



COMUNE DI SAN MARCELLO PITEGLIO

Provincia di Pistoia

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

Numero 5 in data 30-01-2025

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027
-----------------	---

L'anno **duemilaventicinque** addi **trenta** del mese di **Gennaio** alle ore **10:55** in modalità mista (telematica mediante videoconferenza e in presenza), si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, sotto la presidenza del Sig. **GIACOMO BUONOMINI** nella sua qualità di **VICE SINDACO**

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presenti	Assenti
MARMO LUCA		X
BUONOMINI GIACOMO	X	
RIMEDIOTTI ROBERTO	X	
SOBRERO ALICE	X	
CINOTTI CLIO	X	

Numero totale **PRESENTI**: 4 – **ASSENTI**: 1

Partecipa in collegamento, alla seduta il **SEGRETARIO COMUNALE** **DOTT. DONATELLA D'AMICO** il quale, dopo aver verificato la compresenza degli Amministratori di cui sopra, tra i quali l'Assessore Alice Sobrero in collegamento, provvede alla redazione del presente verbale.

IL PRESIDENTE

Constato il numero legale degli intervenuti ai fini della legittimità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla discussione dell'argomento all'ordine del giorno

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con l'art. 6 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113 del 06/08/2021, è stato introdotto un nuovo strumento di programmazione per le Pubbliche Amministrazioni denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO), con l'obiettivo di garantire la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, procedere alla progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi. In tal senso il PIAO deve comprendere:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, ai sensi del D.Lgs. 150/2009;
- la strategia di gestione delle risorse umane e dello sviluppo organizzativo, ricorrendo anche al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, orientati alle logiche del *project management*, con lo scopo di raggiungere la completa alfabetizzazione digitale, lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze tecniche, trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- gli strumenti e le fasi per raggiungere la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa e degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, conformemente agli indirizzi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno nonché la pianificazione della misurazione dei tempi effettivi di completamento dei procedimenti amministrativi tramite strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, sia fisica che digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;

Preso atto che, in data 30 giugno 2022 sono stati emanati, previa intesa in Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 281/1997:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30/06/2022) con oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che dà piena attuazione all'art. 6, comma 5, del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 del 07/09/2022) con oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", che dà piena attuazione all'art. 6, comma 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. 113/2021;

Preso altresì atto che con Decreto del Presidente della Repubblica 81/2022 sono stati soppressi per le Pubbliche Amministrazioni i seguenti adempimenti, in quanto vengono assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO (art. 1, commi 1 e 2, e art. 2, comma 1):

- il Piano dei Fabbisogni di Personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. 165/2001;
- il Piano delle Azioni concrete, di cui agli artt. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. 165/2001;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione dell'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della L. 244/2007;
- il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 ed il Piano della Performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1-ter del D.Lgs. 150/2009;
- il Piano di Prevenzione della Corruzione, di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60 lett. a) della L. 190/2012;

- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, di cui all'art. 14, comma 1, della L. 124/2015;
- il Piano delle Azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006;

Dato atto che, a seguito della soppressione dell'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 relativo al Piano Esecutivo di Gestione disposta dall'art. 1, comma 4, del DPR 81/2022, il PIAO non contiene gli adempimenti di carattere finanziario non presenti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g) del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021 (art. 2, comma 2, del DM 132/2022);

Considerato che il DM 132/2022 definisce i termini e le condizioni per l'adozione e la pubblicazione del PIAO da parte delle Pubbliche Amministrazioni, 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);

Rilevato che:

- il termine per la deliberazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025, ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno del 24.12.2024;
- a seguito del differimento del termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027, anche il termine per l'adozione del PIAO viene differito al 28 marzo 2025;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del cit. DM 132/2022, il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

• **SEZIONE - 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

• **SEZIONE -2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico, in cui sono definiti gli obiettivi della Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP);

a. Sottosezione di programmazione Performance, predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009, dalle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza, predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo. Costituiscono elementi essenziali quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013;

• **SEZIONE -3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa, che illustra il modello organizzativo adottato all'Amministrazione;

a. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile, che stabilisce in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione di lavoro "da remoto" adottati dall'Amministrazione;

b. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare, tra l'altro, le strategie di formazione del personale, mettendo in risalto le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per ambito professionale;

• **SEZIONE -4. MONITORAGGIO**, che indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio (incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti delle sezioni precedenti nonché i soggetti responsabili), tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Per la sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del D.Lgs. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del D.Lgs. 267/2000;

Considerato che il Comune di San Marcello Piteglio aveva approvato il PIAO 2024 - 2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 19.02.2024, successivamente modificata con deliberazioni n. 44 del 30.05.2024, n. 51 del 27.06.2024 e n. 80 del 10.10.2024;

Considerato che il Comune di San Marcello Piteglio:

- ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 6, comma 1, del D.L. 80/2021, è tenuto all'assolvimento dell'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), altrimenti incorre nelle sanzioni previste dall'art. 6, comma 7, del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 113/2021;
- alla data del 31/12/2024 aveva più di 50 dipendenti e, pertanto, nella redazione del PIAO 2025/2027, non può tenere conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del DM 132/2022;
- ha approvato il bilancio di previsione 2025 – 2027 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 121 del 23.12.2024;

Dato atto che:

- sono rispettati i termini per la prima adozione del PIAO, ai sensi dell'art. 8, comma 3 del DM 132/2022;
- il PIAO, negli Enti Locali, è approvato dall'organo esecutivo dell'Ente, ai sensi dell'art. 11, comma 1, del DM 132/2022;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del PIAO secondo le sezioni indicate nello schema del DM 132/2022;

Dato atto dell'assenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990;

Riscontrato che sussistono gli elementi per poter esprimere parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile da parte dei Responsabili delle Area A e B, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Visto il parere del revisore dei conti in merito alla sezione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale;

Visto il parere della Consigliera di Parità in merito alla sezione relativa al Piano delle Azioni Positive (P.A.P.);

Tutto ciò premesso e considerato con votazione favorevole e unanime espressa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. **DI PRENDERE ATTO E APPROVARE** i contenuti della presente proposta per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate;
2. **DI APPROVARE** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di San Marcello Piteglio 2025/2027, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 113/2021, nonché delle disposizioni di cui al DPR 81/2022 e DM 132/2022, ed i suoi allegati acclusi al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;
3. **DI DARE ATTO** che la Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza è in corso di adeguamento e che si provvederà al suo aggiornamento appena completate le operazioni di revisione entro i termini di Legge (30 giorni dal termine dell'approvazione del bilancio attualmente stabilito al 28 febbraio 2025);
4. **DI DARE ATTO** che il PIAO 2025/2027 del Comune di San Marcello Piteglio è stato redatto secondo le sezioni indicate nello schema del DM 132/2022, con le relative Linee Guida e rappresentazione grafica;
5. **DI ESCLUDERE** dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 113/2021.
6. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta alcun incremento di spesa per l'Ente;
7. **DI TRASMETTERE** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, come approvato dal presente atto, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 113/2021;
8. **DI PUBBLICARE** il presente provvedimento sul sito *web* istituzionale del Comune di San Marcello Piteglio nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi del all'art. 23, comma 1 lett. d), del D.Lgs. 33/2013;
9. **DI DARE ATTO** che avverso il presente provvedimento può essere presentato alternativamente ricorso al TAR o al Presidente della Repubblica rispettivamente entro 60 o 120 giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione.
10. **DI COMUNICARE** l'adozione del presente deliberato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000, contestualmente alla pubblicazione all'Albo on line dell'Ente.
11. **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime votazione, espressa nelle forme di legge, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. 267/2000 considerata l'urgenza di procedere con i conseguenti adempimenti.

Deliberazione n. 5 del 30-01-2025

Letto, confermato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO
GIACOMO BUONOMINI

IL SEGRETARIO
DONATELLA D'AMICO

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

IL SEGRETARIO
DONATELLA D'AMICO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del DLgs 07/03/2005 n.82 e s.m.i(CAD), il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di San Marcello Piteglio ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.



COMUNE DI SAN MARCELLO PITEGLIO

Provincia di Pistoia

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027
-----------------	---

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto viene espresso, ai sensi dell'art.49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n.267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica:

PARERE Favorevole

San Marcello Piteglio, 30-01-2025

Il Responsabile del Servizio
NESTI LUANA



COMUNE DI SAN MARCELLO PITEGLIO

Provincia di Pistoia

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027
-----------------	---

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' C O N T A B I L E

Sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto viene espresso, ai sensi dell'art.49 1° comma del D.Lgs 18 agosto 2000, n.267 "Testo Unico della legge sull'ordinamento degli Enti locali" il seguente parere di Regolarità Tecnica:

PARERE Favorevole

San Marcello Piteglio, 30-01-2025

Il Responsabile del Servizio
CECCHINI BARBARA



PROVINCIA di PISTOIA



CONSIGLIERA DI PARITÀ

Spett.le Comune di San Marcello Piteglio
Via Pietro Leopoldo, 24, 51028, San Marcello Piteglio (PT)

Oggetto: Parere sul Piano delle azioni positive – Comune di San Marcello Piteglio

Vista la richiesta di parere del Comune di San Marcello Piteglio concernente il Piano delle Azioni positive per il triennio 2025-2027;

Richiamati:

- Il D.lgs n.198/2006 con particolare riferimento all'art.48;
- L'art.1 comma 1, lett. c) art. 7, comma 1 art 67, comma 1, D.lgs n.165/2001;
- La Direttiva PCM n.2/2019, che valorizza, potenziandolo, il ruolo dei CUG e definisce gli impegni della PA nell'adozione delle misure di conciliazione lavoro-famiglia, altresì prevedendo il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Il DPR n.81/2022 concernente gli adempimenti relativi ai diversi piani assorbiti dal PIAO, tra i quali anche il PAP di cui all'art.48 del D.lgs 198/2006;
- Il DPR n. 132/2022 che, all'art.3, comma 1 lett. b), inserisce gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere nel contesto della performance, quale sottosezione del PIAO;

Evidenziato che, per quanto riguarda le azioni positive in materia di parità di genere e pari opportunità, l'attuale fase deve considerarsi transitoria, in attesa di chiarimenti giuridici già richiesti alle opportune sedi dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, per verificare la coerenza dei citati e recenti Decreti con i contenuti e le finalità del D.lgs. 198/2006 e successive disposizioni attuative;

Valutato quanto esposto nel Piano e, in particolare, l'attenzione prestata alle misure di conciliazione vita-famiglia e all'attività di prevenzione di condotte discriminatorie in ragione del genere;

Tanto premesso

esprime parere favorevole al Piano Triennale in quanto conforme alle norme in materia di parità e pari opportunità tra donne e uomini.

Cordiali Saluti

La Consigliera di Parità effettiva
Avv. Chiara Mazzeo

CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI PISTOIA



Piazza San Leone, 1 – 51100 - PISTOIA
Tel. 0573/374327 - e-mail: consigliere.parita@provincia.pistoia.it

Comune di San Marcello Piteglio

Organo di revisione

Verbale n.59 del 15 gennaio 2025

PARERE IN MERITO AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL TRIENNIO 2025/2027

L'Organo di revisione Dott. Marzio Bracciotti nominato con deliberazione n°21 del 13 febbraio 2023 per il triennio in corso, riunito per rilasciare il parere di competenza ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del D.lgs. 267/2000

Visti

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui «*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»;

- *l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 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»;*
- *l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita «Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (omissis)»;*
- *l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, «in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*

- l'art. 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006 che dispone che «*Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*»;
- l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558*» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «*individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia*» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «*Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione*»;
- il Decreto 30.06.2022 n ° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*»;

- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale *«la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;*
- le *«Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche»* del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELCL secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Esaminata

la proposta di piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O.) che prevede le seguenti assunzioni con le riportate modalità:

- cessazione di un autista meccanico;
- cessazione funzionario contabile e nuova assunzione in sostituzione;
- assunzione di un Farmacista Area dei Funzionari in sostituzione di un pensionamento;

Considerato che

- le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti:

entrate correnti anno 2021	11.152.910,05
entrate correnti anno 2022	10.826.582,99
entrate correnti anno 2023	11.074.473,27
media entrate correnti	11.017.989,00
stanziamento definitivo FCDE 2023	315.667,00
spesa di personale 2018	2.492.580,63
spesa di personale 2023	2.453.977,93
% rapporto <u>spese di personale 2023</u> media entrate correnti - FCDE	22,93
% soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.]	26,90
% incremento su base 2018 [art. 5 D.M.]	26
capacità assunzionali	2.878.924,54

- computando l'impatto delle assunzioni ipotizzate, l'andamento del valore soglia si presenta come segue:

anno 2025	2.634.273,17
anno 2026	2.625.073,17
anno 2027	2.625.073,17

Tenuto conto che

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

grandezza	2021	2022	2023
risultato di amministrazione (lett. E)	1.319.448,00	1.135.446,23	955.349,20
equilibrio di bilancio	1.151.237,74	662.302,35	488.187,97

- con deliberazione n° 121/2024 del Consiglio Comunale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio in corso;
- con deliberazione n°31/2024 del Consiglio Comunale è stato approvato il rendiconto

dell'esercizio precedente;

- il rapporto dipendenti/popolazione, rilevante nell'ambito delle procedure di dissesto, è il seguente: 54/7629;
- al fine di asseverare l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:

Indicatore		2024	2025	2026
1.1	Rigidità strutturale di bilancio <i>Incidenza spese rigide (Disavanzo+ spesa personale + debito) / entrate correnti</i>	29.30	29.84	28.98
3.1	Indicatore di equilibrio economico-finanziario <i>Incidenza spesa personale/spesa corrente</i>	25.25	26.19	26.16
3.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	12.13	12.13	12.13
3.3	Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile	0	0	0
3.4	Spesa di personale pro-capite	342.39	347.78	346.58
7.1	Incidenza estinzioni debiti finanziari	12.99	13.65	14.36
7.2	Sostenibilità debiti finanziari	5.63	5.20	4.62

Osservato che:

- si ritiene adeguata l'assunzione per un arco temporale di riferimento triennale, considerate le caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo, ma non alla luce del periodo ultratriennale, visto le dinamiche delle

entrate previste dalla normativa, e delle grandezze indicate nelle tabelle relative al risultato di amministrazione libero nonché degli equilibri di bilancio, in netta contrazione;

- possono incidere negativamente sul mantenimento degli equilibri i profili di aumento della spesa di personale, sui quali l'Organo di revisione economico-finanziaria invita ad un sistematico monitoraggio, alla luce dei previsti pensionamenti e del turn over conseguente;

assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime parere favorevole, con la precisazione che l'arco di tempo ultratriennale, non permette di considerare l'irrigidimento della spesa derivante dalla scansione delle entrate prevista, che non risulta costante ma tendente alla diminuzione, invita pertanto l'ente ad accertare le condizioni di rischio prospettiche che possono manifestarsi, e che sono destinate potenzialmente ad incidere proprio sul mantenimento degli equilibri di bilancio.

