



PROVINCIA DI LIVORNO

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024**



Premessa

L'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Esso si profila dunque come un nuovo adempimento di competenza per le pubbliche amministrazioni, consistente in un documento unificato avente ad oggetto la organizzazione, la programmazione, e la governance, creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una "logica integrata" rispetto alle scelte fondamentali di organizzazione dell'amministrazione. Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblicato nel proprio sito internet istituzionale, nonché inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

In sede di prima applicazione, il termine è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione (ad oggi 31/8/2022).

Introduzione

Come è noto, l'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Esso è dunque un nuovo adempimento di competenza per le pubbliche amministrazioni, consistente in un documento unificato avente ad oggetto la organizzazione, la programmazione, e la governance, ideato al fine di semplificare gli adempimenti a carico degli enti e al fine di svolgere opportune integrazioni tra le scelte fondamentali di mandato e l'organizzazione interna dell'amministrazione. Con questo strumento il legislatore promuove un tentativo di disegno organico della programmazione degli enti pubblici, anche territoriali, creando una sinergia nei diversi atti e strumenti di programmazione. Il Piano ha in definitiva l'obiettivo di riunire in un unico Documento molti degli atti di programmazione di competenza degli EE.LL.

Il PIAO ha durata triennale, ma con aggiornamento annuale, ed ha quindi lo scopo di creare sinergia tra aspetti e profili adempimentali nel rispetto delle norme di settore. In proposito, il D.L. 80/2021 citato rimanda al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha regolamenta la materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella pubblica amministrazione. In particolare, ai sensi del comma 2

dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito; d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili; g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3). La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021).

Evoluzione normativa

Il Decreto-legge n. 80/2021 fissa – a regime - al 31 gennaio di ogni anno la scadenza del termine per adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti annuali, pubblicandoli nel proprio sito internet istituzionale. Le P.A. sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4). In sede di prima applicazione, a seguito del Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022, n. 15, il termine per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni è stato inizialmente posticipato al 30 aprile 2022. Poi, il Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 ha previsto un'ulteriore proroga di 60 giorni al 30 giugno 2022. Da ultimo, poiché con DM Interno 28/07/2022 è stato differito il termine per l'approvazione dei bilanci preventivi al 30 agosto, ne è conseguito che il termine successivo di 120 giorni per adottare il PIAO ha fatto slittare la scadenza inizialmente prevista al 30 dicembre. Il Piano, come detto, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di

approvazione, del Piano-tipo (DPR n.81/2022). Occorre ricordare che dopo l'approvazione in Conferenza Unificata il testo è stato sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, che pur esprimendo parere formalmente favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, in sostanza poneva molti dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema sia riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il decreto ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021. Lo schema di decreto è stato alla fine approvato con il citato DPR n. 81: già questa descrizione dell'iter approvativo dice molto sulla logica e sulla chiarezza del legislatore, per cui occorrerà nella prassi amministrativa attendere i primi PIAO e le prime circolari interpretative da cui trarre utili spunti per le redazioni degli aggiornamenti annuali.

Di seguito si riporta le principali fonti normative di riferimento:

- istituzione del PIAO come da art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance come da Decreto Legislativo n. 150/2009
- norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione di cui alla Legge n.190/2012
- Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022
- Piano tipo come da DM del ministro per la pubblica amministrazione del 30/06/2022

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

La predisposizione del presente PIAO viene a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base delle linee guida indicate nel citato D.P.R. n. 81/2022. La approvazione del PIAO nel terzo quadrimestre dell'anno in corso, per la Provincia di Livorno va ad inserirsi in un momento temporale particolare, dove per un verso i documenti di programmazione sono già stati adottati, per altro verso l'Ente si trova nella fase finale del mandato amministrativo (ott 2019-ott 2022) e si tratta quindi di un documento 'pilota' ricognitorio, che si basa anche sulla convergenza di atti originariamente distinti, e sulla necessaria sinergia tra i settori coinvolti competenti per singole materie, per le diverse sezioni. L'attuale formulazione pertanto deriva dalla ricognizione e fusione di contenuti già <elaborati>. L'obiettivo, in futuro, a regime, una volta adottati tutti i necessari propedeutici atti normativi e regolamentari, sarà quello di giungere ad una elaborazione ab origine integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento come " processo trasversale" attraverso il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa dell'Ente, anche mediante l'attivazione di specifici canali di comunicazione con stakeholder e cittadini al fine di favorire un loro apporto nell'ambito dei processi di semplificazione, riorganizzazione, e ammodernamento dei servizi da realizzare.

Il PIAO della Provincia di Livorno 2022-2024, in fase di prima redazione, tiene quindi conto che la Provincia di Livorno ha già dato piena attuazione agli obblighi di approvazione degli atti programmatici e gestionali che vanno a costituire il contenuto sostanziale del PIAO. Tali atti, in quanto non bisognevoli di revisioni, vengono a costituire altrettante Sezioni del presente decreto di approvazione del Piao, ad eccezione del POLA, in quanto sinora mai formalmente approvato sebbene già esista la regolamentazione del lavoro agile in emergenza, adottato al momento dello inizio della pandemia Sars Cov19. Va inoltre tenuto conto della circostanza che il 30 ottobre p.v. scadrà il mandato amministrativo 2019-2022 della scrivente Presidente della Provincia, per cui non è opportuno né logico che nella fase oramai conclusiva del Mandato si possano adottare atti innovativi o che impegnano la futura amministrazione.

