

Comune di Piombino



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Approvato con delibera di Giunta comunale n. 105 del 12/05/2023

Aggiornato con delibera di Giunta comunale n.194 del 09/08/2023

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Nel presente paragrafo sono fornite informazioni sul metodo seguito per la predisposizione del PIAO. Sono altresì definiti gli indicatori necessari per la misurazione degli obiettivi operativi inseriti nel DUP, utili al fine del così detto controllo strategico.

Soggetti interessati alla formazione del PIAO

Al fine di garantire il necessario coordinamento fra i diversi soggetti coinvolti nella predisposizione del PIAO, si propone di seguito una sintetica disamina del ruolo che ciascun soggetto coinvolto assume nel processo di programmazione.

SOGGETTO COINVOLTO	RUOLO
Giunta comunale	Individuazione degli obiettivi strategici e di Valore Pubblico . Approvazione del PIAO
Segretario Generale (in qualità di RPCT)	Supporto alla Giunta ai fini della programmazione, attuazione e monitoraggio del PIAO. In qualità di RPCT, garantisce l'attuazione e monitoraggio della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Dirigenti / Responsabili di Posizione Organizzativa – Elevata Qualificazione	Proposizione, programmazione operativa, attuazione e monitoraggio degli obiettivi di performance, di prevenzione della corruzione e trasparenza e di stato di salute delle risorse per la realizzazione di Valore Pubblico.
Collegio dei Revisori dei Conti	Accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019.
Organismo di Valutazione (OIV/NIV), coerentemente con le disposizioni di carattere regolamentare adottate da ciascun ente	Supporto metodologico e verifica di correttezza metodologica del processo posto in essere per la predisposizione del PIAO e di verifica della coerenza degli obiettivi di salute organizzativa e professionale con gli obiettivi di performance per la creazione di Valore Pubblico.
Comitato Unico di Garanzia (CUG)	Ruolo propositivo, consultivo e di verifica circa lo stato di attuazione delle politiche e degli obiettivi di genere dell'Amministrazione.

Responsabile della Transizione al Digitale	Ruolo di supporto agli Organi di indirizzo politico e di governo e coordinamento tra i processi e le informazioni provenienti dai diversi uffici ai fini della realizzazione di un'amministrazione digitale e all'erogazione di servizi digitali fruibili, utili e di qualità.
---	--

La metodologia del PIAO del Comune di Piombino

La nuova metodologia per la programmazione e misurazione integrata del PIAO è basata sull'identificazione e misurazione del **Valore Pubblico** ovvero della capacità della Amministrazione di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata.

Tecnicamente nella metodologia qui applicata, Il Valore Pubblico è una risultante dell'integrazione dei **diversi indicatori di performance** - già peraltro presenti nei precedenti sistemi di valutazione - ma qui inseriti in un modello che li indirizza in modo funzionale a migliorare il benessere e la sostenibilità del contesto di riferimento.

Pertanto presso il Comune di Piombino siffatto "incremento del benessere" (valore pubblico) è misurato tramite i risultati delle performance organizzative ed individuali integrate con le misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e dello stato di salute delle risorse dell'Ente. Tale metodologia è quella proposta dall'Anci.

Di seguito si considera utile ai fini della comprensione del metodo utilizzato fornire alcune definizioni terminologiche.

TERMINE	DEFINIZIONE
Valore pubblico	<p>Il Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee guida per il Piano della Performance n. 1, pubblicate nel giugno del 2017, ha definito il Valore Pubblico come un aumento del benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.</p> <p>Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come <i>"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"</i>.</p> <p>Per completezza metodologica occorre aggiungere che presso il Comune di Piombino siffatto "incremento del benessere" è ottenuto tramite le performance organizzative ed individuali integrate con le misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e dello stato di salute delle risorse dell'Ente. <u>Tale metodologia è quella proposta dall'Anci.</u></p>
Performance organizzativa (ambito di programmazione)	Obiettivi per l'attuazione di politiche e il conseguimento di risultati collegati ai bisogni e alle aspettative della collettività
Performance individuale (ambito di programmazione)	Contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative
Gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza (ambito di programmazione)	Misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e la programmazione della trasparenza formulati in una logica integrata con gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale

Stato di salute delle risorse (ambito di programmazione)	Presupposto (fattore abilitante) delle performance organizzative, nonché elemento di impatto interno delle politiche di Valore Pubblico
Misurazione del contributo fornito alla generazione di Valore Pubblico	Definizione di un complesso di indicatori fra loro interconnessi, adeguato a rilevare in termini quali-quantitativi le dimensioni rilevanti della performance organizzativa ed individuale, delle misure di gestione del rischio di corruzione e di trasparenza e di stato di salute delle risorse dell'Ente

Al fine di pervenire alla misurazione del contributo fornito alla generazione di Valore Pubblico, la metodologia elaborata si sviluppa secondo le seguenti fasi.

