



**PROVINCIA DI LIVORNO**

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**



## Indice generale

Premessa.....	3
Introduzione.....	4
Evoluzione normativa.....	5
La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione.....	6
SEZIONE 1.....	7
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	7
SEZIONE 2.....	7
Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	7
2.1 Valore Pubblico.....	7
2.2. Performance.....	9
2.2.1 Premessa.....	9
2.2.2 Programma di mandato 2022-2026.....	10
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2023-2025.....	10
2.2.4 Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025.....	10
2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance.....	10
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	11
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano.....	12
3.1 Struttura Organizzativa.....	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	14
3.2.1 Premessa.....	14
3.2.2 Piano Organizzazione Lavoro Agile.....	15
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale.....	16
3.3.1 Premessa.....	16
3.3.2 L'attuale quadro normativo e vigenti facoltà assunzionali.....	17
3.3.3 Percorso di formazione del PTFP.....	20
3.3.4 Piano delle assunzioni.....	21
3.3.5 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e obblighi preliminari alle assunzioni.....	24
3.4 Formazione del personale.....	26
3.4.1 Premessa.....	26
3.4.2 Obiettivi della formazione.....	28
3.4.3 Il Piano della Formazione 2023-2025.....	29
3.5 Piano Azioni Positive.....	33
SEZIONE 4.....	33
Monitoraggio.....	33
Allegati.....	35

## Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 - 2025 costituisce un aggiornamento del PIAO della Provincia di Livorno approvato lo scorso 9/09/2022, con decreto della Presidente della Provincia n. 154/2022.

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.

Per l'anno 2023, il Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198 (c.d. Milleproroghe) ha previsto il differimento del termine per l'adozione del PIAO, e quindi del PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), non oltre il 31 marzo 2023.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con comunicato pubblicato il 10/02/2023, ha infatti, posto in evidenza che occorre considerare il carattere unitario che connota il PIAO - le cui diverse sezioni sono elaborate secondo un criterio di integrazione e interconnessione - nell'ottica di riconfigurare e integrare in modo progressivo e graduale i piani preesistenti in uno strumento nuovo e onnicomprensivo, come sottolineato dal Consiglio di Stato (pt. 4.1. del parere n. 506 del 2022) e nello stesso PNA. Pertanto, conclude il comunicato, i tempi necessari per la corretta predisposizione dell'intero ciclo di programmazione del PIAO non potranno che essere allineati con quelli per la programmazione della strategia di prevenzione della corruzione, che si esplicita in particolare proprio con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del Piao è fissato al 30 maggio 2023 a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30 aprile 2023 disposto dalla legge 29 dicembre 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 tra i 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 regolamentato 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).

In caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni previste all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno aver concorso alla mancata adozione del PIAO;
- divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Rimane ferma la sanzione amministrativa prevista dall'art. 19, comma 5, lettera b) del D.L. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

## **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 (cfr. pareri resi dalla Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato n. 506 del 2 marzo 2022 e 902 del successivo 24 maggio), 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 riportano 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;
- Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 e allegato Piano-Tipo per le Amministrazioni Pubbliche;

## **La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

Nelle premesse metodologiche al precedente documento pianificatorio, l'Ente dava atto che il PIAO 2022-2024, adottato a settembre 2022, era stato strutturato come strumento ricognitivo di atti originariamente distinti. A fronte di documenti di programmazione già adottati e a fronte del fatto che l'Ente si trovava nella fase finale del mandato amministrativo, era stato infatti ritenuto opportuno svolgere un'attività di sintesi partendo da piani esistenti, facendoli confluire in un unico documento.

Per il triennio 2023 – 2025, la Provincia ha inteso impostare il Piano secondo una sempre maggiore integrazione fra le sue varie parti, dando seguito alla progressiva e graduale semplificazione e riconfigurazione auspicata dalla normativa di riferimento.

I seguenti piani sono quindi stati inseriti nel presente Piano, per alcuni di essi che avevano già una valenza triennale, si è proceduto attraverso una nota di aggiornamento annuale:

- Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale;
- Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- Piano della Formazione;
- Piano della Performance;
- Piano Operativo del Lavoro Agile;
- Piano Triennale delle azioni positive.

Si ricorda che i pareri espressi dal Segretario Generale e quello del Responsabile del Servizio Risorse Umane sono resi in formato elettronico in sede di approvazione del presente Piano, mentre quello del Responsabile del Servizio Affari Generali, legali, amm.ne digitale e trasporto privato e' stato acquisito via email in data 09/03/2023.

## 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](mailto:provincia.livorno@postacert.toscana.it)

Presidente: Sandra Scarpellini (data di insediamento 26/11/2022)

Partita Iva e Codice fiscale : 80011010495

Codice ISTAT 049009

Sito web istituzionale : [www.provincia.livorno.it](http://www.provincia.livorno.it)

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

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

## SEZIONE 2

### Valore pubblico, performance e anticorruzione

#### 2.1 Valore Pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Sono quindi descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e relativi indicatori di impatto.

