



Comune di Montale
Provincia di Pistoia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

(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)

COMUNE DI MONTALE
Provincia di Pistoia

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Montale (PT)

Indirizzo: Via Antonio Gramsci n. 19

Codice fiscale/Partita IVA: 80003370477 - 00378090476

Sindaco: Betti Ferdinando

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 44

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 10.551

Telefono: 0573/9521

Sito internet: www.comune.montale.pt.it

e-mail: comune@comune.montale.pt.it

PEC: comune.montale@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Pur non essendo l'ente tenuto alla compilazione della sezione "Valore pubblico" si vuole comunque indicare gli obiettivi generali e specifici di cui al Programma di mandato, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 20/06/2024:

UCOMUNE ACCESSIBILE

ORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

- Presenza stabile del sindaco sul territorio per confronti costruttivi con i cittadini, utili a una verifica costante delle azioni sul territorio
- Ulteriori investimenti digitali per pratiche più semplici e procedure più snelle
- Potenziamento della rete wi-fi a libero accesso sul territorio comunale

PER UNA MIGLIORE QUALITA' DELLA VITA NEL NOSTRO COMUNE - AMBIENTE E TERRITORIO

- Progettazione di nuovi interventi di rigenerazione urbana
- Ulteriore rafforzamento del rapporto di collaborazione con le associazioni del territorio per la gestione degli spazi pubblici
- Proseguimento degli interventi di manutenzione straordinaria per il rifacimento del manto stradale e dei marciapiedi, con particolare attenzione all'abbattimento delle barriere architettoniche
- Attenzione alla sicurezza idrogeologica su tutto il territorio, tramite il coinvolgimento di istituzioni sovracomunali come Governo e Regione
- Riqualficazione delle vie storiche e della sentieristica in tutto il territorio comunale

- Impegno a classificare catastalmente come comunali le strade vicinali ad uso pubblico, se in possesso dei requisiti di legge
- Sostegno alla creazione di un'area a verde pubblico nel centro di Montale, attraverso la progettazione condivisa
- Ampliamento della rete di piste ciclabili che possano favorire la mobilità tra le frazioni e il capoluogo
- Rifacimento passarella sul torrente Settola in zona Ginanni
- Ulteriori telecamere per la videosorveglianza nei punti ritenuti più sensibili per la sicurezza
- Promuovere lo sviluppo dell'Autoconsumo e la formazione delle Comunità Energetiche Rinnovabili nel territorio

SOCIALE E SANITÀ

- Rafforzare i rapporti di collaborazione con le Associazioni, in modo da supportare le esigenze della cittadinanza mediante un'attività di ascolto e costante recepimento delle problematiche sempre più stringenti a seguito della pandemia e della crisi economico-sociale
- Implementare servizi specialistici per la gestione delle cronicità presso il distretto ASL – Casa della Salute di Montale con la presenza di attività specialistiche ambulatoriali, la nascita di percorsi multidisciplinari per la gestione di criticità nei pazienti più anziani e la presenza di figure dedicate ad ogni fascia di età ed in particolar modo rivolte alla salute della donna
- Programmazione condivisa in collaborazione con la SdS Pistoiese riguardo alle problematiche sociali e sanitarie
- Priorità per nuovi insediamenti di Edilizia Residenziale Pubblica
- Struttura all'interno del parco dell'Aringhese a disposizione delle associazioni del territorio per lo svolgimento di iniziative e feste
- Ricerca di fondi per progetti sociali sul nostro territorio

PARI OPPORTUNITÀ

- Iniziative culturali e sociali, collaborazione con l'Istituto Comprensivo di Montale nelle giornate dedicate alla sensibilizzazione sui temi delle Pari Opportunità e per il contrasto alla violenza di genere
- Impegno alla individuazione e alla cura delle fragilità personali, familiari e socioculturali diffuse nella comunità, con percorsi volti alla sensibilizzazione di tutta la cittadinanza