Monsummano Terme, 15 gennaio 2025

L'Organo di revisione

Dott.Marzio Bracciotti¹

¹ Firma digitale ai sensi del D.lgs. n.82 del 7 marzo 2005 s.m.i.

Comune di San Marcello Piteglio

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)*

Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 4
Valore Pubblico	pag. 4
Performance –	pag. 16
Piano della Performance	pag. 16
Performance - Piano delle Azioni Positive PAP	pag. 17
Rischi corruttivi e trasparenza	pag. 23
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 24
Struttura organizzativa	pag. 24
Organizzazione del lavoro agile	pag. 30
Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 36
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	pag. 41

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti tutti gli adempimenti confluiti nel PIAO sono soppressi come previsto dal DPR 81/2022.

Il Piano ha durata triennale ed è aggiornato annualmente, è di competenza della Giunta comunale ed a partire dal triennio 2023 – 2025 deve essere approvato entro il 31 gennaio ed in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, tale termine è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di San Marcello Piteglio
 Indirizzo: Via Pietro Leopoldo 10 – 51028 San Marcello Pistoiese
 Codice fiscale: 90060110476
 Partita IVA: 01906480478
 Sindaco: Dott. Luca Marmo
 Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 56
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7544
 Telefono: 0573621220
 Sito internet: www.comune.sanmarcellopiteglio.pt.it
 E-mail: protocollo@comunesanmarcellopiteglio.it
 Pec: comunedisanmarcellopiteglio@pec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Per “Valore Pubblico” deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori tangibili, quali ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione della realtà amministrata.

Il Comune di San Marcello Piteglio, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 85 del 3.10.2022 le Linee programmatiche di mandato per il periodo 2022 – 2027.
 Da esse possiamo desumere il concetto di Valore pubblico applicato alla nostra Comunità e la programmazione che l'Amministrazione intende attuare nel periodo.

LO SCENARIO GENERALE. CRITICITÀ EMERGENTI E PUNTI DI FORZA.COMUNITÀ E TERRITORIO

La porzione di storia che stiamo attraversando è certamente una delle più complesse fra quelle che l'uomo ha percorso. Un intero ciclo economico sociale si sta chiudendo e stiamo andando verso una dimensione di convivenza presumibilmente dissimile da quella che abbiamo alle spalle. I modelli del secolo scorso si stanno trasformando con rapidità e i grandi centri produttivi lasciano il campo a economie più leggere, fatte di piccole imprese, organizzate in filiera e dove il valore dell'informazione e della conoscenza cresce ogni giorno di più. Non c'è dubbio alcuno sul fatto che la fase attuale sia una fase di transito caratterizzata da instabilità e insicurezza.. La pandemia è stata, indubbiamente, un fattore di accelerazione che ha aggravato le condizioni di fragilità aprendo però, al contempo, importanti spazi di opportunità soprattutto per i territori come il nostro.

Gli effetti della pandemia hanno evidenziato il sistema dei valori dei territori periferici che possono essere utilmente sfruttati per consolidare e rilanciare le attività economico – produttive. Gli spazi aperti e il rapporto con la natura offrono spazi di riflessione sui quali impiantare le innovazioni di cui avremo bisogno nei prossimi anni. A fianco sta crescendo la consapevolezza ambientale. Il tema dei cambiamenti climatici e la necessità forte di un loro governo, riporta la luce sulle aree interne e sulle necessità di governo e di sviluppo dei territori.

I fattori abilitanti sono fondamentali, ma la loro trasformazione in valore non può prescindere da un forte rapporto di identificazione fra la Comunità e il Territorio. Non c'è sviluppo e non c'è crescita sociale se la comunità non prende coscienza di se stessa e dei valori espressi dal proprio territorio. La creazione di questa coscienza è la prima missione del Sindaco e della nuova Amministrazione Comunale.

Si rende dunque necessaria una attività di coinvolgimento di tutti i cittadini in una visione più generale dei problemi e delle attività della propria comunità.

Proiettando queste prime riflessioni sul nostro comune se ne deduce che, fra gli obiettivi fondamentali di una azione amministrativa efficace si colloca la necessità di lavorare alacremente per un territorio che sia sostenibile, accogliente e consapevole dei valori che esprime e dei problemi che si trova ad affrontare.

Sostenibile si intende nella sua accezione “verde”, pulito e accogliente ma anche in grado di perseguire un equilibrio economico e sociale che sia in grado di incrementare il grado di benessere degli abitanti e dei turisti con servizi adeguati alle aspettative.

IL NOSTRO COMUNE. UNO SGUARDO DALL'ALTO

Il nostro territorio rivela un patrimonio importante, fatto di valori naturalistici e di spazi boschivi che ne costituiscono il tratto distintivo. Immersi in questo patrimonio diffuso insistono i poli della comunità: una serie di insediamenti urbani, le frazioni, ognuna con caratteri propri, ma che vanno lette come un tutt'uno in quanto elementi costitutivi di un ecosistema di relazioni fra gli abitanti del comune.

In questo panorama non può non sfuggire l'articolazione multipolare e di rete della Comunità di San Marcello Piteglio dalla quale emergono tre livelli di insediamento urbano:

(1) il capoluogo San Marcello, centro di servizi della Montagna Pistoiese;

(2) i centri di servizio intermedi, fra i quali vanno annoverate le frazioni di Maresca, Campotizzoro e Prunetta;

(3) i borghi, ovverosia tutte le altre frazioni, caratterizzate da una vocazione residenziale e/o con forti connotati di valore storico che presentano quasi esclusivamente servizi di sussistenza ma che negli ultimi tempi sono stati oggetto di un rinnovato interesse.

Al fine di tutelare e valorizzare questa articolazione sarà di fondamentale importanza agire in coerenza con i seguenti punti cardine:

(1) recuperare e valorizzare al massimo l'identità e la qualità urbana dei sistemi insediativi;

(2) favorire l'accessibilità ai centri urbani e irrobustire le connessioni fra le singole frazioni sia in chiave di mobilità tradizionale che di fruizione turistica del territorio;

(3) favorire la multipolarità dei centri di servizio, incrementandone l'interconnessione telematica e il livello delle prestazioni a partire da quelli comunali: il palazzo comunale di San Marcello, il Centro Civico di Piteglio, la Casa Comunale della Val di Forfora.

LA COMUNITÀ

Punti di forza

La lunga storia di società dedite al mutuo soccorso ha lasciato e fatto proliferare sul territorio una serie di esperienze volontarie, **le associazioni** appunto, che sono dedite quotidianamente alle più disparate attività. Questa rete di esperienze può certamente rappresentare uno strumento per incrementare la coscienza identitaria del territorio, per sospingere con forza le progettualità di respiro che hanno preso corpo rendendole patrimonio di una platea più ampia e diffusa.

A fianco delle associazioni, **le imprese** costituiscono la spina dorsale di un territorio CHE si dimostra resiliente nel suo sistema produttivo. La rete commerciale in primis, ampia e

articolata, costituisce un presidio di servizio e di socialità soprattutto nelle frazioni più piccole.

L'altra costola è rappresentata dall'artigianato e dalla piccola industria. Il polo industriale di Campotizzoro, con le diramazioni ulteriori in altre località, contiene al suo interno professionalità di altissimo livello, che si sono sviluppate nella direzione della meccanica di precisione, e che costituiscono oggi un eccellente punto di partenza per rilanciare il ruolo della Montagna quale luogo di sperimentazione e di innovazione centrato sulle proprie risorse.

La scuola rappresenta un ulteriore polo eccellente della nostra comunità. Il valore del nostro sistema scolastico sta anche nel suo essere racchiuso in uno dei pochi istituti omnicomprensivi esistenti sul territorio nazionale. Omnicomprensivo perché sotto un'unica presidenza vengono racchiusi tutti i cicli di istruzione. I numeri piccoli, che da un lato evidenziano un elemento di fragilità, sono anche un valore per la maggiore focalizzazione dell'attività didattica sui bisogni specifici dei singoli bambini e ragazzi. Questo ha favorito, nel tempo, un radicamento importante della classe degli insegnanti che garantiscono qualità e continuità nel loro operato. La scuola, in questa lettura, rappresenta un nodo fondamentale per costruire un rapporto sempre più stretto e consapevole della nostra comunità con se stessa.

Le azioni

Associazioni

Gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** per il prossimo mandato possono ricomprendersi in due aree di attività:

- (1) facilitazione del rapporto con il Comune e con gli altri enti pubblici funzionalmente a semplificare gli iter autorizzatori per l'organizzazione degli eventi;
- (2) condividere e socializzare in modo più stretto e organico le progettualità con ricadute su tutto il territorio comunale.

Imprese

Gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** per i prossimi anni non possono non misurarsi con gli elementi di problematicità aperti nell'ultimo periodo: uno su tutti l'incremento dei costi dell'energia. D'altro canto occorre anche tenere conto delle rapidissime trasformazioni che sono in corso: dalla transizione verde alla convergenza degli acquisti verso i mercati elettronici. Tutti fenomeni, questi, che da un lato minacciano la stabilità del sistema produttivo attuale ma, dall'altro, possono rappresentare eccellenti occasioni di sviluppo per il sistema delle nostre imprese. Fatta questa doverosa premessa si individuano i seguenti assi di priorità:

- (1) riconferma delle misure comunali di incentivazione (Restituzione TARI ed IMU, buy Future ecc)
- (2) rilancio e irrobustimento del presidio sulle iniziative per il **miglioramento dei servizi di rete** (Viabilità, Metano e Banda Ultra Larga);
- (3) sostegno all'iniziativa di legge per l'introduzione della **fiscalità di vantaggio** e di ulteriori misure specifiche in favore dell'imprenditoria montana;
- (4) creazione delle **comunità energetiche**;
- (5) condivisione delle azioni necessarie con il mondo imprenditoriale e sottoscrizione di un **patto per lo sviluppo della Montagna Pistoiese** che veda coinvolti, oltre agli stakeholders privati, anche il mondo istituzionale in tutte le sue articolazioni: Comuni e Unione di Comuni, Provincia e Regione Toscana ;
- (6) presidio costante dell'iniziativa politica in corso per lo sviluppo di misure normative orientate alla facilitazione delle attività imprenditoriali in montagna.

Persone e famiglie

Gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo saranno improntati nel** confermare le attività e le misure di sostegno delineatesi nel corso del mandato precedente (borse lavoro, sostegno servizi scolastici, nido domiciliare, incentivi alla residenzialità, riapertura Centro Maeba,

centri estivi, servizi di prossimità) provando ad estenderle e migliorarle in termini di copertura territoriale e di estensione del concetto di prossimità. Sinteticamente i punti di attenzione possono così riassumersi:

- (1) **estensione del modello “Casa Comunale” ad altre frazioni decentrate**, Pontepetri, Lizzano, Spignana e La Lima;
- (2) implementazione di un modello di gestione dei servizi comunali che rafforzi il ruolo del **Centro Civico di Piteglio** in termini di capacità di risposta ai cittadini su attività che, ad oggi, non possono fruirsi in loco (sportello edilizia, protocollo, servizi scolastici ...);
- (3) attivazione di una misura poliennale che sia in grado di promuovere il progressivo **abbattimento delle barriere architettoniche** da parte dei proprietari di esercizi aperti al pubblico;
- (4) Promuovere, di concerto con SPES, un programma di **miglioramento degli edifici di edilizia residenziale pubblica** utilizzando i fondi del PNRR;
- (5) estendere la **rete di videosorveglianza** secondo le indicazioni delle forze dell'ordine e dei soggetti preposti al controllo del territorio;
- (6) estendere le **misure di contenimento della velocità** alle frazioni di Pontepetri, Bardalona, La Lima.

Scuola e formazione

Fra gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** afferenti all'ambito “Scuola e Formazione” il prossimo quinquennio dovrà caratterizzarsi per la **riconferma delle misure a sostegno della frequenza scolastica**. Sul lato degli edifici dovrà completarsi il piano di interventi in efficienza sismica ed energetica che interesserà, la scuola dell'infanzia di San Marcello e l'intero plesso della media inferiore.

Parallelamente dovrà essere affrontato il tema dell'attuale scuola primaria di Campo Tizzoro. L'edificio sarà interessato un intervento di sostituzione edilizia per un milione e mezzo di euro . L'obiettivo è dotare la frazione di Campo Tizzoro di un polo adeguato a tutti gli standard e inserito in maniera organica nel sistema dell'organizzazione scolastica.

Sarà altresì importante implementare il progetto del Campus della Montagna Pistoiese stabilendo anche un collegamento stretto fra mondo della scuola e mondo del lavoro. Le imprese della Montagna, soprattutto quelle del settore della meccanica, manifestano la necessità di professionalità specifiche che potrebbero ragionevolmente scaturire da un raccordo più stretto fra scuola, formazione e impresa

Cultura e Sport come fattori aggreganti

Gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** partono, anche in questo caso, dalla volontà di mantenere in essere le iniziative che hanno preso corpo in questi anni..

Nell'ambito delle **attività sportive** e dell'attenzione da dedicarsi agli impianti si evidenziano i seguenti importanti target:

- (1) **intervenire sulla palestra di Piteglio per il suo efficientamento sismico** con l'obiettivo di rendere la struttura funzionale anche alle esigenze del sistema della Protezione Civile;
- (2) individuare un soggetto gestore per il **campo sportivo di Campo Tizzoro** per concordare, le funzioni e gli investimenti necessari alla sua rifunzionalizzazione;
- (3) individuare un soggetto gestore per l'**impianto sportivo di Pontepetri** migliorandone la qualità anche in termini di investimenti necessari;
- (4) garantire il **miglioramento del polo sportivo scolastico di San Marcello** in termini di miglioramento della palestra comunale e del campo polivalente adiacente l'istituto superiore. Per quanto attiene, invece, alle attività culturali, si individuano i seguenti obiettivi di mandato:
 - (1) promuovere una maggiore diffusione territoriale degli eventi culturali organizzati dal Comune;
 - (2) attivare punti prestito interbibliotecari anche nelle sedi distaccate del Comune, segnatamente il Centro Civico di Piteglio e la Casa Comunale della Val di Forfora, un nuovo polo a Campo Tizzoro;

(3) Valorizzare lo scavo archeologico di Castel di Mura, nonché il sito delle Torri di Popiglio inserendoli nel circuito di collaborazione dell'Ecomuseo della Montagna Pistoiese e incardinandoli nella rete del progetto Segnavie;

(4) garantire la **riapertura del Museo Ferrucciano** completando gli interventi edilizi in corso di attuazione e implementando una strategia di promozione incentrata su strumenti multimediali. La realizzazione di un videogioco interattivo in forma di *motion comic* e la virtualizzazione del museo sono stati recentemente oggetto di un finanziamento del GAL MontagnAppennino e i supporti digitali sono in corso di progettazione;

(5) costruzione di un partenariato al fine di garantire la sostituzione del telescopio presso l'Osservatorio Astronomico di Pian dei Termini, azione necessaria ai fini della prosecuzione e della crescita delle attività di ricerca;

(6) individuazione e implementazione di un nuovo centro per l'archivio storico a San Marcello.

