, per il teatro, per la pubblica illuminazione e per efficientamento energetico.

SERVIZI IN AFFIDAMENTO

Il 2026 vedrà lo svolgimento di molte gare legate all'affidamento dei servizi funzionali al servizio mensa scolastico ed RSA, quali il servizio cucina lo sporzionamento, il trasporto e accompagnamento scolastico, le pulizie, eccetera.

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, conferma la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza 2025/2027" come già approvato nel PIAO 2025 con delibera n.28 del 20 marzo 2025.		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. Gli ultimi incarichi di Elevate qualificazioni sono stati aggiornati al 01/09/2025.

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 AREA OPERATORI			
	Operatore esperto assistenziale	1		
	Operatore esperto Autista TPL/Manutenzione	1		
	TOT. B1	2		
	Ex B3			
	Operatore esperto Autista TPL/Manutenzione	4		
	TOT. B3	4		
	C1 AREA ISTRUTTORI			
	Istruttore Polizia Municipale	1		
	Istruttore Amministrativo	4		
	TOT. C1	5		
	D1 AREA FUNZIONARI			
	Funzionario Amministrativo	1		
	Funzionario Contabile	2		
	Funzionario Tecnico	2		
	Funzionario Infermiere	2		
	TOT. D1 5	7		
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	18		

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 31/12/2025

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
D1	Funzionario Infermiere	Meozzi Gabriella	RSA
D1	Funzionario Infermiere	Costa Claudia p.t. 66,66%	RSA
C1	Agente Pol. Municipale	Pantani Francesco	Polizia Municipale
C1	Istruttore Amministrativo	Baldini Patrizia	Serv. Gen./Segreteria/Protocollo
C1	Istruttore Amministrativo	Grassini Loredana	Ufficio Tecnico/Imu/Metano
C1	Istruttore Amministrativo	Casi Stefania	Ufficio Personale, scuola, sociale
C1	Istruttore Amministrativo	Capuano Angela	Ufficio Finanziario
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
B1	Operatore esperto	Barfucci Michele	Autista TPL/Manutenzione
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, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. 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 31.12.2025; 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 con il Piao 2024, Nell'Ente non vi sono ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.		

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 **18,30%**;
- 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 2026 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)

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

COMUNE DI	PIEVE SANTO STEFANO
POPOLAZIONE	2988
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	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024		841.318,98	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	5.166.227,45	4.850.651,43	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.671.876,94		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.713.849,90		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		254.142,58	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		18,30%	

a.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 2025	841.318,98	Art. 4, comma 2	X ARRIVARE AL 27,60%
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.268.636,44		
INCREMENTO MASSIMO	427.317,46		

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026	895.495,15	OK
SPESA MASSIMA DI PERSONALE RISPETTO ALLA SOGLIA	1.268.636,44	
DIFFERENZA RISPETTO ALLA SOGLIA	- 373.141,29	

(*) 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 2026/2028.

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..

Dimostrazione andamento riduzione della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni					
SPECIFICA VOCI	Rendiconto anno 2011	Rendiconto anno 2012	Rendiconto anno 2013	Media triennio 2011-2013	
Spesa personale dipendente, comprensiva oneri Irap, Spesa Titolo 1° intervento 01 e 07	1.711.524,21	1.379.581,27	1.214.412,42		
Spesa per coperture assicurative, spesa buoni pasto - Spesa Titolo 1° intervento 03					
Formazione			2.500,00		
Totale spese di personale	1.711.524,21	1.379.581,27	1.216.912,42		
(-) componenti escluse (*)	63.823,82	62.246,00	72.711,64		
(=) componenti assoggettate al limite di spesa	1.647.700,39	1.317.335,27	1.144.200,78	1.369.745,48	

(*) Per quanto attiene alle “componenti escluse” sono state detratte le seguenti voci di spesa: oneri per rinnovo contratto, spese categorie protette, spese personale assunto anno 2005 articolo 1, comma 204/ter della Legge n. 266/2005, spese personale trasferito dalle regioni per esercizio funzioni delegate

Si specifica che l’obiettivo programmatico del contenimento della spesa per il personale per l’anno **2026** 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 **895.495,15** 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 esposta in apposita sezione del DUP.