La Provincia di Livorno, al netto delle più volte posticipate scadenze del termine di approvazione del PIAO, ha deciso di elaborare il documento in sede di prima applicazione, partendo dai seguenti piani già adottati ed assorbiti:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (2022-2024) approvato con decreto della presidente n. 44 del 11/03/2022 e da ultimo modificato con decreto della presidente n. 124 del 1/07/2022 ;
2. Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (2022-2024) approvato con decreto della presidente n. 87 del 28/04/2022;
3. Piano della Formazione 2022 approvato decreto della presidente n. 80 del 20/04/2022;
4. Piano della Performance 2022 approvato decreto della presidente n. 62 del 28/03/2022;
5. Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 approvato decreto della presidente n. 77 del 14/04/2022;
6. Piano trienn. Transiz. Digitale 2020-2022 approvato con decreto del Presidente n. 157 del 22/12/2021

L'ente ha ritenuto di aggiornare nello specifico solo la sezione del Piano del Fabbisogno del personale, partendo con la procedura di consultazione a giugno 2022 così come dettagliato nella sezione 3.3.

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente : Provincia di Livorno

Indirizzo : Piazza del Municipio 4, 57123 Livorno

Telefono 0586 257111 (centralino)

PEC: provincia.livorno@postacert.toscana.it

Presidente : Maria Ida Bessi (data di insediamento 31/10/2019)

Partita Iva e Codice fiscale : 80011010495

Codice ISTAT 049009

Sito web istituzionale : www.provincia.livorno.it

Pagina facebook: : <https://www.facebook.com/provinciadilivornoAccount>

Instagram: m: <https://www.instagram.com/provinciadilivorno>[nota:

Dati statistico-anagrafici : pagg. 6 – 8 Delibera Agg.to DUP

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Comprende e richiama integralmente il Valore Pubblico indicato nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione DUP, pag 76 ss.: “Nell’ambito di elaborazione del Piao, il DUP diventa il punto di partenza strategico per la definizione degli obiettivi di “valore Pubblico” a cui l’Amministrazione Prov. deve tendere nel triennio di riferimento. In particolare, per il DUP 2023-2025, per ciascun Servizio, la Provincia si propone di individuare alcuni obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico “. Si richiama integralmente l’elenco dei singoli obiettivi dei Servizi dell’Ente, indicato a pag. 77-80 del DUP.

Il Valore Pubblico può essere definito come il livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, che si crea presso la collettività dei destinatari grazie alle scelte politiche e ai servizi di una Pubblica Amministrazione. E creare Valore Pubblico si trasforma quindi nel riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità, ed efficacia, valorizzando il proprio know-how, il proprio “patrimonio” intangibile al fine di un reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, associazioni, consumatori, stakeholders) .

La fase di programmazione di un ente pubblico, come già definita dalle Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, “serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest’ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”. Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere:

a) rivolto, in modo pieno e equo, alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti;

b) finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo in modo sostenibile con un’attenzione per il futuro. Per poter creare Valore, la Pubblica Amministrazione deve quindi tener conto degli impatti interni (la c.d. salute interna dell’ente) e degli impatti esterni (il benessere creato dalle politiche e dai servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato del “cosa” e “come” realizzare le proprie scelte strategiche e prestazioni, creando così un circolo virtuoso per le proprie performance (Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Peraltro, nel Piano Anticorruzione e Trasparenza 2022 della Provincia di Livorno si introduce e si attua per la prima volta il concetto di “Valore Pubblico” e di “impatto”.

Per “Valore pubblico” si è inteso proprio l’incremento del benessere reale che si viene a creare per gli attori sul campo che perseguono questo traguardo impiegando tutte le risorse (finanziarie, tecnologiche, umane) e le capacità (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o fenomeni corruttivi). Il Valore pubblico non fa riferimento solo al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma in un circuito virtuoso anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il

miglioramento viene prodotto (lo stato interno delle risorse). Non presidia quindi solamente il “benessere addizionale” che viene prodotto (il “cosa”, logica di breve periodo), ma anche il “come”, allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio lungo periodo). La dimensione dell’ “impatto” esprime l’effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza

L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue e consegue un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di stakeholder: per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti , favorendo la necessità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l’amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

Per avviare questo percorso, nel decreto n. 87 del 28/04/2022 (avente ad oggetto il piano prevenzione corruzione) la Provincia di Livorno ha collegato alcuni dei progetti strategici presenti nel vigente Programma di Mandato della Presidente a **quattro valori pubblici** che essa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate:

1. **Valore pubblico “Accountability nell’ambito della capacità di fornire servizi alla collettività e alle amministrazioni comunali del territorio”** perseguito mediante i seguenti progetti strategici:
 - Progetto “Sviluppo Strategico ed economico del territorio, favorendo strategie condivise con gli stakeholders locali di pianificazione, programmazione e progettazione”;
 - Progetto “Implementazione del ruolo della Provincia come Casa dei Comuni: Il sistema dei Servizi a supporto dei Comuni”
2. **Valore pubblico “Benessere Scolastico ed Educativo”** perseguito mediante i seguenti progetti strategici:
 - Progetto “Scuole Sicure”
 - Progetto “Tutti a scuola”
 - Progetto “Insieme a scuola”
3. **Valore Pubblico “Benessere Socio Ambientale”** perseguito mediante i seguenti progetti strategici:
 - Progetto “Le Belle Strade della Provincia. La valorizzazione ambientale, turistica e commerciale”
 - Progetto “Mobilità sostenibile mediante collegamenti efficaci, ecologici, sicuri ed efficienti”
4. **Valore Pubblico “Benessere Socio Culturale”** perseguito mediante i seguenti progetti strategici:
 - Progetto “Il sistema dei Musei e Parchi della provincia di Livorno: insieme per la valorizzazione del territorio”
 - Progetto “Il Museo di Storia Naturale del Mediterraneo per la salvaguardia dell’Ambiente: supporto a Comuni e cittadini”
 - Progetto “Le politiche di Pari Opportunità per una società inclusiva e non discriminatoria”