7) valorizzazione culturale dei nostri **siti di archeologia industriale come l'area di Mammiano basso con le sue ferriere.**

8) l'allestimento del piccolo museo della FAP a Limestre.

9) valorizzazione culturale del complesso della "Company town" a Campo Tizzoro.

Comunità del Bosco, Comunità Energetiche, Comunità in Cammino

Le azioni condotte durante il quinquennio trascorso e gli obiettivi di miglioramento e sviluppo proposti si pongono nell'ottica di una crescita complessiva della nostra comunità e costituiscono l'infrastruttura che deve risvegliare un forte spirito identitario e di appartenenza attorno ai valori, ma anche ai problemi che contraddistinguono il territorio del nostro Comune e, insieme, della Montagna Pistoiese. Per raggiungere questo importante obiettivo, di gran lunga il più complesso fra quelli elencati sin qui, sarà necessario un lavoro di interlocuzione continua con tutti i portatori di interesse. Al di là dei temi puntuali che possono coinvolgere singoli segmenti di territorio e di comunità su problemi specifici, sarà necessario promuovere progetti specifici, che presuppongano un forte coinvolgimento di tutta la comunità, per accrescerne il senso di appartenenza. Comunità del Bosco, Comunità Energetiche e Comunità in Cammino sono le progettualità individuate per lo scopo. Di seguito, in sintesi, una breve descrizione dei tre progetti.

La **Comunità del Bosco** è uno strumento previsto dalla Legge Regionale 39/2000.. La Comunità del Bosco, in questa prospettiva, si pone l'obiettivo di far convergere le piccole proprietà verso fondi comuni, utilizzando allo scopo forme di associazione fra proprietari che consentano una lettura del bosco maggiormente orientata alla sostenibilità economica. Nel corso del quinquennio il Comune ha lanciato una *call*, a tutt'oggi aperta ai proprietari boschivi, per promuovere un processo associativo orientato all'obiettivo in questione. Oltre sessanta proprietari hanno aderito e, di concerto con la Social Valley, hanno presentato un progetto al Ministero dell'Agricoltura che aveva esattamente questa finalità. Parallelamente l'Unione di Comuni dell'Appennino Pistoiese si è vista finanziare, dalla Regione Toscana, un Gruppo Operativo che coinvolge il Dipartimento di Economia dell'Università di Firenze, che ha prodotto un modello di sfruttamento del bosco attraverso il quale risulterebbe possibile avviare una esperienza con il concorso dei proprietari aderenti al progetto. Il renderla operativa sarà lavoro del prossimo mandato amministrativo, attraverso un percorso partecipativo che possa ampliare la massa degli aderenti per promuovere forme redditizie di sfruttamento del bosco che sappiano affiancare, alla tradizionale lettura orientata all'impiego della biomassa come materiale da combustione, altri usi, più evoluti e meno consolidati ma sicuramente più remunerativi. Fra questi la cura degli spazi boschivi quali spazi fruibili dal punto di vista turistico, la coltivazione e lo sfruttamento di essenze per alimentare il mercato della costruzione di edifici ad alta efficienza energetica, la monetizzazione dei certificati bianchi in funzione dell'anidride carbonica incapsulata nel tronco dell'alto fusto, così come previsto dal nuovo codice forestale. Insomma, vogliamo rendere attiva la gestione del bosco, con un forte coinvolgimento dei proprietari, delle imprese e del sistema pubblico.

Le Comunità Energetiche

Per Comunità Energetica si intende una esperienza associativa in cui una serie di piccoli produttori di energia si aggregano per massimizzare l'autoproduzione e l'autoconsumo della risorsa energetica.

Lo Stato trasferirà ai comuni, per il prossimo quadriennio, una somma a fondo perduto che per San Marcello Piteglio ammonta a 70.000 euro all'anno, da destinarsi a investimenti in efficientamento energetico. Questa somma consentirà, di installare sistemi fotovoltaici sui propri edifici per una potenza di almeno 300 KW nel quinquennio. Questo consentirà, di proseguire nel programma di efficientamento del sistema di illuminazione pubblica con la sostituzione di tutti i corpi illuminanti, e di installare sistemi fotovoltaici presso la scuola di Piteglio e presso la Casa Comunale della Val di Forfora e, di utilizzare ulteriori superfici di scuole e palestre per incrementare la potenza elettrica prodotta. Questa massa di produzione consentirà di fare del Comune il soggetto promotore della Comunità Energetica.

In particolare si prevede di svolgere le seguenti azioni:

- (1) attività di consulenza e formazione sulle comunità energetiche e sulle modalità di comportamento atte a ridurre il consumo dell'energia;
- (2) promuovere la costituzione della comunità energetica di San Marcello Piteglio mettendo a sistema gli impianti di produzione già esistenti con ulteriori installazioni a partire dalla scuola di Maresca e dal tetto del palazzo comunale di San Marcello;
- (3) favorire la nascita e la crescita di gruppi di acquisto dell'energia.

Il concetto di **Comunità in Cammino / I sentieri della Comunità**, anch'esso individuato come elemento centrale poggia sull'infrastruttura del progetto "Segnavie". Il sistema dei sentieri (oltre 70 Km) che sono stati recentemente recuperati e che mettono in relazione tutto il territorio del comune, costituiscono di per sé una occasione per sviluppare il senso di appartenenza alle eccellenze che caratterizzano i nostri luoghi, che diventano fruibili e visitabili frazione per frazione ma in una lettura territoriale unica. Comunità in Cammino significa proseguire in quel percorso di partecipazione, per sensibilizzare i cittadini, le imprese e più in generale tutti i portatori di interesse, ai valori espressi dal territorio sia in chiave di memoria sia di promozione e di sviluppo di servizi turistici. Questo concetto dovrà servire anche per incentivare la riscoperta dei collegamenti ciclo pedonali utilizzabili per gli spostamenti nella vita di tutti i giorni in una visione che valorizzi uno stile di vita non frenetico ma rivolto alla conoscenza del territorio ed agli incontri che irrobustiscano i rapporti sociali.

IL TERRITORIO

Punti di forza

Il territorio del nostro Comune, e più in generale quello della Montagna Pistoiese, esprime un potenziale straordinario. Un potenziale che deriva dagli eventi storici che lo hanno attraversato fin dall'antichità segnando le varie epoche, dal medioevo fino ai giorni nostri, e lasciando innumerevoli testimonianze.

I borghi medievali, le pievi, le ferriere gli invasi per la produzione dell'energia elettrica fino ad arrivare, in anni più recenti, all'esperienza della SMI con quanto ne è conseguito in termini di insediamenti urbani.

Tutto questo si affianca ai **valori più prettamente naturalistici**: 12.000 ettari di foreste pubbliche dove la biodiversità, unitamente al paesaggio, disegnano una cornice di meravigliose eccellenze. In questo contesto ci sono luoghi, come la Foresta del Teso, l'Oasi Dynamo e la Macchia Antonini che, già oggetto di valorizzazione con specifiche progettualità, possono essere suscettibili di ulteriori sviluppi, ancora di più in un momento come questo, in cui la drammatica esperienza del CoViD ha riportato l'attenzione e la sensibilità generale sul valore della natura e delle attività outdoor.

Le stesse **frazioni** del Comune, prese singolarmente, esprimono ognuna delle peculiarità che possono essere valorizzate in una logica di rete: si pensi, in questa chiave di lettura, a Francesco Ferrucci che lega le esperienze storiche di Gavinana, San Marcello e Calamecca. Al pari, gli eventi della seconda guerra mondiale, sulla traiettoria della linea gotica, uniscono insieme Prunetta con San Marcello attraverso Maresca, La Lima e Lizzano Pistoiese.

Questa infrastruttura, che è già stata oggetto di azioni di valorizzazione nei cinque anni scorsi, può ulteriormente espandersi dando corso ad una serie di interventi, orientati al loro miglioramento in chiave di fruibilità e di incremento del decoro e del valore territoriale.

Le azioni

Opere Pubbliche

Per quanto attiene alle opere pubbliche propriamente intese, l'obiettivo della prossima amministrazione dovrà caratterizzarsi per l'impegno a portare a compimento una serie di interventi significativi che sono stati avviati. In particolare:

(1) Il progetto di **valorizzazione della Macchia Antonini**, che prevede la realizzazione di una serie di infrastrutture di servizio (punto informativo, sala riunioni e parcheggi integrati nel contesto ambientale) affiancate ad un parco per la valorizzazione delle eccellenze storiche e naturalistiche dell'area in un modello di fruizione del territorio prevalentemente dedicato alle famiglie e ai bambini;

(2) La riqualificazione del **cimitero vecchio di Prunetta**. Il progetto definitivo prevede nel primo lotto, la realizzazione di un parco della memoria che conserverà intatto il profilo della cappellina centrale e il muro perimetrale esterno. Il secondo lotto, produrrà una piccola struttura in legno da adibirsi ad ambulatorio medico e servizi di prossimità;

(3) L'efficientamento sismico della **palestra di Piteglio**. Si tratta di opere funzionali a inserire l'edificio quale struttura da adibire alle attività di Protezione Civile;

(4) L'area del **Ponte Sospeso** sarà oggetto di importanti investimenti: si tratta di tre lotti funzionali che prevedono la realizzazione di un miglioramento della viabilità di accesso, e di due aree di sosta e di accoglienza,

(5) Lavori di rifacimento e riqualificazione della copertura e del lato posteriore del **palazzo comunale**. Il lavoro dovrà produrre una complessiva riqualificazione e un riordino della Piazzetta Arcangeli;

(6) L'intervento di ripristino della **cappellina centrale del cimitero di San Marcello**;

(7) Completamento dei lavori presso **Villa Vittoria**. La struttura sarà rimessa a disposizione della comunità ospitando gli uffici dell'Unione. Forestazione, Sportello Unico alle Attività Produttive e Centro per l'Impiego con l'ulteriore valore aggiunto del sottotetto, spazio amplissimo, a disposizione della comunità della Montagna come luogo da dedicarsi alla convegnistica e alle iniziative del mondo associativo;

(8) La **Casa del Volontariato** nella frazione di Maresca, che dovrà vedere la luce nello spazio temporale dei prossimi due anni, è il frutto di una importante sinergia fra la Pubblica Assistenza di Maresca, l'amministrazione comunale e la Fondazione CaRiPT.

(9) Il **Museo Ferrucciano** dovrà essere adeguato e riaperto. Gli spazi saranno integralmente utilizzati per la funzione museale e la struttura sarà adeguata a tutti gli standard previsti per legge.

In più per la valorizzazione del museo "aperto" a tutti sono in corso di realizzazione azioni per uno sviluppo digitale necessario ad attrarre target di pubblico più ampio e diversificato, con supporti web adeguati ad un concetto museale più contemporaneo e inclusivo.

(10) Il **nuovo parcheggio nella frazione di Pontepetri**. L'opera è molto importante per aumentare i posti auto in prossimità degli esercizi commerciali che operano nella frazione e sarà realizzato lungo la SS66 sul lato opposto al distributore di benzina.

C'è un ulteriore capitolo, che attiene prevalentemente alle opere pubbliche, e sul quale l'amministrazione uscente ha condotto un importante lavoro di programmazione finalizzato ad ottenere risorse provenienti dal canale **PNRR**. Mentre le opere elencate sopra, dal punto 1) al punto 9) sono tutte completamente finanziate, quelle che seguono non lo sono ma hanno seguito un iter che è funzionale ad ottenere i relativi finanziamenti. Si sottolinea altresì che, a partire dall'anno corrente, cessano i primi 500.000 euro annui derivanti dalla fusione pertanto, dato che la mole di investimenti su opere medio - grandi finanziate nel quinquennio precedente è stata consistente, riteniamo che nei prossimi cinque anni sia doveroso investire prioritariamente su alcuni interventi di minore entità e maggiore diffusione, che appaiono indifferibili.

(1) incremento delle opere di piccola manutenzione dei beni pubblici;

- (2) superamento delle barriere architettoniche negli edifici e nei percorsi pubblici;
- (3) proseguimento dei percorsi avviati di efficientamento energetico dei sistemi elettrici e di quelli termici.

L'ambizione per le opere importanti e per la ricerca di risorse esterne funzionali alla loro realizzazione non deve cessare. Di qui il lavoro organizzativo importante che è stato messo in campo per potenziare la capacità di progettazione del Comune, che ha già prodotto le azioni che, sinteticamente, si riassumono nei seguenti punti:

- (1) Interventi di miglioramento della **palestra e del campo polivalente** annessi al polo scolastico di San Marcello (richiesta di finanziamento a valere su fondi PNRR).
- (2) Ampliamento della **scuola materna di San Marcello** (richiesta di finanziamento a valere su fondi PNRR).
- (3) **Realizzazione locali mensa** presso l'attuale archivio ubicato entro il polo scolastico di San Marcello (richiesta finanziata a valere su fondi PNRR). L'intervento si pone l'obiettivo di un potenziamento dei servizi erogabili direttamente all'interno del Polo Scolastico tendendo a connotarlo, in prospettiva, come "Cittadella della Scuola";
- (4) Sostituzione edilizia della **scuola primaria di Campo Tizzoro** funzionalmente alla realizzazione di un nuovo polo scolastico ad alta efficienza energetica, tecnologica e sismica (richiesta **finanziata** a valere su fondi PNRR).
- (5) Riqualficazione urbana dell'area adiacente alla **ex scuola di Mammiano** mediante demolizione dell'immobile e realizzazione di zona a uso pubblico (richiesta di finanziamento della progettazione a valere su risorse PNRR)
- (6) Riqualficazione urbana dell'**ex cimitero di Popiglio** mediante trasformazione della funzione (richiesta di finanziamento della progettazione a valere su risorse PNRR)
- (7) Riqualficazione e messa a norma della **Casetta Pulledrari** e delle aree adiacenti (richiesta di finanziamento della progettazione a valere su risorse PNRR).

Ad oggi sono mature le condizioni per sviluppare una serie di attività che ruotino attorno alla Foresta del Teso individuando, nel complesso della Casetta dei Pulledrari, il luogo di riferimento per la realizzazione di:

- (1) un centro di riferimento per la pratiche delle attività outdoor;
- (2) scuola residenziale di escursionismo;
- (3) gestione della pista da fondo;
- (4) attività scientifiche in ambito naturalistico;
- (5) ristorazione e alloggio. In questa logica si muove il percorso progettuale attivato e le risorse richieste sono funzionali alla sua concreta attuazione;
- (8) Riqualficazione e rigenerazione urbana del **complesso ex FAP in San Marcello** (progettazione finanziata dalla fondazione CaRiPT e richiesta di finanziamento avanzata su fondi PNRR).

