

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 DEL COMUNE DI MINUCCIANO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Minucciano

Indirizzo: Piazza Chiavacci 1 – 55034 Minucciano (Lucca)

Codice fiscale: 00316330463

Sindaco: avv. Nicola Poli

Numero dipendenti al 31/12/2024: 11

Numero abitanti al 31/12/2024: 1.751

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

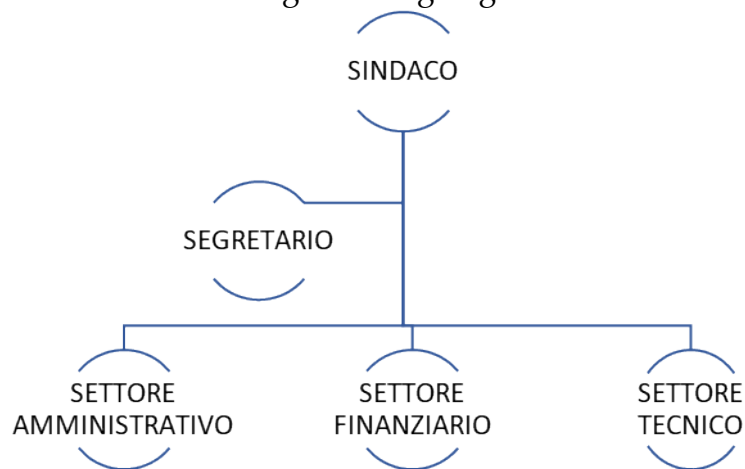
La presente sottosezione non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Si rimanda conseguentemente alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, aggiornato da ultimo con deliberazione di consiglio comunale n. 50 del 20.12.2024.

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 2025/2027. 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](#)

| | |
|--|--|
| | <p>amministrazionetrasparente.eu), e costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.</p> <p>Gli obiettivi – di performance organizzativa e individuale - in esso contenuti sono finalizzati alla creazione di valore pubblico attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa dell'Ente; - la creazione di infrastrutture e servizi per favorire lo sviluppo del territorio e della comunità di Minucciano; - l'implementazione degli strumenti digitali di comunicazione e informazione a disposizione di cittadini e imprese nei rapporti con la pubblica amministrazione. <p>È stato inoltre tenuto conto degli obiettivi introdotti nel 2023 e nel 2024 da apposite disposizioni di legge in tema di rispetto tempistiche di pagamento (articolo 4 bis del dl n. 13/2023) e in materia di accessibilità - sia fisica che digitale e inclusione sociale (decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222)</p> |
| <p>2.3 Sottosezione di programmazione</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p> | <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 è stato predisposto aggiornando e integrando i contenuti del precedente Piano in base a quanto contenuto nel PNA 2022 e nel successivo aggiornamento 2023.</p> <p>Il suddetto Piano è composto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla valutazione di impatto del contesto esterno e interno; - dalla mappatura dei processi e catalogo dei rischi (prendendo in considerazione, tra l'altro, le seguenti aree a rischio corruttivo: autorizzazioni e concessioni, contratti pubblici, concorsi e procedure selettive, altri processi individuati da RPCT); - dall'analisi dei rischi; - dalla individuazione e programmazione delle misure di |

| | |
|--|--|
| | <p>prevenzione;</p> <p>- dall'elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente.</p> <p>Per la sua consultazione si rinvia pertanto al seguente link:</p> <p>https://www.amministrazionetrasparente.eu/minucciano/?cat=76</p> |
| <p align="center">SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> | |
| <p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Struttura organizzativa</p> | <p>La struttura organizzativa del Comune di Minucciano è determinata secondo il seguente organigramma:</p>  <pre> graph TD SINDACO((SINDACO)) --- SEGRETARIO((SEGRETARIO)) SEGRETARIO --- SETTORE_AMMINISTRATIVO((SETTORE AMMINISTRATIVO)) SEGRETARIO --- SETTORE_FINANZIARIO((SETTORE FINANZIARIO)) SEGRETARIO --- SETTORE_TECNICO((SETTORE TECNICO)) </pre> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>settore amministrativo – Responsabile dott. Paolo Fantoni:</u> SERVIZI DEMOGRAFICI, STATO CIVILE, SERVIZI ELETTORALI, LEVA - SERVIZI SOCIALI - SERVIZI EDUCATIVI - SERVIZI CIMITERIALI (DI COMPETENZA) - SERVIZI |

| | |
|---|---|
| | <p>CULTURALI E SPORTIVI – TURISMO <small>(DI COMPETENZA)</small> – TRASPORTO PUBBLICO LOCALE <small>(DI COMPETENZA)</small> - SISTEMI INFORMATICI – GESTIONE DOCUMENTALE – AMMINISTRAZIONE GENERALE – RELAZIONE CON IL PUBBLICO</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>settore finanziario – dott. Michele Barbuzza:</u> SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA- SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI - SERVIZI CIMITERIALI <small>(DI COMPETENZA)</small> – RISORSE UMANE • <u>settore tecnico – Responsabile geom. Roberto Ciuffardi:</u> MOBILITÀ E VIABILITÀ - TERRITORIO E AMBIENTE - SERVIZI CIMITERIALI - <small>(DI COMPETENZA)</small> – SERVIZI EDUCATIVI <small>(DI COMPETENZA)</small> - 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 di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p> | <p><u>Normativa</u></p> <p>Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa flessibile che consente lo svolgimento della stessa in luogo diverso da quello della sede di lavoro assegnata, cioè presso la propria residenza, domicilio o altro luogo ritenuto idoneo. Tale modalità consente, nel concreto, di contemperare le seguenti finalità: per l’amministrazione quella di garantire l’erogazione dei servizi con modalità spazio-temporali innovative e con livelli ritenuti adeguati di efficienza ed efficacia; al dipendente di poter svolgere la prestazione lavorativa con modalità che meglio concilino tempi di vita e di lavoro, nel rispetto comunque dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Per tali finalità il lavoro agile è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 che, al capo II, ne disciplina i</p> |

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).