POLITICHE GIOVANILI

- Progettualità condivisa con l'Istituto Comprensivo, in una collaborazione viva e di conoscenza del territorio e delle nostre bellezze storico artistiche
- Iniziative per la consapevolezza delle radici storiche e culturali del territorio oltre che delle origini urbanistiche, per coinvolgere i giovani e renderli attivi e partecipi in un orizzonte di Amministrazione condivisa
- Investimento su spazi per i giovani, in particolare luoghi ludici e sportivi all'aperto
- Centro giovani come luogo di laboratori e spettacoli teatrali
- Montale per la propria posizione geografica si offre naturalmente ad essere inserita in percorsi di turismo lento e sostenibile, per cui implementare una promozione territoriale innovativa e in grado di coinvolgere gruppi giovanili

CULTURA

- Villa Smilea e Centro Nerucci come fulcro delle attività culturali del nostro territorio (mostre, convegni e meeting) a disposizione della comunità e in

particolare dei giovani e delle Associazioni

- Valorizzazione dei talenti artistici e musicali presenti nel nostro territorio
- Proposta di creazione di un parco letterario dedicato a Gherardo Nerucci
- Eventi estivi nei parchi, nei giardini e nel centro del capoluogo e delle frazioni
- Corsi di Educazione per gli adulti
- Collaborazione attiva con le Associazioni locali per promuovere visite guidate finalizzate alla conoscenza dei beni artistici e architettonici più importanti del nostro territorio
- Ricerca finanziamenti per la progettazione e realizzazione di spazi da adibire ad attività teatrali

ISTRUZIONE

- Collaborazione con l'Istituto Comprensivo e con i centri scolastici ed educativi presenti sul territorio mediante proposte di progetti didattici e opportunità formative per gli alunni
- Attività volte alla scoperta "naturalistica" del paese dando spazio all'escursionismo, alle camminate urbane, all'uso della bicicletta per favorire una "educazione all'ecologia"

BIBLIOTECA

- Ulteriore incremento del patrimonio librario e documentale
- Collaborazione attiva con l'Istituto Comprensivo ed altri Istituti per favorire l'accesso alla biblioteca mediante progetti didattici e iniziative culturali
- Creazione di una "sezione giochi", con una vasta gamma di giochi da tavolo, manuali di gioco e libri-gioco o anche giochi inventati dai ragazzi dell'Istituto Comprensivo che potranno essere consultati o presi in prestito
- Rafforzamento del centro lettura "Una stazione di libri" presso la ex edicola in piazza Marconi a Stazione e individuazione di nuovi siti per altri centri lettura

GEMELLAGGI

- Consolidamento dei rapporti con le città gemellate grazie alla collaborazione con il Comitato gemellaggi
- Proposta di progetti di cooperazione e scambio tra cittadini e soprattutto tra Istituti scolastici
- Ricerca di ulteriori realtà europee per allacciare rapporti di amicizia e di cooperazione e ampliare così la rete dei gemellaggi e partenariati (città che sono interessate dal percorso di Santiago de Compostela).

SPORT

- Percorsi della salute ed Aree Fitness
- In collaborazione con gli attori territoriali, programmazione e sviluppo di cammini pedonali e itinerari cicloturistici
- Nuovo campo da calcio e spogliatoi da inserire all'interno dell'ampliamento della zona sportiva, con nuove strutture polivalenti per padel, pallavolo, basket, bocce e altre discipline all'aperto
- Collaborazione con le associazioni del territorio per la promozione di eventi sportivi

ECONOMIA E SVILUPPO DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE, COMMERCIALI E TURISMO

- Interlocuzione costante con i soggetti preposti, così da accelerare i tempi necessari alla progettazione e al reperimento dei finanziamenti per la messa in sicurezza del torrente Agna
- Sviluppo infrastrutture fisiche e digitali e progettazione di nuove (es. ponte stradale di collegamento Montale-Montemurlo nella zona industriale)
- Politiche di semplificazione burocratica, in particolare per il servizio associato SUAP
- Disponibilità a dare corso all'accordo di programma tra Comune di Pistoia, Provincia e Regione per l'ottenimento dei fondi indispensabili alla progettazione ed esecuzione della variante di Via Montalese
- Mappatura percorsi e servizi esistenti nell'ambito dei cammini e dei sentieri ai fini di una programmazione turistica
- Impulso e adesione a processi di coprogettazione a supporto di attività situate nelle zone montane e parzialmente montane (ambito GAL e progetti Leader)

