

# **Comune di San Marcello Piteglio**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

*(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

<b>Premessa</b>	<b>pag. 3</b>
<b>Riferimenti normativi</b>	<b>pag. 3</b>
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>pag. 4</b>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>pag. 4</b>
<b>Valore Pubblico</b>	<b>pag. 4</b>
<b>Performance –</b>	<b>pag. 18</b>
<b>Piano della Performance</b>	<b>pag. 19</b>
<b>Performance - Piano delle Azioni Positive PAP</b>	<b>pag. 19</b>
<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<b>pag. 25</b>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>pag. 25</b>
<b>Struttura organizzativa</b>	<b>pag. 25</b>
<b>Organizzazione del lavoro agile</b>	<b>pag. 32</b>
<b>Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	<b>pag. 37</b>
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	<b>pag. 45</b>

## **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 2023-2025, 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 2023-2025

### 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: 54  
 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 7678  
 Telefono: 0573621220  
 Sito internet: [www.comune.sanmarcellopiteglio.pt.it](http://www.comune.sanmarcellopiteglio.pt.it)  
 E-mail: [protocollo@comunesanmarcellopiteglio.it](mailto:protocollo@comunesanmarcellopiteglio.it)  
 Pec: [comunedisanmarcellopiteglio@pec.it](mailto: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 che ha caratterizzato gli ultimi due anni 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.

E' incrementato il disagio economico medio. Il sistema delle imprese del nostro comune complessivamente ha tenuto. Il prolungato periodo di stop ha pesato sui bilanci ma la forza di volontà, ha prevalso. Eppure altre nubi si addensano: i costi dell'energia, se non controllati, potrebbero generale pesanti ripercussioni sul sistema montagna già intrinsecamente fragile. D'altro canto gli effetti della pandemia hanno anche 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.

Con riguardo al capoluogo San Marcello sarà di fondamentale importanza continuare ad operare nella direzione di un riordino e di una generale riqualificazione degli spazi e dei servizi pubblici mediante la piena valorizzazione della piazza centrale e delle sue immediate pertinenze, così come verso un ripensamento dei servizi culturali, di quelli scolastici e formativi che dovranno trovare adeguata collocazione fra la ex FAP, Villa Vittoria e il polo scolastico.

Con riguardo ai centri di servizio intermedi sarà invece necessario elevarne l'efficienza in termini di accessibilità e fruibilità. In particolare occorrerà promuovere la sperimentazione di forme, auspicabilmente aggregative, di esercizio del commercio (mercati e attività fieristiche) da sviluppare anche tramite il miglioramento degli spazi pubblici e delle infrastrutture di collegamento. Con riferimento al sistema dei borghi sarà importante rafforzare e sviluppare ulteriormente le seguenti azioni:

- (1) tutelarne l'identità anche con investimenti mirati ai centri storici;
- (2) favorire al massimo l'esercizio delle attività economiche, stante la maggiore fragilità rispetto ai centri intermedi;
- (3) mettere in relazione gli spazi pubblici con il sistema dei percorsi ciclopedonali e con gli itinerari escursionistici.

Sarà nostro impegno cercare di creare spazi ed occasioni di ascolto dei cittadini e creare canali attraverso i quali consentire la partecipazione attiva della cittadinanza alla vita pubblica.

## 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. Si va dall'animazione allo sport, per arrivare fino all'assistenza socio sanitaria passando per la valorizzazione e la promozione dei beni culturali. 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 pur provato dalla pandemia, 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: dall'infanzia fino alla secondaria di secondo grado. 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

Le Associazioni con i loro volontari sono una risorsa fondamentale per il nostro territorio in quanto agiscono in tutti i settori facendo partecipare un numero elevato di cittadini e si rendono indispensabili soprattutto in alcuni settori sostituendo un mancato intervento delle istituzioni.

A fronte del grande contributo che le associazioni hanno dato, non dobbiamo dimenticare anche le fragilità che sono state da tutte denunciate soprattutto riguardo all'impoverimento della base di volontariato dovuta all'invecchiamento. Sarà quindi indispensabile supportarle e coinvolgerle nel processo di riflessione e di programmazione mantenendo un collegamento operativo continuo con tutti i metodi politici ed amministrativi possibili facendosi promotori di attività atte a propagandare e valorizzare la figura del volontariato presso i giovani.