Punto di partenza è, dunque, il Documento Unico di Programmazione 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 strategici dei Servizi dell'Ente, indicati da pag. 114 e ss del DUP. Mentre per quanto attiene l'accessibilità digitale e le procedure da semplificare e reingegnerizzare, il rimando è al Piano Triennale di Transizione Digitale 2022-2024 aggiornato 2023 che viene approvato contestualmente (Allegato 1).

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 è introdotto e ha trovato attuazione 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, la Provincia di Livorno ha collegato alcuni dei progetti strategici presenti nel vigente Programma di Mandato della Presidente a **5 valori pubblici** che essa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate:

1. **Valore pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze e nell’istruzione”**–perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
  - “Scuole Superiori al centro dello sviluppo territoriale”;
  - “Implementazione del ruolo della Provincia come Casa dei Comuni: Il sistema dei Servizi a supporto dei Comuni”;



2. **Valore pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – sviluppare una solida politica industriale e Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero– investire in iniziative ecologiche per migliorare la qualità dell’aria”** perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
  - “Strade Provinciali: dalla ripresa della manutenzione alla ripresa delle costruzioni”;
  - “Una provincia interconnessa verso la transizione ecologica”;
  - “Una pianificazione territoriale verso la transizione ecologica”;
3. **Valore Pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze e nell’istruzione e Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero– preservare i sistemi ambientali e la biodiversità”**–perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
  - “Museo di Storia Naturale del Mediterraneo – verso i 100 anni”;
  - “Transizione energetica”;
4. **Valore Pubblico “Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero– attuare il pilastro europeo dei diritti sociali”** perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
  - “Le politiche di pari opportunità per una società inclusiva e non discriminatoria”;
5. **Valore Pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze ed istruzione, adottare trasformazione digitale e sviluppare una solida politica industriale”** perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
  - “Transizione digitale”;
  - “Attuazione riforma della pubblica amministrazione e casa dei comuni”.

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.

## 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 2023 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

## **2.2.2 Programma di mandato 2022-2026**

Il programma di mandato della presidente Scarpellini è stato presentato a dicembre 2022 e trasmesso al Consiglio Provinciale che ne ha preso atto con Delibera 5 del 23/02/2023 (Allegato 1)

## **2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2023-2025**

Il Consiglio Provinciale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2023/2025 con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 13 del 16/3/2023 e pubblicato sul sito istituzionale.

Il DUP individua al punto 4 da pag.104 gli obiettivi strategici .

## **2.2.4 Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025**

Con decreto n. 25 del 22/3/2023 la Presidente ha approvato il PEG 2023-2025 ed ha assegnato ai Responsabili le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2023-2025.

Il documento è pubblicato sul sito istituzionale.

## **2.2.5 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 2023-2025 sono oggi 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.

Di seguito si riportano le principali fonti normative di riferimento:

- il D. L.gs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. *“Attuazione della L. 4.3.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* - così come modificato ed integrato dal D.lgs 74/2017 (Decreto attuativo della riforma Madia)- che detta al Titolo II e Titolo III principi generali sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance e sul merito e premi;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 art. 6, ed in particolare il comma 2 in cui si specifica che il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi *((di cui all'art. 10 del decreto))* legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *((stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa))*;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente approvato con Decreto del Presidente n. 93 del 17/06/2016 e s.m.i.;
- il Regolamento sul Procedimento amministrativo approvato con Decreto del Presidente num. 62 del 01/06/2021;

- il Decreto presidenziale n. 86 del 26/06/2020 con cui è stato aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente e VISTI in particolare l'art. 3 - Il ciclo della performance e l'art. 4 – Definizione ed assegnazione degli obiettivi;

Il Processo di definizione degli obiettivi programmatici e strategici della Performance 2023 è stato avviato con email inviata ai Responsabili di Servizio in data 29/12/2022 dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane, con richiesta di proposta di definizione e pesatura degli **obiettivi individuali di struttura** (c.d. obiettivi operativi);

Gli obiettivi proposti sono stati oggetto di una riunione operativa tenutasi l'11/01/2023 tra i responsabili dei Servizi e la Segretaria Generale.

