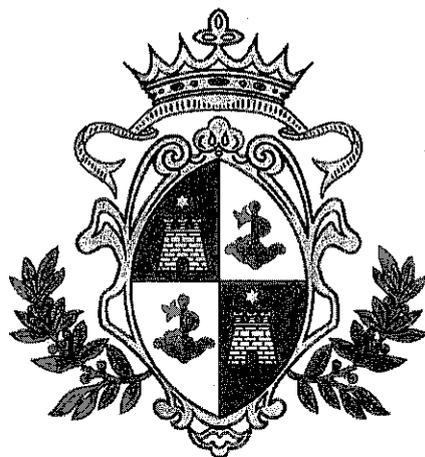


# Comune di Porto Azzurro

Provincia di Livorno

(Allegato A)



Integrato con proposta di Giunta Comunale n. del

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione

**2024/2026**

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

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e 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.

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Il contenuto del PIAO è più dettagliato con DPR n. 132 del 2022; con l'adeguamento del principio contabile applicato 4.1. della programmazione è stata poi trovata una forma di coordinamento tra il DUP - la cui sezione operativa resta preposta alla previsione del fabbisogno in termini finanziari e di spesa - e il PIAO che, invece, contiene le disposizioni relative al funzionigramma e al fabbisogno in termini giuridici e gestionali;

**Si tiene inoltre conto dell'aggiornamento al PNA 2022 apportato in data 19 dicembre 2023 con delibera ANAC n. 605 nonché dei necessari adeguamenti alla sezione trasparenza operati in seguito all'entrata in vigore del DLgs 36/2023 e, in particolare delle disposizioni di cui agli artt. 19-36 del codice dei contratti sulla digitalizzazione degli appalti pubblici;**

**Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi la funzione di unificare gli strumenti di programmazione.**

Con disposizione del Presidente dell'ANAC del 10.01.2024 si ribadisce che il P.T.P.C.T è integrato nel PIAO ma che, in ogni caso, preso atto che il termine di approvazione del bilancio per gli Enti locali è prorogato al 15 marzo con conseguente slittamento del termine per l'approvazione del PIAO al 15 aprile 2024, per gli Enti tenuti all'approvazione del PIAO il termine di approvazione del PTPCT resta comunque il 31 gennaio;

**In ragione delle tematiche trattate, rispetto ai documenti attualmente previsti dalla disciplina normativa e regolamentare di riferimento degli enti locali, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:**

- a) Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance
- b) Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)
- c) Il Piano Triennale fabbisogno personale
- d) Il Piano della Formazione Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)

e) Il Piano della Formazione

f) Il Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il presente Piano contiene l'aggiornamento della sezione di cui alla lettera b) "Valore Pubblico" – Anticorruzione e Trasparenza per il triennio 2024-26.

## 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](http://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](mailto:comuneportoazzurro@pcert.it)

MAIL ISTITUZIONALE: [protocollo@comuneportoazzurro.li.it](mailto: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:

|   |   |                              |
|---|---|------------------------------|
| <b>Zona sismica</b><br>4  | <b>Zona climatica</b><br>C  | <b>Gradi giorno</b><br>1.023 |
| <b>Altitudine:</b> 2 m s.l.m.<br>minima: 0<br>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.   |                              |
| <b>Coordinate Geografiche</b><br><i>sistema sessagesimale</i><br>42° 46' 4,44" N<br>10° 23' 48,12" E<br><br><i>sistema decimale</i><br>42,7679° N<br>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).<br><br>I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale <b>DMS</b> ( <i>Degree, Minute, Second</i> ), che il sistema decimale <b>DD</b> ( <i>Decimal Degree</i> ). |                              |

Sul piano anagrafico, alla data del 31/12/2023 risultano **3686** residenti (1904 uomini e 1782 donne), con una tendenza alla diminuzione confermata anche nel corso del 2023, anno in cui sono stati registrati 42 decessi e 19 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).

Ad ogni buon conto si fa rinvio alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione già approvato con delibera del Consiglio Comunale n.84 del 28/12/2023.

## 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 che, secondo la nota n.430 del 24/1/2024 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, deve essere approvato in conformità alle nuove indicazioni emanate con Direttiva del 28/11/2023 in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale. In particolare, tenuto conto del par.5 della citata Direttiva, l'Ente è tenuto ad assegnare al personale apicale obiettivi che promuovano un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato all'area di competenza, per un impegno complessivo non inferiore alle 24h annue.

I piani formativi individuali devono essere definiti dal responsabile in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

Tale esigenza scaturisce dalla considerazione che la realizzazione degli obiettivi e quindi la corresponsione degli istituti retributivi a questi collegata, debba essere effettiva. A tale proposito gli obiettivi devono essere *chiari, concreti, misurabili e assegnati tempestivamente*, previo colloquio tra valutatore e valutato, finalizzati all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

## 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.

Si precisa che nel corso dell'anno 2023 non risultano all'ente segnalati, contestati o comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l'obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all'organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall'Amministrazione comunale. Pertanto si fa rinvio alla delibera di G.C. n. 17 del 31/1/2024 con cui la parte relativa ai rischi corruttivi, già elaborata per l'annualità 2023, è stata confermata per l'anno 2024. Ad ogni buon conto nel periodo compreso tra il 24 e il 30 gennaio è stata esperita la procedura di consultazione pubblica per l'acquisizione di eventuali osservazioni, di cui si dà atto che non risulta trasmesso alcun contributo da parte dei portatori di interesse.