IL NOSTRO TERRITORIO

MONTALE

- Attuazione del progetto di ampliamento di via Coppi e di inserimento di nuovi parcheggi a servizio della zona sportiva
- Favorire la mobilità dolce ciclo-pedonale in collegamento tra i percorsi esistenti nel centro del paese con quelli già finanziati verso Pistoia (Ciclovía del Sole)
- Investimenti sul Parco dell'Aringhese con spazio attrezzato per le feste
- Interventi strutturali sulle scuole medie Melani e sulle scuole dell'infanzia di via Vignolini
- Parcheggio antistante Villa Smilea
- Collegamento tra via Don Minzoni e la tangenziale
- Parcheggio in via Martiri e completamento passaggio pedonale con Via M.L. King
- Riscoperta e riqualificazione dell'area dell'antico castello di Montale Alto, delle mura perimetrali, degli antichi pozzi in pietra e dei resti della torre di avvistamento

STAZIONE

- Impegno per la messa in sicurezza del torrente Agna e del reticolo minore attraverso il dialogo con gli altri enti
- Completamento del polo scolastico tramite una nuova scuola per l'infanzia
- Area a verde adiacente agli edifici scolastici in via Pacinotti
- Realizzazione di nuovi parcheggi.
- Riqualificazione di piazza Marconi
- Pista ciclabile Montale - Stazione secondo le linee progettuali della Regione Toscana
- Installazione del fontanello pubblico come da accordi con Publiacqua

FOGNANO

- Riqualificazione di piazza San Francesco
- Attenzione alla percorribilità di via Risorgimento per una migliore fruizione pedonale e ciclabile
- Rifacimento muro in pietra lungo la sponda dell'Agna

	<ul style="list-style-type: none"> • Posizionamento di guard rail in via Gramsci • Progettazione e ricerca finanziamenti per la passerella da Farmacia a Banda Fognano • Realizzazione di nuove aree di sosta per i veicoli come da Piano Operativo vigente • Pista ciclo-pedonale tra Fognano a Montale • Programmazione di una nuova scuola primaria vicino al Parco Vivarelli <p>TOBBIANA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorità ai parcheggi in base alle previsioni urbanistiche del vigente Piano Operativo • Completamento dei lavori necessari alle scuole elementari • Riqualificazione dei lavatoi • Ripensamento area antistante il cimitero • Acquisizione area da destinare a verde pubblico • Interlocazione con Provincia e Regione per la definizione e classificazione della strada verso la Cascina di Spedaletto <p>STRIGLIANELLA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posizionamento di guard rail in via Biancalani • Rifacimento area stradale • Impegno a classificare catastalmente come comunali le strade vicinali ad uso pubblico, se in possesso dei requisiti di legge • Valorizzazione della frazione come punto di ritrovo per attività culturali e sportive
<p>2.2 Performance</p>	<p>L'Ente non è tenuto alla compilazione della presente sezione in quanto rientra tra le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Tuttavia si riferisce che l'ente ha approvato il Piano generale della performance, composto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e impronta la sua attività amministrativa sul PEG/PDO, definendo la valutazione della performance organizzativa e individuale tramite il Nucleo di valutazione e la relazione finale sulla performance. Inoltre si è dotato del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2025-2027, allegato al presente PIAO e dopo aver acquisito i seguenti pareri favorevoli:</p> <p>Comitato Unico di Garanzia del 20/12/2024 RSU aziendale del 27/12/2024 Consigliera di Parità del 13/01/2025</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Per contrastare i rischi corruttivi, in applicazione della L. n. 190/2012, e dei piani nazionali dei PP.NN.AA., approvati dall'ANAC, l'amministrazione comunale delibera annualmente il Piano anticorruzione contenente le disposizioni relative alle misure da applicare in relazione alle previsioni di rischio collegate a ciascun processo. All'interno dei Piani è stata prevista la sezione per l'attuazione della trasparenza amministrativa contenente le disposizioni per l'attuazione del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e come delineata dalle deliberazioni dell'ANAC in attuazione delle disposizioni sugli appalti.</p> <p>Il DM n. 132/2022 definisce i termini e le condizioni per l'adozione e la pubblicazione del PIAO da parte delle Pubbliche Amministrazioni,</p>

stabilendo che:

