

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 DEL COMUNE DI GALLICANO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Gallicano
Indirizzo: Via Domenico Bertini, 2
Codice fiscale: 81000160465
Sindaco: David Saisi
Numero dipendenti al 31/12/2022: 20
Numero abitanti al 31/12/2022: 3.647
Telefono: 0583-73071
Sito internet: <https://www.comunedigallicano.org/>
E-mail: info@comune.gallicano.lu.it
PEC: comunegallicano@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 40 del 22.12.2022.

2.2. Performance

Al fine di semplificare l'attività di programmazione è stato ritenuto opportuno integrare la presente sottosezione - pur non rientrando tra quelle che devono essere obbligatoriamente compilate dal Comune di Gallicano, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti - inserendo il Piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2023/2025. Tale Piano, predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è consultabile al seguente link <https://www.amministrazionetrasparente.eu/comunegallicano/sezio>

	<p>ne/performance/piano-della-performance, e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.</p> <p>Gli obiettivi – di performance organizzativa e individuale - in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa dell’Ente; - la creazione di infrastrutture e servizi per favorire lo sviluppo del territorio e della comunità di Galliciano; - l’implementazione degli strumenti digitali di comunicazione e informazione a disposizione di cittadini e imprese nei rapporti con la pubblica amministrazione.
<p>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 25/03/2021 e confermato, con limitati aggiornamenti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 26/01/2023. Tale Piano è composto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno; - dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l’altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT); - dall’analisi dei rischi; - dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione; - dall’elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente. <p>Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell’Anac il 17 gennaio 2023, con delibera</p>

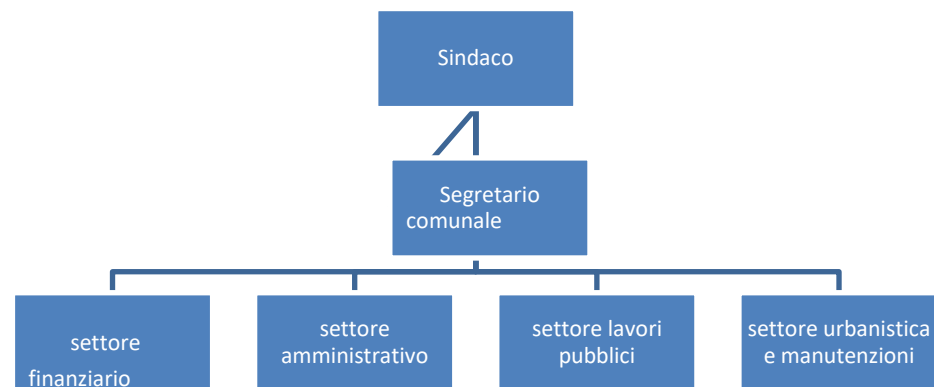
n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano stati modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

Tanto premesso, il Comune di Galliciano, sussistendone i presupposti, con deliberazione di Giunta comunale del 26/01/2023, n. 2 ha deciso di confermare il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, anche per il presente anno. Per la sua consultazione si rinvia pertanto al seguente link: <https://www.amministrazionetrasparente.eu/comunegalliciano/sezione/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione> .

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione **3.1 Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa del Comune di Galliciano è determinata secondo il seguente organigramma:



La struttura organizzativa gestionale del Comune, rappresentata nell'organigramma di cui sopra, con al vertice il Segretario comunale, prevede per ciascun settore le seguenti principali macro competenze:

- settore amministrativo – Responsabile dott.ssa Giuly Santino: sociale, statistica e rendicontazioni, ufficio casa, progetto sprar, gestione nido d'infanzia, sport, turismo e cultura, servizi istituzionali, servizi cimiteriali, contratti, demografici, scuola, ecc;
- settore finanziario - Responsabile rag. Manuela Torelli: ragioneria, tributi, economato e personale, ecc.;
- settore lavori pubblici – Responsabile ing. Francesca Biagioni: lavori pubblici ed espropri, ecc.;
- settore manutenzioni e urbanistica – Responsabile geom. Alessandro Bertoncini: edilizia privata, urbanistica, manutenzioni, patrimonio, ecc.

Sottosezione di programmazione

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Normativa

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l'amministrazione quella di garantire l'erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i contenuti e le modalità di svolgimento. Inoltre, sempre al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).

Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall'articolo 63 all'articolo 67. Tali articoli, provvedono:

- a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi;
- a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che

	<p>l'adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile; - l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione; - la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione. <p>Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione provvederà nel corso del 2023: a individuare, previo confronto sindacale, i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile; a disciplinare con apposito provvedimento tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Fino all'adozione del suddetto provvedimento si rinvia alle disposizioni organizzative fissate con nota p.g. n. 8603 del 05/11/2020.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2022: La dotazione organica al 01.12.2022 era composta da n. 20 posti. Considerato tuttavia che il presente Piano viene redatto nel mese di gennaio 2023, in attuazione della deliberazione di G.C. n. 139 del 12/12/2022 di approvazione del PTFP 2023/2025, in relazione al conto consuntivo 2021 (approvato in data 28/04/2022 con deliberazione di consiglio n. 10/2022), risulta opportuno rappresentare la dotazione organica tenuto conto risultanze del</p>

piano triennale del fabbisogno del personale e determinata, da ultimo, dalla deliberazione di Giunta comunale sopra richiamata (link:

<https://www.amministrazionetrasparente.eu/comunegallicano/sezione/personale/dotazione-organica>) Più specificatamente, essa si compone di n. 21 posti ed è riassumibile nel sottostante prospetto:

SETTORE FINANZIARIO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6

Categoria D n. 4 di cui:

- n. 1 assunzione prevista dal 01/03/2023 – procedura in corso di definizione
- n. 1 cessazione prevista dall'1/04/2023.

Categoria C n. 3

SETTORE AMMINISTRATIVO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6

Categoria D n. 4 di cui n. 1 assunzione prevista dall'01/03/2023 – procedura in corso di definizione

Categoria C n. 2

SETTORE LAVORI PUBBLICI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 2

Categoria D n. 1

Categoria C n. 1

SETTORE URBANISTICA E MANUTENZIONI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 7

Categoria D n. 2

Categoria C n. 2 di cui:

- n. n. 1 assunzione prevista dall'01/03/2023 – procedura in corso di definizione
- n. 1 cessazione prevista dall'1/05/2023.

Categoria B n. 4

SETTORE POLIZIA LOCALE

Si dà atto che la funzione di polizia locale è stata trasferita all'Unione Comuni Garfagnana cui, conseguentemente, è stata assegnata l'unità di personale a tempo pieno e indeterminato assunta da questo Ente.

Programmazione strategica delle risorse umane:

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

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 17,31%;
- di conseguenza, il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a € 1.182.496,99;
- è stato positivamente verificato il rispetto del tetto del lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

b) stima del trend delle cessazioni:

si prevedono n. 2 cessazioni nel corrente anno:

- una unità di personale categoria "D", istruttore direttivo contabile, indicativamente a far data dal 1.04.2023;
- una unità di personale, categoria "C", istruttore tecnico, indicativamente a far data dal 1.05.2023.

Nella citata deliberazione di Giunta comunale n. 139/2022 sono stati individuate le tempistiche e le modalità di sostituzione del personale in questione, prevedendosi l'assunzione di:

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile entro il 1° marzo 2023, la cui procedura è già stata avviata;
- n. 1 istruttore tecnico entro il 1° marzo 2023.

È stata prevista l'assunzione di un ulteriore direttivo amministrativo contabile a seguito della procedura di mobilità in uscita di n. 1 istruttore amministrativo del 14/11/2022.

c) stima dell'evoluzione dei bisogni:

Non sono previsti – allo stato attuale – ulteriori nuove assunzioni.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Non sono state riscontrate esigenze di riallocazione del personale al fine di garantire una migliore organizzazione e gestione delle attività e funzioni dell'Ente.

Strategia di copertura del fabbisogno

Si prevede di coprire i posti vacanti nella dotazione organica dell'Ente mediante concorsi pubblici o in alternativa mediante scorrimento di graduatoria.

Formazione del personale

L'amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell'Ente. A tal proposito si fa presente che l'attività di formazione viene svolta sia direttamente dall'Ente – attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché l'adesione ad associazioni che permettono di partecipare a corsi e giornate di studio – sia attraverso i servizi forniti dall'Unione Comuni Garfagnana.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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" e, in particolare, tenendo conto delle indicazioni formulate nel paragrafo 10.2.1, rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni", del PNA 2022/2024;
- su base triennale 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.