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**

Il tema delle imprese è caratterizzato, oltre che da connotati positivi da alcune debolezze derivanti dalla fisionomia del territorio, con conseguenti incrementi di costo della logistica per le imprese di produzione, e dalla struttura economico – sociale, fatta di volumi di mercato modesti con costi di gestione elevati, per le imprese del commercio. A questi fattori si sono aggiunti, di recente, l'incremento dei costi dell'energia e delle materie prime.

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**

Le fragilità che contraddistinguono il sistema montagna si riverberano anche sulle famiglie che si sobbarcano costi per l'accesso ai servizi mediamente più alti di quelli cui soggiacciono le persone residenti nelle aree più densamente popolate. Su questo sono state attivate misure straordinarie che sono andate ad aggredire, da un lato il disagio derivante da situazioni di particolare fragilità, e dall'altro, in modo più diffuso e generalizzato, i costi elevati per l'accesso all'istruzione e ai servizi alla prima infanzia.

Per quanto attiene agli **obiettivi di miglioramento e sviluppo** si ritiene di 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, Bardalone, La Lima.

### **Scuola e formazione**

La scuola ha rappresentato uno dei punti di attenzione più importanti per l'amministrazione uscente.

Questo nella consapevolezza che la scuola è il luogo dove si formano i cittadini del futuro, dove cresce e si radica il legame con il territorio e dove prende forma la nuova classe dirigente. Saranno attuate misure a sostegno dei servizi scolastici, investimenti di efficientamento sismico ed energetico che dovranno portare al pieno adeguamento di tutti i plessi ubicati sul territorio comunale.

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**

Sport e cultura, oltre ad essere strumenti di forte impatto ai fini della creazione del senso di comunità, assolvono ad un importantissimo ruolo di animazione del territorio, che mette in moto le strutture ricettive e le attività commerciali.

Nel corso della precedente legislatura sono stati effettuati interventi di miglioramento su tutti gli impianti sportivi presenti nelle varie frazioni ed è stata organizzata per la prima volta una manifestazione a livello internazionale l' outdoor festival.

Con riguardo, invece, alle **attività culturali**, si sottolineano alcune iniziative puntuali orientate alla crescita della comunità e della sua attrattività verso l'esterno. Nel quinquennio sono state promosse e per quanto possibile rafforzate le attività delle istituzioni culturali del Comune. In modo particolare la Biblioteca, il Teatro Mascagni di Popiglio e l'Osservatorio Astronomico di Pian dei Termini.

Molto importante è stata l'attività **dell'Ecomuseo della Montagna** Pistoiese, esperienza ultradecennale che, nell'ultimo quinquennio, ha svolto anche un ruolo importante di sintesi territoriale nella promozione dell'attività turistica del comprensorio. L'Ecomuseo, che gestisce una rete di piccoli musei tematici ramificati sul territorio della Montagna, e che svolge importanti attività anche all'indirizzo degli istituti scolastici della Toscana, è stato sostenuto in questi anni con risorse comunali ragguardevoli, anche in esito al venir meno del ruolo trainante della Provincia di Pistoia a seguito della riforma Del Rio.

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 Limestone.
- 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. Si tratta di una struttura, concepita come punto per l'esercizio delle attività della Pubblica Assistenza e come base per i volontari in servizio, che sorgerà all'estremità est del giardino ubicato in Piazza della Stazione. Si tratta di un'opera in legno, ad alta efficienza energetica, che offrirà, oltre agli spazi necessari al mondo del volontariato, una serie di servizi ai frequentatori dello spazio verde adiacente (a partire da quelli igienici) e potrà fungere da punto di riferimento per le attività di protezione civile.

(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) Altra importante realizzazione cui dovrà essere dato corso nello spazio della prima annualità di mandato, è 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 il 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 riqualificare 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. Per questo l'amministrazione uscente si è impegnata per valorizzare e rendere dignità alle nostre particolarità locali cercando di essere riconoscibili, raggiungibili e completi nell'offerta di informazioni, in modo poi da poter impostare un lavoro di promozione crescente.

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. Nello scorso mese di marzo 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) nel corso dei prossimi due anni.. 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)

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**

Siamo in un'epoca di veloci cambiamenti in tutti gli ambiti, questo vale particolarmente per il mondo della sanità. Il cambiamento non è legato solo alle scoperte di nuove tecniche diagnostiche terapeutiche o nuovi farmaci, sono cambiate alcune caratteristiche sostanziali di tutto il sistema.