- il PIAO, che ha durata triennale, deve essere adottato e aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Inoltre deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna Amministrazione (art. 7, comma 1);
- in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2);

E' stata predisposta la **SEZIONE 2 DEL PIAO 2025/2027 DENOMINATA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, SOTTO SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA** alla luce dei contenuti anche del nuovo PNA 2023-2025 e dell'aggiornamento 2023 approvato con delibera ANAC n. 605/2023, ritenendo di procedere bilanciando la revisione delle misure tenendo conto dell'effettiva utilità delle stesse, ma anche e soprattutto della relativa sostenibilità amministrativa secondo un sistema proporzionato rispetto alle possibilità della struttura e alle esigenze dell'Amministrazione. Ciò supportato dal fatto che non si sono verificati nell'organizzazione del Comune fenomeni corruttivi o disfunzioni tali da suggerire la necessità di implementazione significativa delle misure anticorruptive e che si tratta di comune con meno di 50 dipendenti per il quale sono previste forme di semplificazione.

Si prevedono le modalità di monitoraggio semestrale e sono state previste le misure essenziali per l'attuazione del D.lgs 231/2007 "Antiriciclaggio" prevedendo di effettuare la formazione del personale in merito a detta materia.

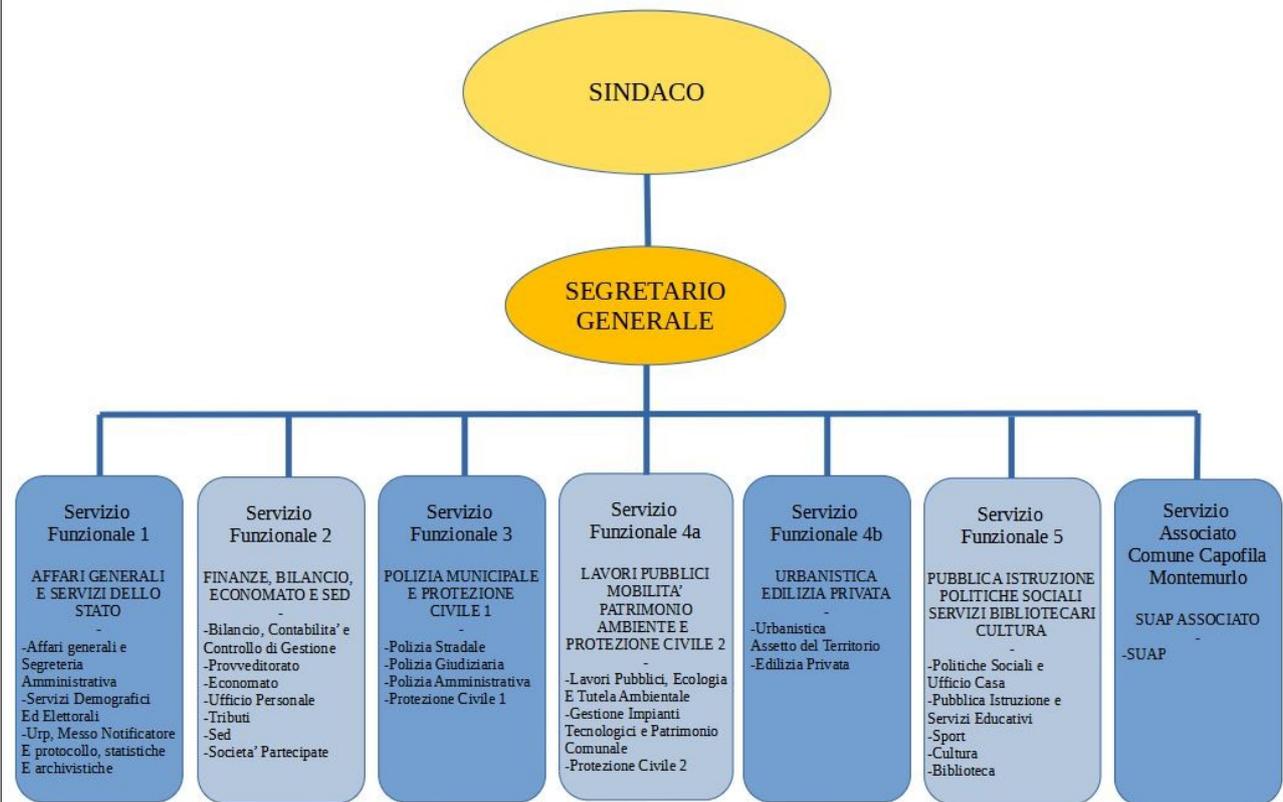
Rispetto alla parte relativa alla trasparenza sono stati riportati gli aggiornamenti previsti in materia di appalti dal piano 2023 rivisto dall'ANAC con delibera n. 605 del 19/12/2023.