FASI DELLA METODOLOGIA PER LA PROGRAMMAZIONE E LA MISURAZIONE INTEGRATA DEL PIAO	
1	Analisi contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale si trova ad operare e delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente
2	Individuazione del Valore Pubblico che si intende creare alla luce dell'analisi del contesto in cui si opera, con riferimento agli obiettivi di mandato, strategici o Missione del PNRR
3	Programmazione della performance organizzativa di Ente/Unità organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico
4	Programmazione della performance individuale connessa alla performance organizzativa funzionale alla creazione di Valore Pubblico
5	Programmazione delle misure generali e specifiche di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza funzionali alla protezione del Valore pubblico
6	Programmazione delle azioni di accrescimento dello stato di salute delle risorse dell'Ente , al fine di realizzare le condizioni di contesto interno favorevoli per il successo della strategia di creazione del Valore Pubblico
7	Misurazione analitica dei risultati delle strategie attuate (indicatori di performance individuale e organizzativa, di gestione dei rischi corruttivi e di trasparenza e di stato di salute delle risorse) e misurazione sintetica del loro contributo alla realizzazione del Valore Pubblico (indicatore di impatto del valore pubblico)

La metodologia, pertanto, dopo aver fissato gli obiettivi di Valore Pubblico, sulla base **dell'analisi di contesto, ed il loro collegamento con gli obiettivi strategici e di mandato che l'Amministrazione ha fissato nel DUP**, procede ad individuare per ciascuno degli ambiti di programmazione il peso percentuale relativo che esprime il contributo alla realizzazione del valore pubblico. Siffatti indicatori sono collocati a livello di obiettivi operativi (dup) ed obiettivi esecutivi del PIAO. Successivamente, ciascuno degli ambiti di programmazione sarà sviluppato attraverso la propria programmazione di

dettaglio andando ad individuare fasi, tempi ed indicatori di risultato anch'essi pesati all'interno dell'ambito con un punteggio finale pari a 100.

In sintesi, definendo lo stato delle risorse disponibili nel PIAO, sia in termini di quantità che di qualità o salute, è possibile poi programmare obiettivi di performance e di Valore Pubblico raggiungibili. Infine, definendo il contributo atteso della performance organizzativa e individuale al Valore Pubblico, **nonostante le difficoltà di quantificazione legate alla distanza temporale tra azione ed effetto e alla parziale controllabilità, sarà possibile pianificare, misurare e valutare gli impatti delle scelte strategiche e operative che l'Amministrazione ha definito nel DUP.**

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 24 del 14/04/2023 e il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.29 del 14/04/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Indirizzo	Via Ferruccio, 4 – 57025 piombino (LI)
C.F.	00290280494
Telefono	0565.63111
E-mail	urp@comune.piombino.li.it
PEC	comunepiombino@postacert.toscana.it
Sito web	www.comune.piombino.li.it
Canali social	www.facebook.com/Comunedipiombino www.twitter.com/ComunePiombino www.instagram.com/comunepiombino www.youtube.com/user/piombinoURP Streaming Consigli Comunali
Sindaco	Francesco Ferrari
Numero di dipendenti al 31/12/22	207
Numero di abitanti al 31/12/22	32.588

Il contesto esterno	<p>Per predisporre un'efficace programmazione dell'attività amministrativa è importante partire da un'analisi del contesto in cui si opera; infatti conoscere le caratteristiche demografiche, sociali ed economiche del territorio significa capirne le necessità e quindi fornire le risposte adeguate.</p> <p>La popolazione residente nel Comune di Piombino al 31/12/2022 è di 32.588, di cui 15.756 maschi, 16.832 femmine; gli stranieri residenti sono 3.628, di cui 1.880 maschi e 1.748 femmine.</p> <p>Nel corso del 2022 a Piombino sono nati 166 bambini, di cui 29 stranieri; i residenti deceduti sono stati 531, di cui 10 stranieri, questo porta d un saldo negativo di – 365.</p> <p>Nel territorio di Piombino vivono 16.142 famiglie, sono registrate 23 convivenze anagrafiche e 55 convivenze di fatto.</p> <p>La tendenza della composizione della popolazione residente negli ultimi 5 anni è così riassumibile:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Trend storico popolazione</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>In età prescolare (0/6 anni)</td> <td>1.241</td> <td>1.248</td> <td>1.069</td> <td>984</td> <td>1.176</td> </tr> <tr> <td>In età scuola obbligo (7/14 anni)</td> <td>2.121</td> <td>2.208</td> <td>1.984</td> <td>1.893</td> <td>1.923</td> </tr> <tr> <td>In età adulta (30/65 anni)</td> <td>15.933</td> <td>16.518</td> <td>15.506</td> <td>15.299</td> <td>15.422</td> </tr> <tr> <td>In età senile (oltre 65 anni)</td> <td>9.977</td> <td>10.177</td> <td>10.125</td> <td>10.154</td> <td>9.692</td> </tr> </tbody> </table>	Trend storico popolazione	2018	2019	2020	2021	2022	In età prescolare (0/6 anni)	1.241	1.248	1.069	984	1.176	In età scuola obbligo (7/14 anni)	2.121	2.208	1.984	1.893	1.923	In età adulta (30/65 anni)	15.933	16.518	15.506	15.299	15.422	In età senile (oltre 65 anni)	9.977	10.177	10.125	10.154	9.692
Trend storico popolazione	2018	2019	2020	2021	2022																										
In età prescolare (0/6 anni)	1.241	1.248	1.069	984	1.176																										
In età scuola obbligo (7/14 anni)	2.121	2.208	1.984	1.893	1.923																										
In età adulta (30/65 anni)	15.933	16.518	15.506	15.299	15.422																										
In età senile (oltre 65 anni)	9.977	10.177	10.125	10.154	9.692																										
Il contesto interno	<p>Il Comune di Piombino ha una dotazione organica di 207 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 8 a tempo parziale (dato al 31/12/22); è organizzato in 6 settori, ciascuno dei quali è articolato in servizi e uffici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Settore Politiche ambientali e demanio • Settore Lavori pubblici 																														