Acquisite tutte le proposte definitive dei Responsabili PO ed esperita una pre-istruttoria dalla Responsabile Risorse Umane, le stesse sono state inviate al Nucleo per la necessaria disamina e il conseguente parere tecnico su quanto proposto a mezzo email del 21/02/2023;

In occasione della riunione on line del 27/02/2023, il Nucleo ha definito la proposta tecnica in ordine agli obiettivi di performance d'ente e a seguito della successiva disamina in delle proposte ha evidenziato delle variazioni che sono state recepite dai vari Responsabili e dalla Segretaria;

In data 3/03/2023 la Responsabile del servizio Risorse Umane ha trasmesso al Nucleo via email la definitiva proposta tecnica già discussa ed approvata in sede di riunione del 27/2/2022;

Le proposte sono state quindi portate all'attenzione della scrivente Presidente che le ha analizzate in data 09/03/2023 come da email conservata agli atti d'ufficio;

Il processo di proposta per la individuazione e pesatura degli obiettivi di performance individuale dei Responsabili di funzione apicale e degli obiettivi individuali delle singole strutture per l'anno 2023, si è quindi concluso in data 9/03/2023;

Di seguito in allegato si riportano il Piano degli obiettivi e della performance (Allegato 2) ed il piano dei procedimenti (Allegato 3) per l'anno 2023.

## **2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza**

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore e dal PNA (approvato in via definitiva da ANAC con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023), la presente sottosezione descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dalla Provincia di Livorno.

Di seguito si richiamano i decreti Presidenziali di nomina del responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza:

- con decreto presidenziale n. 8 del 15.01.2015 è stata individuata, quale responsabile della Prevenzione della Corruzione della Provincia di Livorno, il Segretario Generale dott.ssa Maria Castallo;
- con decreto presidenziale n. 138 del 09.08.2022, è stato individuato, quale referente della Trasparenza, il Responsabile del Servizio “Responsabile PO del Servizio Affari Legali, generali, Provveditorato, Risorse Tecnologiche” Dott. Federigo Barbensi.

Per il contenuto del piano, si rimanda all’Allegato 1 alla sezione.

## **SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano**

### **3.1 Struttura Organizzativa**

La Provincia ha adottato un primo 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.

Si ricorda che l’Ente è sprovvisto di Giunta, per cui opera direttamente la Presidente, e, contestualmente, sprovvisto di figure dirigenziali, per cui, sinora, la risoluzione delle problematiche intersettoriali, è stata demandata ad un organo collegiale, denominato “Conferenza PO” .

Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/02/2023 la Provincia ha adottato un nuovo Piano di Riassetto Organizzativo ai sensi dell’art. 1, comma 844 della Legge 27 dicembre 2017, con cui si è ritenuto di agire sulla struttura di vertice, per dotare l’ente di una struttura che sia in grado di raccogliere le sfide e le opportunità del futuro, in linea con l’evoluzione del ruolo stesso della Provincia.

Si prevede dunque il ripristino della dirigenza in modo graduale e compatibile con i vincoli di spesa, ossia:

- 1) introduzione di un dirigente tecnico a tempo determinato per 3 anni;
- 2) successiva introduzione di un dirigente tecnico a tempo indeterminato e introduzione di un dirigente amministrativo.

#### **3.1.1. Periodo di transizione della struttura organizzativa**

Nel Piano di Riassetto Organizzativo 2023 si delinea un percorso necessariamente progressivo, che tende alla realizzazione della seguente struttura strategica:

Presidente

Segretario

Settore Amministrativo

Settore Tecnico

Stante la rilevanza attuale del Settore Tecnico, rilevanza rafforzata dagli impegni connessi alla attuazione del PNRR, è prevista la selezione prioritaria di un dirigente tecnico.

L'assunzione sarà effettuata a tempo determinato per la durata di tre anni, per garantire un tempo sufficiente per attuare la transizione con una continuità di azione minima. Tale scelta è rispettosa del vincolo legislativo che consente assunzioni a tempo determinato di dirigenti ex articolo 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 nel tetto massimo del 30% delle posizioni dirigenziali previste in dotazione organica, per cui è possibile effettuare 1 assunzione a questo titolo. Tale possibilità è rafforzata dalla previsione dettata dall'articolo 8 del d.l. n. 13/2023, che consente fino al 2026 assunzioni a tempo determinato di dirigenti sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 nel tetto del 50% delle posizioni dirigenziali previste in dotazione organica. Essa trova le seguenti motivazioni.

Da un lato, proprio la natura progressiva del percorso riorganizzativo necessita di uno strumento flessibile, tale per cui, solo una volta individuata, anche con l'apporto della nuova figura dirigenziale, la più opportuna fisionomia della struttura, questa assuma caratteri di stabilità.

D'altro canto, stante il termine del mandato amministrativo, sarebbe comunque inopportuno operare una scelta definitiva che vincoli troppo la successiva amministrazione in termini di scelte organizzative.

Occorre inoltre considerare gli impegni aggiuntivi di rilevante importanza connessi alla attuazione del PNRR.

Sulla base di un orizzonte temporale triennale, e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria dell'assunzione e dei limiti vigenti, si ritiene dunque che solo nel 2026 si potrà arrivare all'eventuale assunzione a tempo indeterminato di una figura dirigenziale, unitamente al conferimento di altro incarico dirigenziale per il Settore Amministrativo nel 2025.