DETERMINAZIONE SPESA PERSONALE EX ART. 1 c. 557 L. 296/2006			
Verifica coerenza spese personale anno 2023- 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	707.901,30 €		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro	187.593,85 €		
Spese destinate alla prev. ed assist. Forze polizia ecc	- €	RIEPILOGO SPESE 2026	
IRAP	41.668,03 €		
Oneri nucleo familiare e buoni pasto e equo indennizzo	- €	Spesa 2026	663.445,71
Somme rimb. Ad altre amm.ni personale in comando			
Formazione e missioni	5.000,00		
Tot. spese rilevanti (A)	942.163,18		
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	11.637,50	Saldo positivo (D)-(C)	706.299,77
Formazione e missioni	5.000,00		
Spese pers. Trasferito per funzioni delegate	0		

oneri derivanti da rinnovi contrattuali	189.665,87		
Categorie protette (limite quota d'obbligo)	37.605,77		
Spese personale comandato c/o altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso	23.333,33		
Spese personale a progetto finanziato con quote CdS	0,00		
Incentivi alla progettazione, ICI, condono	11.475,00		
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)	278.717,47		
TOT. Componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 c. 557 (A)-(B)=C	663.445,71		

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

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 **2026/2028**:

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).

In relazione ai limiti di **spesa del personale a tempo determinato** si evidenzia quanto segue:

Descrizione	2009	LIMITE (100%)*	2026
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	409.872,32	409.872,32	
Personale in convenzione			9.015,48 €
Personale a tempo determinato			40.745,87 €
TOTALE	409.872,32	409.872,32	49.761,35 €

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 2026:

- non si hanno richieste di cessazione

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. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019.

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

anno 2026:

- 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;

- attivazione di una convenzione per l'utilizzo di parte dell'attività lavorativa di un dipendente con la qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico di altre Amministrazioni presso l'Area Tecnica per massimo 8 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 indeterminato di due Geometri part time 50%, area Istruttori da assegnare all'area Tecnica/Urbanistica, da concorso pubblico;

- assunzione a tempo pieno e indeterminato di due Funzionari profilo Infermieri da assegnare alla RSA, da concorso pubblico;

- utilizzo di una unità di Funzionario Tecnico dipendente di altro Ente, in comando per una mattina (6 ore) a settimana.

anno 2027:

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

anno 2028:

da stabilire in successivi atti programmatici 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:

al momento non previste

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. n. 267/2000:

al momento non prevista

e) progressioni verticali di carriera:

al momento non previste

f) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

al momento non previste

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 **2026** 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 2026 la digitalizzazione degli atti.

- 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
------------------------	--	--	-----------

AREA AMMINISTRATIVA: DOTT.SSA SILVIA BARTOLUCCI OBIETTIVI 2026

	OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	GRADO % DI RAGGIUNGIMENTO	INCIDENZA (PESO PER GRADO)
1	Obiettivo 1: servizio scuola -procedimento di gestione dei buoni mensa tramite il sistema in dotazione. Indicatore: affidamento del servizio entro gennaio 2026 - adesione al servizio del 50% dei genitori entro giugno 2026 Personale coinvolto: Bartolucci e Casi Stefania	60%		
2	Obiettivo 2: servizio Stato Civile -procedura di inserimento stato civile in Anagrafe Nazionale Stato Civile. Avvio procedura: aprile 2025 - Tempistica: passaggio definitivo gennaio 2026 Personale coinvolto: Cipriani Susanna	10%		
3	Obiettivo 3: servizio Segreteria -procedura adeguamento iter procedura delibere con firma digitale. Predisposizione programma, formazione ed avvio nuova procedura. Tempistica: Luglio 2026 e segg. Personale coinvolto: Bartolucci, Baldini e Casi Stefania	10%		
4	Obiettivo 4: servizio Cultura -fasi successive all'adesione bando "Giovani in Biblioteca" per la creazione di spazi di aggregazione per giovani generazioni Tempistica: dicembre 2026 per attività conclusive e di rendicontazione Personale coinvolto: Bartolucci, Casi Stefania e Baldini Patrizia	20%		