Il mondo della sanità ha subito mutamenti radicali negli ultimi 10 anni, modificando anche le priorità e, conseguentemente, è cambiata la sua organizzazione.

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.

La pandemia ha inciso in maniera importante sull'evoluzione in atto portando a riconsiderare alcune derive che i sistemi sanitari avevano preso negli ultimi anni. In particolare:

ha portato a rivedere la tendenza all'ultraspecializzazione che portava ad un sistema incentrato prevalentemente su ospedali sempre più specializzati;

ha indicato l'opportunità, dal punto di vista del bilancio di salute della comunità, di porre l'attenzione alla prevenzione ed alla gestione delle malattie croniche, piuttosto che agli interventi più tecnologicamente sofisticati e costosi;

ha fatto capire che era stata trascurata la rete dei servizi sanitari del territorio a favore dei centri specialistici;

ha reso evidente l'errore di programmazione che ci ha portato ad una grave carenza di figure sanitarie e questo ha messo in moto un processo di rivalutazione e di acquisizione di nuovi ruoli da parte di figure sanitarie non mediche.

Nella nostra montagna abbiamo sperimentato per primi le conseguenze di questi errori e abbiamo anche imparato che la loro correzione necessita di interventi legislativi e contrattuali a livello centrale che comunque daranno effetti positivi solo nel giro di diversi anni.

Riteniamo che l'attenzione debba essere rivolta alla valorizzazione ed al supporto delle presenze che già ci sono agendo sulla leva politica, per incentivare l'incremento delle

professioni medico – sanitarie in montagna. Dobbiamo altresì pretendere, da parte dell'Asl, un impegno molto maggiore nel mantenere i servizi anche nei momenti di difficoltà ed anche a costo di un "impoverimento" delle zone più centrali, accettando che, per usufruire di alcune prestazioni, ci si muova verso la montagna così come facciamo noi verso la città.

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.** Va tenuto

presente e valorizzato il grande contributo che queste hanno dato in occasione della pandemia da Covid, ma anche le fragilità che sono state da esse presentate soprattutto riguardo all'impoverimento della base di volontariato dovuta l'invecchiamento.

In questo senso ci si propone:

- di mantenere un collegamento operativo continuo con le associazioni di volontariato supportandole con ogni mezzo possibile;;
- di farsi promotori di attività atte a propagandare e valorizzare la figura del volontariato presso i giovani.

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.

I recenti indirizzi provenienti dall'Europa in materia di transizione verde, che orientano sempre di più in direzione di una riduzione dei trasporti su gomma per valorizzare il ferro e altri mezzi a più basso impatto ambientale, inducono a una riflessione di prospettiva che si innesta anche su altri fattori. Prima di tutto la trasformazione cui sarà soggetto il TPL nello spazio di un paio di anni. Il gestore unico AT (Autolinee Toscane) ha implementato un modello di servizio che ricalca quello in essere, ma a partire dal 1 novembre 2023 entreranno 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.

	<p>L'attività che sarà svolta nel prossimo mandato rispetto alle reti Metano punterà sulla chiusura dell'accordo per la presa in carico dell'attuale <b>rete GPL di Prunetta</b> da parte del gestore Toscana Energia e <b>la sua completa conversione a Metano</b> entro il 2023. Parallelamente <b>sarà monitorata, accompagnata e stimolata la realizzazione dei lavori programmati da parte di Toscana Energia su tutte le frazioni concordate</b>, 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 <b>viabilità</b> 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 <b>patto fra Montagna, Regione Toscana e Anas addivenendo all'individuazione di una serie di soluzioni urgenti da inserire</b>, in logica poliennale, <b>nel Piano Nazionale degli Investimenti</b>.</p> <p><b>Iniziativa Politica per l'introduzione di norme a favore della Montagna</b></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 <b>fiscalità di vantaggio</b> 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 <b>legge sulla montagna</b> 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><b>Performance</b></p>	<p>Il Comune di San Marcello Piteglio si è dotato di una metodologia di valutazione della Performance con atto di giunta n.33 del 05.03.2020, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</li> <li>collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</li> <li>monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</li> <li>utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</li> </ol>

<p>- <b>Piano della Performance</b></p>	<p>f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti</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 2023 – 2025 declinati per missioni e programmi ed individuati puntualmente da apposita numerazione.  <b>Nella tabella Allegata in calce al presente documento viene riportato l'intero piano degli obiettivi suddiviso per area di attribuzione.</b></p>
<p>- <b>Piano delle azioni positive</b></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 <b>Comune di San Marcello Piteglio</b> 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"> <li>- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul>

- 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 01.01.2023.