La 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) continua ad essere temporaneamente in vigore fino a quando non diventerà operativa l'assunzione del dirigente tecnico a tempo determinato e verranno conferiti i necessari incarichi ad interim.

Conseguentemente anche gli incarichi di posizione organizzativa attualmente attribuiti ai Responsabili di Servizio si intendono prorogati fino alla approvazione della nuova macrostruttura, anche nella veste di Elevate Qualificazioni previste dal vigente CCNL dal 1-4-2023, giuste peraltro le previsioni dettate dallo stesso contratto per la fase di prima applicazione.

Anche il restante personale in servizio verrà automaticamente reinquadrato nelle nuove Aree previste dal vigente CCNL a partire dal 1-4-2023, secondo la tabella di trasposizione automatica allegata allo stesso contratto.

## 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, recante norme sulla conciliazione dei tempi di lavoro ;
- 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”;

- Il D.M. del Ministro del Lavoro n. 149 del 22/08/2022 inerente la pubblicazione e conservazione degli accordi individuali;
- il CCNL 2019-2021 funzioni locali, firmato il 16/11/2022, ed in particolare il Titolo VI “Lavoro a distanza”;

Verificata l'esigenza di adeguare la regolamentazione in materia di lavoro agile e da remoto agli ultimi sviluppi normativi, con Decreto della Presidente n. 206 del 23/12/2022, la Provincia ha adottato una nuova disciplina del lavoro a distanza, inserita, in quanto attinente all'orario di lavoro ed essendo quindi di mera rilevanza interna a carattere organizzativo, quale integrazione nel Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi di cui al Decreto del Presidente n. 52 del 18/04/2018 e s.m.i..

### **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 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 alla data del 23/12/2022 sono stati automaticamente rinnovati a tempo indeterminato, con il Decreto del Presidente n. 206/2022 e sottoscritti nuovamente da ciascun dipendente secondo il nuovo modello elaborato in conformità con la disciplina prevista dal nuovo CCNL EE.LL. 16/11/2022.

Nel 2022 hanno utilizzato il lavoro agile 75 dipendenti per un totale ore di 23.008 ore pari al 16% del loro 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 sulla dotazione organica.

Si ricorda infatti che, prima del referendum costituzionale del 2016, ritenendo imminente, con 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.

Con Decreto del Presidente della Provincia di Livorno n. 239 del 29/12/2015 si è preso atto che a seguito del trasferimento di funzioni (ai sensi della L.56/2014, della LRT 22/2015 e della LRT 70/2015), di processi di mobilità volontaria (ex art. 30 del D.lgs 165/2001), di dichiarazioni di soprannumerarietà (ai sensi e per gli effetti gli effetti di cui al D.M. 14/09/2015) e del collocamento a riposo per raggiungimento dei requisiti di legge prescritti, dal 1° gennaio 2016 la Provincia di Livorno è priva di personale con qualifica dirigenziale.

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".

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

Inoltre, a seguito della nuova normativa (legge 34/2019) 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 numerosi dipendenti, o soggetti inseriti in graduatoria a seguito di concorso, hanno deciso di rinunciare al posto di lavoro presso la Provincia, preferendo enti più vicini al luogo di residenza o enti ritenuti più "sicuri" o che sembravano offrire un ruolo in un settore più interessante.



In questa fase l'ente è rimasto anche senza profili dirigenziali, situazione che perdura a tutt'oggi, anche se è stato varato un Piano di Riassetto Organizzativo con delibera di Consiglio n. 3 del 23/2/2023 che ne prevede il graduale reinserimento.

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, anche 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 TUI) stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del TUI 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 TUI 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 TUPi 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;
  - l'art. 1 comma 557 quater legge 296/2006 ha previsto come il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2014;
  - 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, ora modificato come da Piano di Riassetto Organizzativo di cui alla Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/02/2023 ;
  - nella suddetta Deliberazione si rimanda, ai fini della concreta attuazione delle linee generali espresse nel Piano, al PIAO stesso, sia in termini di Macrostruttura che di Fabbisogno del Personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili;
  - l'art. 33 del DL 34/2019 sancisce il passaggio da una logica di turnover di addetti ad una logica finanziaria, basata sul rispetto di parametri di incidenza della spesa del personale sulle entrate; la stessa legge ha abrogato il c. 421 della Legge n. 190/2014 (limite 50% spesa del personale 2014); La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
  - 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, era 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, recante la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e Città Metropolitane, in attuazione dell'art. 1 bis dell'art. 33 del DL 34/2019;
- con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22/7/2022, pubblicato in G.U. n. 215 del 14/09/2022, sono state definite le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 110 comma 1 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede, per i posti di qualifica dirigenziale, che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisca la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni non si applicano alle agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Con riferimento alle capacità assunzionali, dato che, la Provincia di Livorno, in base all'ultimo censimento ufficiale al 31/12/2021 pubblicato da ISTAT nel “Censimento permanente della popolazione in Toscana” ha un numero di residenti pari a 327.262, 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 24% nel 2023, al 25% nel 2024 e al 25% nel 2025, 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 2023 a euro 6.559.856,58 e per il 2024 e 2025 a euro 6.612.758,65 (**Allegato 2**).

