

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 DEL COMUNE DI ABBADIA SAN SALVATORE

Il presente documento contiene il Piano integrato di Attività e Organizzazione, la cui attuazione è prescritta nel decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, al fine di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano di cui sopra, in particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del decreto legge prima richiamato, deve contenere:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

In conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti adottano il PIAO con modalità semplificate.

In attuazione di quanto sopra, il Comune di Castiglione d'Orcia ha adottato il presente PIAO con deliberazione di G.M. n. del

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Castiglione d'Orcia

Indirizzo: viale Marconi 11/A

Codice fiscale: 00240610527

Sindaco: Claudio Galletti

Numero dipendenti al

31/12/2022: 17

Numero abitanti al 31/12/2022: 2144

Telefono: 0577 88401

Sito internet:

<https://www.comune.castiglionedorcia.siena.it/>

PEC: comune.castiglionedorcia@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti fanno parte della sezione i seguenti documenti che si allegano:

- **Documento Unico di Programmazione (allegato)**
- **Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza (allegato)**

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti fanno parte della sezione:

- **Dotazione organica (sintesi e allegato)**
- **Piano del lavoro agile (in corso di predisposizione)**
- **Piano delle azioni positive (allegato)**
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale (sintesi e allegato)**

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	La Dotazione Organica si compone di n. dipendenti a tempo indeterminato , riassumibile nelsottostante prospetto: AREA SEGRETERIA E PERSONALE TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3 Segretario Comunale Categoria D n. 1 (assistente sociale distaccato all’ASL) Categoria C n. 1 Categoria B n. 1 AREA AMMINISTRATIVA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N.2 Categoria D n. 1 Categoria C n.1 AREA FINANZIARIA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3 Categoria D n. 1 Categoria C n. 2 AREA TECNICA – SETTORE LAVORI PUBBLICI TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 7 Categoria D n. 1
--	--

	Categoria C n. 1 Categoria B n. 5 AREA TECNICA – SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2 Categoria D n. 1 Categoria C n.1 L'Area costituisce la struttura di massima dimensione dell'Ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa. La struttura organizzativa gestionale del Comune, con al vertice il Segretario comunale, si articola nelle seguenti Aree: <u>Segreteria e Personale</u>: segreteria/affari generali; contratti, contenzioso, personale giuridico; <u>Area Amministrativa</u> Servizi demografici, servizi alla persona, protocollo, URP; <u>Area Finanziaria</u>: bilancio, mandati ed economato; personale economico, <u>Area Tecnica- settore lavori pubblici</u>: lavori pubblici e manutentivo. <u>Area Tecnica – settore gestione del territorio</u> edilizia privata, edilizia pubblica, pianificazione territoriale A capo di ogni Area è posto un titolare di posizione organizzativa, nominato con decreto del Sindaco e in particolare: 1) <u>Area Segreteria e Personale</u> – Dott.ssa Simona Barbasso Gattuso (Segretario Comunale); 2) <u>Area Amministrativa</u>: D.ssa Cristina Catani 3) <u>Area Finanziaria</u>: Rag. Simona Franchetti
--	---

	4) <u>Area Tecnica- settore lavori pubblici: Geom Tiziano Pacini</u> <u>Area Tecnica – settore gestione del territorio: Geom. Stefano Pecci</u>
--	---

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<u>Normativa</u> L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività 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. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,

	confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l’emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l’aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all’utenza e l’equilibrio della vita professionale e privata. Dunque, nel corso del 2021 e dell’anno in corso, di pari passo con l’evoluzione della situazione epidemiologica e con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato l’esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 sottoscritto in data 16/11/2022, il lavoro agile è stato contrattualizzato, ponendo l’accento sul fatto che si tratta ormai di un modalità di organizzazione del lavoro ordinaria al pari delle altre. In quest’ottica il Comune di Castiglione d’Orcia provvederà ad avviare il procedimento e le relazioni sindacali necessarie a darvi attuazione, in conformità con le indicazioni contenute nel D.M. 24 Giugno 2022 (c.d. D.M. Piao) adottato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il quale indica il contenuto minimo dell’organizzazione del lavoro agile da inserire nel PIAO . In particolare, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l’adozione di ogni adempimento
--	--

	al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.
--	--

Sottosezione di programmazione	Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022:
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<u>AREA SEGRETERIA - PERSONALE</u> TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3 Categoria D n. 1 (Istruttore direttivo assistente sociale distaccato all'ASL) Categoria C n. 1 (istruttore amministrativo) Categoria B n. 1 (collaboratore) AREA AMMINISTRATIVA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2 Categoria D n. 1 (istruttore direttivo) Categoria C n. 1 (istruttore amministrativo) AREA FINANZIARIA TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3 Categoria D n. 1 (istruttore direttivo contabile) Categoria C n. 2 (istruttori amministrativi contabili) AREA TECNICA – settore lavori pubblici TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 7 Categoria D n. 1 (istruttore direttivo tecnico) Categoria C n. 1 (istruttore tecnico) Categoria B n. 5 (operai, di cui 4 specializzati) AREA TECNICA - settore gestione del territorio TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 2 Categoria D n. 1 (istruttore direttivo tecnico) Categoria C n. 1 (istruttore tecnico)

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali. Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ha individuato 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 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. Per cui:

Programmazione strategica delle risorse umane:

Con deliberazione di G.M. 65 del 19/12/2022 è stato approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 da cui risulta che:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
- la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato anno 2021 (ai fini della programmazione del personale 2023) è pari a € 645.803,86 €

- la media delle entrate correnti al netto del FCDE, quantificata ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. b, risulta pari a € 2.943.324,00 €
- quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta pari a: 21,94%
- tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla

tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 = € **166.553,56**

Il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi. L'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € **179.413,43**

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

[X] l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € **166.553,56**

	b) <u>stima del trend delle cessazioni:</u> nel corso del 2022 NON si sono verificate cessazioni c) <u>stima dell'evoluzione dei bisogni:</u> l'Amministrazione sta valutando la possibilità economico finanziaria di trasformare il part time del collaboratore professionale in full time
--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In conformità al D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ed alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti NON sono tenute a realizzare il monitoraggio del Piano.