

---

# **COMUNE DI COMANO**

*Prov. MASSA CARRARA*

## **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)*

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

**COMUNE DI COMANO**

Indirizzo: **VIA ROMA 17**

Codice fiscale/Partita IVA: 81001390459

Sindaco: **ANTONIO MAFFEI**

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

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: **665**

Telefono: **0187.484205**

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

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

PEC: **[comune.comano@postacert.toscana.it](mailto:comune.comano@postacert.toscana.it)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il Piano Nazionale Anticorruzione vigente, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17/1/2023, prevede che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, possono confermare per le successive due annualità la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con un provvedimento espresso, purchè non si siano verificati:

1. fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
2. modifiche organizzative rilevanti;
3. modifiche degli obiettivi strategici;
4. modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"; di conseguenza, accertato che nessuna delle condizioni di cui ai precedenti punti 1-4 si è verificata, si confermano i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione G.C. n. 20 del 13.4.2024;

Si specifica che nel corso del 2025 si provvederà all'aggiornamento in amministrazione trasparente delle sezioni di cui alla delibera Anac 495/2024.

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

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

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

Il Comune di Comano presente il seguente organigramma



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

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

- Bilancio, contabilità e programmazione;

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

## **SETTORE TECNICO URBANISTICO E ISTRUZIONE**

- Urbanistica ed Edilizia Privata
- Lavori pubblici e manutenzioni;
- Ambiente;
- Servizi cimiteriali;
- Patrimonio impianti comunali;
- Pubblica istruzione, Sport, Cultura, Turismo, Biblioteca

Alla data del 31.12.2024, sono in servizio n. 6 dipendenti a tempo indeterminato. Nell'area affari generali e finanziari vi sono due unità, un istruttore amministrativo e un responsabile di area appartenente all'area dei funzionari e elevate qualificazioni. Nell'area tecnica sono presenti presenti una responsabile (funzionario tecnico) appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni, una cuoca e un operaio, appartenenti all'area degli operatori esperti.

Nel corso dell'anno 2025 la dotazione organica subirà variazioni a seguito del cambio profilo dell'operaio che diventerà collaboratore amministrativo e verrà trasferito dall'area tecnica all'area affari generali.

Quindi la rappresentazione della nuova dotazione organica sarà la seguente:

	Area tecnica	Area affari generali e finanziaria
Funzionari	1	1
Istruttori	0	2
Operatori esperti	1	1

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

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

## **Sotto sezione di programmazione: lavoro agile**

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

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

**Dotazione organica al 31/12/2024:** n. 6 unità di personale a tempo indeterminato.

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

- n. 1 funzionario amministrativo contabile a tempo indeterminato, responsabile di area, appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni;
- n.1 funzionario tecnico a tempo indeterminato, responsabile di area, appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni;
- n. 2 istruttori amministrativi a tempo indeterminato appartenenti all'area degli istruttori;
- n. 2 operatori esperti a tempo indeterminato, 1 con profilo di operaio e 1 con profilo di cuoca appartenenti all'area degli operatori esperti;

Nel corso dell'anno 2025 la dotazione organica subirà variazioni a seguito del cambio profilo dell'operaio che diventerà collaboratore amministrativo e verrà trasferito dall'area tecnica all'area affari generali.

## **Calcolo delle capacità assunzionali**

*L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*

*I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità*

*possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....Omissis..."*

Di seguito si riportano le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Comano, secondo quanto previsto dalle norme sopracitate. Dall'ultima tabella si evince che per il Comune di Comano il rapporto tra la spesa di personale prendendo in considerazione il rendiconto 2023 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2021/2022/2023 è pari al 26,30% e pertanto al di sotto del valore soglia. La capacità assunzionale conseguente è pari a € 31.080,67.

Si evidenzia che, nel 2025, essendosi già perfezionata la assunzione prevista nel piao 2024/2026 nell'area dei funzionari, per la sostituzione del funzionario amministrativo contabile, non sono previste altre assunzioni.

# CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	666
Ente facente parte di unione di comuni	No

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

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	255.800,54
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>255.800,54</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	776.327,92	752.494,20	753.108,24
2 - Trasferimenti correnti	172.170,67	226.775,69	60.441,57
3 - Entrate extratributarie	145.595,48	93.815,43	89.494,50
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>1.094.094,07</b>	<b>1.073.085,32</b>	<b>903.044,31</b>
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			1.023.407,90
F.C.D.E.			50.929,40
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>972.478,50</b>

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
26,30 %	29,50 %	33,50 %	3,20 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	31.080,61	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	286.881,15	NO

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

Anno	% massima	Spesa permessa
2025	35,00	0,00
2026	35,00	0,00
2027	35,00	0,00
2028	35,00	0,00
2029	35,00	0,00

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

La spesa di personale, per il triennio 2025-2027, derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/06

## **Verifica del rispetto del tetto della spesa per lavoro flessibile**

L'art. 9, comma 28, del D.L. 78/10, convertito dalla legge 122/10 e ss.mm.ii., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile. Si precisa che il Comune di Comano né nell'anno 2009 né nel triennio 2007/2009 aveva personale a tempo determinato, e quindi non essendo possibile ricostruire la spesa storica, il Comune, come da deliberazione n. 1 sezione autonomie Corte dei Conti 2017, potrà utilizzare forme di lavoro flessibile solo al fine di garantire i servizi essenziali dell'ente, allorquando dovessero concretizzarsi situazioni di dimissioni, maternità etc.

Nel corso dell'anno 2025 è previsto l'utilizzo di lavoro flessibile per le spese strettamente necessarie per far fronte a servizi essenziali nell'area tecnica.

## **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Non risultano eccedenze di personale come da prot. n. 1009 del 24,03,2025.

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

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

## **Stima del trend delle cessazioni 2025/2026/2027**

Sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, nel 2025 è prevista la cessazione di 1 funzionario amministrativo e la cessazione di 1 istruttore amministrativo.

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

Si evidenzia che, nel 2025, essendosi già perfezionata la assunzione prevista nel piao 2024/2026 nell'area dei funzionari, per la sostituzione del funzionario amministrativo contabile, non sono previste altre assunzioni.

Nel corso del 2025 è previsto il cambio di profilo dell' operatore esperto da operaio a collaboratore amministrativo.

Nel corso del 2026 è prevista la assunzione di 1 operatore o operatore eseperito.

Le necessità assunzionali sono suscettibili di successiva programmazione sulla base degli effettivi cessati, che al momento possono essere solo ipotizzati.

### **Certificazione del Revisore dei Conti**

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

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

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

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

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

Si allega il piano delle azioni positive 2025/2027 del comune di Comano, con relativo parere della Consigliera di Parità rilasciato in data

### **Formazione del personale**

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

Gli obiettivi perseguiti sono:

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

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

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

Parte della formazione, a carattere più specialistico, viene assicurata anche

da associazioni di settore, ed in particolare da ANUSCA, che fornisce servizi, prevalentemente nell'area dell'aggiornamento professionale, al personale degli enti locali del Settore Servizi Demografici.

## **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027**

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

Piano Integrato di Attività e organizzazione con i relativi piani assorbiti (Anticorruzione, trasparenza, Performance, Fabbisogno del personale);

Etica, trasparenza e integrità;

Prevenzione della corruzione;

Codice Appalti;

Sicurezza sul lavoro;

lavoro agile;

In ossequio a quanto prescritto dalla Direttiva in materia di formazione del personale di gennaio 2025, ogni dipendente dovrà obbligatoriamente partecipare ad un minimo di 40 ore di formazione annuale.

### **MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Le attività dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso prevalentemente alla formazione mediante webinar (es. piattaforma syllabus), anche organizzati dall'Unione dei comuni della Lunigiana, cui è delegata la materia de qua.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni apicale deve sollecitare.

Ciascun Responsabile del settore provvederà alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione da parte del personale del proprio settore.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

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