
COMUNE DI COMANO

Prov. MASSA CARRARA

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)*

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI COMANO

Indirizzo: **VIA ROMA 17**

Codice fiscale/Partita IVA: 81001390459

Sindaco: **ANTONIO MAFFEI**

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: **6**

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: **667**

Telefono: **0187.484205**

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

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

PEC: **comune.comano@postacert.toscana.it**

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione: Valore pubblico

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

Sottosezione di programmazione: Performance

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

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.3, comma1,lett.c), del D.P.C.M.30 giugno 2022,n.132. Il Comune di Comano, con la presente delibera conferma per l'anno 2023, il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 24.03.2021

Per questo triennio non si procede ad aggiornare il PTPCT vigente, poiché sussistono le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 e nella fattispecie:

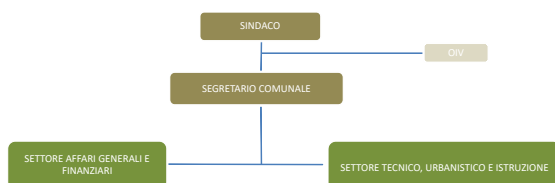
- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici; Pertanto, si conferma il PTPCT 2021/2023, cui integralmente si rimanda, consultabile al seguente link:

<https://www.halleyweb.com/c045005/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/620>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Il Comune di Comano presente il seguente organigramma



La struttura organizzativa dell'Ente è stata da ultimo definita con la deliberazione della giunta comunale n. 8 del 12/03/2016 ed è articolata in n. 2 Aree/Settori articolati a loro volta in Servizi, a cui sono preposti n. 2 Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa (dal 01.04/2023 area funzionari e elevate qualificazioni), come da seguente dettaglio:

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI

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

SETTORE TECNICO URBANISTICO E ISTRUZIONE

- Urbanistica ed Edilizia Privata
- Lavori pubblici e manutenzioni;

- Ambiente;
- Servizi cimiteriali;
- Patrimonio impianti comunali;
- Pubblica istruzione, Sport, Cultura, Turismo, Biblioteca

Alla data del 31.12.2022, sono in servizio n. 6 dipendenti a tempo indeterminato. Nell'area affari generali e finanziari vi sono due unità, Cat. C, istruttore amministrativo (dal 01.04.2023 area istruttori), e un responsabile con posizione organizzativa (dall'01.04.23 area funzionari e elevate qualificazioni). Nell'area tecnica sono presenti una cuoca e due operai, di cui uno al 50%, cat. B (dall'01.04.23 area operatori esperti). Nelle more di assumere un responsabile di settore/area, il cui posto risulta vacante, l'ente si avvale di dipendente di altro comune cui è stata conferita la responsabilità; vi è altresì un istruttore tecnico, di altro comune, in comando e in scavalco di eccedenza per sopperire alla mancanza di organico. Si precisa che è in corso la procedura per l'assunzione di un funzionario tecnico cui affidare il settore.

Il Segretario comunale è in convenzione con il Comune di Casola in Lunigiana, per una quota del 40%. Alcuni servizi sono in convenzione con l'Unione Montana della Lunigiana, con quest'ultima gestisce in forma associata le seguenti funzioni:

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

- canile comprensoriale;
- ufficio disciplinare

Sotto sezione di programmazione: lavoro agile

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

Sottosezione di programmazione: Piano triennale di fabbisogni del personale

Dotazione organica al 31/12/2022: n.6 unità di personale a tempo indeterminato.

Suddivisione del personale secondo le categorie di inquadramento:

- n. 1 cat. D a tempo indeterminato con profilo di Istruttore direttivo contabile (dal 01/04/2023 area funzionari ed elevate qualificazioni);
- n.1 cat. C a tempo indeterminato con profilo di Istruttore amministrativo (dal 01/04/2023 area istruttori);
- n.1 cat. C a tempo indeterminato con profilo di Istruttore amministrativo contabile (dal 01/04/2023 area istruttori);
- n. 3 cat. B a tempo indeterminato, 2 con profilo di Esecutore tecnico di cui uno al 50% e 1 con profilo di cuoca (dal 01/04/2023 area operatori esperti)

Calcolo delle capacità assunzionali

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del*

fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....Omissis..."

