



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

PEC: 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 Formazione - Aspetti normativi
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	Piano Azioni Positive 2024-2026 - Allegato Sezione 2.2A Piano della Performance 2024-2026 - Allegato Sezione 2.2B
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Anti Corruzione e Trasparenza 2024-2026 - Allegato Sezione 2.3
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa	Si rimanda all'organigramma Allegato Sezione 3.1
Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	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
Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2023: si rimanda all'allegato 3.3A. Programmazione strategica delle risorse umane 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. Nell'Allegato " Piano Triennale dei Fabbisogni del personale ", nonché nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, sono riportati gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati. Nel Piano Triennale non sono previste cessazioni di personale e assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2024-2026 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.