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

Si tratta di dipendenti con maggioranza femminile: le donne infatti rappresentano il 57,14% del totale, con la sola eccezione del personale di categoria A, 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 1950 e il 1959: 1
- numero persone nate tra il 1960 e il 1969: 25
- numero persone nate tra il 1970 e il 1979: 17
- numero persone nate tra il 1980 e il 1989: 10
- numero persone nate tra il 1990 e il 1999: 03

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	01	00
B	14	02
C	04	20
D	05	10
TOTALE	24	32

Categoria	Uffici		Operai esterni		Mensa/uffici o Serv. Scolastici		Polizia Municipale		Farmacia	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
A					01					
B	00	01	14	00	01	01				
C	03	18	00	00		01	01	02		
D	03	07					01	00	01	03
<b>totale</b>	<b>06</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>00</b>	<b>02</b>	<b>02</b>	<b>02</b>	<b>02</b>	<b>01</b>	<b>03</b>

**OBIETTIVI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 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 anziani, 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

**Iniziative 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 format 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 2023-2025 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><b>PARERI</b></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 24/02/2023, al Comitato di garanzia per le pari opportunità C.U.G. che ha espresso il proprio parere in data 01.03.2023.</p>
<b>Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<p>L'Ente ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 21.04.2022. In conformità alla deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio gli uffici stanno provvedendo all'attività di verifica ed adeguamento. Appena ultimate le operazioni il Comune provvederà all'aggiornamento di questa sezione del PIAO nei termini di Legge ( attualmente 31 maggio)..</p>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<b>Struttura organizzativa</b>	<p>La Struttura organizzativa del Comune è stata definita ad inizio 2018 individuando 8 Aree e recentemente aggiornata ed è costituita come segue:</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Organizzazione delle funzioni :</u></b></p> <p><b>FUNZIONI ASCRIVIBILI ALLE SINGOLE STRUTTURE DELL'ENTE</b></p> <p>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.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">AREA</th> <th style="text-align: left;">FUNZIONI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="background-color: #d9ead3;">Area A - Organizzazione e funzionamento dell'ente</td> <td>Personale</td> </tr> <tr> <td>Protocollo</td> </tr> <tr> <td>Anagrafe</td> </tr> <tr> <td>Segreteria generale</td> </tr> <tr> <td>Contratti</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Archivio</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #d9ead3;">Area B - Programmazione strategica, Bilancio e Tributi</td> <td>Tributi</td> </tr> <tr> <td>Bilancio</td> </tr> <tr> <td>Altre funzioni economiche</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #d9ead3;">Area C - Segreteria degli organi Istituzionali e URP- Sviluppo Economico</td> <td>Segreteria (politica) e gestione atti amministrativi</td> </tr> <tr> <td>Coordinamento generale dei contenuti del sito istituzionale</td> </tr> <tr> <td>URP</td> </tr> </tbody> </table>	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	Segreteria (politica) e gestione atti amministrativi	Coordinamento generale dei contenuti del sito istituzionale	URP
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	Segreteria (politica) e gestione atti amministrativi																		
	Coordinamento generale dei contenuti del sito istituzionale																		
	URP																		

		Protezione civile
		Commercio
		Sviluppo economico
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
Area G - Polizia Municipale		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)

**Dotazione di personale e compiti assegnati alle aree:**

**Area A- Organizzazione e funzionamento dell’ente**

Responsabile istruttore direttivo, cat. D

n. 6 istruttori amministrativi, cat. C;

n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B3;

a) Funzioni di Amministrazione Generale:

- a. Protocollo: Protocollo informatica degli atti in arrivo e della corrispondenza interna tra gli uffici comunali , operazioni di spedizione, affrancatura e consegna presso l'ufficio postale, manutenzione macchina affrancatrice;
- b. ArchivioCorrente: 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, noleggio e manutenzione fotocopiatrici in dotazione agli uffici comunali, acquisto toner ed assistenza stampanti e fotocopiatrici, affidamento servizio di pulizia immobili comunali, fornitura di stampati e fotocopie, rilegatura atti, cancelleria per

tutti i servizi comunali, 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.