Il lavoro agile di cui al D. Lgs. n. 81/2017 è inoltre disciplinato dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, dall'articolo 63 all'articolo 67. Tali articoli, provvedono:

- a definire il lavoro agile inquadrandolo come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, individuando inoltre i relativi principi;
- a disciplinare le modalità di accesso al lavoro agile, stabilendo che l'adesione a tale forma di esecuzione della prestazione lavorativa ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;
- gli elementi essenziali dell'accordo individuale che deve essere sottoscritto tra l'Amministrazione comunale e il dipendente che decida di avvalersi del lavoro agile;
- l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione;
- la preparazione del personale al fine di fornire la dovuta formazione per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione.

Tanto premesso, tenuto conto che il nuovo C.C.N.L. 2022/2024 del comparto Funzioni locali è in corso di approvazione, questa

| | |
|--|---|
| | <p>Amministrazione, previo invio ai sindacati per il confronto di cui all'articolo 5 del C.C.N.L. 2019/2021 del medesimo comparto, sta predisponendo i criteri generali per l'individuazione dei processi e attività di lavoro suscettibili di essere svolti in modalità agile, con l'obiettivo di fornire a ciascun responsabile la possibilità di gestire - nell'ambito della disciplina generale che l'Ente adotterà - i rapporti e l'organizzazione del lavoro agile con il personale appartenente al proprio settore. È stato inoltre predisposto, tenendo conto della normativa sopra richiamata, un modello di contratto individuale. Per quanto esposto la presente sottosezione verrà aggiornata in concomitanza con l'avvio dell'iter per la stipula del nuovo accordo decentrato.</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> | <p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2024: La dotazione organica al 31.12.2024 era composta da n. 11 posti. La dotazione organica attuale, costituita in base alle risultanze del piano triennale del fabbisogno del personale è stata determinata, da ultimo, all'interno della nota di aggiornamento al D.U.P. 2025/2027, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 20.12.2024. Si riporta di seguito il link al documento contenente la rappresentazione della dotazione organica, come da ultimo aggiornata, il piano assunzionale, la ricognizione delle eccedenze, nonché tutti i dati e le informazioni relativi alla programmazione triennale in materia di personale del Comune di Minucciano (https://www.amministrazionetrasparente.eu/minucciano/?cat=40). Prospetto ripartizione personale all'interno del Comune di Minucciano:</p> <p>SETTORE FINANZIARIO TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 3</p> |

Area funzionari ed elevate qualificazioni n. 1

Area istruttori n. 2

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO N. 1

Area istruttori n. 1 (staff del Sindaco)

SETTORE AMMINISTRATIVO

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 2

Area funzionari ed elevate qualificazioni n. 1

Area istruttori n. 1

SETTORE LAVORI PUBBLICI

TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INTEDERMINATO N. 6

Area funzionari ed elevate qualificazioni n. 2

Area istruttori n. 2

Area operatori esperti n. 2

Programmazione strategica delle risorse umane:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

- il parametro di virtuosità finanziaria, così come previsto dal D.L. n. 34/2019 e dal D.M. Interno 17 marzo 2020, si colloca al di sotto del “valore soglia” e precisamente nella percentuale del 11,00% (come da ultimo rendiconto disponibile, *i.e.* 2023);
- 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 € 1.362.354,65;

- 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, pari ad € 21.198,00;

b) stima del trend delle cessazioni:

nel corso dell'anno 2024 si sono verificate nr. 2 cessazioni di personale:

- nr. 2 unità appartenenti all'area dei funzionari e dell'E.Q.

nel corso dell'anno 2025, nel mese di gennaio, si è verificata nr. 1 cessazione di personale:

- nr. 1 unità appartenente all'area degli operatori esperti;

c) stima dell'evoluzione dei bisogni:

L'Ente intende procedere all'assunzione di nr. 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato, appartenente all'area degli operatori esperti, presumibilmente con decorrenza dal 01/06/2025 a seguito di concorso pubblico e fatto salvo l'esito negativo dell'eventuale procedura di mobilità, se obbligatoria per legge. Altresì, si conferma la volontà di provvedere alla sostituzione del personale, che dovesse eventualmente cessare in corso d'anno, con altro in entrata entro il termine di tre mesi dall'evento, al fine di non diminuire le risorse umane a disposizione dei vari settori.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Non sono previste modifiche nel corso del triennio 2025/2027.

Strategia di copertura del fabbisogno

Non sono previsti posti vacanti nella dotazione organica dell'Ente in quanto, attualmente, non sono pervenute comunicazioni aventi a

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>oggetto dimissioni nel corso del prossimo triennio.</p> <p>Formazione del personale</p> <p>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.</p> |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO | |
| 4. Monitoraggio | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 |

| | |
|--|---|
| | <p>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.</p> |
|--|---|