Bisogna, quindi considerare, il nuovo limite del trattamento accessorio per personale non dirigente sulla base di una dotazione organica media di 152 unità per il 2023, 2024 e 2025 è pari a euro 1.281.380,12 e i relativi oneri riflessi sono pari ad euro 304.968,47 ;

Per il limite al trattamento accessorio del personale dirigenziale trova applicazione la norma definita dal DI 34/2019, così come interpretata dal parere reso con Deliberazione 07/04/2021, n. 27 - Corte dei Conti - Sez. controllo Sardegna inerente l'incremento del limite secondo una valutazione comparativa di enti analoghi. Nel nostro caso abbiamo preso come valori comparativi quelli utilizzati dalla Provincia di Pisa. Il valore del salario accessorio è stato considerato all'interno del costo unitario del dirigente per semplicità di calcolo.

Infine considerando che:

- la spesa del personale annuale prevista per il 2023 per 147 unità in essere al 31.12.2022 considerando anche le persone che cesseranno dal servizio nel 2023 in euro 4.749.228,07,
- il costo effettivo delle persone che cesseranno il servizio nel 2023, sulla base delle dimissioni già presentate e sulla stima di quelle che matureranno i requisiti è di euro 74.789,80 a fronte di un costo su base annua di 176.042,93

**si determina una facoltà assunzionale per gli anni 2023-2025**, intesa come capacità di spesa per budget assunzionale, pari a euro 325.533,05 per il 2023, euro 15.993,43 per il 2024 e euro 77.652,12 per il 2025 (**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 comunicazione email del 29/12/2022 inviata dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane a tutti i Responsabili dei Servizi, seguita dalla conferenza delle Posizioni Organizzative del 11/01/2023, nel corso della 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 26/01/2023, 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.

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. 34 del 23/03/2023, trasmesso con mail del 23/03/2023 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) tre addetti operativi con distretto da assegnare (da definire 1 dopo la progressione verticale eventuale al punto g e 1 dopo l'effettiva richiesta di collocamento a riposo), come operai cantonieri ma anche, in generale, operai del Servizio di Tutela ed efficientamento del patrimonio e del territorio per supporto alla attività tecnica; i soggetti dovranno possedere nozioni tecniche di base di segnaletica stradale, guida mezzi con relativa patente C, oltre alla conoscenza dei principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti tecnici elementari; dovranno saper risolvere problemi ed imprevisti di difficoltà operative e dovranno essere collaborativi con i colleghi, gentili e comprensivi con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 3 addetti area Operatore Esperto profilo tecnico(ex B1 tecnico), da ricercare tramite concorso;
- b) quattro addetti al servizio di vigilanza, a supporto delle sedi di Polizia Provinciale interessate da 2 probabili procedimenti di mobilità verso altri enti, 1 probabile richiesta di collocamento a riposo e 1 risorsa finanziata fuori limite dalle risorse di cui alla legge regionale L.R. 70 del 25.11.2019 per contenimento ungulati; i soggetti dovranno risultare in possesso dei requisiti psico-fisici di cui al D.M. del 28 aprile 1998 previsti per il porto d'armi e di ulteriori requisiti previsti per l'accesso al profilo, possedere nozioni relative alla normativa di settore (codice della strada, codice penale e testo unico in materia di pubblica sicurezza e di organizzazione dei servizi di polizia e controllo del territorio) e conoscere i principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti amministrativi, dovranno saper risolvere problemi ed imprevisti di media difficoltà e dovrà essere collaborativi con i colleghi, gentili e comprensivi con l'utenza esterna; tale professionalità è definita da 4 addetti area Istruttore profilo Vigilanza (ex C1 vigilanza), da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- c) un addetto di supporto a disbrigo pratica amministrative ma anche in generale a tutto il Servizio Sviluppo Strategico Pianificazione TPL; la persona dovrà conoscere i principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti amministrativi, anche 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 un addetto area Istruttore profilo amministrativo (ex C1 amministrativo) da ricercare tramite selezione riservata alle categorie protette legge 68/1999;
- d) un addetto al servizio di protezione civile, ma anche in generale a tutto il Servizio Polizia Provinciale e Protezione civile; la persona dovrà conoscere i principi fondamentali del TUEL e dei procedimenti amministrativi 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 un addetto area Istruttore profilo amministrativo (ex C1 amministrativo), da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;

