

---

# **COMUNE DI COMANO**

*Prov. MASSA CARRARA*

## **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)*

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**COMUNE DI COMANO**

Indirizzo: **VIA ROMA 17**

Codice fiscale/Partita IVA: 81001390459

Sindaco: **ANTONIO MAFFEI**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: **6**

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: **666**

Telefono: **0187.484205**

Sito internet: ***www.comune.comano.ms.it***

E-mail: **posta@comune.comano.ms.it**

PEC: **comune.comano@postacert.toscana.it**

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

### **Sottosezione di programmazione: Valore pubblico**

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art.6, comma3,  
D.P.C.M. 30 giugno 2022, n.132*)

### **Sottosezione di programmazione: Performance**

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (*art.6, comma3,  
D.P.C.M. 30 giugno 2022, n.132*)

### **Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.3, comma1,lett.c), del D.P.C.M.30 giugno 2022,n.132.

Essendo il Comune di Comano un ente con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi di cui all'art.3, comma1, lett.c), n.3, del D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132, avviene ai sensi dell'art.6, comma 1, del medesimo decreto, considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo.

Si rinvia all'allegato denominato "Rischi corruttivi e trasparenza" che costituisce Parte integrante e sostanziale del presente documento.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE**

# UMANO

## **Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa**

Il Comune di Comano presente il seguente organigramma



La struttura organizzativa dell'Ente è stata da ultimo definita con la deliberazione della giunta comunale n. 8 del 12/03/2016 ed è articolata in n. 2 Aree/Settori articolati a loro volta in Servizi, a cui sono preposti n. 2 Responsabili di Settore, appartenenti all' area dei funzionari e elevate qualificazioni, come da seguente dettaglio:

### **SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI**

- Bilancio, contabilità e programmazione;
- Personale;
- Servizio Segreteria generale, protocollo, archivio, URP, albo pretorio;
- Segreteria del Sindaco;
- Tributi;
- Riscossione entrate;
- Concessioni cimiteriali;
- Ufficio politiche sociali – Servizi alla persona;
- Servizi demografici e statistica;

### **SETTORE TECNICO URBANISTICO E ISTRUZIONE**

- Urbanistica ed Edilizia Privata
- Lavori pubblici e manutenzioni;
- Ambiente;

- Servizi cimiteriali;
- Patrimonio impianti comunali;
- Pubblica istruzione, Sport, Cultura, Turismo, Biblioteca

Alla data del 31.12.2023, sono in servizio n. 6 dipendenti a tempo indeterminato. Nell'area affari generali e finanziari vi sono due unità, un istruttore amministrativo e un responsabile di area appartenente all'area dei funzionari e elevate qualificazioni. Nell'area tecnica sono presenti una cuoca e un operaio, appartenenti all'area degli operatori esperti. Il responsabile di settore/area, il cui posto risulta vacante, è coperto da dipendente di altro comune cui è stata conferita la responsabilità; vi è altresì un funzionario tecnico, assunto nel mese di settembre, cui verrà affidata l'area dal mese di gennaio 2024.

Alcuni servizi sono in convenzione con l'Unione Montana della Lunigiana, con quest'ultima gestisce in forma associata le seguenti funzioni:

- protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- catasto;
- illuminazione;
- sportello unico per le attività produttive;
- organismo indipendente di valutazione;
- sviluppo delle risorse umane;
- formazione del personale;
- funzioni di competenza dei comuni relative alla valutazione di impatto ambientale (V.I.A.);
- ufficio espropri;
- catasto dei boschi e dei pascoli percorsi dal fuoco;
- procedimenti di concessione dei contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- vincolo idrogeologico;
- centrale unica di committenza ;
- servizio statistico;
- canile comprensoriale;
- ufficio disciplinare

**Sotto sezione di programmazione: lavoro agile**

L'istituto del lavoro agile è regolato dalle norme del Titolo VI, Capo I (art. 63-67) del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022. Tale articolo al comma 2 espressamente prevede che "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato disciplinata da ciascun ente con proprio Regolamento". L'ente, con delibera di G.C n. 56 del 26.10.2022 si è dotata del regolamento per la disciplina del lavoro agile. Si rinvia all'allegato denominato "Regolamento lavoro agile" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

## **Sottosezione di programmazione: Piano triennale di fabbisogni del personale**

**Dotazione organica al 31/12/2023:** n.6 unità di personale a tempo indeterminato.

### **Suddivisione del personale secondo le aree di inquadramento:**

- n. 1 funzionario amministrativo contabile a tempo indeterminato, responsabile di area, appartenente all' area dei funzionari ed elevate qualificazioni;
- n.1 funzionario tecnico a tempo indeterminato appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni;
- n. 2 istruttori amministrativi a tempo indeterminato appartenenti all'area degli istruttori;
- n. 2 operatori esperti a tempo indeterminato, 1 con profilo di operario e 1 con profilo di cuoca appartenenti all' area degli operatori esperti
- Fino al 31/12/2023 1 funzionario tecnico, responsabile di area, ex art. 1 comma 557 l. 311/2004

### **Calcolo delle capacità assunzionali**

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono 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 valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*

*I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....Omissis..."*

Di seguito si riportano le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Comano, secondo quanto previsto dalle norme sopracitate. Dall'ultima tabella si evince che per il Comune di Comano il rapporto tra la spesa di personale prendendo in considerazione il rendiconto 2022 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2020/2021/2022 è pari al 29,42% e pertanto al di sotto del valore soglia. La capacità assunzionale conseguente è pari a € 794,77.

