



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024 – 2026

ANNUALITA' 2024



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514

bibbiena@postacert.toscana.it

Sommario

Sezione 1

Scheda anagrafica del Comune

Sezione 2

Valore pubblico

Performance

Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3

Struttura organizzativa

Piano organizzativo del lavoro agile

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4

Monitoraggio



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

Indirizzo	Via Berni 25, 52011 Bibbiena (Ar)
Telefono	0575530601
Fax	0575530667
PEC	bibbiena@postacert.toscana.it
e-mail	protocollo@comunedibibbiena.ar.it
Partita IVA	00137130514
Codice Fiscale	00137130514
Codice ATECO	75.11.1 - ATTIVITÀ DEGLI ORGANI LEGISLATIVI ED ESECUTIVI, CENTRALI E LOCALI; AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA; AMMINISTRAZIONI REGIONALI, PROVINCIALI E COMUNALI
Sito internet	https://www.comunedibibbiena.ar.it/



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

SEZIONE 3

STRUTTURA **ORGANIZZATIVA**

PIANO ORGANIZZATIVO **DEL LAVORO AGILE**

PIANO TRIENNALE DEI **FABBISOGNI DI** **PERSONALE**



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico- programmatico dell'Ente necessario ad individuare le esigenze in termini di personale in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Il reclutamento del personale degli enti locali è disciplinato dall'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL), nel quale si esplicita che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale e dispone come principi cardine il principio di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Seguendo le prescrizioni sopracitate, l'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 stabilisce che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è disciplinato inoltre dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che, al comma 2 recita "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

In questa sezione si definiscono gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne (prevedendo, ad esempio, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale, le modalità di



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514

bibbiena@postacert.toscana.it

valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività formative), compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, dai commi 1 a 4 dispone che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali; in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui alle presenti previsioni garantisce il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge e deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente.

La capacità assunzionale deve rispettare l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, secondo il quale i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con D.M. 17 marzo 2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514

bibbiena@postacert.toscana.it

valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il parametro di spese di personale (€ 2.242.408,31) sulla media delle entrate correnti (€ 10.191.829,29) come da ultimo consuntivo approvato (2023) risulta essere pari al 21,28% e pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia”, pari a 27%, secondo la classificazione indicata dal D.M. 17 marzo 2020 all’articolo 4, tabella 1.

L’art. 16 della L.183/2011 e l’art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispongono l’obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere; l’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di azioni positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l’impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Da una ricognizione annuale non risultano eccedenze di personale; il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2023/2025 è stato approvato come parte integrante del PIAO 2023/2025 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2023 e il P.A.P. 2024/2026 costituisce parte integrante del presente PIAO.

Bibbiena ha la facoltà di incrementare la spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia minima del 27 %, pari a € 2.751.793,91.

A seguito della sostituzione della titolarità di EQ dal precedente funzionario di vigilanza (cessato per mobilità in uscita) con il tecnico della vigilanza già in servizio si è determinato un risparmio di spesa del personale; si rende ora necessaria l’attivazione della progressione in deroga tra aree per l’attribuzione dell’incarico di EQ ad uno specialista, anziché a un tecnico della vigilanza, posto che l’assegnazione dell’incarico attuale ha natura eccezionale e durata limitata.

Si rende necessario, inoltre, attivare una progressione in deroga tra aree con l’assunzione di un tecnico dei servizi amministrativi nell’Ufficio Segreteria, tenuto conto della qualità e delle competenze richieste per la mansione.

Le due progressioni in deroga comportano un incremento di spesa di € 4.540,63 che rientra nel plafond dello 0,55% del monte salari 2018 (pari a € 8.939,06); entro tale soglia non vige il vincolo della riserva del 50% per l’accesso dall’esterno, secondo l’orientamento ARAN CFL 209.



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

Gemellato con
Boulazac (FR) dal 1989



Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbiena@postacert.toscana.it

Si fornisce di seguito il seguente prospetto riepilogativo:

FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2024/2026			
	2024	2025	2026
Specialista dei servizi di vigilanza	Progressione tra aree in deroga		
Tecnico dei servizi amministrativi	Progressione tra aree in deroga		

Tale programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2024-2026 è in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e la spesa per le nuove assunzioni previste nel presente Piano Fabbisogno Triennale del Personale 2024/2026 trova copertura in bilancio, in quanto non si generano incrementi di spesa.

Nell'ambito dell'attività formativa, si prevede l'espletamento dei corsi obbligatori in materia di: sicurezza sui luoghi di lavoro; anticorruzione, trasparenza, codice di comportamento; tutela dei dati personali.

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, soprattutto in concomitanza con gli aggiornamenti normativi, quali quelli inerenti il codice degli appalti, la gestione del PNRR, il nuovo CCNL. Per la formazione si ricorre, prevalentemente, a quelle attività formative gratuite, in primis IFEL Formazione. Le attività formative erogate riguardano tematiche di specifica attinenza lavorativa, pertanto il risultato atteso è quello di predisporre atti e gestire le aree di competenza con padronanza e professionalità.