



# **Comune di Monteverdi Marittimo**

**Provincia di Pisa**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024– 2026**

*(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)*

## Allegato “A”

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

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

Comune di MONTEVERDI MARITTIMO

Indirizzo: VIA IV NOVEMBRE 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00187490503

Sindaco: FRANCESCO GOVI

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 766

Telefono: 0565/78511

Sito internet: <https://www.comune.monteverdi.pi.it>

E-mail: [comune.monteverdi@comune.monteverdi.pi.it](mailto:comune.monteverdi@comune.monteverdi.pi.it)

PEC: [comune.monteverdi.m@postacert.toscana.it](mailto:comune.monteverdi.m@postacert.toscana.it)

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

##### Sottosezione di programmazione

##### 2.1 Valore pubblico

Si rinvia al Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 28/07/2023, aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 29/12/2023.

##### Obiettivi di Accessibilità Fisica 2024-2026

Accessibilità agli Uffici: Segnaletica – opere di adeguamento; Attrezzature d'ausilio e apparecchiature mobili non stabilmente ancorate alle strutture edilizie - opere di adeguamento.

Accessibilità luoghi di lavoro: Arredamento, e attrezzature necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività lavorative per ogni caso di invalidità dei lavoratori (scrivanie, sedie, PC telefoni, ecc.).

##### Obiettivi di Accessibilità Digitale (art. 9, comma 7, D.L. 179/2012) 2024-2026

Sito web istituzionale: Sito web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo

Postazioni di lavoro: Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali

|   |   |
|---|---|
|   | Formazione- Aspetti tecnici<br>Formazione - Aspetti normativi   |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>2.2 Performance</b>                                     | Piano Azioni Positive 2024-2026 - <b>Allegato Sezione 2.2A</b><br><br>Piano della Performance 2024-2026 - <b>Allegato Sezione 2.2B</b>  |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>                 | Piano Anti Corruzione e Trasparenza 2024-2026 - <b>Allegato Sezione 2.3</b>   |
| <b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>   |   |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.1 Struttura organizzativa</b>                         | Si rimanda all'organigramma <b>Allegato Sezione 3.1</b>   |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>                 | L'Ente sta predisponendo il "Regolamento sul lavoro agile" che la Giunta approverà dopo essere stato sottoposto alle rappresentanze sindacali come previsto dal CCNL 2019/2021. Attualmente, per gli obiettivi si rinvia al Piano della Performance di cui all'Allegato 2.2B  |
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><br><b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b> | <b>Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023:</b> si rimanda all'allegato 3.3A.<br><br><b>Programmazione strategica delle risorse umane</b><br><br>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.<br><br>Nell'Allegato " <b>Piano Triennale dei Fabbisogni del personale</b> ", nonché nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, sono riportati gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.<br><br>La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.<br><br>Nel Piano Triennale non sono previste cessazioni di personale e assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2024-2026<br><br>Non sono previste cessazioni dal servizio, effettuate sulla base della disciplina vigente, in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o |

internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

È invariata la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Sono previste le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2024:

- Assunzione di un istruttore Agente di Polizia Locale (ex cat. C) ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/2004 - 6 ore settimanali per 2 mesi
- assunzione di un operatore esperto collaboratore tecnico attraverso somministrazione lavoro part time 18 ore per 2 mesi.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

In data 26/03/2024 giusto verbale n. 26 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

#### **Formazione del personale**

Si rimanda all'**ALLEGATO Piano della formazione 2024-2026.**

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con la previsione di audit di controllo da parte del RPTC parallelamente allo svolgimento dei controlli interni di cui ai punti successivi;

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

- sistematicamente, secondo il Regolamento sul Sistema dei controlli interni approvato con delibera del Consiglio n. 56 del 27.12.2012.