

Comune di Porto Azzurro

Provincia di Livorno



Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2023/2025

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 79 del 30.05.2023

Il Piano contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.
- Sezione 2: Anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal Decreto ministeriale, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

NOME ENTE: Comune di Porto Azzurro (Provincia di Livorno)

NOME SINDACO: dott. Maurizio Papi

DURATA DELL'INCARICO: 5 anni consiliatura 2022-2027

SITO INTERNET: www.comuneportoazzurro.li.it

INDIRIZZO: lungomare Paride Adami n.19

CODICE IPA: c_e680

CODICE FISCALE: 82001830494

PARTITA IVA: 00425620499

CODICE ISTAT: 049013

CODICE CATASTALE: E680

POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA: comuneportoazzurro@pcert.it

MAIL ISTITUZIONALE: protocollo@comuneportoazzurro.li.it

Il territorio comunale confina con i comuni di Rio, Capoliveri e Portoferraio. Ulteriori dati geografici si riportano nelle seguenti informazioni sintetiche:

Zona sismica	Zona climatica	Gradi giorno
4	C	1.023

Altitudine: 2 m s.l.m. minima: 0 massima: 487	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
Coordinate Geografiche <i>sistema sessagesimale</i> 42° 46' 4,44" N 10° 23' 48,12" E <i>sistema decimale</i> 42,7679° N 10,3967° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).

Sul piano anagrafico, alla data del 31/12/2022 risultano 3693 residenti, con una tendenza alla diminuzione confermata nel corso del 2022, anno in cui sono stati registrati 35 decessi e 21 nascite

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico:

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (art.6 comma 3 dpcm 30/6/2022 n.132)

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance:

Ente con meno di 50 dipendenti: non previsto (art. 6 comma 3 dpcm 30/6/2022 n.132). Ad ogni buon conto, si fa rinvio al Piano della Performance adottato con delibera di Giunta comunale n. 42/2023 del 28/3/2023 nonché ai relativi obiettivi specifici assegnati alle aree di responsabilità.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza ai sensi dell'articolo 3 comma 1 lett. C del dpcm 30/6/2022 n.132.

Essendo il Comune di Porto Azzurro un ente con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi di cui all'articolo 3 comma 1 lett. C n.3 del dpcm 30/6/2022 n.132 avviene ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del medesimo decreto, considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione
- b) Contratti pubblici
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
- d) Concorsi e prove selettive
- e) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo

Si rinvia all'allegato denominato "Rischi corruttivi e trasparenza" che costituisce parte integrante e sostanziale del documento.

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione: struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'ente individuando le strutture di massima rilevanza a ciascuna delle quali sono assegnati i servizi e gli uffici.

struttura organizzativa area/settore	servizi/uffici assegnati	responsabile
Area amministrativa	segreteria e affari generali, protocollo, demografici e elettorali, patrocini, emergenza abitativa, diritto allo studio, sport, associazionismo, cultura, assistenziali e socio sanitari, attività produttive e commercio, turismo	dott. Ciro Satto

Area finanziaria	ufficio finanziario, tributi, personale, economato, partecipate	dott. Vilmano Mazzei
Area tecnica LLPP demanio	lavori pubblici, manutenzione e patrimonio, urbanistica, ambiente e igiene, espropri, protezione civile	dott. Maurizio Papi
Area tecnica edilizia privata	titoli edilizi abilitativi, sanatorie, controllo attività edilizia, pianificazione e gestione del territorio, autorizzazioni paesaggistiche	dott. Aldo Marcello Tovoli
Area vigilanza	polizia municipale	dott. Aldo Marcello Tovoli

Personale in servizio al 31/12/2022

Profilo professionale	numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
funzionari	2	2	0
istruttori	11	9	2
operatori esperti	9	9	0
operatori	0	0	0
TOTALE	22	20	2

3.2 Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

Si possono svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro
- autonomia operativa
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività da remoto quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade). Il 16 novembre 2022, l'Aran e le OO.SS hanno sottoscritto il CCNL 2019 – 2021, relativo ai dipendenti del Comparto delle Funzioni Locali, che disciplina compiutamente il lavoro a distanza.