La realizzazione di Valore Pubblico si misura attraverso l’analisi di impatto rappresentata dal coinvolgimento dei cittadini e dei portatori di interesse come previsto dal principio della sussidiarietà orizzontale sancito dall’art.118 della Costituzione. Cittadini e portatori di interesse entrano nel ciclo della Performance, come previsto nel Piano della Performance 2022 dell’Ente– “Performance organizzativa d’Ente” - 1° obiettivo (Stato di virtuosità dell’Amministrazione) lett. c).

2.2.Performance

2.2.1 Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anti-corrruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Servizio, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (decreto della Presidente n. 89/2020). L'attività di programmazione della Provincia di Livorno, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 Programma di mandato 2018-2022

Il programma di mandato della presidente Bessi è stato approvato dal Consiglio Provinciale con Delibera 4 del 1/3/2019 (Allegato 1) e ricalca i progetti strategici già delineati al paragrafo 2.1., includendo anche un asse 7 trasversale e di rilevanza interna specifico per la innovazione amministrativa e digitale perseguito mediante i seguenti progetti strategici:

- progetto “una provincia tra analogico e digitale” per lo sviluppo delle tecnologie IT
- progetto” organizzazione per processi” per ridefinire l'organizzazione.

A tal fine si ricorda che la Provincia ha adottato uno specifico Piano trienn. Transiz. Digitale 2020-2022 approvato con decreto del Presidente n. 157 del 22/12/2021 (Allegato 2)

2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2022-2024

Il Consiglio Provinciale ha approvato la variazione al Documento Unico di Programmazione per gli anni 2022/2024 (Allegato 3) con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 38 del 18/7/2022, e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per gli anni 2023/2025 (Allegato 4) con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 39 del 18/7/2022.

Il DUP individua al punto 4 da pag.73 a pag. 75 gli obiettivi strategici .

2.2.5 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024

Con decreto n. 12 del 1/2/2022 la Presidente ha approvato il PEG 2022-2024 ed ha assegnato ai Responsabili le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2022-2024.

2.2.6 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2022-2024 sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Questa Sezione comprende e richiama integralmente senza modifiche il decreto del Presidente n. 62 del 28.03.2022, avente ad oggetto il Piano degli obiettivi e della performance (Allegato 5) ed il piano dei procedimenti (Allegato 6).

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022-2024 costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Come già accennato, questa Sezione comprende e richiama integralmente senza modifiche il decreto del Presidente n. 87 del 28.04.2022 (Allegato 1), ivi compresi gli Allegati da A a E.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

La Provincia ha adottato un piano di riassetto organizzativo con deliberazione del Consiglio provinciale n. 20 del 27/7/2018 adeguando la struttura alle funzioni ridefinite. L'evoluzione successivamente applicata è stata quella di semplificazione e di raggruppamento dei vari servizi, anche grazie al supporto di uno studio esterno effettuato nel 2020

L'ultima modifica alla macrostruttura, con relativa modifica della pesatura delle posizioni organizzative e della dotazione organica assegnata è stata approvata con decreto del Presidente n. 153 del 8/9/2022 (Allegato 1)

Si ricorda che l'Ente è sprovvisto di Giunta, per cui opera direttamente dlla Presidente ed è inoltre sprovvisto di dirigenza, per cui è previsto un organo collegiale "Conferenza PO" per la risoluzione delle problematiche intersettoriali.

I responsabili dei servizi a cui è attribuita la posizione organizzativa hanno il potere di concludere atti validi con i soggetti esterni.

Ogni Servizio può avere più uffici.

Sono previste anche delle unità di progetto intersettoriali relative a:

1. struttura commissariale per edilizia scolastica
2. unità di progetto Elba

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Premessa

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuatae o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/ smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con la sopravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'amministrazione si è dimostrata pronta a strutturare il lavoro agile sia a livello tecnologico che organizzativo.

Con la riduzione della emergenza sanitaria, la normativa si è evoluta, come di seguito:

- Legge 7 agosto 2015, n.124 art. 14 comma 1 e 2;
- Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA
- Legge 22 maggio 2017, n.81;
- DPCM 23/09/2021 articolo 1 recita al comma 1: “A decorrere dal 15 Ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”;
- D.M. del Ministro della Pubblica amministrazione del 8 Ottobre 2021 art .1 comma 3 del nel quale vengono riportate le condizionalità per l'autorizzazione del lavoro agile;
- Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni pubblicato sul sito web della funzione pubblica in data 4/1/2022;
- la circolare emessa a firma congiunte dal Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e pubblicata sul sito della funzione pubblica in data 5/1/2022 in cui si dice tra l'altro “Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza

- del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.”;
- pre-intesa CCNL 2019-2021 funzioni locali Titolo VI “Lavoro a distanza”

