

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 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 31/12/2023: 22

Numero abitanti al 31/12/2023: 3.641

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 2024-2026, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 46 del 21.12.2023.

2.2. Performance

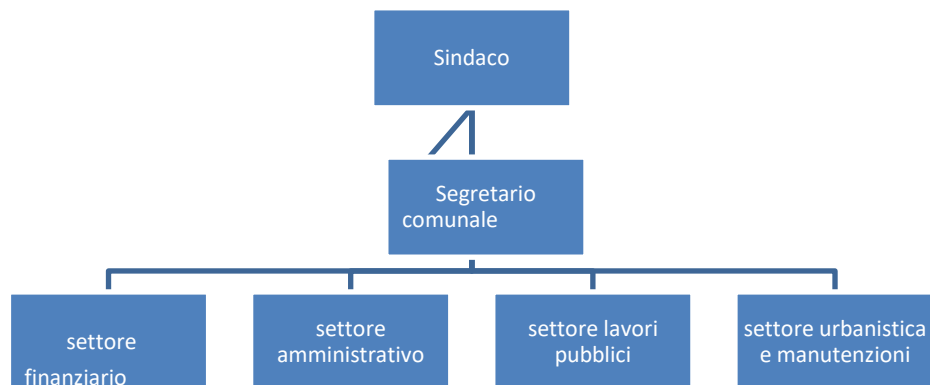
Al fine di semplificare l'attività di programmazione è stato ritenuto opportuno integrare la presente sottosezione - pur non rientrando tra quelle che devono essere obbligatoriamente compilate dal Comune di Gallicano, in quanto Ente con meno di 50 dipendenti - inserendo il Piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2024/2026. 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/sezione/performance/piano-della-performance> e costituisce parte

	<p>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 2024-2026 è stato predisposto aggiornandone i contenuti in base a quanto contenuto nel PNA 2022 e del successivo aggiornamento 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>Per la sua consultazione si rinvia al seguente link: https://www.amministrazionetrasparente.eu/comunegallicano/sezione/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</p>

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 dott. Massimo Tamagnini: ragioneria, tributi, economato e personale, ecc.;
- settore lavori pubblici – Responsabile ing. Francesca

	<p><u>Biagioni</u>: lavori pubblici ed espropri, ecc.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>settore manutenzioni e urbanistica – Responsabile geom. Alessandro Bertoncini</u>: edilizia privata, urbanistica, manutenzioni, patrimonio, ecc.
<p>Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p><u>Normativa</u></p> <p>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).</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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;

- 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.

Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione, previo invio ai sindacati per il confronto di cui all'articolo 5 CCNL 2019/2021, sta predisponendo i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile, con l'obiettivo di fornire a ciascun Responsabile la possibilità di gestire - nell'ambito della disciplina generale che l'Ente adotterà - i rapporti e l'organizzazione del lavoro agile con il personale appartenente al proprio settore. È stato inoltre predisposto, tenendo conto della normativa sopra richiamata, un modello di contratto individuale.

Per quanto esposto la presente sottosezione verrà aggiornata in concomitanza con l'avvio dell'iter per la stipula del nuovo accordo decentrato.

Sottosezione di programmazione

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12/2023:

La dotazione organica al 31.12.2023 era composta da n. 22 posti. Nella nota di aggiornamento al DUP 2024/2026, adottata dalla Giunta comunale con deliberazione del 6.12.2023, n. 161, e approvata con deliberazione di Consiglio Comunale del 21.12.2023, n. 46, per ragioni di opportunità, oltre a provvedere alla quantificazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente, è stata definita la dotazione organica, nonché il Piano assunzionale per il triennio 2024/2024. Si riporta di seguito il link al documento contenente la rappresentazione della dotazione organica, come da ultimo aggiornata, il piano assunzionale, la ricognizione delle eccedenze, nonché tutti i dati e le informazioni relativi alla programmazione triennale in materia di personale del Comune di Gallicano (link: <https://www.amministrazionetrasparente.eu/comunegallicano/sezione/personale/dotazione-organica>)

Più specificatamente, la dotazione organica dell'ente si compone di n. 22 posti ed è riassumibile nel sottostante prospetto:

SETTORE FINANZIARIO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6

- Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 3 di cui:

- Area istruttori n. 3

SETTORE AMMINISTRATIVO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6

- Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 3;

- Area istruttori n. 2

SETTORE LAVORI PUBBLICI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 2

Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 1

- Area istruttori tecnici n. 2 (n. 1 a tempo determinato)

SETTORE URBANISTICA E MANUTENZIONI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 7

- Area Funzionari ed elevate qualificazioni n. 2

- Area istruttori tecnici n. 1

- area operatori esperti 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 20,28%;
- 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 € 1.191.807,99;

- 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:

nel Piano assunzionale 2023/2025 era stata prevista un'assunzione sull'annualità 2024, area istruttori, profilo istruttore amministrativo, per far fronte alla cessazione di un dipendente con analoghe funzioni, correttamente perfezionatosi a inizio del presente anno tramite procedura di mobilità.

c) stima dell'evoluzione dei bisogni:

Non sono previsti – allo stato attuale – ulteriori nuove assunzioni per il prossimo triennio. Nel caso in cui nel corso dell'anno si verificassero cessazioni, ad oggi non previste, questa Amministrazione provvederà a sostituirle con personale appartenente alla medesima area o ad area di livello inferiore, in base alle esigenze evidenziate dai Responsabili dei settori interessati, avvalendosi delle procedure di seguito specificate, al fine di non diminuire le risorse umane a disposizione dei vari settori.

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 che si renderanno vacanti nella

dotazione organica dell'Ente mediante mobilità / concorsi pubblici o in alternativa mediante scorrimento di graduatoria, in base alle valutazioni compiute dagli Uffici competenti.

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;

- 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.