- e. Contratti: Registrazione dei contratti e adempimenti relativi al pagamento delle imposte dirette. 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: istruttore direttivo contabile, cat. D

n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D

n. 1 Istruttore amministrativo contabile, cat. C;

n. 1 istruttore amministrativo, cat. C;

- 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, economato. 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.

**Area C - Segreteria degli organi Istituzionali e URP- Sviluppo Economico, Ufficio Gare**

Responsabile del Servizio: istruttore direttivo tecnico, cat. D

n. 3 istruttori amministrativi, cat. C;

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 informativa 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 trasportosanitario - Farmacie anche turni aperture/chiusure

Attività di Polizia Amministrativa: spettacoli viaggianti e gonfiabili (circhi, giochi e attrazione meccaniche); Pubblici Spettacoli, Spettacoli pirotecnici/fuochi artificiali, Mongolfiere, Installazione illuminarie; 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: tombole, 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 esplosivi. 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: istruttore direttivo tecnico, cat. D

n. 1 Istruttore tecnico geometra, cat. C;

n. 1 istruttore amministrativo, cat. C;

n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B ( In aspettativa per incarichi politici fino al 202);

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. Adozione atti relativi alla gestione economica del servizio.

#### **Area E – Urbanistica, Cura del Territorio, Patrimonio**

Responsabile del servizio: Istruttore direttivo tecnico, cat. D

n. 2 istruttori direttivi tecnici, cat. D;

n. 1 istruttore tecnico, cat. C;

n. 3 istruttori amministrativi, cat. C;

Operai:

n. 1 collaboratore tecnico (autista meccanico), cat.B3;

n. 1 collaboratore tecnico (muratore), cat. B3;

n. 1 collaboratore tecnico (custode sepolturnario, autista operatore di macchine operatrici complesse), cat. B3

- n. 2 operai specializzati muratori cat. B3;
- n. 3 operai specializzati cat. B3;
- n. 4 collaboratori tecnici, cat. B;
- n. 1 esecutore cat. A 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: Istruttore direttivo , cat. D

- n. 3 istruttori amministrativi, cat. C;
- n. 1 collaboratore amministrativo, cat. B3;
- n. 1 cuoca, cat. B3 a tempo determinato fino al 30.06.2023 ;
- n. 1 accompagnatore scuolabus, cat. A .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.

	<p><b>Area G- Polizia Municipale</b>  Responsabile del Servizio: Istruttore Direttivo di vigilanza cat. D  n. 4 istruttori di vigilanza, cat. C;  Funzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <u>Polizia municipale</u>: gestione di tutte le competenze afferenti la Polizia Municipale.</li> <li>b) <u>Polizia veterinaria</u>: attività di polizia veterinaria, gestione del randagismo e zooprofilassi veterinaria.</li> <li>c) <u>Altre attività</u>: gestione ordinanze in materia di pubblico spettacolo e afferenti alla disciplina del traffico, rilascio tesserini venatori, polizia annonaria, gonfalone.</li> </ol> <p><b>Area H- Farmacia</b>  Responsabile del Servizio funzionario direttivo di Farmacia, cat. D3  N. 3 farmacisti collaboratori di farmacia, cat. D1.  Funzioni: Gestione diretta farmacia comunale.</p> <p><b>Servizio Sociale – Servizio conferito all’Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese</b>  Responsabile del Servizio: Assistente Sociale cat. D  N. 1 Istruttore amministrativo cat. C  Funzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> </ol> <p>Ciascun Servizio dell’Ente, per quanto di competenza, ha l’onere di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocollare autonomamente la corrispondenza in partenza di competenza dell’ufficio;</li> <li>- Acquisire i servizi e le forniture necessari al funzionamento del servizio</li> <li>- 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;</li> <li>- Collaborare con il servizio finanze e bilancio al fine di prevenire e contrastare la evasione fiscale e tributaria;</li> <li>- 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)</li> </ul>
<p><b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2023 - 2025</b></p> <p><b>Riferimenti normativi</b></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</p>

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”.

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 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”.