La Provincia di Livorno ha deciso di non approvare un POLA fino ad oggi , in quanto:

- era in essere la normativa emergenziale e post emergenziale più specifica e già recepita con decreti della presidente come di seguito:
 - n. 32 – 33- 34 del 13/3/2020
 - n. 136 del 19/11/2020
 - n. 131 del 3/11/2021
 - n. 19 del 8/2/2022
- era già stata previsto il confluire del POLA dentro il PIAO dal d.l. 80/2021
- era in corso la contrattazione collettiva 2019-2021 che avrebbe ulteriormente dettagliato la materia

3.2.2 Piano Organizzazione Lavoro Agile

Il modello organizzativo che integra il lavoro in presenza con il lavoro a distanza ha la finalità strategica di incrementare il benessere dei lavoratori tramite una miglior conciliazione degli impegni lavorativi con quelli inerenti la sfera privata.

Tale benessere si traduce poi una maggiore produttività del dipendente dovute ad una presenza lavorativa ed ad una focalizzazione sugli obiettivi da raggiungere.

La misurazione di tale effetto si ritrova nella sezione dell’obiettivo di performance dell’ente che riguarda gli aspetti organizzativi, ed in particolare il tasso di assenza.

Per quello che attiene le condizionalità ed i fattori abilitanti, si rimanda ai decreti precedentemente citati, dove sono esplicitate: le attività indifferibili e non smartabili, le condizioni organizzative di programmazione e assenza di arretrati, le condizioni tecniche in merito alla strumentazione hardware/software e alle modalità di accesso sicuro via VPN e le condizioni di sicurezza come da linee guida dell’INAIL.

Nell’accordo individuale firmato tra le parti (allegato B del decreto della presidente n. 19 del 8/2/2022), vi è evidenza degli obiettivi singoli da raggiungere e per il quale viene fatto periodicamente un monitoraggio da parte dei responsabili dei Servizi.

Gli accordi in essere sono riconfermati.

Nel primo semestre del 2022 hanno utilizzato il lavoro agile 66 dipendenti per un totale ore di 12.902 ore pari al 19% dell’orario teorico.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Premessa

L'ente Provincia di Livorno è stato fortemente impattato dalla riforma degli E.E.L.L. introdotta con la L.56 del 2014, e dalle scelte operate in quegli anni con inevitabile ricaduta dotazione organica.

Si ricorda infatti che, prima del referendum costituzionale del 2016, ritenendo imminente, co il processo di riordino delle funzioni, la soppressione delle Province, si è determinata una forte riduzione di personale dovuta all'accoglimento di numerose richieste di mobilità verso altri enti, mobilità che, non è stata arginata e aggravata dal divieto assoluto di assunzione di personale.

In questa fase l'ente è rimasto anche senza profili dirigenziali, situazione che perdura a tutt'oggi.

Contemporaneamente la Regione Toscana ha trasferito a se le funzioni fino a quel tempo delegate (ultimo trasferimento avvenuto al 30.06.2018) con il relativo organico, soprattutto di livello apicale.

La carenza di organico che si è generata ha comportato problemi di carattere operativo all'ente, aggravato poi dal successivo esodo determinato dalla applicazione di pensionamento anticipato "QUOTA 100".

Solo a partire dal 2019 si è potuto assumere nuovamente, e negli anni seguenti sono stati messi a bando molti concorsi, che non hanno registrato grosse adesioni come ci si aspettava, anche perché i candidati ritengono che l'Ente Provincia sia sempre a rischio "soppressione".

A seguito della nuova normativa che ha ripristinato le facoltà assunzionali, si è aperta la cosiddetta "stagione dei concorsi" in cui molti enti pubblici hanno bandito concorsi, con l'effetto che, diverse persone assunte, o in graduatoria, hanno deciso di rinunciare al posto di lavoro presso la provincia per andare a lavorare in enti più vicini al luogo di residenza, o in enti che offrivano un posto in un settore ritenuto più interessante, o in enti ritenuti più "sicuri".

A livello storico, quindi, a causa delle scelte dei precedenti amministratori, sia locali che regionali, la Provincia di Livorno soffre di una carenza generalizzata di organico sia in numero che a livello di profilo.

Un altro elemento caratterizzante la Provincia di Livorno è la forma e la estensione in lunghezza per oltre 100 km del territorio, a carattere insulare, dove soprattutto l'Isola d'Elba ha una dimensione non piccola. Il personale è quindi tenuto ad un presidio territoriale esteso, con difficoltà di collegamento, che rendono necessarie delle strutture decentrate. Questo aspetto, nonostante il lavoro flessibile e le nuove tecnologie, limita l'efficienza del personale e la sua interscambiabilità nei ruoli. Inoltre, il reclutamento del

personale diventa ancora più difficile perché è richiesta una mobilità sul territorio con disagi personali, che spesso fanno preferire ai candidati altre opportunità di lavoro.

Infine si ricorda che l'ente Provincia di Livorno, tra le sue attività, gestisce tra i pochi in Toscana, direttamente il Museo di Storia Naturale di Livorno con strutture dedicate e personale alle dirette dipendenze.

Quindi, per tutto quanto espresso sopra, la pianificazione del fabbisogno del personale, in relazione alla attuazione degli obiettivi strategici di creazione di valore pubblico, ha un orizzonte lungo e si ripropone di rafforzare tutti i settori in senso quantitativo e qualitativo, con particolare riferimento ai settori tecnici che sono impegnati nella manutenzione e nella realizzazione degli investimenti; nel contempo la pianificazione viene costantemente rivista in relazione al veloce turnover del personale.