Si evidenzia che, nel 2024 non sono previste assunzioni.

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	666
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	283.235,44
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>283.235,44</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	705.561,62	776.327,92	752.494,20
2 - Trasferimenti correnti	115.976,91	172.170,67	226.775,69
3 - Entrate extratributarie	68.088,46	145.595,48	93.815,43
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>889.626,99</b>	<b>1.094.094,07</b>	<b>1.073.085,32</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>1.018.935,46</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>56.121,16</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>962.814,30</b>

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
29,42 %	29,50 %	0,00 %	-29,42 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	

Incremento massimo spesa	794,77	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	284.030,21	<b>NO</b>

Spesa del personale anno 0	0,00
Resti assunzionali	0,00

### Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

La spesa di personale, per il triennio 2024-2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/06

### Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Non risultano eccedenze di personale

## **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

- il Comune di Comano non ha mai dichiarato il dissesto finanziario né dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'esercizio finanziario 2022, né dalla verifica degli equilibri di bilancio sono emerse condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati, al momento delle assunzioni previste;
- il bilancio di previsione 2024-2026 ed il rendiconto di gestione 2022 sono stati approvati nei termini di legge ed inviati, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alla Bdap;
- è stato rispettato il contenimento della spesa con riferimento al 2008, come indicato nel Rendiconto di gestione 2022.

## **Stima del trend delle cessazioni 2024/2025/2026**

Sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, non sono previste, nell'arco del 2024, cessazioni di personale.

Nel 2025 è prevista la cessazione di 1 funzionario amministrativo

Nel 2026 è prevista la cessazione di 1 istruttore amministrativo

## **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Nel corso del 2024 non sono previste assunzioni.

Nel corso del 2025 è prevista la sostituzione/assunzione di 1 funzionario amministrativo e l'assunzione di 1 operatore esperto con profilo di operaio.

Nel corso del 2026 è prevista la sostituzione/assunzione di 1 istruttore amministrativo.

Le necessità assunzionali sono suscettibili di successiva programmazione sulla base degli effettivi cessati, che al momento possono essere solo ipotizzati, tenendo conto delle norme che regolano la quiescenza dei dipendenti pubblici

## **Certificazione del Revisore dei Conti**

La presente Sottosezione "Fabbisogno del Personale" è stata sottoposta al

parere del Revisore dei Conti, per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001. Il parere è stato reso in data con verbale n. che si allega costituendo parte integrante e sostanziale del presente documento.

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
  - la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
  - la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
  - l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
  - la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Si allega il piano delle azioni positive 2024/2026 del comune di Comano, con relativo parere della Consigliera di Parità rilasciato in data

## **Formazione del personale**

In termini di formazione del personale, il servizio è associato con delega di funzioni all'Unione dei comuni della Lunigiana.

Gli obiettivi perseguiti sono:

- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

L'attività di aggiornamento delle competenze del personale dipendente è, comunque, programmata da questo Comune sulla base delle esigenze formative individuate, di volta in volta, dai Responsabili di Area per i dipendenti loro assegnati.

Il Comune di Comano può avvalersi della docenza del Segretario Comunale o dei singoli responsabili di area, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

Parte della formazione, a carattere più specialistico, viene assicurata anche da associazioni di settore, ed in particolare da ANUSCA, che fornisce servizi, prevalentemente nell'area dell'aggiornamento professionale, al personale degli enti locali del Settore Servizi Demografici. A seguito della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente ad oggetto la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, il Comune si avvale, altresì, della piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" cui almeno il 30% del personale si iscriverà per la fruizione della formazione.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto(*art.6,comma3, D.P.C.M.30 giugno 2022,n.132*)

# Comune di Comano

Provincia di Massa Carrara

## PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

### SULL'APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026

#### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### DEL COMUNE DI COMANO

VERBALE N. 10 del 11/04/2024

L'Organo di Revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 09.04.2024 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026" in particolare la sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE del PIAO

**Visto:**

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

**Dato atto** che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

**Preso atto** del calcolo della capacità assunzionale, che evidenzia che la media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio è pari a € 962.814,30;

**Preso atto** che il Comune di Comano rientra nei parametri di virtuosità di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020;

**Preso atto** altresì che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**Ritenuto** che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

**VERIFICATO CHE**

- il bilancio di previsione 2024/2026 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- La spesa del personale per l'esercizio 2024 rispetta i limiti del 2008;
- Dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

**RICHIAMATI:**

- l'art. 36, comma 2 D. Lgs. 165/2001;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il Capo IX del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Per tutto quanto sopra espresso,

***Formula PARERE FAVOREVOLE all'approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026" in merito al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 e verifica delle eccedenze del Comune di Comano.***

**Il Revisori Unico**  
Dott.ssa Pavlinka Gizdachka

Firmato digitalmente da: GIZDACHKA PAVLINKA  
Ruolo: 4.12 Dottore Commercialista  
Organizzazione: ODCEC FIRENZE  
Data: 11/04/2024 19:29:24