#### **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 programmare 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) sono 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 digitalizzazione 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 dovrebbero consentire una migliore gestione della telefonia fissa dedicata agli uffici.

Nell'ultimo anno 2022, conclusosi il periodo emergenziale, i dipendenti hanno ripreso l'attività in presenza e non sono state avanzate 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 2023 – 2024 e 2025 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 definirà nella prima parte del 2023 una bozza di regolamento, teso ad esplicitare gli aspetti di dettaglio rimessi alla sua competenza, e provvederà all'approvazione appena ultimata la fase di confronto con le OO.SS.

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 PagoPa..

Nel 2022 l'Ente ha presentato varie candidature sulla piattaforma Padigitale 2026 ottenendo complessivamente oltre 200.000,00 euro di 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 verranno realizzati i progetti PNRR e subito ognuno di essi sarà fornita apposita formazione a tutto il personale coinvolto nell'utilizzazione degli applicativi.

Sempre nel 2023 saranno sostituiti i centralini telefonici di entrambe le sedi comunali ( San Marcello Pistoiese e Piteglio) con nuove apparecchiature moderne che consentono 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'accogliibilità 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.*

**Anno 2023**

Verranno adottati il POLA, il regolamento del lavoro a distanza, i modelli di domanda e di accordo individuale. I Responsabili applicando gli strumenti di cui sopra inizieranno ad autorizzare i dipendenti a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile preferibilmente alternando giorni in presenza secondo le richieste che perverranno dai lavoratori.

**Anno 2024**

Verranno poste in essere azioni rivolte a superare le criticità emerse nel primo anno di applicazione degli strumenti regolatori.

**Anno 2025**

Verrà data attuazione al POLA ed ai regolamenti adottati e saranno attivati accordi di lavoro agile o lavoro da remoto secondo le richieste che perverranno dai dipendenti.

**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 31/12/2022**

Categoria	Figura professionale	Numero posti
D – D3	Funzionario ad esaurimento CCNL 21.05.2018	3

D – D1	Istruttore direttivo <b>tot. 16 di cui 3 da ricoprire dopo esaurimento D3</b>	12
C – C1	Istruttore <b>tot. 28 di cui 1 da ricoprire dopo esaurimento B3</b>	28
B – B3	Collaboratore professionale/amministrativo	14
B –B1	Esecutore	5
A-A1	Operatore ausiliario	1
	totale	63

#### DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'
D3	Funzionario di Ragioneria (ad esaurimento CCNL 21.05.2018)	1
D1	Istruttore direttivo contabile (Vacante da ricoprire dopo esaurimento D3)	1
D3	Funzionario Tecnico (ad esaurimento CCNL 21.05.2018) –	1
D1	Istruttore direttivo tecnico (Vacante da ricoprire dopo esaurimento D3)	1
D3	Funzionario di Farmacia (ad esaurimento CCNL 21.05.18) –	1
D1	Istruttore Direttivo di Farmacia (1 Vacanti da ricoprire dopo esaurimento D3)	4
D1	Istruttore direttivo di Vigilanza – Comandante di Polizia Municipale (Vacante)	1
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza (Vacante)	1
D1	Istruttore Direttivo Esperto tecnico -	2
D1	Istruttore Direttivo Esperto Amministrativo -	1
D1	Istruttore Direttivo Esperto tecnico – LL.PP. –	2
D1	Istruttore Direttivo – Assistente sociale –	2
D1	Istruttore Direttivo Contabile -	1
C	Istruttore Amministrativo contabile -	1
C	Istruttore di Vigilanza (1 vacante) –	4
C	Istruttore tecnico ( 1 vacante) –	4
C	Istruttore Amministrativo (uno da ricoprire dopo esaurimento B3 + 1 vacante) –	18

<b>C</b>	<b>Collaboratore tecnico altamente specializzato con funzioni di caposquadra (Vacante)</b>	<b>1</b>
<b>B3</b>	<b>Collaboratore Amministrativo / amministrativo contabile di cui 1 ad esaurimento per successiva trasformazione in C1 ed 1 vacante –</b>	<b>2</b>
<b>B3</b>	<b>Collaboratore Professionale – Responsabile di cucina vacante</b>	<b>1</b>
<b>B3</b>	<b>Autista Meccanico –</b>	<b>1</b>
<b>B3</b>	<b>Muratore –</b>	<b>3</b>
<b>B3</b>	<b>Custode sepoltuario – autista –</b>	<b>1</b>
<b>B3</b>	<b>Operario specializzato di cui 2 vacanti –</b>	<b>5</b>
<b>B1</b>	<b>Esecutore Amministrativo -</b>	<b>1</b>
<b>B1</b>	<b>Operaio Generico -</b>	<b>4</b>
<b>A1</b>	<b>Operatore ausiliario dei servizi scolastici ed ecologici –</b>	<b>1</b>