3.3.2 L'attuale quadro normativo e vigenti facoltà assunzionali

Riportiamo, di seguito, la stratificazione normativa:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2001 (inde TUIPI) stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del TUIPI stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del TUIPI prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale (inde PTFP) in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nell'ambito del Piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prevede che le pubbliche amministrazioni, accertano eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, anche in sede della ricognizione annuale di cui all'art. 6; le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3 del TUIPI prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- le Linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato

dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018) all'art. 1, comma 844 ha ripristinato le facoltà assunzionali delle province abrogando il divieto di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, introdotto dalla Legge n. 190/2014 e consentendo quindi di procedere alla programmazione organizzativa e finanziaria per i prossimi anni;
- l'effettivo ripristino delle capacità assunzionali veniva subordinato all'adozione di un Piano di Riassetto Organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, così come individuate dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio) e con Deliberazione del Consiglio provinciale num. 20 del 27/07/2018 è stato approvato il Piano di Riassetto Organizzativo della Provincia di Livorno;
- nella suddetta Deliberazione si rimanda, ai fini della concreta attuazione delle linee generali espresse nel Piano, ad appositi successivi decreti di formale approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e connesso Piano occupazionale, nei limiti delle capacità finanziarie dell'Ente e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- l'art. 17 del D.L. 30/12/2019, n. 162 (cd Milleproghe) convertito nella Legge 28/02/2020, n. 8, ha disposto - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni- una nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle province, la cui entrata in vigore tuttavia, come previsto nel nuovo comma 1-bis dell'art. 33 del DL 34/2019, è subordinata all'emanazione di un decreto del Ministero per la pubblica amministrazione;
- in data 28/02/2022 è stato pubblicato in G.U. n. 49 il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione dell'11/1/22 in merito alla attuazione dell'art. 1 bis dell'art. 33 del DL 34/2019;
- con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22/7/2022, in corso di pubblicazione, sono state definite le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

Con riferimento alle capacità assunzionali, dato che, la Provincia di Livorno, in base all'ultimo censimento ufficiale del 2019 pubblicato da ISTAT nel “Censimento permanente della popolazione in Toscana” ha un numero di residenti pari a 331.877, è necessario utilizzare i parametri della fascia B tra 250.000 e 349.999 abitanti, il cui valore del rapporto tra spese del personale e media delle entrate per la fascia B è di 19,1;

Abbiamo considerato le poste a titolo di spesa di personale ed entrate correnti titoli I, II e III inserite nel consuntivo 2021 approvato con Delibera del consiglio provinciale num. 29 del 28/04/2022 ed è risultato che il rapporto tra le stesse è inferiore al 19,1, così come di rappresentato in **Allegato 1**;

L'ente può, quindi, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 (al macroaggregato 0101 in competenza è di euro 5.290.206,92,) , in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, 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, portando così il nuovo limite di spesa per il 2022 a euro 6.454.052,44.

Bisogna, quindi considerare, il nuovo limite del trattamento accessorio sulla base di una dotazione organica di totale 153 unità (come determinato di seguito, di cui utili 1 unità non rileva) per il 2022, 2023 e 2024 è pari a euro 1.066.192,93 e i relativi oneri riflessi sono pari ad euro 253.753,92 ;

Infine considerando che la spesa del personale annuale prevista per il 2022 per 145 unità in essere al 31.12.2021 senza considerare le persone che cesseranno il servizio nel 2022 in euro 4.588.041,33 e il costo effettivo delle persone che cesseranno il servizio nel 2022, sulla base delle dimissioni già presentate e sulla stima di quelle che matureranno i requisiti è di euro 161.023,98 **si determina una facoltà assunzionale per gli anni 2022-2024**, intesa come capacità di spesa per budget assunzionale, **pari a euro 385.040,28** per il 2022 (**Allegato 2**) ;

3.3.3 Percorso di formazione del PTFP

Il processo di definizione del fabbisogno del personale e delle relative assunzioni ha avuto inizio con la conferenza delle Posizioni Organizzative del 15/06/2022, nel quale il Servizio personale ha raccolto le istanze dei vari reparti e le relative dichiarazioni di assenza di eccedenze di personale e di esternalizzazioni.

La Presidente ha analizzato, in data 15/07/2022, le richieste dei vari Servizi, con il supporto della Segretaria e della Responsabile delle Risorse Umane, ed in base alle disponibilità finanziarie, ha deciso le priorità di assunzione, rimandando ad una riunione tecnica avvenuta in data 27/7/2022 la definizione delle modalità di assunzione di alcuni profili.

Dato il ricalcolo dell'utilizzo proposto del budget assunzionale, e data la nuova normativa in relazione al nuovo Piano, si è ritenuto procedere alla verifica del rispetto dei limiti da parte dell'organo di controllo.

Con il verbale num. 13 del 04/08/2022, trasmesso con mail del 04/08/2022 e conservato agli atti, il Collegio dei Revisori, ai sensi comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del piano con la programmazione finanziaria in conformità alle esigenze gestionali dell'Ente ed alle vigenti disposizioni in materia di assunzioni di personale, con riferimento anche ai limiti previsti dalla normativa per le province in materia di spesa di personale.

Condizione preliminare per le assunzioni sulla base delle previsioni di cui al D.lgs n. 75/2017 è la trasmissione della programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica entro i 30 giorni successivi alla sua adozione.