- e) 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 un addetto area Istruttore con profilo tecnico (ex C1 tecnico), da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- f) un addetto di supporto amministrativo agli investimenti in edilizia e viabilità, ma in generale a tutto il Servizio Sviluppo Investimenti Edilizia e Viabilità - Attuazione PNRR; 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 un addetto area Istruttore con profilo tecnico (ex C1 tecnico), da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- g) 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 un Istruttore tecnico (ex C1 tecnico), da ricercare tramite progressione tra le Aree anche a carattere straordinario (art 13 e 15 ccnl), scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- h) 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, conoscere 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 un addetto area Funzionario di profilo tecnico (ex D1 tecnico), da ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;
- i) un addetto per investimenti viabilità ed edilizia e comunque in generale a supporto di tutto il Servizio Sviluppo Investimenti Edilizia e Viabilità - Attuazione PNRR; la persona dovrà avere una preparazione universitaria di tipo tecnico, avere conoscenza del TUEL e del Codice degli Appalti, nonché di 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 un un addetto area Funzionario di profilo tecnico (ex D1 tecnico), da

ricercare tramite scorrimento di graduatoria e solo successivamente tramite concorso pubblico;

- j) una figura dirigenziale, profilo tecnico, a tempo determinato, ex art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000 (TUEL); dovrà avere competenza in gestione risorse umane, con particolare riferimento alle tecniche direzionali, ai sistemi di valutazione dei risultati e della performance; dovrà saper coordinare e dirigere il settore tecnico ed avere spiccate competenze di pianificazione, programmazione, controllo dei processi e problem solving; avere conoscenza del TUEL e del Codice degli Appalti, nonché di tutte le normative collegate alla esecuzione dei lavori e relativa contabilità; tale professionalità è definita da un dirigente di profilo tecnico, da ricercare tramite selezione per conferimento di incarico a tempo determinato per 3 anni second quanto definito dal regolamento degli uffici e dei servizi;
- k) rimangono in essere le procedure assunzionali già avviate in seguito al precedente Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024.

Per il 2023 risultano 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:

<b>ANNO 2023</b>			
<b>NUMERO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITÀ COPERTURA</b>
2	D	TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
2	C	TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ( PERITI/GEOMETRI)/CONCORSO
1	C	TECNICO	PROGRESSIONE VERTICALE
3	B	TECNICO	CONCORSO
2	C	AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
1	DIRIGENTE	TECNICO	SELEZIONE
4	C	VIGILANZA	SCORRIMENTO GRADUATORIA (VIGILANZA)/CONCORSO

2024				2025			
Numero	Categoria	Profilo	Settore	Numero	Categoria	Profilo	Settore
				1	DIRIGENTE	AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO
0	TOTALE 2024			1	TOTALE 2025		

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;

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 per euro 89.657,79, nonché dall'inserimento di nuovi addetti complessivamente di euro 234.572,88 **per un totale di 324.230,67 (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 determinato ed indeterminato per gli anni 2023, 2024 e 2025 calcolata con riferimento alle voci a carico del bilancio secondo i valori a regime indicati dal nuovo CCNL 16/11/2022 (tabellare iniziale della categoria di appartenenza con elemento perequativo conglobato, IVC, quota comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed IRAP) trova integrale copertura negli stanziamenti di bilancio 2023-2025 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 2023 di € 324.320,67 è inferiore rispetto al budget assunzionale calcolato nel prospetto 325.533,05 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) vedi **Allegato 4**;

Limite l'art. 1 , comma 421 della Legge 190/2014 è stato abrogato dal DL 34/2019;

Limite di cui all'art. 9, comma 28, del DI. n. 78/2010, in base al quale gli Enti possono far ricorso a personale a tempo determinato o con convenzioni nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009:

Tipologia spesa	Rendiconto 2009	Riduzione disposta	Limite di spesa	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025
Lavoro flessibile	445.861,56	0	445.861,56	77.283,82	115.895,86	115.895,86



Limite di cui all'art. 110 d.lgs. 267/2000, che prevede *“Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità”*;

### 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 2023-2025 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 2023-2025 ed il DUP 2023-2025 con Delibera del Consiglio Provinciale n. 13 del 16/3/2023;
- 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. 45 del 27/09/2022 ha approvato il bilancio consolidato 2021;
- 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 31/12/2022 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 31/12/2022.

### 3.4 Formazione del personale

#### 3.4.1 Premessa

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e quindi stimolarne la motivazione alla crescita e all'innovazione volte al miglioramento continuo del benessere organizzativo e dei processi interni indispensabili per il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

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.