Di seguito si riportano le modalità di calcolo della capacità assunzionale per il Comune di Comano, secondo quanto previsto dalle norme sopracitate. Dall'ultima tabella si evince che per il Comune di Comano il rapporto tra la spesa di personale prendendo in considerazione il rendiconto 2021 e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, 2019/2020/2021 è pari al 29,96% e pertanto al di sopra del valore soglia. La capacità assunzionale conseguente è quindi nulla.

Si evidenzia che, nel 2023 sono previste le seguenti assunzioni (da turnover, essendo cessato nel 2019 un istruttore direttivo tecnico, ad oggi non ancora sostituito con personale stabile):

- n. 1 assunzione di funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato tramite scorrimento graduatorie esistenti;

ANNO	2023	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	664	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE 2021	€ 256.877,56	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ultimi tre rendiconti approvati	€ 857.466,22	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	29,96%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	0 €	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma1:
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	34,00%	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	0	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	-	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento

Alla capacità assunzionale così come sopra determinata si aggiunge la deroga Prevista per l'attuazione del PNRR.

L'art. 31bis, comma 1, del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 prevede che *"Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi*

sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. ...Omissis...";

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 2022 *Riparto del contributo per assunzioni di personale a tempo determinato, fino all'anno 2026, a favore dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attuatori dei progetti previsti dal PNRR (GU Serie Generale n.43 del 20-02-2023)* assegna al Comune di Comano i seguenti fondi:

ANNO	IMPORTO
2022	17.895,89
2023	11.671,23

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale

La spesa di personale, per il triennio 2023-2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/06

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Non risultano eccedenze di personale

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

- il Comune di Comano non ha mai dichiarato il dissesto finanziario né dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, relativo all'esercizio finanziario 2021, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2022 sono emerse condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati, al momento delle assunzioni previste;
- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Comano 2023/2025 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 10 del

24.03.2023 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento;

- il bilancio di previsione 2023-2025 ed il rendiconto di gestione 2021 sono stati approvati nei termini di legge ed inviati, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alla Bdap;
- sono stati rispettati gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3bis, del D.L.185/08 in materia di certificazione del credito;
- è stato rispettato il contenimento della spesa con riferimento al 2008, come indicato nel Rendiconto di gestione 2021.

Stima del trend delle cessazioni

Sulla base delle disposizioni normative vigente in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, è prevista, nell'arco del 2023 la cessazione di n. 1 dipendenti Area operatori esperti.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Nel corso del 2023 è prevista una assunzione a tempo indeterminato nell'area dei funzionari ed elevate qualificazioni.

Per le eventuali assunzioni con lavoro flessibile si rimanda alle considerazioni precedenti.

Certificazione del Revisore dei Conti

La presente Sottosezione "Fabbisogno del Personale" è stata sottoposta al parere del Revisore dei Conti, per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 19, comma 8 della legge 448/2001. Il parere è stato reso in data 26/04/2023 con verbale n.37 che si allega costituendo parte integrante e sostanziale del presente documento.

Formazione del personale

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

Gli obiettivi perseguiti sono:

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

rischio.

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

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

Parte della formazione, a carattere più specialistico, viene assicurata anche da associazioni di settore, ed in particolare da ANUSCA, che fornisce servizi, prevalentemente nell'area dell'aggiornamento professionale, al personale degli enti locali del Settore Servizi Demografici. A seguito della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente ad oggetto la pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, il Comune si avvale, altresì, della piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" cui almeno il 30% del personale si iscriverà per la fruizione della formazione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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