L'intervento si pone l'obiettivo di recuperare l'area in funzione di una sua piena fruibilità da parte della comunità. L'obiettivo è la riduzione della fruizione dell'area da parte del gestore dei servizi di trasporto limitandola a quanto strettamente funzionale all'erogazione del servizio agli utenti (biglietteria, sala d'aspetto e quant'altro necessario), recuperando il resto degli spazi esterni come parcheggi e utilizzando, in tutto o in parte, i due capannoni adiacenti alla SS66 come biblioteca comunale.. La nuova Biblioteca dedicherà spazi alle sale lettura, alle aule studio per gli studenti dei vari ordini e gradi nonché per gli studenti universitari .

- (9)**Progetto "Mani Amiche"** per lo sviluppo di un nuovo modello di welfare di comunità (Richiesta di finanziamento a valere su fondi PNRR). Il progetto prevede l'implementazione di un modello di servizio orientato a ridurre il divario relazionale delle persone anziane attraverso la creazione di una sorta di "centro diurno diffuso".

Un ragionamento a parte merita il polo di **Santa Caterina**.

Il problema non è di facile soluzione ma il ruolo del Comune sarà determinante per restituire alla comunità quella porzione di territorio degradata e inutilizzabile nelle condizioni attuali. L'obiettivo è quello di recuperare e riqualficare l'area e rideterminare spazi e funzionalità per la vita nel capoluogo. L'opportunità di rimuovere il collo di bottiglia che oggi è rappresentato dalle rovine di Santa Caterina, sarebbe determinante per liberare l'ingresso del paese da una zona caotica, recuperando a verde e parcheggi gli spazi liberati e trovando una soluzione

architettonica che possa preservare la memoria storica del complesso. La diminuzione dei volumi aprirà la strada sia alla sostenibilità economica dell'intervento così come alle necessarie convergenze con gli altri enti, tra cui la sovrintendenza per i beni culturali.

Turismo

Il **turismo** rappresenta il settore con le maggiori potenzialità di crescita nel nostro territorio, l'indebolimento dei riferimenti istituzionali in materia di promozione turistica, ha aperto una fase di profonde criticità.

Gli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** si diramano dal consolidamento delle progettualità e delle iniziative messe in campo nel corso del quinquennio scorso. In particolare:

(1) dovranno migliorarsi ulteriormente le attività di **promozione del territorio**, rafforzando per quanto possibile lo sportello di informazione turistica;

(2) dovranno ulteriormente crescere, per quanto economicamente sostenibile, le strategie di posizionamento dei siti web sviluppati e messi in rete negli ultimi anni;

(3) dovrà ulteriormente crescere e **svilupparsi il progetto Segnavie** implementando una strategia di coinvolgimento di tutte le frazioni del Comune senza escludere la possibilità di un ampliamento ulteriore anche nella direzione dei comuni limitrofi.

(4) dovrà essere rafforzata l'esperienza del **Porrettana Express**, sulla quale sarà necessario sottoscrivere uno specifico accordo di programma con i soggetti promotori, sia in termini di attività promosse che di irrobustimento della rete. Le attività per estendere Segnavie da Pontepetri in direzione Pracchia sono in corso e, di recente, **l'Unione di Comuni Appennino Pistoiese ha acquistato dalle Ferrovie dello Stato la ex Stazione FAP di Pracchia**. La stessa Unione ha poi sottoscritto un ulteriore protocollo di intesa con il Comune di Pistoia che punta alla realizzazione di un centro accoglienza e servizi turistici proprio nella ex stazione. Sono state richieste risorse PNRR per realizzarne la progettazione. Il quadro che si delinea punta alla cucitura del nostro territorio con la ferrovia Porrettana e, idealmente, in chiave di promozione e valorizzazione turistica, con le due aree metropolitane di Bologna e Firenze.

Decoro urbano

Buona parte delle risorse aggiuntive derivanti dalla fusione dovrà, nel prossimo quinquennio, essere dedicato ad una **puntuale opera di manutenzione dei beni pubblici di tutte le frazioni**.

Sarà necessaria la messa a punto di un modello organizzato che sia capace di dialogare in continuo con riferimenti territoriali individuati e che sia dotato, annualmente, di un plafond di risorse per far fronte alle necessità emergenti.

I Beni Comuni

Le recenti modifiche all'art. 118 della nostra Costituzione prevedono che "Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà.". In coerenza con tale indicazione il Comune si è dotato del "Regolamento della Partecipazione Attiva e per la Collaborazione dei Cittadini alla Cura dei Beni Comuni"..

Vanno favorite ulteriormente le esperienze di collaborazione fra Comune e Cittadini per estendere in modo ancora più incisivo le **potenzialità positive del volontariato, "cittadini attivi"**, disponibili ad operare tramite **Proposte di collaborazione o Patti di collaborazione**. Tutto questo è ispirato all'obiettivo di accrescere sempre più il **senso di appartenenza alla Comunità**, che tanti cittadini ritengono ancora un **valore primario**.

Lo strumento urbanistico

Nel contesto del "territorio" lo strumento principe, deputato al suo governo, è il Piano Strutturale e il Piano Operativo che gli è conseguente. Il nostro Comune, essendo scaturito da fusione, ha l'obbligo di saldare la strumentazione urbanistica (quella dell'ex Comune di Piteglio e quella dell'ex Comune di San Marcello). Si tratta di un passaggio molto importante e di grande responsabilità perché il Piano Strutturale disciplina e congela l'uso del territorio per uno spazio temporale di almeno un ventennio. Gli elementi fondamentali del nuovo

strumento sono in sintonia con la lettura del nostro territorio: **Un comune verde, ricco di storia e di natura, con insediamenti puntuali, le frazioni**, che vanno preservate, valorizzate e messe in stretta connessione le une con le altre.

In linea con gli indirizzi europei, nazionali e regionali il Piano ispira le proprie condotte alla massima **riduzione del consumo di suolo** puntando anzi, ove possibile, ad un suo recupero. Nello spirito del massimo rispetto dell'ambiente si sposa altresì il principio della massima valorizzazione e del progressivo sviluppo della **viabilità dolce** incentivando i percorsi pedonali e ciclistici anche in chiave di interconnessione fra le frazioni, almeno quelle limitrofe.

La digitalizzazione

La digitalizzazione spinta è uno degli obiettivi centrali del PNRR. I comuni, sono individuati quali soggetti attuatori di molteplici azioni, il nostro Ente ha presentato richieste ed ottenuto finanziamenti per complessivi 217.081,00:

- 1) Implementazione della App Io mediante l'attivazione di nuovi servizi di messaggistica rivolti ai cittadini da parte degli uffici per comunicazioni di adempimenti in scadenza o di pagamenti da effettuare (€ 5.831,00);
- 2) Implementazione della piattaforma PagoPa attivando nuove tipologie di pagamento on line (€ 9.427,00);
- 3) Implementazione dei sistemi di identità digitale SPID/CIE per l'accesso ai servizi comunali (€ 14.000,00);
- 4) Implementazione di nuovi servizi on line fruibili dai cittadini e completo rifacimento del Sito Istituzionale per adeguarlo agli standard richiesti da Agid e dal bando PNRR (€ 155.234,00);
- 5) Attivazione della Piattaforma Nazionale delle Notifiche Digitali, attraverso la quale vari uffici del comune potranno effettuare notifiche legali ai cittadini (€ 32.589,00).

Nel settembre 2024 è stata presentata anche una nuova candidatura per il subentro nell'Anagrafe Nazionale Stato Civile

Obiettivo dell'Amministrazione sarà pertanto realizzare gli interventi finanziati rispettando le tempistiche previste dai bandi partecipando in tal modo alla realizzazione del Piano Nazionale.

Raccolta rifiuti

Il servizio di raccolta rifiuti è stato oggetto, negli ultimi anni, di una profonda trasformazione. I provvedimenti nazionali e regionali tendenti a delineare zone di gestione ottimale hanno delineato tre aree territoriali che, in Toscana, hanno prodotto altrettante procedure di gara attraverso le quali sono stati individuati i corrispondenti soggetti gestori del servizio. Di fatto, dal mese di marzo dell'anno 2018, siamo passati da un modello di gestione gestito dal Comune attraverso CoSeA Ambiente ad un altro, gestito invece da Alia SpA, soggetto a partecipazione pubblica che si è aggiudicato la gara per l'ambito Toscana Centro.. Nella prima fase il servizio è stato riprodotto esattamente com'era, poi, progressivamente, sono stati introdotti i cambiamenti che erano previsti e formalizzati nel perimetro di gara. In rapida successione è stato introdotto il metodo della raccolta degli ingombranti a domicilio, che ha sostituito quello presso le aree ecologiche e, più di recente, si è passati dalla raccolta stradale alla raccolta porta a porta per la carta e il multi materiale, rimanendo invece il vetro e l'indifferenziato con conferimento all'isola.

Sono emersi miglioramenti ed ovviamente criticità, i margini di intervento comunale sono limitati, essendo il servizio blindato dagli standard previsti nei contratti di affidamento. Va tuttavia sottolineato che il sistema di raccolta, per funzionare al meglio, ha bisogno di un forte coinvolgimento di tutti i cittadini nella riduzione della quantità dei rifiuti prodotti. Da questo punto di vista si ritiene necessario mettere in atto, in collaborazione con il soggetto gestore, alcune attività che possano stimolare in questa direzione. In particolare:

- (1) **formazione e informazione;**

(2) **incentivi economici** (già in essere) e non economici all'uso delle compostiere (eventi e concorsi);

(3) sensibilizzazione e incentivazione al **contenimento della plastica**;

(4) creazione di almeno due fontanelli che erogino l'acqua pubblica in forma gassata per incentivare l'uso in sostituzione delle acque minerali;

(5) rafforzamento del **centro di riuso** utilizzando anche metodi di comunicazione elettronica che estendano la visitabilità e lo scambio alla possibilità di una intermediazione online.

Servizi Sanitari

Il contributo che la comunità locale può dare alla caratterizzazione dei propri servizi sanitari, deve rimanere all'interno delle indicazioni generali che vengono, in cascata, dall'Europa, dallo Stato e dalla Regione.

Valutando la situazione attuale del nostro ospedale:

dobbiamo riconoscere come il reparto di medicina sia il nucleo su cui si può lavorare per espanderne le potenzialità dato che garantisce una presenza medica h 24, gestisce alcune branche specialistiche essenziali ed ha un ruolo importante nella gestione delle urgenze soprattutto con il day service;

recentemente è stata implementata una sala per la chirurgia ambulatoriale che può garantire una presenza specialistica più ampia;

sono state poste le basi per una presenza dell'ortopedico abbastanza continua;

abbiamo il 118 che gestisce l'emergenza pur con i limiti derivanti dalla vastità del territorio e dalla lontananza dai centri specialistici;

abbiamo la presenza di numerose attività specialistiche ambulatoriali.

Sul territorio abbiamo:

una rete dei medici di medicina generale che si sta indebolendo e con prospettive di ulteriore fragilità;

un servizio infermieristico che funziona con l'esperienza positiva dell'infermiere di comunità che va valorizzata e sostenuta. Questo può essere un supporto fondamentale per affrontare le difficoltà legate alla carenza di medici di medicina generale;

una rete di servizi legati alla psichiatria ed alle cure palliative che comincia ad essere presente con efficacia anche sul nostro territorio;

il servizio di guardia medica che ha importanti carenze come in tutti i territori della nostra regione e che necessita di un ripensamento generale;

l'esperienza molto utile delle USCA la cui prosecuzione si può porre come intervento capace di contrastare nel breve periodo le fragilità del sistema territoriale;

una rete di strutture (RSA) robusta e diffusa che gestisce alcuni servizi importanti come le cure intermedie ed i posti letto per le cure palliative e che potrebbe essere maggiormente utilizzata a supporto del sistema sanitario territoriale..

Tutti questi servizi possono costituire la base per una offerta più che dignitosa se c'è la volontà di mantenerli ed irrobustirli sfruttando in maniera virtuosa il collegamento con l'Ospedale di Pistoia. **Su questo dobbiamo concentrare le nostre rivendicazioni** sfruttando ogni occasione.

Dobbiamo rilevare che nelle scelte di politica e organizzazione sanitaria, con centri decisionali sempre più lontani, la possibilità di influire direttamente è molto bassa. Consapevoli di questa debolezza occorre evidenziare che:

la strada più percorribile è quella del **fare fronte comune** con le altre realtà simili alle nostre in modo da avere un peso che la politica non possa ignorare;

pertanto è necessario essere capaci di uscire dal particolarismo locale e capire gli scenari più ampi in cui il sistema sanitario si evolve;

uno dei compiti che riteniamo fondamentali per l'amministrazione comunale è quello di ascoltare, **dare voce e far incontrare tutti i soggetti che localmente partecipano alle attività sanitarie o rappresentano interessi in questo campo (associazioni, operatori, medici, volontari ecc)**;

in questa ottica va riconfermato il **ruolo della consulta della salute** come luogo di approfondimento delle tematiche legate alla sanità da cui, ascoltando e riflettendo con

associazioni e operatori sanitari e altri portatori di interesse locale, la politica possa trarre indicazioni per le attività che le competono in ambito istituzionale.

In questo momento l'opportunità più grossa che ci viene offerta è rappresentata dal PNRR che ha destinato a San Marcello una Casa della Comunità Hub programmando circa **due milioni di euro per gli adeguamenti** strutturali .

Qualunque sia lo sviluppo del sistema sanitario della nostra zona è impossibile pensare che non coinvolga operativamente le **associazioni di volontariato. E' quindi indispensabile supportarle e coinvolgerle nel processo di riflessione e di programmazione.**

Rimane un punto fermo il tema dell'attuazione del **riconoscimento di Area Particolarmente Disagiata** deliberato dalla Giunta Regionale Toscana per l'Ospedale di San Marcello nel mese di luglio del 2020 sul quale l'amministrazione uscente ha condotto, di concerto con il territorio, una lunga battaglia politica ma che, nei fatti, rimane ancora sulla carta.

Trasporto Pubblico Locale, Mobilità e Infrastrutture (Viabilità, Reti Gas e BUL)

In materia di connessioni e servizi di rete il **TPL (Trasporto Pubblico Locale)** assolve una funzione centrale.

Il gestore unico AT (Autolinee Toscane) ha implementato un modello di servizio che ricalcava quello in essere, ma a partire dal 1 novembre 2023 siamo entrati nella seconda fase che prevede la trasformazione del servizio nella sua nuova fisionomia. Sono previsti investimenti importanti di rinnovo parco macchine e implementazione di strumenti informativi digitali per rendere fruibile ai cittadini tutta la rete. E' prevista anche la rimodellazione delle tratte, nella consistenza e nelle modalità di esecuzione.

Sarà un passaggio delicato, concertato attraverso il coordinamento della Provincia di Pistoia, per assicurarsi che la fisionomia del nuovo servizio sia massimamente aderente ai bisogni dei cittadini del nostro comune. Sarà altresì una occasione importante per far convergere al tavolo FS (Ferrovie dello Stato) e studiare modalità di interconnessione ferro – gomma sia in chiave di trasporto merci che persone.