In quest'ottica assumono un ruolo fondamentale le attività di skilling e più precisamente di reskilling e upskilling. Il reskilling prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso; si tratta, quindi, di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione. I programmi di upskilling, invece, hanno l'obiettivo di far sviluppare al dipendente nuove competenze nello stesso campo di lavoro, una sorta di upgrade di ciò che già è in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace.

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.4, comma 1. lett. b) del D. L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che modifica il comma 7 dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo *“lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio (...) sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”*;

- la Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e i successivi decreti attuativi (in particolare il D. Lgs. 33/2013 e il D. Lgs. 39/2013) che impongono l’obbligo di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. 62/2013 art. 15, comma 5, in base a cui *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati UE n. 2016/679, art. 32 che prevede un obbligo di formazione per responsabili del trattamento e protezione dati, oltre che degli incaricati del trattamento;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale, di cui al D. Lgs. 82/2005, che all’art. 13 disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- il D. Lgs. 81/2008, coordinato con il D. Lgs. 106/2009, T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro che all’art. 37 impone al datore di lavoro l’obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- l’art. 54 del CCNL del 16/11/2022 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. 55 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 piano della formazione del personale rappresenta quindi il documento formale programmatico per il triennio, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

### 3.4.2 Obiettivi della formazione

Con il piano formativo l'Amministrazione, seguendo le indicazioni normative in coerenza con le indicazioni dei Responsabili, intende:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Amministrazione;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative e di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione della costituzione di figure professionali polivalenti.

La progettazione del Piano si ispira ai seguenti obiettivi:

- **Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi** – la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione e rappresenta al contempo un diritto e dovere del dipendente;
- **Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali** – i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell'Ente;
- **Pari opportunità** – il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **Coinvolgimento del personale** – il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- **Efficacia** – la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro.

### 3.4.3 Il Piano della Formazione 2023-2025

#### Contenuti del Piano

Il processo ha preso avvio dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata tramite invio a tutti i Responsabili di una specifica scheda in cui ciascuno ha proposto i fabbisogni formativi con riferimento al proprio Servizio (formazione specialistica/settoriale), all'ente (formazione trasversale) ed in materia di anticorruzione, oltre alla possibilità di indicare eventuali note e suggerimenti.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza, privacy e codice di comportamento e in materia di sicurezza sul lavoro e relativa alla polizia provinciale;
- **formazione continua sia a carattere trasversale che settoriale** che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento sia inerenti materie comuni (es. atti e aspetti finanziari) che mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento dell'Ente.

#### Formazione obbligatoria

Sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente con particolare riferimento ai temi inerenti:

- **Anticorruzione e Trasparenza, Privacy e Codice di Comportamento** mediante attivazione di abbonamento triennale 2023-2025 con l'agenzia formativa Formel srl per l'erogazione dei corsi on-line per tutti i dipendenti;
- **Salute e sicurezza sul lavoro** – si tratta di formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per i dipendenti a basso, medio ed alto rischio; formazione e aggiornamento preposti, addetti alla segnaletica stradale, addetti antincendio e primo soccorso; formazione RLS; formazione e aggiornamento sull'uso di attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori dall'Accordo 22 febbraio 2012 (macchine movimento terra, trattori, piattaforme di lavoro mobili elevabili e attrezzature e DPI);
- **Polizia provinciale** – formazione specifica inerente le mansioni di vigilanza e utilizzo delle armi di servizio.

#### Formazione continua trasversale/specialistica

##### Corsi INPS - Valore PA

Una parte delle attività formative trasversali è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore PA, al quale anche quest'anno l'Ente ha aderito.

Le tematiche di interesse segnalate dalla Provincia, a seguito di specifica richiesta avanzata ai Responsabili PO, sono:

- La Transizione Digitale nella P.A.: novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il Piano per l'Informatica;
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza – Qualità del servizio pubblico;
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza;
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza – Gestione delle relazioni e dei conflitti;
- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social. Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni;
- Progettazione e gestione dei fondi europei. Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo. Sviluppo sostenibile e transizione ecologica;
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- Il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profili specifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti;
- Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali;
- Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione – Pianificazione, misurazione e valutazione della performance;
- Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare – Politiche a sostegno del reddito – Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP. AA.;
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati – sviluppo delle banche dati di interesse nazionale – sistemi di autenticazione in rete – Big data management;
- Gestione della contabilità pubblica – Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche.

## **Syllabus per la formazione digitale**

Nell'ambito del Piano Ri-formare la PA, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Ente ha aderito al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA". Si tratta di un programma formativo fruibile online mediante l'accesso ad una piattaforma realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica. Il programma prevede un test iniziale di assessment delle competenze digitali individuali, per definire il livello di padronanza posseduto in relazione alle singole competenze indicate nel Syllabus (documento che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in modo efficace all'interno del processo di transizione digitale della pubblica amministrazione). Verificato il livello, il dipendente viene ammesso al percorso di formazione. La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per l'Amministrazione, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

### **Sviluppo capacità manageriali**

Un'altra attività formativa trasversale riguarda il miglioramento delle capacità manageriali richieste agli addetti apicali. A tal fine è prevista la continuazione di un percorso iniziato l'anno precedente di formazione di alto profilo inerente i soft skills.