**TOTALE            63**

**di cui: posti ricoperti 54 ( 1 in aspettativa) posti vacanti 9**

### **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 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,26%
- 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 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 234.057,00, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 2.741.964,34;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 3.115.725,79

(determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.492.580,63 un incremento, pari al 25%, per Euro 623.145,16);

- La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 607.818,79, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 3.115.725,79.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>Euro 2.492.580,63</b>
<b>+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.</b>	<b>Euro 607.818,79</b>
<b>= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>Euro 3.115.725,79</b>
<b>≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023</b>	<b>Euro 2.507.907,00</b>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- 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 2023, 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 2023: Euro 1.787.976,29
--

#### **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 2023: Euro 58.105,61
---

#### **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.

**b) 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 2023: nessuna cessazione

ANNO 2024: n. 1 collaboratore amm.vo - cat. B3 – Servizio Protocollo. Posto ad esaurimento da sostituire con Istruttore amministrativo cat. C.  
n. 1 Istruttore di vigilanza cat. C

ANNO 2025: n. 1 Autista meccanico cat. B3

*in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, verranno sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.*

**c) 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 2023

1. Dal 2014 questo Ente ha attribuito la funzione "Progettazione e gestione dei servizi sociali" all'Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese, la quale esercita i servizi delegati mediante la Società della Salute Pistoiese ( S.D.S). I servizi in ambito sociale vengono materialmente gestiti utilizzando personale comandato dai comuni aderenti all'Unione da quest'ultima assegnato funzionalmente alla (S.D.S.). La dotazione organica del Servizio Sociale dell'Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese come risultante dalla deliberazione di G.U. n. 21 del 27.04.2022 prevede il seguente personale:

N. 1 Istruttore direttivo cat. D (Comune di San Marcello Piteglio) 12 h settimanali;  
N. 1 Assistente Sociale cat. D (Comune di San Marcello Piteglio ) 36 h settimanali;  
N. 1 Istruttore amministrativo cat. C ( vacante) 36 h settimanali, posto attualmente ricoperto da personale interinale;

N. 1 Istruttore amministrativo cat. C ( vacante) 36 h settimanali, posto attualmente ricoperto da personale interinale.

Si renderebbe necessario, al fine di dare maggiore stabilità e funzionalità al servizio ricoprire i posti vacanti con rapporti di lavoro stabili. L'Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese , però, essendo ancora soggetta alle disposizioni previste dall'art. 1, comma 229, della Legge n. 208/2015 può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e non ha spazi assunzionali sufficienti per poter procedere autonomamente all'assunzione del personale da assegnare al servizio sociale.

Gli altri comuni aderenti all'Unione ( Abetone Cutigliano e Sambuca Pistoiese) hanno dichiarato entrambi di non avere spazi assunzionali sufficienti, pertanto soltanto il nostro Comune, rispettando tutti i limiti normativi previsti può procedere all'assunzione di un Istruttore Amministrativo categoria C da comandare al servizio sociale dell'Unione di Comuni Montani Appennino Pistoiese.

2. Nell'anno 2022 si è verificata la cessazione di un Istruttore di vigilanza cat. C non ancora ricoperto, si ritiene pertanto di provvedere alla sostituzione al fine di garantire la continuità del servizio.