3.3.4 Piano delle assunzioni

In base ai fabbisogni sottoposti dai vari responsabili dei Servizi, e con il supporto del Segretario, la Presidente ha definito le professionalità da assumere privilegiando il rafforzamento dei settori tecnici, in una logica di continuità con gli obiettivi strategici di creazione di valore pubblico, ma anche di ripristinare le funzionalità minime dei settori a supporto, spesso oggetto di alta rotazione di personale neo-assunto che migra verso altre realtà della pubblica amministrazione.

Il dettaglio delle professionalità è il seguente:

- a) un addetto di supporto al Museo per la catalogazione dei reperti e per supporto alla attività amministrativa; la persona dovrà sapere i principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti amministrativi, dovrà saper risolvere problemi ed imprevisti di media difficoltà e dovrà essere collaborativo con i colleghi, gentile e comprensivo con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 1 C amministrativo, da ricercare internamente nella struttura provinciale; ovviamente l'eventuale posto vacante presso un altro servizio verrà ripristinato in pianta organica tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- b) un addetto di supporto al rilascio delle concessioni stradali, ma anche, in generale, a tutto il Servizio di Tutela ed efficientamento del patrimonio e del territorio per il calcolo delle portate stradali per i trasporti eccezionali e per supporto alla attività tecnica; la persona dovrà sapere le nozioni tecniche di base di un geometra/perito oltre ai principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti tecnici con riferimento al Codice degli Appalti, dovrà saper risolvere problemi ed imprevisti di media difficoltà e dovrà essere collaborativo con i colleghi, gentile e comprensivo con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 1 C tecnico, da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- c) un addetto per viabilità ed edilizia, e comunque in generale, a supporto di tutto il Servizio di Tutela ed efficientamento del patrimonio e del territorio per le attività di programmazione e realizzazione delle opere su tutto il territorio provinciale, inclusa l'Isola d'Elba, dove è richiesto un presidio costante e per le altre attività tecniche; la persona dovrà avere una preparazione universitaria di tipo tecnico, sapere il TUEL e il Codice degli Appalti, nonché tutte le normative collegate alla esecuzione dei lavori e relativa contabilità dovrà saper risolvere problemi ed imprevisti di elevata difficoltà e dovrà essere collaborativo con i colleghi, ed essere in grado di dirigere piccoli gruppi di lavoro; tale professionalità è definita da 1 D tecnico, da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- d) un addetto di supporto al distretto di Bibbona, come sorvegliante del personale della sede omonima, ma anche, in generale, a tutto il Servizio di Tutela ed efficientamento del patrimonio e del territorio per supporto alla attività tecnica; la persona dovrà sapere le nozioni tecniche di base di un geometra/perito acquisiti per titolo o per esperienza professionale oltre ai principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti tecnici con riferimento al Codice degli Appalti, dovrà saper risolvere problemi ed imprevisti di media difficoltà e dovrà essere collaborativo con i colleghi, gentile e comprensivo con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 1 C tecnico, da ricercare tramite progressione verticale, scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- e) un addetto operativo con distretto da assegnare (da definire dopo la progressione verticale eventuale al punto d), come operaio cantoniere ma anche, in generale, operaio del Servizio di Tutela ed efficientamento del patrimonio e del territorio per supporto alla attività tecnica; la persona dovrà sapere le nozioni tecniche di base di segnaletica stradale, guida mezzi con relativa patente C, oltre ai principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti tecnici elementari, dovrà saper risolvere problemi ed imprevisti di difficoltà operative e dovrà essere collaborativo con i colleghi, gentile e comprensivo con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 1 B tecnico, da ricercare tramite selezione tramite centro per l'impiego; la selezione di questa figura avverrà dopo l'esito positivo della progressione verticale di cui al punto precedente;
- f) rimangono in essere le procedure assunzionali già avviate in seguito al precedente Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024.

Per il 2023 e 2024 non sono previsti nuovi posti in dotazione organica, perché, andando a regime le assunzioni fatte nella seconda parte dell'anno 2022, vengono saturate le risorse assunzionali disponibili. Rimarranno da valutare le sostituzioni di personale che cesserà, che comunque avverrà con analoghi profili.

Riassumiamo di seguito le assunzioni da avviare:

ANNO 2022			
NUMERO	CATEGORIA	PROFILO	MODALITÀ COPERTURA
1	D	TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRO ENTE
1	C	TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA (PERITI/GEOMETRI)
1	C	TECNICO	PROGRESSIONE VERTICALE
1	B	TECNICO	CENTRO PER L'IMPIEGO
1	C	AMMINISTRATIVO	MOBILITA' INTERNA ENTE/ SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRO ENTE

2023				2024			
Numero	Categoria	Profilo	Servizio	Numero	Categoria	Profilo	Servizio
				1	D	Amministrativo	
				1	B	Tecnico/ operai	
0	TOTALE 2023			2	TOTALE 2024		

In caso di superamento del limite e salvo verifiche interne, le assunzioni di personale disabile/categorie protette di cui alla legge 68/1999 saranno effettuate secondo le modalità previste dalle leggi in materia, con concorso dedicato o riserva di posti o tramite centro per l'impiego;

Non sono previste assunzioni a tempo determinato, non ritenute funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

Non sono previste assunzioni di profili dirigenziali, in quanto, data la scarsità di risorse finanziarie disponibili, è stato deciso di dare priorità al rafforzamento della struttura operativa.