Le iniziative per l'estensione delle reti infrastrutturali di servizi, **Fibra e Metano**, hanno rappresentato un impegno importante nel corso dell'ultimo mandato da parte dall'Amministrazione Comunale, che ha lavorato di concerto con gli Enti competenti per garantire l'avvio dei lavori per la copertura di tutte le frazioni attualmente non coperta dalla Banda Ultra Larga e portare il Metano al maggior numero di famiglie e aziende possibili.

Per quanto riguarda la posa della **fibra ottica**, che garantirà una connessione internet adeguata nelle frazioni e nelle aree produttive, sono state firmate due convenzioni con Regione Toscana e Open Fiber- Infratel, grazie al finanziamento per la copertura delle c.d. "aree bianche".

L'impegno dell'amministrazione nel prossimo mandato dovrà garantire il regolare avvio dei lavori da parte di Infratel e la più rapida attivazione possibile della connessione a **banda ultra larga**. E' in corso di progettazione l'intervento esecutivo per Prunetta, Prataccio e Piteglio che dovrà avere uno svolgimento dei lavori nell'orizzonte dei prossimi due anni.

I lavori per l'estensione della rete **metano** sono già stati avviati da Toscana Energia a Maresca (Case Alte), conclusi nella prima trince a maggio 2022 e che proseguiranno con l'allaccio delle borgate. **Toscana Energia** ha realizzato l'estensione di Via Poggiranda e l'area produttiva della Fornace e entro l'estate 2023 sarà completata anche l'estensione all'area produttiva dell'Oppiaccio. I lavori per la completa copertura del paese di Gavinana sono stati realizzati nella prima trince e l'amministrazione ha concretizzato l'impegno di Toscana Energia per la realizzazione entro il 2023 della zona del "Castello", la cui progettazione è già operativa. L'amministrazione Comunale ha inoltre stipulato un **accordo** con Toscana Energia per il completamento, nei prossimi anni, dell'estensione della rete con un lavoro progressivo nelle frazioni del Villaggio di Limestre, Mammiano, Villaggio Orlando.

L'attività che sarà svolta nel prossimo mandato rispetto alle reti Metano punterà sulla chiusura dell'accordo per la presa in carico dell'attuale **rete GPL di Prunetta** da parte del gestore Toscana Energia e la sua **completa conversione a Metano**. Parallelamente **sarà monitorata, accompagnata e stimolata la realizzazione dei lavori programmati da parte di Toscana**

	<p>Energia su tutte le frazioni concordate, con l'obiettivo di determinare entro la fine del mandato la possibilità per centinaia di famiglie e aziende del nostro Comune di poter scegliere liberamente la connessione alla rete metano per differenziare le proprie fonti di produzione diretta di energia per la casa o l'azienda.</p> <p>Per quanto attiene invece alla viabilità va detto che da molti anni si percepisce una spinta, da parte dei nostri cittadini, al miglioramento delle connessioni viarie, con riguardo, naturalmente, alle tre grandi arterie di ingresso – uscita da e per la Montagna, ovverosia la SS66, la SS64 e la SS12. Tutte tratte di competenza ANAS che sono state oggetto, nel corso degli anni, di varie ipotesi di miglioramento. Recentemente, anche sotto la spinta delle associazioni del mondo produttivo, si è cercato di riattivare l'attenzione sul tema. Con il coinvolgimento della Regione Toscana si è deciso di riprendere in mano tutte le soluzioni a suo tempo elaborate, per sottoporle ad ANAS con l'obbiettivo di attivare un processo di progressivo miglioramento.</p> <p>Obiettivo del prossimo mandato sarà quello di sottoscrivere uno specifico patto fra Montagna, Regione Toscana e Anas addivenendo all'individuazione di una serie di soluzioni urgenti da inserire, in logica poliennale, nel Piano Nazionale degli Investimenti.</p> <p>Iniziativa Politica per l'introduzione di norme a favore della Montagna</p> <p>In questi anni, attraverso il Sindaco che è stato, ed è coordinatore delle politiche per la montagna di ANCI Toscana, sono state innumerevoli le iniziative condotte sul fronte del sostegno alla montagna attuato per via normativa.</p> <p>Da questo percorso di impegno sono scaturite due proposte di legge che inizieranno a breve il proprio iter parlamentare. La prima vede l'introduzione della cosiddetta fiscalità di vantaggio per le imprese che operano sui territori montani. Il Consiglio Regionale, che ha facoltà di formulare proposte normative di livello nazionale, ha formalizzato la richiesta alcuni mesi fa. Lo strumento prevede una riduzione del 30% degli oneri derivanti dal personale dipendente delle imprese ed è già stato applicato, durante il periodo del CoViD, alle imprese del sud producendo un incremento dei livelli occupazionali molto rilevante.</p> <p>La seconda, licenziata con DDL dal Consiglio dei Ministri, è stata avviata anch'essa ai lavori parlamentari. Si tratta in questo caso di una specifica legge sulla montagna che contiene, oltre ad ulteriori misure a sostegno delle imprese, una serie di strumenti per la tenuta dei servizi. In modo particolare la norma istituisce specifici bonus e meccanismi di detrazione fiscale per i medici, gli operatori sanitari e gli insegnanti che si impegnino ad operare in zona montana per un lasso temporale prestabilito.</p> <p>Nei prossimi anni dovrà proseguire l'impegno per portare a termine i processi normativi avviati e per migliorarli ulteriormente a sostegno della presenza antropica e della tenuta delle imprese e dei servizi in montagna.</p>
<p>Performance</p>	<p>Il Comune di San Marcello Piteglio si è dotato di una metodologia di valutazione della Performance con atto di giunta n.131 del 30.12.2024, dal 2018 l'attività di verifica del grado di realizzazione degli obiettivi viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione gestito in forma associata dall'Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese. Nel sistema adottato viene individuato il ciclo della performance che prevede le seguenti fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) approvazione del Piano della Performance nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. – del periodo di riferimento, mediante il quale l'ente provvede alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentato e validato nella Relazione annuale sulla performance; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

<p>Piano della Performance</p>	<p>f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</p> <p>Dalla sezione precedente (Valore Pubblico), nella quale sono esplicitate le azioni da perseguire durante il mandato amministrativo, si desumono gli obiettivi strategici e di miglioramento e sviluppo che costituiscono il Piano della Performance 2025 – 2027 declinati per missioni e programmi ed individuati puntualmente da apposita numerazione.</p> <p>Nella tabella Allegata in calce al presente documento viene riportato l'intero piano degli obiettivi suddiviso per area di attribuzione. I Responsabili dei servizi provvederanno successivamente a predisporre le schede di dettaglio individuando per ciascun obiettivo operativo gli indicatori di risultato, le fasi di realizzazione e le misure di prevenzione da applicare. Le schede di dettaglio costituiranno un'integrazione al presente documento che sarà approvata dalla Giunta.</p>
<p>Piano delle Azioni Positive PAP</p>	<p>La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.</p> <p>Al riguardo, il D.Lgs n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) all’art. 48, intitolato “Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono <i>Piani triennali di azioni positive</i> tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.</p> <p>Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di San Marcello Piteglio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice.</p> <p>Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.</p> <p>La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.</p> <p>Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.</p> <p>Le azioni positive hanno quindi lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità - Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo

- Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice pone, quindi, i seguenti divieti:

- Divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e di carriera
- Divieto di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazione nell’accesso agli impieghi pubblici

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “*speciali*” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, **il Comune di San Marcello Piteglio** armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

**ALCUNI DATI SUI DIPENDENTI DEL COMUNE DI SAN MARCELLO
PITEGLIO**

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si propone una fotografia dei dipendenti presenti nel Comune alla data del 01.11.2024.

A tale data il personale del Comune di San Marcello Piteglio risulta essere pari a 56 unità, incluso il personale in aspettativa.

Si tratta di dipendenti con maggioranza femminile: le donne infatti rappresentano il 58,93% del totale, con la sola eccezione del personale appartenente all'area degli operatori, nella quale gli uomini sono invece il 100%.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età:

- numero persone nate tra il 1960 e il 1969: 23
- numero persone nate tra il 1970 e il 1979: 17
- numero persone nate tra il 1980 e il 1989: 11
- numero persone nate tra il 1990 e il 1999: 05

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA	Uomini	Donne
OPERATORI	01	00
OPERATORI ESPERTI	14	00
ISTRUTTORI	03	22
FUNZIONARI	05	11
TOTALE	23	33

Area	Uffici		Operai esterni		Mensa/uffici o Serv. Scolastici		Polizia Municipale		Farmacia	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Operatori					01					
Operatori esperti		01	12	00	01					
Istruttori	03	18	00	00		01	00	03		
Funzionari	02	08					02	00	01	03
totale	05	27	12	00	02	01	02	03	01	03

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il **Comune di San Marcello Piteglio** applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap (divario digitale) tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione deve essere posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Sarà importante analizzare le competenze professionali esistenti, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire, se necessario, una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia (CUG), ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
- atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente sotto forma di discriminazione

Iniziativa di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" introduce un formato messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo.

In tale ottica, con questo Piano delle Azioni Positive, si è adottato il concetto di "iniziativa" che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Peraltro si rileva come le azioni spesso concorrano al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente e si è voluta dare evidenza di questa multidimensionalità delle stesse.

Iniziativa n. 1 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo

Azioni: Il Comune di San Marcello Piteglio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Attori coinvolti: Tutte le strutture organizzative

Iniziativa n. 2 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, con particolare attenzione alla maternità.
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età, analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.
- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione.

Attori coinvolti Tutte le strutture organizzative

Iniziativa n. 3 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, lavoro agile, flessibilità oraria, ...)
- trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori coinvolti: L'Area Personale supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Iniziativa n. 4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori coinvolti: L'Area Personale e, in genere, tutte le strutture organizzative dell'Ente

Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di San Marcello Piteglio si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

	<p>Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.</p> <p>PARERI</p> <p>La presente sezione del PIAO è stata sottoposta in anticipo all'esame della Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia che ha espresso il proprio parere con nota del 21.11.2024, al Comitato di garanzia per le pari opportunità C.U.G. che ha espresso il proprio parere in data 20.11.2024.</p>
<p>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 ha deliberato 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 delle normative per l'attuazione della trasparenza amministrativa tramite la tenuta della sezione "Trasparenza" contenente le disposizioni per l'attuazione del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e come delineata dalla deliberazione ANAC n. 1310/2016.</p> <p>Con propria deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, l'ANAC ha approvato, dopo un lungo periodo istruttorio, il nuovo PNA 2022, con valenza 2023/2025 con 13 allegati che costituisce la pietra miliare per l'aggiornamento dei piani delle pubbliche amministrazioni.</p> <p>L'Ente ha approvato la SEZIONE 2 DEL PIAO 2024/2026 DENOMINATA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, SOTTO SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA con deliberazione di Giunta n. 21 del 21.03.2024 alla luce dei contenuti anche del nuovo PNA 2023-2025, 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.</p> <p>Sono state aggiornate le modalità di monitoraggio da annuale a 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.</p> <p>Si è proceduto altresì all'aggiornamento del paragrafo relativo a "WHISTLEBLOWER" e si è introdotta la misura del rispetto del Patto di integrità per gli appalti sopra i 40.000,00 euro, approvato dalla Giunta comunale.</p> <p>Rispetto alla parte relativa alla trasparenza è stato riportato tra gli obblighi degli uffici quello di attenersi oltre che a quanto previsto dal D. lgs 33/2013 dalla delibera ANAC 1310/2016 a quanto previsto dall'allegato 9 al PNA 2023/2025.</p> <p>Si specifica poi che la presente sezione è stata redatta secondo gli schemi del D.M. n. 132/2022 con una tecnica redazionale <i>per relationem</i> coerente con gli atti già adottati è stata pubblicata nel sito <i>web</i> istituzionale del Comune di San Marcello Piteglio 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".</p> <p>Si provvederà ad ulteriore aggiornamento entro i termini che saranno previsti (attualmente 28 marzo 2025 a seguito differimento del termine per l'approvazione del bilancio di Previsione 2025 – 2027 al 28 febbraio 2025).</p>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

La Struttura organizzativa del Comune è stata definita ad inizio 2018 individuando 8 Aree , sono stati apportati vari aggiornamenti a ed attualmente è costituita come segue:

Organizzazione delle funzioni :

FUNZIONI ASCRIVIBILI ALLE SINGOLE STRUTTURE DELL'ENTE

Le funzioni sotto descritte per ogni Area come delineata nella struttura dell'ente, sono meramente indicative e non esaustive. Ogni funzione non elencata è comunque assegnata con il Piano Esecutivo di Gestione o con provvedimento del Segretario anche senza necessità di modifica del presente documento. I compiti degli addetti agli Uffici, stante la loro individuazione come strutture di supporto, sono stabiliti, anche di volta in volta, dal competente superiore gerarchico.