Si specifica poi che la presente sezione è stata redatta secondo gli schemi del D.M. n. 132/2022 con una tecnica redazionale *per relationem* coerente con gli atti già adottati e verrà pubblicata nel sito *web* istituzionale del Comune di Montale nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Disposizioni generali - "Atti generali" ai sensi del all'art. 23, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 33/2013 e nella sezione "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

[link: Altri contenuti - corruzione Montale - Gazzetta Amministrativa](#)

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che si integra nel PIAO al quale è allegato, si propone di individuare le misure atte a consentire a tutti gli uffici dell'Amministrazione di dare attuazione al lavoro agile ordinario quale strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi attraverso cui conciliare, al tempo stesso, le esigenze di vita-lavoro dei propri dipendenti. In tale prospettiva si è tenuto conto, in primo luogo, del nuovo quadro regolatorio delineato dal Contratto collettivo Funzioni Locali 2019-2021, che offre una disciplina generale di tutti i diversi istituti inerenti il lavoro da remoto. Come noto, l'attuazione del lavoro agile nella fase emergenziale, terminata lo scorso 31/03/2022, è stata modulata in stretta correlazione con l'evoluzione del fenomeno pandemico. Nel corso del 2022 si è quindi registrato il passaggio dallo smart working emergenziale a quello ordinario, con il parziale e

progressivo superamento della disciplina semplificata a favore di una modalità di lavoro strutturata, con attenzione specifica alle tutele dei lavoratori e dei datori di lavoro e condizioni di garanzia a tutela degli interessi di cittadini e imprese: l'amministrazione ha operato in modo tale da evitare ogni soluzione di continuità tra l'applicazione del lavoro agile cosiddetto emergenziale e il lavoro agile ordinario (che trova il suo fondamento normativo negli articoli da 18 a 24 della legge 22/5/2017, n. 81, successivamente integrati dalle disposizioni del CCNL).

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il nuovo modello di organizzazione del lavoro, che si afferma tramite il lavoro agile, valorizza l'autonomia e la responsabilizzazione sui risultati a cui il lavoratore è chiamato. Il principio "far but close", reso materialmente possibile dall'utilizzo delle tecnologie digitali, vuole significare un patto fiduciario tra amministrazione e lavoratore che, a prescindere da luogo, tempo e modalità, finalizzano il lavoro al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione e alla creazione di valore pubblico.

È evidente quindi come il tema della misurazione e valutazione della performance assuma un ruolo chiave nell'implementazione del lavoro agile. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Montale, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 15/05/2019, valorizzando il collegamento con i documenti di programmazione che muovono dal livello strategico a quello operativo ed esecutivo, si fonda sulla consapevolezza che condurre un buon ciclo della performance comporta necessariamente agire sulla natura e caratterizzazione degli strumenti di programmazione.