Le assunzioni operate fino ad oggi, integrate con quanto sopra, determinano un **utilizzo di budget assunzionale** dell'ente, costituito dalle facoltà assunzionali previste per la sostituzione dei cessandi , nonché dall'inserimento di nuovi addetti complessivamente di **€ 367.305,52 (Allegato 3)**.

3.3.5 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e obblighi preliminari alle assunzioni

La spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022, calcolata con riferimento alle voci a carico del bilancio secondo i valori a regime indicati dal nuovo CCNL 21/05/2018 (tabellare iniziale della categoria di appartenenza con IVC conglobata, elemento perequativo iniziale, quota comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed IRAP) trova integrale copertura negli stanziamenti di bilancio 2022-2024 previsti a titolo di retribuzione, contributi e IRAP;

Limite art. 1 bis dell'art. 33 del DL 34/2019 : l'utilizzo del budget assunzionale per l'anno 2022 di € 367.305,52 è inferiore rispetto al budget assunzionale calcolato nel rispetto 385.040,28 e quindi rispetta il limite del decreto attuativo del Ministero per la pubblica amministrazione (Allegato 2);

Limite l'art. 1, comma n. 557- quater della legge 292/2006, come introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014, n.114 e dalla legge n. 208/2015, il quale dispone che *“Ai fini dell'applicazione del comma 557 (concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica) gli enti già sottoposti al patto di stabilità assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013”*;

In relazione al personale riallocato a seguito del trasferimento di funzioni (Regione, Comuni, stato, ARTI) , al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, si è ritenuto di ridurre la media del triennio 2011-2013 del 50% percentuale di riduzione obbligatoria prevista per le province dall'art. 1, comma 421 della Legge 23./12/2014, n. 190 (legge di stabilità 2015);

Limite l'art. 1, comma 421 della Legge 190/2014 che prevede per le sole Province e Città metropolitane l'obbligo di non superare la spesa di personale del 2014 ridotta del 50%, calcolata secondo le Linee guida di cui al DMFP del 8/5/2018 che chiamano le amministrazioni a determinare la dotazione in termini di spesa potenziale massima, includendo anche gli oneri derivanti dal rientro a tempo pieno del personale non assunto a part time, dal rientro del personale in comando ed in aspettativa senza assegni, ed altre fattispecie assimilabili;

Il rispetto dei limiti è riportato negli allegati 4, 5 e 6);

Obblighi

La Provincia di Livorno non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e ss della Legge 145/2018, le province concorrono la realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo; questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio 2022 come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- il Piano Triennale di Azioni Positive e Piano della Performance sono incorporati in questo documento;

- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014 e non risultano inadempimenti in materia, come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha approvato il Bilancio di previsione 2022-2024 ed il DUP 2022-2024 con Delibera del Consiglio Provinciale n. 8 del 31/01/2022 e s.m.i.;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha approvato il conto consuntivo 2021 (ultimo scaduto) con Delibera del Consiglio provinciale num. 29 del 28/04/2022;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 con Delibera del Consiglio provinciale num. 16 del 28/09/2021 ha approvato il bilancio consolidato 2020; il termine per l'approvazione del bilancio consolidato 2021 non è ancora scaduto essendo previsto da normativa al 30/09/2022;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- l'ente non è tenuto alle comunicazioni di cui al comma 508, dell'articolo 1, della Legge n. 232/2016 non essendo un ente beneficiario di spazi finanziari acquisiti mediante i patti di Solidarietà per la realizzazione di investimenti in opere pubbliche, come da comunicazione del Responsabile del Servizio Risorse finanziarie conservata agli atti;
- non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs n. 267/2000 né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni;
- non sono presenti né condizioni di sovrannumero di personale né condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del Dlgs. n.165/2001, così come è stato appurato l'assenza di esternalizzazioni ex art 6 bis del D.lgs 165/2001, come da singole attestazioni conservate agli atti;
- dal Prospetto Informativo Aziendale elaborato ai sensi e per gli effetti della legge 68/1999 sulla base della situazione occupazionale al 31/12/2021 è risultato che, ai fini delle c.d. "assunzioni obbligatorie", l'Ente è in regola con il rispetto della quota d'obbligo di personale disabile di cui all'art. 1 della suddetta Legge; e che lo è anche alla data odierna non essendosi verificati cambiamenti rispetto alla situazione attestata al 31/12/2021.

3.4 Formazione del personale.

3.4.1 Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA; viste le nuove sfide contemporanee che la attendono. Le persone – rectius “ogni singola persona” - prima ancora che le tecnologie.