AREA	FUNZIONI
Area A - Organizzazione e funzionamento dell'ente	Personale
	Protocollo
	Anagrafe
	Segreteria generale
	Contratti
	Archivio
Area B - Programmazione strategica, Bilancio e Tributi	Tributi
	Bilancio
	Altre funzioni economiche
Area C - Segreteria degli organi Istituzionali e URP- Sviluppo Economico, Protezione civile, Progettazione strategica	Segreteria (politica) e gestione atti amministrativi
	Coordinamento generale dei contenuti del sito istituzionale
	URP
	Protezione civile
	Commercio
	Sviluppo economico
	Progettazione strategica (compresa gestione progetto motore)
Area D - Lavori Pubblici, Ambiente, Protezione Civile	Ambiente
	Programmazione e progettazione opere pubbliche
	Esecuzione opere pubbliche
	Referente Trasporto Pubblico Locale T.P.L.
Area E – Urbanistica, Cura del Territorio, Patrimonio	Urbanistica
	Edilizia privata
	Patrimonio
	Impiantistica e attrezzature sportive
	Servizi al territorio
Area F – Animazione del territorio e Servizi alla Persona (Cultura , Scuola, Turismo)	Animazione del territorio e patrocinii
	Turismo
	Cultura
	Scuola
	Polizia Municipale

Area G - Polizia Municipale	Polizia veterinaria, randagismo, profilassi veterinaria
	Rilascio tesserini venatori
Area H - Farmacia	Farmacia
Servizio Sociale – Servizio conferito all’Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese	- Funzioni in ambito sociale demandati alla SDS (anziani, disabili, minori, inclusione sociale ecc. -Funzioni in ambito sociale demandate ai comuni (interventi e contributi fasce deboli, autorizzazioni al funzionamento ed accreditamento)
SUAP – Servizio conferito all’Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese	Tutte le funzioni attribuite dalla normativa al Servizio Unico Attività Produttive

Dotazione di personale e compiti assegnati alle aree:

Area A- Organizzazione e funzionamento dell’ente

Responsabile Funzionario amministrativo - contabile, area Funzionari ed E.Q.

n. 7 istruttori amministrativi, area Istruttori;

a) Funzioni di Amministrazione Generale:

- a. Protocollo: Protocollo informatica degli atti in arrivo e della corrispondenza interna tra gli uffici comunali, operazioni di spedizione, mediante affrancatura e consegna presso l'ufficio postale o mediante servizio specifico, manutenzione macchina affrancatrice (se presente);
- b. Archivio Corrente: Tenuta dell'Archivio Comunale e rapporti con enti terzi preposti alla tutela del materiale archivistico comunale;
- c. Segreteria: Supporto per le attività che le norme di legge, statutarie e regolamentari affidano al Segretario Comunale. Tenuta ed aggiornamento periodico dell'Elenco dei Regolamenti comunali. impegni di spesa per copertura spese legali e supporto al Segretario per gestione cause, stesura delibere per costituzione in giudizio del Sindaco e patrocinio legale.
- d. Provveditorato: Abbonamenti a pubblicazioni cartacee o informatizzate a supporto dell’attività degli uffici, affidamento servizio di pulizia immobili comunali, fornitura di stampati e fotocopie, rilegatura atti, versamento a terzi di contributi associativi annuali (Anci, Uncem, Anusca ecc.). Affidamento attività di manutenzione del sito istituzionale, manutenzione dotazioni informatiche, contratti assistenza sistema informativo, telefonia. Adozione atti relativi alla gestione economica del servizio TPL.
- e. Contratti: Registrazione dei contratti e adempimenti relativi al pagamento delle imposte di registro. Trascrizione dei contratti (ove necessaria) e relativi adempimenti fiscali in collaborazione con il Segretario Comunale. Adempimenti in materia di diritti di rogito, tenuta del repertorio e relativa vidimazione quadrimestrale. Raccolta scritture private non autenticate ed altri adempimenti connessi alla corretta tenuta di tali documenti.

b) Servizi Demografici: Completa gestione dei servizi di anagrafe, stato civile, Elettorale e leva.

c) Funzioni in materia di personale:

Procedure relative ad assunzioni, proroghe, cessazioni, mobilità relative al personale dipendente, gestione stipendi del personale e adempimenti contributivi, redazione delibere per modifica regolamento uffici e servizi ed apposizione parere tecnico, redazione proposta di delibera verifica esuberi e piano triennale assunzioni, gestione convenzione di segreteria comunale, gestione tutti

capitoli di spesa relativi agli stipendi del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato ed adempimenti connessi, gestione capitoli di spesa relativi ad indennità amministratori, rimborsi spese, ecc., visite dipendenti comunali, dipendenti in missione e infortuni ecc., rilevazione assenze dipendenti e relative segnalazioni a Segretario e responsabili di servizio, predisposizione atti necessari per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato, rilevazione scioperi tramite il sistema informatico per la P.A. Atti di impegno per corsi di formazione del personale dietro formale richiesta del responsabile del servizio interessato.

Area B- Programmazione strategica, Bilancio e Tributi

Responsabile del servizio: Funzionario contabile, Area dei Funzionari ed E.Q.

n. 1 Funzionario amministrativo, Area Funzionari ed E.Q.

n. 1 Istruttore amministrativo contabile, Area Istruttori;

n. 1 istruttore amministrativo, Area Istruttori;

- a. Funzioni in materia tributaria: Ici-Imu-Tasi -Tares Tari, Cosap e Tosap— Addizionale Irpef - Icp - Dpa: tutti gli adempimenti connessi alla gestione dei tributi. Collaborazione con gli organi politici per la definizione delle politiche tributarie. Procedimenti di riscossione coattiva dei crediti e contenzioso tributario (anche mediante affidamento incarichi legali). Collaborazione con altri servizi comunali, in particolare area tecnica e sviluppo economico tendente a limitare l'evasione fiscale ed ottimizzare lo sviluppo del territorio. Consulenza, al cittadino in materia di tributi locali.
- b. Funzioni in materia di bilancio e di gestione economico-finanziaria: predisposizione bilancio, DUP, PEG, rendiconto di gestione - gestione di adempimenti e rilevazioni di carattere contabile — attività di coordinamento e formazione dei diversi uffici al fine di garantire la corretta gestione economico-finanziaria — gestione dei rapporti finanziari tra Unione e Comune, controllo di gestione, adempimenti e controlli in materia di tesoreria, rapporti con revisori dei conti, adempimenti in materia di IVA, controllo sugli equilibri finanziari. Aspetti contabili relativi agli inventari dei beni mobili e immobili. Adempimenti in materia di contabilità fiscale. Gestione contabilità farmacia comunale. Gestione contabile delle quote di compartecipazione servizi associati (liquidazione quota di competenza comunale, trasferimento fondi, acquisizione dati da Unione dei Comuni relativi a costi delle funzioni trasferite).
- c. Altre funzioni: Adempimenti contabili in materia di società Partecipate (es. quantificazione patrimonio netto da iscrivere nello stato patrimoniale, quantificazione accantonamento vincolato, determinazione quota parte costo del personale ecc.). — Affidamento brokeraggio assicurativo, affidamento e gestione polizza assicurativa per la responsabilità civile patrimoniale dell'ente, affidamento polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi e sua gestione. Servizio di economato, noleggio e manutenzione fotocopiatrici in dotazione agli uffici comunali, acquisto toner ed assistenza stampanti e fotocopiatrici, cancelleria per tutti i servizi comunali.

Area C - Segreteria degli organi Istituzionali e URP- Sviluppo Economico, Protezione civile, Progettazione Strategica

Responsabile del Servizio: Funzionario tecnico, Area dei Funzionari ed E.Q.

n. 3 istruttori amministrativi , Area Istruttori;

n. 1 istruttore tecnico, Area Istruttori.

a) Segreteria organi istituzionali: Supporto Sindaco ed Assessori nell'organizzazione della loro agenda di impegni, rapporti con soggetti privati e pubblici per quanto riguarda i servizi seguiti dagli assessori e dagli uffici, Organizzazione in collaborazione con i servizi preposti per eventuali iniziative che vedono coinvolto l'Ente.

Punto di riferimento delle varie commissioni consiliari (convocazione, eventuale trascrizione dei verbali relativi ai singoli incontri, gestione della trasmissione della documentazione tramite il data base)

Gestione delle sedute di Giunta e Consiglio con successiva predisposizione degli atti (inserimento in discussione, numerazione e predisposizione dell'atto – firme – pubblicazione).
Predisposizione del Consiglio Comunale e convocazione, trasmissione elenco degli atti di Giunta ai Capigruppo Consiliari.

Cerimoniale.

Gestione delle spese di rappresentanza e relativo capitolo.

Messo comunale.

b) Referente informatico, URP: Referente nei confronti del gestore del sistema della PA digitale (gestore utente amministratore), coordinamento dei contenuti generali del sito istituzionale (ogni ufficio gestisce in autonomia il proprio spazio inserendo ogni qualvolta si presenti la necessità le proprie informazioni). Coordinamento delle attività informative nei confronti dei cittadini proveniente dagli organi di Indirizzo Politico, gestione del passaggio di informazioni attraverso la rete di WhatsApp, social o strumenti affini.

c) Funzioni in materia di protezione civile: funzioni residuali in materia di protezione civile non attribuite all'Unione dei Comuni

d) Funzioni in materia di sviluppo economico e commercio:

a. Istruttoria pratiche di apertura, subingresso, variazione cicli produttivi/alimentari, sospensioni temporanee, variazione assetti societari, cessazione in ordine a:

Commercio su aree pubbliche: gestione Mercati, Fiere, Manifestazioni straordinarie commerciali etc.; Commercio in sede fissa: Esercizi di vicinato alimentari e non alimentari, medie e grandi strutture di vendita; Distributori alimentari interni.

Commercio al dettaglio per corrispondenza, telefono/radio/televisione/internet

Attività artigianali: acconciatore, estetista, tatuaggio, piercing, lavanderie, tintorie etc.; Pubblici Esercizi: Ristoranti, Bar etc. Strutture ricettive turistiche: Alberghi, Case per Ferie, B&B Affittacamere, Campeggi etc:

Esercizio delle Professioni turistiche: Guide ambientali escursionistiche, accompagnatore turistico etc.

Strutture sanitarie e veterinarie, ambulatori odontoiatrici. Autorizzazioni ad attività di trasporto sanitario - Farmacie anche turni aperture/chiusure

Attività di Polizia Amministrativa: spettacoli viaggianti e gonfiabili (circhi, giochi e attrazioni meccaniche); Pubblici Spettacoli, Spettacoli pirotecnici/fuochi artificiali, Mongolfiere, Installazioni luminarie; Sale gioco ed installazione giochi in pubblici esercizi (video slot machine etc.), Agenzie di affari;

Agricoltura: Aziende agricole, Agriturismi, produttori agricoli

Piscine pubbliche e private ad uso natatorio, impianti per il gioco acquatico

Distributori carburanti

Vendita opere del proprio ingegno

Circoli

Edicole

Manifestazioni di sorte locale: tombola, pesche beneficenza, lotterie

Mercatini non a scopo di lucro

Strutture I.A.A. (Interventi assistiti con gli animali)

Registro e regolamentazione organizzazioni di volontariato (libere forme associative)

b. Rilascio autorizzazioni e concessioni per il commercio su aree pubbliche, compresa la redazione di bandi e procedure di assegnazione di mercati, fiere, posteggi fuori mercato ecc. Proposte di modifica al regolamento comunale disciplinante l'esercizio del commercio su aree pubbliche ed al relativo Piano Comunale. Adempimenti in materia di polizia amministrativa: es. rilascio autorizzazioni per pubblico spettacolo, rilascio autorizzazioni per lo svolgimento di spettacoli pirotecnici e convocazione della commissione provinciale per le materie esplodenti. Procedimenti di decadenza dei titoli abilitativi all'esercizio delle attività commerciali. Provvedimenti di chiusura attività nei casi previsti dalla normativa a seguito di provvedimenti sanzionatori emessi da attività di vigilanza.

Area D–Lavori Pubblici, Ambiente, T.P.L.

Responsabile del servizio: Funzionario tecnico, Area Funzionari ed E.Q.

- n. 1 Istruttore tecnico geometra, Area Istruttori;
- n. 1 istruttore amministrativo, Area Istruttori;
- n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B (In aspettativa per incarichi politici fino al 2027);
 - a) Funzioni in materia di programmazione e progettazione di opere pubbliche: predisposizione della delibera di adozione del programma triennale delle opere pubbliche (di competenza della Giunta) e compilazione delle schede ministeriali da allegarsi a tale delibera. Supporto agli organi politici per quanto di competenza in materia di programmazione di lavori pubblici. Affidamento incarichi di progettazione interna e costituzione dei relativi gruppi di lavoro, redazione determina a contrarre per affidamento esterno incarichi di progettazione;
 - b) Funzioni in materia di esecuzione di opere pubbliche ed espropri: Adozione degli atti necessari ad appaltare opere pubbliche, affidamento degli incarichi di collaudo, di supporto al RUP, di direzione lavori, di coordinamento della sicurezza e di tutti gli altri atti richiesti dalla esecuzione dei contratti di appalto di lavori con l'eccezione degli appalti aventi ad oggetto lavori di manutenzione gestiti dall'area E. Richiesta di tutte le autorizzazioni, nulla osta e/o atti di assenso comunque denominati necessari a realizzare le opere pubbliche anche di carattere manutentivo. Gestione dei procedimenti espropriativi o volti alla stipulazione, ove possibile, di accordi bonari per l'acquisizione delle aree necessarie alla realizzazione delle opere, ivi compresa l'eventuale adozione degli atti a sanatoria relativi ad OO.PP. già realizzate.
 - c) Funzioni in materia ambientale: tutela qualità aria e acqua, tutela igienico-sanitaria del territorio - ordinanze contingibili e urgenti, rapporti con Arpat, ASL ecc., igiene ambientale (controllo attività del gestore), rapporti con ATO Toscana, abbandono rifiuti, ordinanze di rimozione, bonifica siti inquinati: istruttoria, controllo autorizzazioni impianti smaltimento rifiuti, espressione pareri su autorizzazioni in materia di terre e rocce da scavo per quanto di competenza.
 - d) Funzioni in materia di trasporto pubblico locale: funzioni di progettazione e programmazione relative al T.P.L. da svolgere coordinatamente con Provincia di Pistoia e Regione Toscana.

Area E – Urbanistica, Cura del Territorio, Patrimonio

Responsabile del servizio: Funzionario tecnico, Area Funzionari ed E.Q.

- n. 1 funzionario tecnico, Area funzionari ed E.Q.;
- n. 3 istruttori tecnici, Area Istruttori;
- n. 2 istruttori amministrativi, Area Istruttori;
- Operai:
 - n. 1 collaboratore tecnico (autista meccanico), Area Operatori Esperti;
 - n. 1 collaboratore tecnico (muratore), Area Operatori Esperti;
 - n. 1 collaboratore tecnico (custode sepolcuario, autista operatore di macchine operatrici complesse), Area Operatori Esperti
 - n. 2 operai specializzati muratori Area Operatori Esperti;
 - n. 3 operai specializzati Area Operatori Esperti;
 - n. 4 collaboratori tecnici, Area Operatori Esperti;
 - n. 1 esecutore Area Operatori al 50%
- a) Funzioni in materia di urbanistica e di edilizia: redazione strumenti di pianificazione territoriale e atti di governo del territorio di iniziativa pubblica, gestione procedimenti relativi a strumenti di pianificazione urbanistica di iniziativa privata, elaborazione e gestione piano strutturale e piano operativo, predisposizione gestione e aggiornamento banche dati geografiche e temi territoriali. Istruttoria in materia di permessi a costruire ed altre autorizzazioni in materia edilizia, vigilanza e controllo attività urbanistico-edilizia e provvedimenti sanzionatori, contabilizzazione oneri di urbanizzazione e costo di costruzione, vigilanza e predisposizione provvedimenti sindacali in materia urbanistico-edilizia;
- b) Funzioni in materia servizi al territorio e di patrimonio dell'Ente: Affidamento degli appalti di lavori aventi ad oggetto interventi di manutenzione. Realizzazione di interventi manutentivi

ordinari o straordinari in amministrazione diretta ove le dotazioni umane, strumentali e le competenze tecniche del personale lo consentano (a titolo esemplificativo: interventi di manutenzione dei cimiteri comunali, dell'illuminazione votiva, della segnaletica stradale, sgombero neve su strade comunali e vicinali ad uso pubblico ecc). In relazione agli interventi manutentivi, in particolar modo in materia di viabilità, è indispensabile un raccordo con la polizia locale ai fini di una corretta applicazione del Codice della Strada. Manutenzione dei beni comunali, anche mediante affidamento a terzi. Gestione delle utenze e dei relativi contratti su tutto il patrimonio comunale con l'eccezione dei beni dati in concessione a terzi. Affidamento a terzi dei beni comunali (in concessione o locazione) mediante l'adozione delle procedure di legge e regolamentari vigenti. Tenuta e aggiornamento dell'inventario dei beni mobili ed immobili comunali ai sensi dell'art. 230 TUEL.

c) Funzioni in materia di impiantistica sportiva: Gestione e manutenzione degli impianti sportivi di proprietà comunale, procedure di concessione in utilizzo temporaneo degli impianti gestiti in economia, procedure di affidamento in gestione per i restanti impianti. Gestione di tutte le procedure in materia di impianti sportivi, anche non di proprietà comunale, che vengono richieste dall'Amministrazione.