Pertanto il Sistema di misurazione e valutazione della performance è ritenuto adeguato anche per la modalità lavorativa agile.

Finalità e obiettivi del lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile presso il Comune di Montale risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- 1) diminuzione delle giornate in sede per abbattere i consumi energetici;
- 2) introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire l'incremento della produttività e dell'efficienza. Rispetto al raggiungimento di questo obiettivo sarà effettuato un periodico monitoraggio di controllo;
- 3) garanzia delle pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il conseguimento delle finalità indicate sono programmati i seguenti obiettivi:

- collocazione in lavoro agile di tutti i dipendenti che operano su attività che possono essere svolte in modalità agile;
- esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- alternanza del lavoro agile e del lavoro con prevalenza in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza ad una comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra le persone.

Attuazione

Il lavoro agile è previsto per tutti i dipendenti fatta eccezione per il personale:

- di Polizia Municipale;
- della Biblioteca;
- dei Servizi Educativi;
- dell'URP;
- dei Servizi Demografici;
- del Servizio di Coordinamento delle manutenzioni.

Il lavoro agile verrà svolto in modalità ordinaria nel giorno di **lunedì**.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è consentito effettuare lavoro oltre quello ordinario.

La fascia di contattabilità è stabilita dalle ore 9:00 alle ore 12:00; relativamente alla fascia di inoperabilità e diritto alla disconnessione si rimanda a quanto previsto dall'art. 66 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

Accordo individuale

L'accordo individuale per l'attivazione del lavoro in modalità agile nella giornata del lunedì, è stipulato ai sensi dell'art. 65 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022.

Strumenti

1) Il lavoratore agile espleta di norma l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica messi a disposizione dall'Amministrazione, quali personal computer portatili, tablet, smartphone o quant'altro sia ritenuto opportuno e congruo dal Responsabile per l'efficiente ed efficace svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile; il lavoratore agile può altresì utilizzare mezzi informatici propri, quali notebook, personal computer, ecc. solo se idonei e con caratteristiche tecniche adeguate a tale scopo, previa autorizzazione del Responsabile dei Sistemi Informativi dell'Ente;

2) Il lavoratore agile deve avere cura delle apparecchiature affidate dall'Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni dei codici disciplinari e di comportamenti vigenti ed è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle suddette apparecchiature;

3) Le spese connesse, relative ai consumi elettrici e di connessione nonché ogni altra spesa necessaria per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile, sono a carico del dipendente;

4) Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di consentire la risoluzione del problema.

Sicurezza dei dati e privacy

Il lavoratore agile è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui viene a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

I dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme giuridiche in materia di cui la Regolamento UE 679/2016 – GDPR e al D.Lgs n. 196/2003 e ssmii - Codice Privacy. Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del regolamento UE sulla Protezione dei dati personale delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di titolare dei dati.

Il lavoratore agile, nell'esecuzione della prestazione, si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni del presente articolo.

Formazione

L'amministrazione può provvedere, qualora ritenuto necessario, a organizzare percorsi formativi del personale, sia attraverso corsi in presenza che per il tramite di piattaforme di e-learning incentrati sul lavoro in modalità agile.

Obblighi di comportamento e titolarità dell'azione disciplinare

La titolarità dell'azione disciplinare, anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, permane in capo ai soggetti individuati dal sistema disciplinare vigente.

Il lavoratore agile deve tenere un comportamento improntato al rispetto degli obblighi e dei doveri stabiliti dal CCNL e dal codice di comportamento approvato dal Comune di Montale.

Copertura assicurativa

La copertura assicurativa INAIL, già attiva nei confronti del personale dipendente, è estesa anche contro i rischi accertabili durante l'arco di tutto lo svolgimento dell'attività in modalità agile.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali dell'Amministrazione.

Sicurezza sul lavoro

Lo svolgimento del lavoro agile comporta l'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle previste dal D.Lgs n. 81/2008 e dalla L. n. 81/2017.