Per quanto concerne la trasparenza, si fa rinvio alla delibera n. 605/2023 con cui è stato adottato il nuovo schema degli obblighi di pubblicazione per il 2024 (allegato), anche in connessione con gli obiettivi di digitalizzazione dei procedimenti relativi ai contratti pubblici alla luce del D.Lgs 36/2023.

### 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. Maurizio Papi        |
| Area tecnica lavori pubblici demanio ambiente | lavori pubblici, manutenzione e patrimonio, urbanistica, ambiente e igiene, espropri, protezione civile  | geom. Riccardo Ravaioi     |
| 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 locale   | dott. Aldo Marcello Tovoli |

#### Personale in servizio al 31/12/2023

| Profilo professionale | numero | Tempo indeterminato | Altre tipologie |
|-----------------------|--------|---------------------|-----------------|
| funzionari            | 2      | 2                   | 0               |
| istruttori            | 11     | 9                   | 2               |
| operatori esperti     | 7      | 7                   | 0               |
| operatori             | 2      | 2                   | 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'approvazione di apposito regolamento che il comune di Porto Azzurro non ha adottato in quanto per il momento l'Amministrazione non intende avvalersi della possibilità di autorizzare l'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile; *medio tempore sono fatte salve le autorizzazioni in deroga che, caso per caso, sono riconosciute dalla legge in favore dei lavoratori fragili dietro presentazione della apposita documentazione richiesta dalla normativa.*

### **3.3 Sottosezione piano triennale del fabbisogno del personale (modificata 30/12/2024)**

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 si 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. Anno 2024 |                |                                 |                       |   |
|--|----------------|---------------------------------|-----------------------|---|
| Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020                             |                |                                 |                       |   |
| <b>Abitanti</b>  | 3694           | <b>Prima soglia</b>             | <b>Seconda soglia</b> | <b>Incremento massimo ipotetico spesa</b> |
| <b>Anno Corrente</b>   | 2024           | 28,00%                          | 31,20%                | %<br>€                                    |
|  |                |                                 |                       | 28,00%<br>360.842,76                      |
| <b>Entrate correnti</b>  |                | <b>FCDE</b>                     | 615.264,10 €          |   |
| Ultimo Rendiconto 2022   | 7.070.107,16 € | <b>Media - FCDE</b>             | 6.658.569,66          |   |
| Penultimo rendiconto 2021  | 7.858.800,59 € | <b>Rapporto Spesa/Entrate</b>   |                       | <b>Incremento spesa - I FASCIA</b>        |
| Terzultimo rendiconto 2020   | 6.892.593,54 € | 14,98%                          |                       | %<br>€                                    |
|  |                |                                 |                       | 38,90%<br>360.842,76 €                    |
| <b>Spesa del personale</b>   |                | <b>Collocazione ente</b>        |                       |   |
| Ultimo rendiconto 2022   | 997.099,02     | Prima fascia                    |                       |   |
| Anno 2018  | 1.288.724,13 € |                                 |                       |   |
| <b>Margini assunzionali</b>  |                | <b>FCDE</b>                     |                       |   |
|  | 0,00 €         |                                 |                       |   |
| <b>Utilizzo margini assunzionali 2024</b>  |                | <b>Incremento massimo spesa</b> |                       |   |
|  |                | 360.842,76                      |                       |   |

### **Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale a tempo indeterminato**

La spesa di personale, per il triennio 2024 – 2026, 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 2024; tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

| Limite di spesa personale media triennio 2011-2013 | Spesa personale prevista anno corrente (2024) |
|--|---|
| € 1.348.364,67                                     | € 1.092.405,28                                |

### **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 2022
- E' stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti
- Non risultano eccedenze di personale
- Il bilancio di previsione 2024 – 2026 è stato approvato nei termini di legge con delibera del Consiglio comunale n.84 del 28/12/2023; 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 2024 – 2026 è stato approvato con delibera di Giunta n. 173 del 30/11/2023

### **Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale a tempo determinato**

Per quanto concerne il personale a tempo determinato il limite di spesa prende a riferimento i valori di spesa sostenuti nell'anno 2009 (ridotti al 50%) per la medesima tipologia, ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L 78/2010. La spesa relativa all'assunzione a tempo determinato di personale da destinarsi alle funzioni di polizia locale non è soggetta al rispetto del limite di spesa citato;

| Limite di spesa personale a tempo determinato, al netto dei componenti Polizia Locale , anno 2019 | Spesa personale a tempo determinato prevista per l'anno 2025, al netto della spesa per assunzioni a tempo determinato Polizia Locale |
|---|--|
| Euro 9,952,52   | € 8,385,90   |

### **Stima del trend delle cessazioni**

Sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, nell'arco del 2024 non sono previsti pensionamenti; nell'anno 2024 si prevede che n.3 operatori passeranno alla società Esa per cessione del servizio di raccolta rifiuti.