AREA FINANZIARIA: DOTT.SSA DANIELA ROSSI

	OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	GRADO % DI RAGGIUNGIMENTO	INCIDENZA (PESO PER GRADO)
1	Obiettivo 1: Ufficio Tributi <u>Recupero Crediti e lotta alla evasione Tari e CUP</u> Invio avvisi di accertamento annualità 2022, e seguenti iscrizione a ruolo dei crediti anno 2021 e avvio indagine su contribuenti e crediti sommersi con quantificazione e recupero del credito dall'individuazione fino a cinque anni antecedenti. Personale coinvolto: Rossi, Ceccherini, Capuano	30%		
2	Obiettivo 2: Ufficio Ragioneria <u>Indicatore di tempestività dei pagamenti</u> Permanere del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture fornitori Personale coinvolto: Rossi e Capuano	20%		
3	Obiettivo 3: Ufficio Ragioneria <u>PEG</u> Predisposizione per approvazione e condivisione con i relativi responsabili del Piano Esecutivo di Gestione Personale coinvolto: Rossi	20%		
4	Obiettivo 4: Ufficio Ragioneria/Tributi <u>Aggiornamento periodico sito istituzionale per trasparenza</u> parte finanziaria, contabile e servizio gestione rifiuti come previsto da ARERA Personale coinvolto: Rossi e Ceccherini	20%		
5	Obiettivo 5: Ufficio Tributi <u>Utilizzo di mezzi tecnologici per la gestione del servizio</u> Invio della Bollettazione tramite Pec ove possibile Personale coinvolto: Rossi e Ceccherini	10%		

	OBIETTIVI ASSEGNATI	PESO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO %	INCIDENZA (PESO PER GRADO)
1	Obiettivo 1: servizio tecnico -Fosmit Frazione Montalone: progettazione, gara, affidamento e inizio lavori centro abitato Tempistica: In corso di esecuzione termine ottobre 2026 Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	10%		
2	Obiettivo 2: servizio tecnico -collaborazione con Unione Comuni per progettazione aree interne: giardini Ponte Nuovo e frane Via Tiberina e Ville di Roti. Tempistica: presentazione della progettazione esecutiva a dicembre 2025 in base ai finanziamenti - esecuzione entro dicembre 2026 compatibilmente con gli atti dell'Unione dei Comuni Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	10%		
3	Obiettivo 3: ristrutturazione e miglioramento sismico torre civica e parte della caserma dei carabinieri effettuato l'inizio lavori; fine lavori previsto 31/12/2027 Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	30%		
4	Obiettivo 4: servizio tecnico -realizzazione copertura campo da padel con fondi PNRR come comune capofila Tempistica: fine lavori a febbraio 2026 Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	10%		
5	Obiettivo 5: servizio tecnico -verifiche alloggi per rilascio idoneità alloggiativa Tempistica: dicembre 2026 prosegue negli anni successivi in base alle richieste dei cittadini Personale coinvolto: Donati Sarti	5%		
6	Obiettivo 6: Redazione piano operativo già effettuato l'avvio del procedimento fine prevista 2027 Personale coinvolto Donati Sarti	10%		
7	Obiettivo 7: Riqualificazione	5%		

	Frazione di Mignano Lavori in corso di esecuzione Fine Lavori Prevista 31/12/2026 Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni			
8	Obiettivo 8: Via del Mulino lavori di ristrutturazione - decoro urbano - Inizio lavori previsto febbraio 2026 Fine lavori giugno 2026 Fondi PNRR Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	5%		
9	Obiettivo 9: Completamento edificio polifunzionale con trasferimento Uffici Comunali Lavori in corso di esecuzione Fine lavori prevista Aprile 2026 Personale coinvolto: Donati Sarti e Boncompagni	15%		

