

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Minucciano

Indirizzo: Piazza Chiavacci 1 – 55034 Minucciano (Lucca)

Codice fiscale: 00316330463

Sindaco: Nicola Poli

Numero dipendenti al 31/12/2022: 11

Numero abitanti al 31/12/2022: 1.809

Telefono: +39 0583/610391

Sito internet: <http://www.comune.minucciano.lu.it/>

E-mail: protocollo@comunedinucciano.it

PEC: comune.minucciano@postacert.toscana.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 10 del 08/02/2023.

2.2. Performance

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

[Piano della Performance | Comune di Minucciano \(amministrazione trasparente.eu\)](http://Piano_della_Performance_|_Comune_di_Minucciano_(amministrazione trasparente.eu)), e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

Gli obiettivi – di performance organizzativa e individuale - in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso:

- il miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa dell'Ente;
- la creazione di infrastrutture e servizi per favorire lo sviluppo del territorio e della comunità di Minucciano;
- l'implementazione degli strumenti digitali di comunicazione e informazione a disposizione di cittadini e imprese nei rapporti con la pubblica amministrazione.

2.3 Sottosezione di programmazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 23/03/2021 e confermato, sussistendone i

Rischi corruttivi e trasparenza

presupposti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 26/01/2023.

Il suddetto Piano è composto:

- dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT);
- dall'analisi dei rischi;
- dalla individuazione e programmazione delle misure di prevenzione;
- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, definitivamente approvato dal Consiglio dell'Anac il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, prevede la possibilità, al paragrafo 10.1.2, di confermare, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, nel caso in cui non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non vi siano state modifiche organizzative rilevanti e non siano stati modificati gli obiettivi strategici dell'ente né siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti dell'anticorruzione e della trasparenza.

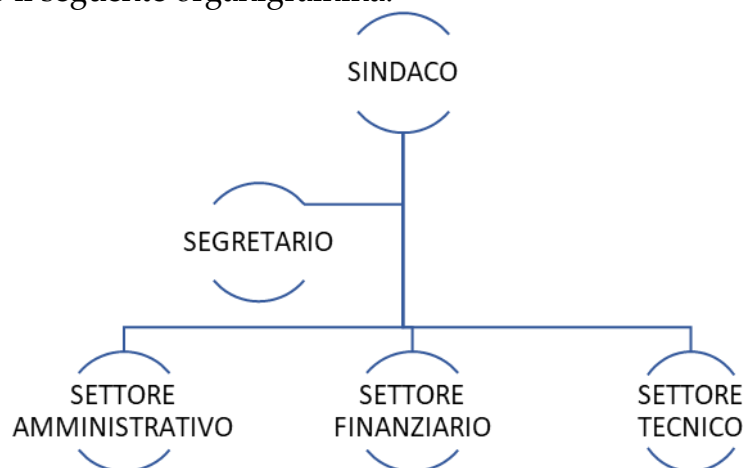
Per la sua consultazione si rinvia pertanto al seguente link:

<https://www.amministrazionetrasparente.eu/minucciano/wp-content/uploads/2023/03/g000003.pdf>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**Sottosezione programmazione
Struttura organizzativa**

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



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

- settore amministrativo – Responsabile dott. Paolo Fantoni: **SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA - SERVIZI SOCIALI - SERVIZI EDUCATIVI - SERVIZI CIMITERIALI (DI COMPETENZA) - SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI – TURISMO (DI COMPETENZA) – TRASPORTO PUBBLICO LOCALE (DI COMPETENZA) - SISTEMI**

	<p>INFORMATICI – GESTIONE DOCUMENTALE – AMMINISTRAZIONE GENERALE – RELAZIONE CON IL PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>settore finanziario - rag. Marco Comparini:</u> SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA- SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI - SERVIZI CIMITERIALI (DI COMPETENZA) – RISORSE UMANE • <u>settore tecnico – Responsabile geom. Roberto Ciuffardi:</u> MOBILITÀ E VIABILITÀ - TERRITORIO E AMBIENTE - SERVIZI CIMITERIALI - (DI COMPETENZA) – SERVIZI EDUCATIVI (DI COMPETENZA) - URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA - MANUTENZIONI • <u>Principali Servizi gestiti in convenzione con L’Unione Comuni Garfagnana:</u> settore polizia locale – SUAP – Centrale Unica di Committenza
<p>Sottosezione programmazione</p> <p>Organizzazione lavoro agile</p>	<p>di <u>Normativa</u></p> <p>del</p> <p>Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l’amministrazione quella di garantire l’erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i contenuti e le modalità di svolgimento. Inoltre, sempre al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).</p> <p>Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall’articolo 63 all’articolo 67. Tali articoli, prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi; - a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che l’adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e

	<p>indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile; - l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione; - la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione. <p>Tanto premesso, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL enti locali, questa Amministrazione provvederà nel corso del 2023: a individuare, previo confronto sindacale, i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile; a disciplinare con apposito provvedimento tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Fino all'adozione del suddetto provvedimento si rinvia alle disposizioni organizzative fissate con nota p.g. n. 1828 del 16/03/2020 e con determinazione n. 192/2020.</p>
<p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>di Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2022:</p> <p>La dotazione organica al 31.12.2022 era composta da n. 11 posti a cui si aggiunge una figura part-time a tempo determinato.</p> <p>La dotazione organica attuale, costituita in base alle risultanze del piano triennale del fabbisogno del personale e determinata, da ultimo, dalla deliberazione di Giunta comunale del 26.01.2023, n. 11, è riassumibile nel sottostante prospetto:</p> <p>SETTORE FINANZIARIO TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 3 Categoria D n. 1 Categoria C n. 2</p> <p>SETTORE AMMINISTRATIVO TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 2 Categoria D n. 1 Categoria C n. 1</p> <p>SETTORE LAVORI PUBBLICI TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6 Categoria D n. 3 Categoria C n. 1 Categoria B n. 2</p> <p>Programmazione strategica delle risorse umane:</p>

- a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 10,94%;
 - di conseguenza, il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall’art. 4 del DPCM citato, è pari a € 1.258.426,50;
 - è stato positivamente verificato il rispetto del tetto del lavoro flessibile ai sensi dell’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

b) stima del trend delle cessazioni:

Non risultano agli atti dell’Ente richieste di cessazione del rapporto di lavoro.

c) stima dell’evoluzione dei bisogni:

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

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Dall’ 01/01/2023 al fine di garantire una migliore organizzazione e gestione delle attività e funzioni dell’Ente è stata riallocata un’unità di personale dal settore amministrativo al settore finanziario.

Strategia di copertura del fabbisogno

Non sono previsti posti vacanti nella dotazione organica dell’Ente. Si prevede comunque di coprire eventuali posti vacanti nella dotazione organica dell’Ente mediante concorsi pubblici o in alternativa mediante mobilità volontaria o scorrimento di graduatorie.

Formazione del personale

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

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e, in particolare, tenendo conto delle indicazioni formulate nel paragrafo 10.2.1, rubricato “Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni”, del PNA 2022/2024;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.