L'applicazione della modalità lavorativa da remoto dipende dall'adozione di apposito regolamento che al momento il comune di Porto Azzurro non ha adottato; *medio tempore* sono fatte salve le autorizzazioni in deroga che, caso per caso, sono riconosciute a favore dei lavoratori fragili dietro presentazione della apposita documentazione richiesta dalla normativa.

3.3 Sottosezione piano triennale del fabbisogno del personale

Il piano triennale del fabbisogno del personale, ai sensi dell'articolo 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006 e dell'articolo 33 del DL 34/2019 e s.m.i, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e sui perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di servizi migliori per la collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi e cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

Calcolo delle capacità assunzionali

Di seguito si riportano i dati relativi alla capacità assunzionale del Comune di Porto Azzurro:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti	3694	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2023	27,20%	31,20%	%	€
Entrate correnti		FCDE	€ 615.264,10	27,00%	€347.955,52
Ultimo Rendiconto	€ 7.070.107,16	Media - FCDE	€6.658.569,66	Incremento possibile spesa per anno 2023 rispetto a spesa anno 2018	
Penultimo rendiconto	€7.858.800,59	Rapporto Spesa/Entrate		%	€ 66.273,34
Terzultimo rendiconto	€ 6.892.593,54	19,85%		Possibile utilizzo differenza margini assunzionali	
Spesa del personale		Collocazione ente		€ 281.682,18	
Ultimo rendiconto 2022	€997.206,29 €	Prima fascia			
Anno 2018	€1.288.724,13 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento possibile spesa anno 2023 rispetto a spesa anno 2018			
€347.955,52		€ 66.273,34			

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'articolo 1 comma 557 e ss della legge 296/2006 che prevede, nell'ambito della programmazione, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. A tale proposito, nel 2022 il Comune di Porto Azzurro ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettare il vincolo anche per l'anno 2023; tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

Limite di spesa personale media triennio 2011-2013	Spesa personale prevista anno corrente
1.348.364,67	1.074,834,79

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

- L'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni dal 2016 al 2021
- E' stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti
- Non risultano eccedenze di personale
- Il bilancio di previsione 2023 – 2025 è stato approvato nei termini di legge con delibera del Consiglio comunale n.26 del 28/3/2023, la cui variazione di Giunta n. 74 del 22/5/2023 deve essere ratificata entro 60 giorni; il rendiconto per l'anno 2022 è stato approvato nei termini di legge con delibera del Consiglio n. 30 del 27/4/2023
- I risultati dell'ultimo rendiconto e la verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2022 dimostrano che non sussistono condizioni di squilibrio finanziario
- Il Piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025 è stato approvato con delibera di Giunta n.40 del 28/3/2023

Stima del trend delle cessazioni

Sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, è prevista, nell'arco del 2023, la cessazione di n.1 dipendente appartenente all'area degli istruttori; si prevede altresì il passaggio di n.3 operatori ad Esa spa per cessione del servizio, entro il primo semestre 2024.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Le assunzioni previste nel corso del 2023 sono le seguenti: n.1 assunzione part time ex articolo 110 TUEL nell'area dei funzionari, n. 4 assunzioni a tempo pieno e indeterminato nell'area degli istruttori, n.4 operatori esperti a tempo pieno e indeterminato, n.4 istruttori di vigilanza a tempo pieno con contratto a termine.

Certificazione del Revisore dei Conti

Il piano del fabbisogno del personale è stato sottoposto al parere del revisore dei conti per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'articolo 19 comma 8 della legge 448/2001. Il parere è stato reso in data 10/5/2023

Formazione del personale

In termini di formazione del personale si perseguono i seguenti obiettivi:

- 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.