AREA TECNICA: GEOM. DONATI SARTI PAOLO

OBIETTIVI TRASVERSALI ALLE TRE AREE RIFERITI AL RISPETTO DELLE MISURE DEL PIANO DELLA CORRUZIONE - ANNO 2026

L'obbligo di rispettare le misure del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPCT) è sancito principalmente dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Legge Severino), che impone alle pubbliche amministrazioni di definire obiettivi integrando la prevenzione della corruzione con la performance. Tali obiettivi sono vincolanti ed integrati nella programmazione gestionale, come ribadito nei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) dell'ANAC.

I riferimenti normativi principali sono:

- Legge n. 190/2012, articolo 1, comma 8: stabilisce che l'organo di indirizzo definisce obiettivi strategici che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
- Decreto Legislativo n. 33/2013 e PNA (ANAC): rafforzano l'obbligo di implementare misure specifiche (es. rotazione, formazione, trasparenza) per garantire la conformità amministrativa.

Verifica Performance: gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) verificano la coerenza tra obiettivi di corruzione e performance.

Quindi, la mancata applicazione di tali misure costituisce violazione degli obiettivi strategici previsti dalla legge.

Il Comune di Pieve Santo Stefano ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del PIAO 2025, con validità 2025/2027. All'interno del nuovo Piano è stato evidenziato che il controllo interno già per le precedenti annualità si è appuntato su taluni elementi oggetto di dettagliata disciplina da parte del codice di comportamento, ovvero la competenza del titolare all'emanazione degli atti, in particolare verificando che il responsabile del procedimento o dell'area competente all'emanazione dell'atto non risultino obbligati ad astenersi dall'adozione del provvedimento per eventuali conflitti d'interesse; inoltre, viene verificata la corretta gestione del rapporto con il destinatario del provvedimento, nonché la pubblicazione degli atti ai sensi del Decreto Legislativo n. 33/2013.

Nel regolamento vengono individuati gli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e nel seguente modo e che per il 2026 vengono individuati quali obiettivi trasversali:

- nella creazione di un gruppo di lavoro ove sono presenti i responsabili delle aree che periodicamente si occupino di migliorare trasparenza e prevenzione della corruzione; date le ridotte dimensioni dell'ente questo tipo di interazione risulta particolarmente efficace;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione, attuata tramite trasparenza ed imparzialità nei processi di valutazione;
- incremento dei livelli di trasparenza ed accessibilità delle informazioni per i soggetti sia interni che esterni.

COMUNE DI PIEVE SANTO STEFANO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to Claudio Marcelli

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Ornella Rossi

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 11-03-2026 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi, come prescritto dall'articolo 124, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- è stata comunicata, con lettera n. 2426, in data 11-03-2026 ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'articolo 125, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- non è soggetta al controllo preventivo;
- è stata comunicata con lettera n., in data al signor Prefetto come prescritto dall'articolo 135, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000;
- è stata trasmessa, con lettera n., in data al Difensore Civico per il controllo, che ne ha segnato ricevuta il Prot. n. ;

⇒ CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11-03-2026:

- dalla data di inizio della pubblicazione;
- decorsi 30 giorni dalla ricezione dell'atto, dei chiarimenti o degli atti integrativi richiesti, senza che il Difensore Civico abbia comunicato il provvedimento di annullamento (articolo 134, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000);
- avendo il Difensore Civico comunicato di non aver riscontrato vizi di illegittimità;

⇒ CHE la presente deliberazione è stata annullata dal Difensore Civico con decisione n. del

Lì, 11-03-2026

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Ornella Rossi

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Lì, 11-03-2026

Visto: **IL SINDACO**

IL SEGRETARIO GENERALE