Area F-Animazione del territorio e Servizi alla Persona (Cultura ,Scuola, Sport, Turismo)

Responsabile di servizio: Funzionario Amministrativo, Area funzionari ed E.q.

n. 3 istruttori amministrativi, Area Istruttori;

n. 1 collaboratore amministrativo, Area operatori esperti;

n. 1 accompagnatore scuolabus, Area operatori .al 50%

a) Funzioni in materia di cultura, sport e turismo:

Turismo: organizzazione, promozione e gestione delle iniziative turistiche che hanno luogo nel Comune. Redazione calendario manifestazioni estive. Pagamento spese SIAE per manifestazioni estive, compensi per spettacoli, depliant ecc, erogazione contributi e collaborazione nell'organizzazione delle manifestazioni, aggiornamento dell'Albo delle associazioni beneficiarie dei contributi, pubblicazione sul sito web, Progetto Osservatorio Turistico di Destinazione;

Cultura: Appalto di servizio per apertura punto prestito bibliotecario, gestione fondi risorse PIC (arricchimento patrimonio librario ecc.), inventario volumi biblioteca, pagamento utenze biblioteca, gestione teatro Mascagni di Popiglio.

Altre funzioni: competenze in materia di archivio storico. Procedure di erogazione di contributi a cittadini in materia di sport. Collaborazione con associazioni ecc per organizzazione di manifestazioni sportive nel territorio comunale.

b) Funzioni in materia scolastica: organizzazione dei servizi di mensa e trasporto scolastico, gestione progetti per accesso a contributi regionali ed europei in materia di diritto allo studio e servizi educativi, rapporti con Istituto Comprensivo e con strutture educative private presenti sul territorio, organizzazione attività ludico ricreative estive.

Area G- Polizia Municipale

Responsabile del Servizio: Funzionario di vigilanza Area Funzionari ed E.Q.

n. 1 Funzionario di vigilanza, Area funzionari ed E.Q.

n. 3 istruttori di vigilanza, Area Istruttori;

Funzioni:

- a) Polizia municipale: gestione di tutte le competenze afferenti la Polizia Municipale.
- b) Polizia veterinaria: attività di polizia veterinaria, gestione del randagismo e zooprofilassi veterinaria.
- c) Altre attività: gestione ordinanze in materia di pubblico spettacolo e afferenti alla disciplina del traffico, rilascio tesserini venatori, polizia annonaria, gonfalone.

	<p>Area H- Farmacia Responsabile del Servizio funzionario di Farmacia, Area Funzionari ed E.Q. N. 4 farmacisti, Area Funzionari ed E.Q.. Funzioni: Gestione diretta farmacia comunale.</p> <p>Servizio Sociale – Servizio conferito all’Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese Responsabile del Servizio: Assistente Sociale Area Funzionari ed E.Q. 1 Istruttore amministrativo Area degli Istruttori comandato da altro Ente Funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Servizi per disabilità, popolazione anziana, minori, percorsi di inclusione sociale, progettazione sociale relativa a piani nazionali e regionali, sistema informativo sociale, accesso ai servizi socio assistenziali e presa in carico da parte della rete socio – assistenziale; b) Bandi demandati dai Comuni di natura sociale. Interventi e contributi fasce deboli, Autorizzazione al funzionamento e accreditamento servizi socio-assistenziali e strutture socio-sanitarie; <p>SUAP – Servizio conferito all’Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese Responsabile del Servizio : Funzionario Tecnico comandato da altro Ente n. 1 Istruttore Amministrativo area degli Istruttori n. 1 Istruttore Amministrativo area degli Istruttori comandato da altro Ente.</p> <p>Ciascun Servizio dell'Ente, per quanto di competenza, ha l'onere di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protocollare autonomamente la corrispondenza in partenza di competenza dell’ufficio; - Acquisire i servizi e le forniture necessari al funzionamento del servizio - Accertare le entrate di competenze delle funzioni attribuite ai rispettivi servizi, con l'eccezione della riscossione coattiva e del contenzioso tributario che resta di competenza del servizio finanze e bilancio; - Collaborare con il servizio finanze e bilancio al fine di prevenire e contrastare la evasione fiscale e tributaria; - Gestire i rapporti con i competenti uffici dell'Unione dei Comuni per quanto attiene alle competenze trasferite all'Unione (supporto quantificazione costi servizio, problematiche connesse alle esigenze territoriali legate alla funzione trasferita ecc)
	<p style="text-align: center;">PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2025 - 2027</p> <p>Riferimenti normativi</p> <p>Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che con l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che “le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.</p> <p>La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono</p>

l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Nello stesso anno viene introdotto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) che individua le modalità attuative del lavoro agile e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Successivamente il POLA è stato individuato come sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e con il CCNL del 16.11.2022 è stata definita più dettagliatamente la disciplina delle due tipologie di "Lavoro a distanza": "lavoro Agile" e "lavoro da remoto".

Infine con la direttiva del 29 dicembre 2023 la Presidenza del Consiglio dei Ministri è stata evidenziata la possibilità di consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione in presenza ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali e familiari.

PARTE 1 - LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Amministrazione descrive in modo sintetico il livello attuale di implementazione e di sviluppo del lavoro agile, anche utilizzando dati numerici. Tale livello costituisce la base di partenza (baseline) per programmarne il miglioramento nel periodo di riferimento del Piano organizzativo

Il Comune di San Marcello Piteglio è stato istituito nel 2017 per effetto della Legge Regionale di fusione dei disciolti Comuni di San Marcello Pistoiese e Piteglio, nella fase iniziale della sua attività è stato necessario un notevole sforzo per attuare tutti gli adempimenti obbligatori connessi alla nascita di un nuovo Ente ed all'adeguamento/approvazione di tutti gli atti e regolamenti fondamentali. Dal giugno 2017, a seguito di elezioni amministrative, il Comune ha avuto una propria amministrazione che ha lavorato intensamente per predisporre ed adottare una nuova organizzazione funzionale degli uffici e dei servizi. Fino al completamento di queste fasi fondamentali l'Ente non si è potuto confrontare con la necessità di dare attuazione alle norme disciplinanti il "lavoro agile" e fino al 2020 non erano neppure pervenute richieste da parte di dipendenti interessati a sperimentare tale nuova modalità di organizzazione dell'attività lavorativa.

Con la normativa emergenziale che ha caratterizzato il 2020 il Comune ha dovuto repentinamente in pochi giorni attuare le disposizioni governative e ministeriali individuando le attività da rendere

in presenza e ponendo in lavoro agile tutti gli altri uffici ed attività. Considerando che le persone che prestano la propria attività necessariamente in presenza (polizia locale sul territorio, farmacia comunale, servizi demografici, protocollo, operai addetti alle manutenzioni, cuoca, biblioteca, servizi cimiteriali) erano 29 emerge che i dipendenti che potenzialmente potevano lavorare in remoto nel periodo emergenziale erano 24. Pertanto, l'Ente ha autorizzato alla modalità di lavoro agile il 91% della platea potenziale nel primo periodo emergenziale ed il 60% nel secondo periodo.

L'esperienza del lavoro agile "emergenziale" pur essendo iniziata senza una programmazione e senza nessuna preparazione si è rivelata positiva in quanto ha consentito di garantire la continuità dei servizi rispettando le misure di distanziamento rese opportune dalla Pandemia. L'Ente è riuscito anche senza preparazione ad attuare il lavoro agile in quanto si è dotato fin dalla sua costituzione di un sistema informativo integrato operante in cloud per la gestione di tutti i principali servizi, ha attuato la dematerializzazione della documentazione mediante l'utilizzo del protocollo informatico, di un gestionale degli atti che produce documenti digitali e di un sistema di conservazione sostitutiva.

Pertanto per consentire ai dipendenti di operare in modalità agile è stato sufficiente utilizzare un applicativo gratuito che permette il collegamento da remoto al proprio pc in sede ed alcune piattaforme per videoconferenze. L'esperienza di lavoro in modalità agile ha incentivato il personale ad utilizzare maggiormente ed in miglior modo gli strumenti informatici già precedentemente a disposizione, incrementando l'uso della fascicolazione elettronica e limitando il più possibile l'uso del cartaceo. Per consentire la reperibilità telefonica sono stati utilizzati i trasferimenti di chiamata, questo aspetto non è stato sempre sufficiente a causa delle carenze delle dotazioni. L'Ente infatti aveva centralini telefonici piuttosto datati che non consentivano una gestione ottimale. A fine 2022 sono stati acquistati nuovi centralini per entrambe le sedi che, dopo un iniziale periodo di rodaggio piuttosto complesso, dovrebbero consentire una migliore gestione della telefonia fissa dedicata agli uffici.

Nel 2022, conclusosi il periodo emergenziale, i dipendenti hanno ripreso l'attività in presenza. Nel 2023 sono pervenute due richieste di effettuare parzialmente la prestazione lavorativa in modalità agile che sono state autorizzate. Nel 2024 sono state autorizzate quattro richieste di lavoro agile.

PARTE 2 -MODALITA' ATTUATIVE

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte organizzative che intende operare per promuovere il ricorso al lavoro agile. In questa sezione del Piano, l'Amministrazione definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, che intende attuare. I contenuti di questa sezione devono essere coerenti con gli indicatori inseriti nella "Parte 4".

Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile il Comune persegue i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Comune di San Marcello Piteglio ha adottato fin dalla sua costituzione un sistema di misurazione e valutazione della performance orientato alla verifica del risultato dell'attività lavorativa ed incentrato sugli obiettivi. Per raggiungere una migliore attuazione del lavoro agile si provvederà negli anni 2025 – 2026 e 2027 ad una più puntuale mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'Ente ed alla conseguente assegnazione a ciascun dipendente di specifici obiettivi.

Tale modalità operativa consentirà di sviluppare i seguenti elementi organizzativi:

1. Tutte le attività svolte nell'ente saranno individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi
- Tutti i dipendenti saranno attribuiti a tali attività, e pertanto lavoreranno per obiettivi
 - A tutti i dipendenti saranno attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro (progettazione di nuovi layout degli uffici, spazi di co-working, altre sedi dell'amministrazione, ecc.) che intende attuare per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile.

Con il CCNL siglato il 16.11.2022 è stata definita la nuova disciplina del "Lavoro a distanza" nelle due forme di lavoro agile e lavoro da remoto. L'Ente nella prima parte del 2023 ha approvato un regolamento, teso ad esplicitare gli aspetti di dettaglio rimessi alla sua competenza

L'Ente provvederà ad attuare le nuove modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in caso di interesse da parte dei dipendenti.

Al momento non si ritiene necessario ridefinire gli spazi di lavoro.

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

L'Amministrazione deve definire e aggiornare l'elenco delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nelle diverse funzioni, servizi e uffici, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, rilevando altresì le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Potenzialmente tutte le attività possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale della farmacia comunale impegnato in un servizio da rendere in presenza ai cittadini
- personale della Polizia Locale impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono la presenza per erogazione di prestazioni ai cittadini quali il protocollo, servizi demografici, servizi cimiteriali;
- Personale del servizio manutenzioni.

Piano formativo per i dirigenti finalizzato a dotarli di nuove competenze digitali, nonché delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile.

L'ente è dotato di un sistema informativo integrato operante in cloud che contempla gli applicativi di tutti i servizi fondamentali (protocollo, gestionale atti, contabilità, gestione del personale, gestione pratiche edilizie, servizi demografici, servizi a domanda individuale, tributi ecc). Dal 2018 sono stati attivati vari servizi on line (pagamenti on line tramite pago pa, certificazioni anagrafiche, istanze anagrafiche, istanze elettorali, servizi scolastici). Dal 2021 l'Ente ha reso accessibili i propri servizi on line esclusivamente tramite SPID/CNS/CIE, ha aderito all'App. Io attivando diversi servizi ed ha implementato con ulteriori tipologie i pagamenti effettuabili con Pago Pa.

Nel 2022 l'Ente ha presentato varie candidature sulla piattaforma Pa digitale 2026 ottenendo finanziamenti PNRR per nuovi servizi di comunicazione su App.Io, nuove tipologie di pagamenti su Pago Pa, implementazione utilizzazione identità digitale mediante adesione al nodo Eidas, implementazione nuovi servizi on line per i cittadini e miglioramento di quelli esistenti.

Nel corso del 2023 è iniziata la realizzazione dei progetti PNRR che è proseguita nel 2024 e sarà ultimata nel 2025. Al termine della realizzazione dei progetti PNRR sarà fornita apposita formazione a tutto il personale coinvolto nell'utilizzazione degli applicativi.

Sempre nel 2023 sono stati sostituiti i centralini telefonici di entrambe le sedi comunali (San Marcello Pistoiese e Piteglio) con nuove apparecchiature moderne che, dopo un periodo iniziale di rodaggio, dovrebbero consentire una migliore gestione della telefonia fissa e sarà fornita adeguata formazione a tutto il personale.

Verrà, eventualmente, effettuata formazione specifica se saranno evidenziate particolari carenze indispensabili alla gestione del lavoro agile.

PARTE 3 - SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione descrive in modo sintetico, per ognuno dei soggetti coinvolti, il ruolo, le strutture, i processi, gli strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile, così come risulta dagli atti organizzativi adottati, avendo cura di evidenziare (ad esempio, tramite matrici e/o mappe concettuali, ecc) le interazioni tra i soggetti

Responsabili dei Servizi

I responsabili dei servizi dovranno procedere all'individuazione puntuale delle attività smartabili presenti nelle proprie strutture, a valutare di conseguenza l'accogliabilità delle richieste di lavoro agile, a declinare nel dettaglio gli obiettivi assegnati ai lavoratori agili da includere nel piano delle performance e successivamente ad effettuarne la valutazione.

Comitati unici di garanzia (CUG):

Il CUG svolgerà una funzione consultiva nei confronti dell'Amministrazione, verranno sottoposti a questo organismo i POLA che saranno redatti annualmente, il regolamento del lavoro agile ed i modelli di domanda e di accordo individuale. Il CUG dopo averli esaminati potrà proporre integrazioni o modifiche. Lo stesso organismo svolgerà anche una funzione di raccordo tra l'amministrazione ed i dipendenti che saranno interessati a svolgere la propria attività in modalità agile.