3. Considerato che il servizio demografico nell'ultimo anno è stato impegnato in vari adempimenti eccezionali ( censimento permanente della popolazione, censimento delle convivenze e senza fissa dimora, censimento multiscopo sui consumi delle famiglie, elezioni amministrative del 12 giugno, elezioni politiche del 25 settembre) che hanno originato notevoli ritardi nell'espletamento delle pratiche d'ufficio ed hanno generato un notevole accumulo di arretrato da smaltire specialmente nel settore delle pratiche AIRE ( Anagrafe Italiani Residenti all'Estero). Verificato che il territorio comunale è stato interessato negli anni 1800 e 1900 da un notevole fenomeno di emigrazione della popolazione verso altri paesi specialmente del sud America, che negli ultimi anni tantissimi soggetti residenti in detti paesi inviano richieste di certificazioni inerenti gli avi italiani per avviare le pratiche di riconoscimento della cittadinanza "Jure Sanguinis", che conseguentemente pervengono al nostro comune moltissime richieste di cittadinanza da espletare e molte pratiche di cittadinanza espletate dai consolati da registrare. Ritenuto, pertanto, di integrare il personale in dotazione al servizio demografico con un Istruttore Amministrativo cat.C per sei mesi da assumere mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazioni n. 734 e 749 anno 2022.

4. Nell'Area H – Farmacia si registra da metà 2022 l'assenza di un addetto per maternità . Considerato che non sono disponibili graduatorie concorsuali per il profilo di Farmacista, essendo molto rari i servizi di Farmacia gestiti direttamente

dai comuni, si ritiene di integrare il personale mediante ricorso ad un'agenzia di somministrazione lavoro per tutto il periodo dell'assenza ( maternità obbligatoria + eventuale maternità facoltativa).

5. Preso atto che attualmente è in servizio presso il servizio urbanistica ed edilizia un Istruttore tecnico geometra cat. C assunto a tempo determinato parziale 50% per far fronte all'aggravio dei carichi di lavoro concernenti il "Superbonus 110%" con contratto in scadenza il 03.04.2023 si ritiene di prorogarlo per ulteriori sei mesi in considerazione della proroga della misura agevolativa nazionale.

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

#### ANNO 2024

1. Preso atto della cessazione di un addetto dei servizi generali ( ufficio protocollo) si ritiene di procedere alla sostituzione come previsto nella dotazione organica con 1 Istruttore Amministrativo cat. C.
2. Preso atto della cessazione di un Istruttore di vigilanza cat. C si ritiene di procedere alla sostituzione;
3. Verranno, eventualmente, effettuate assunzioni per sostituire cessazioni di personale al momento non prevedibili, compatibilmente con i limiti di Legge;

#### ANNO 2025

Al momento non si prevedono assunzioni.

#### **d) 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. 3 del 28.02.2023;

#### **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:**

Non si prevedono modifiche nella distribuzione del personale tra le varie aree;

##### **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

#### ANNO 2023

- Assunzione 1 Istruttore amministrativo cat. C da destinare al servizio sociale mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazioni n. 734 e 749 anno 2022;

- Assunzione di 1 Istruttore di vigilanza cat. C mediante utilizzazione di graduatorie concorsuali di altri enti disponibili a concederne l'utilizzo;

	<p>ANNO 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Assunzione 1 Istruttore amministrativo cat. C da destinare al servizio protocollo mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazioni n. 734 e 749 anno 2022;</li> <li>-Assunzione 1 Istruttore di vigilanza mediante utilizzazione di graduatorie concorsuali di altri enti disponibili a concederne l'utilizzo, oppure ( se la prima opzione non produce esiti positivi) mediante nuova procedura concorsuale;</li> </ul> <p><b>c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b></p> <p>ANNO 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- somministrazione di un Farmacista cat. D per sostituzione maternità mediante ricorso ad apposita agenzia;</li> <li>- Istruttore amministrativo cat. C per sei mesi da destinare ai servizi demografici mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazioni 734 e 749 anno 2022;</li> <li>- Proroga per sei mesi dell'assunzione di un Istruttore tecnico geometra cat. C part – time 50%</li> </ul> <p><b>3.3.4 Formazione del personale</b></p> <p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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,</li> <li>- 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;</li> <li>- A seguito della realizzazione dei progetti di digitalizzazione finanziati da PNRR ( implementazione App Io, Pago PA, identità digitale, servizi on-line) verrà effettuata formazione specifica inerente le nuove funzionalità del sistema informatico integrato in uso all'Ente,</li> <li>- Formazione specifica è inoltre prevista per singoli dipendenti in relazione alle mansioni ed agli ambiti lavorativi assegnato, in particolare relativamente alle novità legislative ( esempio corsi sulla nuova Legge di Bilancio, sul nuovo CCNL del 16.11.2022 ecc.)</li> </ul>

#### 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.