3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D.M. n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 44 unità di personale <i>di cui:</i> n. 42 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato; n. 43 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO Area dei Funzionari e della elevata qualificazione n. 14 ex cat. D <i>così articolate:</i> n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile n. 3 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo n. 3 con profilo di istruttore Direttivo Tecnico di cui 1 a tempo determinato n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Socio-Educativo
--	--	---

		<p>n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Assistente Sociale n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Bibliotecario n. 1 con profilo di Funzionario di Polizia Municipale n. 2 Con profilo di Istruttore Direttivo di Polizia Municipale</p> <p>Area Istruttori n. 24 ex cat. C <i>così articolate:</i> n. 14 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico Geometra n. 4 con profilo di Istruttore di Vigilanza n. 1 Istruttore Informatico n. 1 Istruttore Amministrativo–Esperto comunicatore pubblico</p> <p>Area Operatori esperti n. 6 ex cat. B <i>così articolate:</i> n. 2 con profilo di Collaboratore Amministrativo n. 1 con profilo di Operatore Socio Assistenziale n. 2 con profilo di Esecutore Socio Assistenziale di cui n. 1 a tempo determinato n. 1 con profilo di Esecutore Video-Terminalista</p> <p><i>n.b. a seguito di entrata in vigore della riclassificazione del personale prevista dal CCNL 2019-2021 le categorie A-B-C-D sono state sostituite dalle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione)</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall’articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge n. 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE</p>

dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno **2023** per la spesa di personale:

- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrata pari al 22,31%;
 - con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 22%;
 - il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 405.407,67, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.332.112,90;
 - ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.586.121,47 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.119.771,70 un incremento, pari al 22%, per Euro 466.349,77);
 - il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, 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* summenzionata, 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.; come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune ammonta pertanto conclusivamente a Euro 466.349,77, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.586.121,47.
-
- 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 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo

rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come sopra ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.119.771,70 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 466.349,77 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 2.586.121,47 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.208.849,00

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, secondo il prospetto allegato “B” alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l’anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell’art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.056.556,92

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l’anno 2025: Euro

1.862.583,40

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, comprensiva della spesa per l'assunzione ex art. 110, comma 1, D.L.gs n. 267/2000, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 99.600,00

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 90.600,00

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.n. 165/2001, con esito negativo, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 10/01/2025

a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio disabili di cui alla legge n. 68/99

Dato atto che, dalle risultanze dell'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'Impiego l'ente non ha scoperture di quote d'obbligo relative al collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/99.

a.6) 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. n. 113/2016, convertito in legge n.

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 legge n. 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;

- il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2025-2027 è allegato al presente PIAO;

- si attesta che il Comune di Montale non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni: considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione
- n. 3 Istruttori amministrativi - Area Istruttori (di cui n. 2 cessazioni verificatesi nell'anno 2024 e previste nel PIAO 2024-2026 e n. 1 cessazione verificatesi alla fine dell'anno 2024 e non prevista nel PIAO 2024-2026)
- n. 1 Istruttore di vigilanza – Area Istruttori (verificatesi verificatesi alla fine dell'anno 2024 e non prevista nel PIAO 2024-2026)
- n. 1 Operatore Socio Assistenziale – Area Operatori Esperti

ANNO 2026:

- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile - Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione

ANNO 2027:

- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori

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, in assenza di obbligo di compilazione da parte di questo Comune, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

Si riportano gli elementi di rilievo già inseriti nel PIAO 2024-2026 e non ancora conclusi:

A seguito della cessazione di un dipendente dell'area istruttori presso il Servizio Funzionale 5 "Pubblica Istruzione, Politiche Sociali, Servizi Bibliotecari Sport e Cultura", si ritiene di dover trasformare il posto di Istruttore Amministrativo che si è reso vacante, in un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo area Funzionari ed Elevata qualificazione. Tale profilo professionale risulta necessario da un punto di vista strutturale poiché manca una figura che supporti adeguatamente il Funzionario Responsabile titolare di posizione organizzativa nell'espletamento delle seguenti attività organizzative tipiche del Servizio Funzionale 5: predisposizione, istruttoria e successivo espletamento di vari affidamenti strategici per la continuità dei servizi a domanda individuale che si ripetono ciclicamente nonché per la gestione delle infrastrutture ad uso sportivo, per la gestione relativa alle procedure di gara dei servizi socio-educativi culturali e per la fase di recupero di eventuali morosità emerse.