### **Formazione specialistica**

La formazione specialistica riguarda interventi formativi di aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento della Provincia.

Le attività di formazione specialistica saranno di volta in volta individuate dai Responsabili in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative e tecniche afferenti a determinate materie ed approvati secondo un iter che prevede l'autorizzazione del Segretario Generale con una preferibile limitazione ad una unità di personale per la frequenza del corso, con l'intento di diffondere poi all'interno gli aggiornamenti fatti.

Tra questi aggiornamenti ci rientrano anche i seguenti argomenti:

- utilizzo software str vision
- nuovo codice dei contratti
- strumenti office open source
- sicurezza informatica
- conservazione e archiviazione elettronica

I corsi saranno effettuati con primari operatori di mercato di volta in volta identificati in base alle specifiche esigenze formative e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o servizi; per la parte dei corsi sugli strumenti office è previsto l'intervento anche del personale interno all'Amministrazione.

## **Procedimento Piano di Formazione**

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 29/12/2022 dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane e di discussione in conferenza PO tenutasi in data 11/01/2023;
- in data 23/02/2023 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 23/02/2023 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 3/3/2023 (5 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 03/03/2023, ha avanzato delle richieste di integrazioni del Piano;
- le suddette richieste di integrazione al Piano sono state debitamente considerate.

## **Risorse Finanziarie**

Gli stanziamenti di bilancio per gli anni 2023, 2024 e 2025 sono pari ad Euro 46.000,00 annui, suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio.

## **Monitoraggio della formazione e conclusioni**

Il Servizio "Risorse Umane" cura la predisposizione degli atti con i relativi impegni di spesa e le successive liquidazioni e la rendicontazione delle attività formative, annotando le giornate e le ore di effettiva partecipazione e raccogliendo gli attestati di partecipazione ai corsi. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale, mentre gli attestati di partecipazione trasmessi vengono archiviati nel fascicolo personale che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente. Al medesimo Servizio è affidata inoltre la rendicontazione periodica e annuale delle iniziative formative realizzate e dei costi sostenuti.

Il presente piano costituisce un documento dinamico capace di adattarsi alle nuove necessità che dovessero emergere nel corso del triennio a seguito di nuove assunzioni, cessazioni non previste o modifiche delle normative attualmente vigenti nelle materie di competenza della Provincia. Per tali motivi le azioni formative, le metodologie didattiche e le destinazioni potranno essere aggiornate in base alle esigenze che sorgeranno in itinere.



## 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, e ha elaborato la relativa nota d’aggiornamento 2023 (Allegato 1) ricevendo il parere favorevole del CUG e della consigliera di parità.

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 riflette la natura integrata del presente piano, rappresentandone elemento fondamentale per il controllo di gestione.

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L’art. 6, comma 3, del DL 9/06/2021, n.80 (convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021, n.113) e l’art. 5 del DM della Pubblica Amministrazione prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO:

- il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, 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). Risulta completato il monitoraggio del 2021, mentre è tuttora in corso il monitoraggio relativo all’anno 2022;

- 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 dal Nucleo di valutazione.

Per quanto riguarda la sezione Rischi corruttivi e trasparenza, nel 2022, ai sensi della Delibera ANAC n. 201/2022, il Nucleo di Valutazione 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 del Nucleo di Valutazione individuando come aree di miglioramento la trasparenza in alcune sezioni ben individuate.

Il monitoraggio del piano delle azioni positive è demandato al CUG (comitato unico di garanzia), attualmente in corso e da svolgersi entro il 31/03.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE	SOGGETTO CONTROLLORE	MODALITA’
Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati di Performance
Performance	Nucleo di Valutazione	Verifica semestrale
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione semestrale
	----- Nucleo di Valutazione	----- Verifica annuale del rispetto adempimenti ANAC
Struttura Organizzativa	Nucleo di Valutazione	Al variare del modello organizzativo
Lavoro Agile	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	Nucleo di Valutazione ----- Revisori	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale
Piano Azioni Positive	CUG	Verifica annuale dei risultati

# **Allegati**

Sezione 2.1.

Allegato 1 Piano trienn. Transiz. Digitale

Sezione 2.2

Allegato 1 Mandato della Presidente

Allegato 2 Piano della Performance e degli Obiettivi

Allegato 3 Piano dei tempi dei procedimenti

Sezione 2.3

Allegato 1 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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 Dotazione Organica

Sezione 3.5

Allegato 1 Piano delle azioni positive