Intesa in questo senso la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia

strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno nel rispetto della normativa in essere di seguito riportata:

- l'art. 7, comma 4 del D.lgs.165/2001 stabilisce che *“le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- l'art. 49-bis del CCNL del 21/05/2018 prevede che la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni; a tal fine gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative;
- l'art. 40-ter prevede il piano di formazione del personale, quale strumento di programmazione delle attività formative, disciplinandone contenuti, destinatari modalità e processo di definizione;
- la circolare del Ministro per la Funzione Pubblica n. 14 del 14 aprile 1995 contenente la *“Direttiva alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale”*, nella quale si riconosce la formazione quale elemento essenziale per una equilibrata gestione del personale;
- la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica *“Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”* del 13 dicembre 2001, con la quale, ribadendo il ruolo fondamentale della formazione nella gestione e valorizzazione delle risorse umane, si introduce lo strumento organizzativo del piano di formazione;
- la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 *“Misure per il miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”*, secondo cui *“le amministrazioni devono impegnarsi a inserire nei propri piani annuali di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di dirigenti e funzionari su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità”*;
- la Direttiva n.10 del 30/07/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, ad oggetto *“Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche”*, nella quale si sottolinea nuovamente che *“la formazione è, peraltro, una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze”*;
- l'art. 57 del DI 124/2019 cd decreto fiscale che, tra l'altro, ha abrogato l'art. 6, comma 13 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale stabiliva che a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche - inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione - per attività di

formazione doveva essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

- la Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4/3/2011 (G.U.134 del 11/6/2011) avente ad oggetto: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*
- la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica avente ad oggetto: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* in virtù delle quali spettano al CUG compiti consultivi preventivi in materia di formazione del personale;

Il processo di pianificazione, che prevede in confronto con la parte sindacale e la consultazione del CUG, è avvenuto come di seguito dettagliato:

- sulla base dei fabbisogni formativi espressi dai Responsabili PO a seguito di specifica richiesta inviata in data 10/1/2022 dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane;
- in data 3/3/2022 la Responsabile del Servizio Risorse Umane ha inviato il piano per email alla Segretaria e ne ha ricevuto dei commenti che sono stati accolti;
- in data 22/03/2022 la Responsabile del Servizio Risorse Umane ha inviato il Piano di formazione alla RSU ed alle OO.SS. ed al Presidente del Comitato Unico di Garanzia (inde CUG), dando il termine del 28/3/2022 (7 giorni) per la presentazione di eventuali osservazioni per quanto di loro competenza;
- la RSU e le OO.SS. nei giorni successivi alla suddetta informazione non hanno avanzato richieste di confronto;
- la Presidente del CUG, riunito in data 28/03/2022, ha avanzato delle richieste di integrazioni del Piano;
- le suddette richieste di integrazione al Piano sono state debitamente considerate.

3.4.2 Il Piano della Formazione 2022-2024

Il Piano della Formazione della Provincia di Livorno 2022, adottato con decreto del presidente n. 88 del 20/04/2022, è redatto su base annuale come da Allegato 1.

In considerazione della particolare rilevanza degli interventi formativi previsti per l'anno 2022 lo stanziamento richiesto per formazione per l'anno 2022 è stato incrementato a €. 30.000,00.

3.5 Piano Azioni Positive

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni”. Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all'articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari

opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Con decreto del Presidente n. 77 del 14.04.2022, (Piano delle azioni positive) l'Amministrazione provinciale di Livorno ha approvato il piano triennale 2022-2024 come da Allegato 1.

La Provincia di Livorno nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si attiene al principio del rispetto della parità di genere.

SEZIONE 4

Monitoraggio

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere, sia in quanto primo anno di applicazione, sia soprattutto in ragione dell'ancora incerto quadro di riferimento normativo e regolamentare. Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase per l'attività di monitoraggio della performance si farà riferimento alla normativa ed ai regolamenti in essere nell'ente, con riferimento ai singoli atti confluiti nel PIAO.

In particolare:

- il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come recepite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (decreto della Presidente n. 89/2020);
- il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC;
- il monitoraggio della Sezione "Organizzazione e capitale umano" della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Nel 2022, ai sensi della Delibera ANAC n. 201/2022, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022. La rilevazione è stata effettuata al 31.05.2022. Si è conclusa in data 18.06.2022 con l'attestazione che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente. Le modalità seguite per la rilevazione. Il procedimento di verifica ed attestazione è stato realizzato in sinergia con gli uffici, tramite verifica dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione; - esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione; - verifica diretta sul sito istituzionale, anche attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

Per l'annualità a venire si programmerà di dare seguito ai suggerimenti dell'OIV individuando come aree di miglioramento la trasparenza in alcune sezioni ben individuate .

Allegati

Sezione 2.2

Allegato 1 Programma di Mandato 2018-20021

Allegato 2 decreto del Presidente n. 157 del 22.12.2021 - Piano trienn. Transiz. Digitale 2020-2022

Allegato 3 Deliberazione CP n. 38 del 18.07.2022 (Delib. variazione DUP 2022-2024)

Allegato 4 Deliberazione CP n. 39 del 18.07.2022 (Delib. Agg.to DUP 2023-2025)

Allegato 5 Decreto del Presidente n. 62 del 28.03.2022 - Piano degli Obiettivi e della Performance

Allegato 6 Decreto del Presidente n. 62 del 28.03.2022 - Piano dei Procedimenti

Sezione 2.3

Allegato 1 Decreto del Presidente n. 87 del 28.04.2022 -Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024

Sezione 3.1

Allegato 1 Struttura -Macrostruttura, funzionigramma, dotazione organica e PO

Sezione 3.3

Allegato 1 Valori soglia

Allegato 2 Budget facoltà assunzionali

Allegato 3 Utilizzo facoltà assunzionali

Allegato 4 Contenimento Spesa del personale c. 557

Allegato 5 Contenimento Spesa del personale l.190

Allegato 6 Costo D.O.

Sezione 3.4

Allegato 1 Decreto del Presidente n. 80 del 20.04.2022 -Piano della Formazione 2022

Sezione 3.5

Allegato 1 Decreto del Presidente n. 77 del 14.04.2022 - Piano delle azioni positive