Al fine di ottimizzare il servizio di Biblioteca, si rende necessario l'utilizzo di lavoro flessibile (somministrazione lavoro), in attesa di avviare la procedura concorsuale per il reclutamento di personale a tempo indeterminato o altre soluzioni organizzative che garantiscano la continuità del servizio.

Considerata la cessazione per pensionamento di un Esecutore Socio Assistenziale, al fine di garantire la continuità del servizio educativo "I tre Maghi" per tutto l'anno educativo, si rende necessario l'utilizzo di lavoro flessibile, in attesa di altre soluzioni organizzative.

A seguito della cessazione di un dipendente dell'area Operatori Esperti presso la Biblioteca comunale, si ritiene di dover trasformare il posto di Operatore Socio Assistenziale che si è reso vacante, in un posto di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori. Tale profilo professionale risulta necessario

		<p>da un punto di vista strutturale poiché manca una figura che supporti adeguatamente l'Istruttore Direttivo Bibliotecario nelle attività di gestione della Biblioteca, e in particolar modo nella predisposizione, istruttoria e successivo espletamento di una serie di affidamenti strategici per la continuità dei servizi bibliotecari (gestione relativa alle procedure amministrative dei servizi bibliotecari/culturali/formativi).che assicurino una presenza sempre più qualificata del personale che vi opera.</p> <p>d) certificazioni dell'Organo di Revisione:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 21/01/2025;</p>
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</p> <p>Ritenuto di procedere alla copertura dei seguenti posti a tempo pieno e indeterminato attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, e della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica, comprese le assunzioni già programmate con la deliberazione di Giunta n. 145/2024 di modifica del PIAO 2024/2026.</p> <p>ANNO 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 Istruttore Direttivo Amministrativo - Area dei Funzionari e di Elevata Qualificazione (già programmate nel PIAO 2024-2026) • n. 1 Istruttore di Vigilanza - Area Istruttori • n. 2 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori <p>ANNO 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori

		<p>ANNO 2027</p> <ul style="list-style-type: none"> • al momento non si prevedono assunzioni di personale <p>b) incremento percentuale posizioni part-time</p> <p>Non si prevede nessun incremento</p> <p>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</p> <p>La mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 è obbligatoria prima di bandire un concorso o prima di scorrere una graduatoria concorsuale di altro ente.</p> <p>d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>Si prevede di assumere mediante forme di lavoro flessibile o somministrazione lavoro solo in caso di esigenze straordinarie e improcrastinabili;</p>
	<p>Formazione del personale</p>	<p>Sono previsti nel corso dell'anno 2025 percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (corsi base, di formazione specifica e di aggiornamento); • prevenzione della corruzione e trasparenza; • codice di comportamento dei dipendenti pubblici; • prevenzione e contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio; • rischio aggressioni e molestie sul lavoro; • rischio sull'uso delle sostanze psicotrope e abuso di alcol e stupefacenti. <p>L'amministrazione ha inoltre accolto le indicazioni contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, relativa alla formazione su piattaforma Syllabus, impegnandosi a rispettare, anche per l'anno 2025, le percentuali dei dipendenti da formare sulla materia delle competenze digitali.</p> <p>È prevista inoltre, anche per l'anno 2025, la formazione per tutti i dipendenti neoassunti sulle tematiche di pari opportunità e contrasto alla violenza di genere, in accoglimento della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 novembre 2023 (adesione all'iniziativa formativa</p>

		<p><i>RIFORMA mentis</i> su piattaforma Syllabus).</p> <p>Una formazione professionale è inoltre prevista per singoli dipendenti in relazione alle specifiche mansioni e ai settori in cui svolgono la propria attività lavorativa.</p>
--	--	---