Organismi indipendenti di valutazione (OIV):

L'OIV dovrà supervisionare l'attività di individuazione degli obiettivi da contemplare nel piano della performance facilitando il raggiungimento dei seguenti elementi organizzativi:

- Tutte le attività svolte nell'ente saranno individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi
- Tutti i dipendenti saranno attribuiti a tali attività, e pertanto lavoreranno per obiettivi
- A tutti i dipendenti saranno attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili

Responsabili della Transizione al Digitale (RTD):

Il Responsabile per la Transizione al Digitale dovrà individuare le innovazioni tecnologiche, le applicazioni e gli strumenti necessari a superare le difficoltà attuative del lavoro agile e favorirne l'adozione da parte dell'Amministrazione.

PARTE 4 - PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che deve programmare l'attuazione tramite il POLA, fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi. E ciò, lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

Nella definizione degli obiettivi e degli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, l'amministrazione fa riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2, evitando duplicazioni rispetto ad altre sezioni del Piano della performance.

Anni 2025 - 2027

L'Ente ha adottato tutti gli strumenti necessari alla corretta applicazione del lavoro agile, POLA (che viene aggiornato annualmente) Regolamento, modelli di domanda e di accordo individuale, pertanto verrà data attuazione a detti strumenti e saranno attivati accordi di lavoro agile o lavoro da remoto secondo le richieste che perverranno dai dipendenti.

Nel caso emergano problemi applicativi o nuove esigenze verranno predisposti i necessari adeguamenti della strumentazione disponibile.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 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 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. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024

Area	Figura professionale	Numero posti
Funzionari ed E.Q.	Funzionario (di cui 1 vacante da assumere il 01.01.2025)	16
Istruttori	Istruttore	29
Operatori Esperti	Collaboratore professionale/amministrativo	12
Operatori Esperti	Esecutore	5
Operatori	Operatore ausiliario	1

		totale	63
DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI			
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario contabile	1	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo Contabile	1	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	2	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario di Farmacia (1 vacante da ricoprire dal 01.01.2025)	5	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario di Polizia Locale	2	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario amministrativo	2	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario lavori pubblici	2	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario – Assistente sociale –	1	
Istruttori	Istruttore Amministrativo contabile -	1	
Istruttori	Istruttore di Vigilanza –	3	
Istruttori	Istruttore tecnico (1 vacante)	7	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	17	
Istruttori	Collaboratore tecnico altamente specializzato con funzioni di caposquadra (Vacante)	1	
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo contabile	1	
Operatori Esperti	Autista Meccanico –	1	
Operatori Esperti	Muratore –	3	
Operatori Esperti	Custode sepoltuario – autista –	1	

Operatori Esperti	Operario specializzato di cui 2 vacanti –	5
Operatori Esperti	Esecutore Amministrativo - in aspettativa	1
Operatori Esperti	Operaio Generico -	4
Operatori	Operatore ausiliario dei servizi scolastici ed ecologici –	1

TOTALE 63

di cui: posti ricoperti 58 (1 in aspettativa) posti vacanti 5

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 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 dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,93%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- 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 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 281.019,37, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.878.924,54;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 nonché con quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2024 in corso di formazione;
- 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 A 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 2024, 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 296/ come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 2.523.725,95
--

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.022.776,54
--

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 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 96.943,53
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00
--

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.165/2001, con esito negativo.

a.5) 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. 113/2016, convertito in legge 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 L. 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;

si attesta che il Comune di San Marcello Piteglio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) 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 Autista meccanico Area Operatori Esperti

ANNO 2026: nessuna cessazione

ANNO 2027: n. 1 Funzionario Contabile Area dei Funzionari e dell'E.Q.

b) 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, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

ANNO 2025

1. Considerata l'ingente mole di lavoro della Farmacia Comunale ed il prossimo pensionamento della Responsabile (Probabilmente dal 2028) si ritiene opportuno procedere all'assunzione di un Farmacista Area dei Funzionari.
2. Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge;

ANNO 2026

Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge

ANNO 2027:

Si procederà ad una assunzione in sostituzione del Funzionario contabile che cesserà dal servizio.

Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge

c) certificazioni del Revisore dei conti

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. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 59 del 15.01.2025.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

ANNO 2025: Per ricoprire il posto vacante di Istruttore Tecnico presso l'Area C verrà attivata la mobilità interna di un dipendente attualmente in servizio presso l'Area E;

b) assunzioni mediante procedura di mobilità esterna /concorso pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

	<p>ANNO 2025: Assunzione di 1 Farmacista mediante le ordinarie procedure assunzionali</p> <p>ANNO 2026: Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge</p> <p>ANNO 2027: Si procederà ad una assunzione in sostituzione del Funzionario contabile che cesserà dal servizio.</p> <p>Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge</p> <p>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</p> <p>3.3.4 Formazione del personale</p> <p>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In applicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza verranno programmati corsi inerenti la gestione del rischio corruttivo che coinvolgano tutti i dipendenti in funzione dei compiti a ciascuno assegnati, - Percorsi formativi saranno programmati in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 (corsi base, di formazione specifica e di aggiornamento) sulla base dei fabbisogni individuati dal RSPP; - L'Ente ha aderito al progetto "Syllabus" già dal 2022, tutti i dipendenti sono stati iscritti ed invitati ad effettuare la formazione loro riservata. Costantemente vengono iscritti i nuovi dipendenti e sensibilizzato il personale circa la necessità di completare i percorsi formativi obbligatori in materia di transizione digitale, principi e valori della PA, Intelligenza Artificiale e facoltativi in materia di nuovo codice dei contratti. - A seguito della realizzazione dei progetti di digitalizzazione finanziati da PNRR verrà effettuata formazione specifica inerente le nuove funzionalità del sistema informatico integrato in uso all'Ente. Formazione specifica è inoltre prevista per singoli dipendenti in relazione alle mansioni ed agli ambiti lavorativi assegnati, in particolare relativamente alle novità legislative a seguito di richiesta da parte dei Responsabili dei Servizi

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";
- 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.

MISSIONE 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA	DESCRIZIONE PROGRAMMA		OBIETTIVO STRATEGICO	AREE COINVOLTE	ASSESSORE	AREA PREVALENTE	UNIONE	CODIFICA	OBIETTIVO OPERATIVO
01	07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	01	Migliorare il livello di erogazione dei servizi anagrafici e di stato civile anche mediante le nuove tecnologie informatiche anche in esito alle frequenti lamentele dei cittadini in ordine all'efficacia di erogazione dei servizi di front office	A	SINDACO	A		01.07.01.01	Incrementare il livello dei servizi demografici mediante subentro dello Stato Civile nell'anagrafe nazionale (ANPR). Mantenere e migliorare, contestualmente, il livello dei servizi forniti.
01	08	Statistica e sistemi informativi	01	Consolidare e rafforzare la quantità e la qualità dei servizi digitali erogati tramite il sito istituzionale dell'ente	A	SINDACO	A		01.08.01.01	Completare il processo di informatizzazione in corso attraverso gli strumenti PNRR dedicati. Dedicare ulteriori eventuali economie all'ulteriore rafforzamento dell'infrastruttura hardware e/o software Dedicare una specifica attenzione allo strumento per la gestione delle segnalazioni da parte dei cittadini sia in termini di front office sia in termini di back office
			02	Rafforzare il livello di competenza organica alla struttura anche per allinearsi alle recenti modifiche intervenute sul tema della transizione digitale (responsabile della cyber security ...) anche ricorrendo a forme di collaborazione esterna.	A	SINDACO	A		01.08.02.01	Formalizzare opportuna convenzione con la Provincia di Pistoia allo scopo di rafforzare l'azione interna a beneficio dell'informatizzazione dei processi dell'ente.
01	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	02	Rispettare i tempi di pagamento dei debiti commerciali previsti dalle normative	TUTTE	BUONOMINI	B		01.03.02.01	Produrre un report periodico sul rispetto dei tempi di liquidazione segnalando eventuali criticità che potrebbero determinare ritardo nei tempi di pagamento.
			03	Garantire il rispetto degli equilibri di bilancio supportando il processo di programmazione economico finanziaria in logica di efficacia e di efficienza dei centri di costo	B	BUONOMINI	B		01.03.03.01	Approvare il bilancio di previsione entro il 31.12.2025
11	01	Sistema di Protezione Civile	01	Programmare e mettere in atto, in collaborazione anche con il mondo del volontariato, un piano per la diffusione e la conoscenza del Piano di Protezione Civile.	C	SOBRERO + SINDACO	C		11.01.01.01	Elaborare specifico accordo di collaborazione con le Associazioni di Volontariato nelle attività di Protezione Civile al fine di diffonderne la conoscenza
11	02	Interventi a seguito di calamità naturali	02	Implementare il piano di protezione civile	C	SOBRERO + SINDACO	C	X	11.02.01.03	Completare l'iter di aggiornamento del Piano di Protezione Civile entro il 3,09.2025
17	01	Fonti energetiche	02	Progettare e costituire, avvalendosi degli opportuni supporti tecnici, una "Comunità Energetica Rinnovabile"	B + C + D + E	SINDACO	C		17.01.02.01	Costituire, nell'ambito del percorso recentemente avviato, la prima comunità energetica rinnovabile entro il 28.02.2025

05	01	Valorizzazione dei beni di interesse storico	03	Operare lo spostamento e dare destinazione definitiva agli archivi con particolare riguardo all'archivio storico di San Marcello, quello di Piteglio e quello della ex FAP.	A - D - E - F	RIMEDIOTTI + SOBRERO	D		05.01.03.01	(1) Reperire adeguata sede per l'archivio storico (ivi compresi i pezzi della Ex FAP (2) adeguare gli spazi individuati alle vigenti normative di sicurezza e antincendio, (3) Valutare la traslazione di tutto l'archivio corrente in un locale unico;
09	02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	01	Accompagnare e condividere, con i portatori di interesse, le fasi di progettazione delle seguenti opere: (1) complesso ex FAP San Marcello; (2) riqualificazione urbana ex scuola di Mammiano; (3) riqualificazione urbana cimitero di Popiglio; (4) complesso di Santa Caterina	C + D + E + F	SINDACO + BUONOMINI	D	X	09.02.01.01	Concludere le progettazioni di Popiglio entro il 28,02,2025 e organizzare gli incontri con la cittadinanza per le opportune valutazioni anche in relazione all'obiettivo 01.05.02.01
09	03	Rifiuti	01	Accompagnare il processo di trasformazione della raccolta introducendo, nello stesso, le forme di flessibilità necessarie alla fisionomia ed alle peculiarità dei territori periferici e montani	D	RIMEDIOTTI	D		09.03.01.02	Valutare e implementare metodi di differenziazione più spinta (raccolta bottiglie, spinta all'utilizzo del cumulo per gli sfalci, raccolta tessili..)
01	05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	1	Sistematizzare il livello di conoscenza del patrimonio immobiliare.	E	BUONOMINI	E		01.05.01.02	Affidamento degli immobili e impianti comunali in gestione al comune. 1) Piscina di Maresca gara e affidamento entro il 28,02,2025 2) Dogane procedure e affidamento entro il 30 aprile 2025
06	01	Sport e tempo libero	03	Individuare e implementare un modello di gestione efficace per gli impianti sportivi comunali non ancora valorizzati (Campo Tizzoro, Pontepetri, ...)	E	BUONOMINI	E		06.01.03.01	Definire in accordo con l'amministrazione l'elenco degli spazi da affidare con un programma biennale con le seguenti scadenze: entro il 30,05,2024/5, entro il 30,09,2024/5, entro il 31,12,2024/5. Il piano va definito entro il 28,02,2024
08	01	Urbanistica e assetto del territorio	01	Concludere il percorso avviato per la successiva adozione e approvazione dello strumento urbanistico e del piano operativo	E	SINDACO	E		08.01.01.01	Adottare, entro l'anno, lo strumento urbanistico e il relativo Piano Operativo finalizzato anche all'unificazione della lettura territoriale dei due ex comuni di San Marcello e Piteglio.
04	01	Istruzione prescolastica	01	Consolidare i servizi a supporto dei bambini e delle famiglie in età prescolare	F	RIMEDIOTTI	F		04.01.01.01	Consolidare i servizi 0 - 3 a partire dall'attuale modello implementato in collaborazione con Fondazione Dynamo e attivare i necessari procedimenti amministrativi entro e non oltre il 31,03,2025
05	01	Valorizzazione dei Beni di Interesse Storico	01	Rafforzare la rete delle esperienze museali sul territorio comunale ed extra - comunale.	F	SOBRERO	F		05.01.01.01	Studiare e, successivamente, implementare modello di gestione per la riapertura del museo ferrucciano.

06	02	Giovani	01	Con riguardo al centro ex Maeba pianificare e attuare, eventualmente anche di concerto con la Società della Salute Pistoiese, un modello di gestione delle attività di tipo poliennale.	F	SOBRERO + RIMEDIOTTI	F		06.02.01.01	Programmare e attuare una campagna di promozione e diffusione dei contenuti e delle attività di servizio messe in campo dal Maeba quale centro di aggregazione giovanile orientato al contenimento del disagio e alla valorizzazione dei rapporti sociali intra e inter generazionali.
03	01	Polizia locale e amministrativa	01	Migliorare la viabilità dei centri urbani mediante il sistema dei controlli e quello sanzionatorio con riguardo alla garanzia dell'ordine, e della quiete pubblica, estendendo altresì la serie dei controlli all'ambito dei rifiuti e del loro conferimento, così come al controllo dell'avifauna impattante sui centri urbani (piccioni). Studiare e implementare, sempre con riguardo agli obiettivi dell'incremento della viabilità dei centri urbani, opportune soluzioni di regolamentazione del traffico	G	SINDACO	G		03.01.01.02	Applicare il nuovo regolamento di Polizia Urbana approvato dal Consiglio Comunale e contrastare il fenomeno delle soste improprie dando evidenza dei risultati conseguiti
					G	SINDACO	G		03.01.01.04	Studiare una ipotesi per la valorizzazione della (1) Piazzetta Bruciata in funzione della Valorizzazione della Loggia; (2) Piazzetta Arcangeli in San Marcello Capoluogo e per (3) la Piazza Francesco Ferrucci di Calamecca.
03	02	Sistema integrato di sicurezza urbana	02	Estendere e migliorare il sistema di video sorveglianza	G	SINDACO	G		03.02.02.02	Produrre un report, entro il 30.11.2025, contenente la mappatura, gli esiti e l'efficacia stimata dei sistemi di video sorveglianza recentemente installati, nel contrasto alla micro-criminalità.
12	07	Programmazione e governo della rete dei servizi socio sanitari e sociali	01	Consolidare e migliorare, per quanto possibile, l'integrazione dei servizi della Farmacia comunale con quelli del sistema sanitario	E + H	RIMEDIOTTI	H	H	12.07.01.02	Definire un progetto di servizi anche in chiave di espansione fisica della farmacia comunale
					H	RIMEDIOTTI	H	H	12.07.01.03	Coinvolgere il personale della farmacia comunale e gli altri farmacisti del territorio nel percorso di rafforzamento dei servizi sanitari, in particolare quello verso la casa di comunità.