Dal primo maggio 2025 è previsto il pensionamento di soggetto apicale appartenente alla ex categoria giuridica D3 (economica D6) ed attualmente inserito tra i funzionari di elevata qualificazione.

### Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Le assunzioni previste sono le seguenti:

|    | Inquadramento  | Area destinazione                       | Decorrenza | Norma di riferimento   | durata                      | Tipologia rapporto di lavoro | Modalità reclutamento                      |
|----|--|---|------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------|--|
| 1  | Funzionario e/o EQ ex D1                             | Ufficio tecnico LL.PP                   | 1/6/2024   | Progressione verticale | A tempo indeterminato       | Tempo pieno                  | Selezione                                  |
| 2  | Funzionario ex D1                                    | Area finanziaria                        | 1/06/2024  | CCNL                   | A tempo indeterminato       | Tempo pieno                  | Utilizzo graduatoria altro comune/concorso |
| 3  | Istruttore ex C1                                     | Staff sindaco                           | 15/04/2024 | Art.90 tuel            | Pari al mandato del sindaco | Tempo pieno                  | Selezione pubblica/concorso                |
| 4  | Istruttore amministrativo tecnico ex C1 per sei mesi | Ufficio tecnico LL.PP                   | 01/07/2024 | CCNL                   | Tempo determinato           | Tempo pieno                  | Utilizzo graduatoria altro ente/concorso   |
| 5  | Istruttore tecnico ex C1                             | Ufficio tecnico LL.PP                   | 04/05/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Utilizzo graduatoria altro ente            |
| 6  | Istruttore tecnico ex C1                             | Ufficio tecnico                         | 01/07/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Utilizzo graduatoria altro ente/concorso   |
| 7  | Operatore esperto ex B1                              | Lavori pubblici                         | 01/06/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Selezione pubblica/concorso                |
| 8  | Operatore esperto ex B1                              | Lavori pubblici                         | 01/06/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Selezione pubblica/concorso                |
| 9  | Operatore esperto ex B1                              | Lavori pubblici                         | 01/06/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Selezione pubblica/concorso                |
| 10 | Operatore esperto ex B1                              | Lavori pubblici                         | 01/06/2024 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Selezione pubblica/concorso                |
| 11 | Funzionario elevata qualificazione                   | Ufficio Urbanistica ed edilizia privata | 01/01/2025 | CCNL                   | Tempo determinato           | Tempo parziale – dodici ore  | Scavalco di eccedenza                      |
| 12 | Funzionario elevata qualificazione                   | Polizia Municipale                      | 01/01/2025 | CCNL                   | Tempo determinato           | Tempo parziale – dodici ore  | Scavalco di eccedenza                      |
| 13 | Istruttore ex C1                                     | Polizia Municipale                      | 01/01/2025 | CCNL                   | Tempo determinato           | Tempo parziale – dodici ore  | Scavalco di eccedenza                      |
| 14 | Funzionario elevata qualificazione                   | Ufficio Urbanistica ed edilizia privata | 01/05/2025 | CCNL                   | Tempo indeterminato         | Tempo pieno                  | Concorso pubblico o mobilità da altro ente |

#### ASSUNZIONE PER VIGILI STAGIONALI A PROGETTO

|  | Inquadramento                              | Area destinazione  | Decorrenza  | Norma di riferimento | durata            | Tipologia rapporto di lavoro           | Modalità reclutamento |
|--|--|--------------------|---|----------------------|-------------------|--|-----------------------|
|  | n.4 istruttori ex C1 per sei mesi ciascuno | Polizia municipale | Due con decorrenza 1/5/2025 e due con decorrenza 1/6/2025 | CCNL                 | Tempo determinato | Tempo pieno finanziate con art.208 CDS | Utilizzo graduatoria  |

### 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 16/3/2024. Per il presente aggiornamento è stato richiesto ulteriore parere.

### 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.

A tale proposito, il Comune di Porto Azzurro ha aderito al portale gratuito "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicato alla formazione del personale degli enti. Al momento risultano registrati n.8 impiegati, compresi tra i profili di funzionario, istruttore e operatore, che durante l'annualità 2024 seguiranno i corsi individuati e assegnati dal Segretario.

Per quanto riguarda la materia dell'anticorruzione l'ente cura la formazione del personale avvalendosi del corso specialistico fornito da Maggioli "Piano Formativo Anticorruzione – Corso per la formazione obbligatoria dei dipendenti". Si tratta di un percorso che prevede 3 video con frequenza e test di verifica per la formazione base, nonché video di approfondimento monotematici con relativi test di verifica per quanto concerne la formazione specialistica.

Ad ogni buon conto il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza intende fornire altresì contributi formativi predisposti in economia, che siano destinati specificamente al personale del Comune di Porto Azzurro in funzione delle esigenze particolari rilevate mano a mano durante l'anno.