- Settore Pianificazione territoriale ed economica
- Settore Affari generali
- Settore Finanza, controllo e patrimonio
- Settore Servizi alle persone

Nel dettaglio la situazione per quel che riguarda la dotazione di personale (dati aggiornati a marzo 2023):

Classificazione personale	Numero dipendenti
Categoria A	1
Categoria B	61
Categoria C	87
Categoria D	53
Dirigenti	5
Segretario Generale	1

Ragionando per numeri assoluti la situazione della dotazione organica è simile a quella di altri Comuni della medesima dimensione demografica, con una tendenza – motivata quasi sempre da ragioni economiche – alla riduzione dei livelli “D” e dirigenziali. Le categorie B e C sono infatti quelle dominanti. La rappresentanza del genere femminile è dominante a tutti i livelli e categorie; si attesta al 65% del totale dei dipendenti, al 50% per livello dirigenziale.

Nel corso 2022 l'organico del Comune è stato interessato da un importante turn-over, nello specifico ci sono state 23 cessazioni, di cui 9 dell'area operatori esperti, 7 istruttori, 6 funzionari e 1 dirigente. Le assunzioni nello stesso anno sono state 30, così suddivise: 2 operatori esperti, 18 istruttori, 10 funzionari.

La definizione del fabbisogno di personale viene periodicamente rilevata dal Segretario Generale in coordinamento con i Dirigenti. Attualmente le scelte assunzionali sono orientate più che in passato a dotare l'Ente di figure tecniche specialistiche, in grado di gestire le esigenze del PNRR, con implementazione delle competenze specifiche destinate ai lavori pubblici e ambiente. Anche i servizi collegati all'edilizia e all'urbanistica costituiscono un punto sensibile d'interesse, insieme al potenziamento e coordinamento dei servizi amministrativi trasversali. In definitiva, tali scelte sono finalizzate a sostenere e concretizzare la prevista riorganizzazione del Comune di Piombino, secondo uno schema a matrice che – nelle intenzioni – dovrebbe correggere la tendenza delle pubbliche amministrazioni a lavorare per compartimenti stagni (c.d. canne d'organo).

SEZIONE 2. IL VALORE PUBBLICO MISURATO COME ESITO DI PERFORMANCE ANTICORRUZIONE E STATO DI SALUTE

2.1 individuazione degli obiettivi generanti Valore pubblico

Per Valore pubblico si intende il livello di benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da una Pubblica Amministrazione.

Gli impatti esterni delle politiche specifiche di un ente sul benessere e sullo sviluppo sostenibile dei propri utenti e stakeholder (c.d. Valore pubblico) sono programmati, misurati e valutati, e infine rendicontati, tramite specifici obiettivi muniti di indicatori di impatto.

L'individuazione degli specifici obiettivi di Valore Pubblico è di seguito effettuata con riferimento:

- agli obiettivi strategici DUP dell'Amministrazione;
- missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- obiettivi del piano anticorruzione;
- stato di salute delle risorse assegnate;
- obiettivi specifici dettati dal Legislatore nazionale.

In sostanza ciascuna Amministrazione può perseguire sia politiche specifiche legate al proprio territorio e alla propria collettività, sia politiche di interesse nazionale o sovranazionale.

Per quel che riguarda gli obiettivi conseguenti alla pianificazione strategica contenuti nel DUP sono ulteriormente declinati nell'ambito del PIAO – sez. dedicata agli obiettivi esecutivi.

La misura dell'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico è effettuata tramite indicatori dell'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari

A Piombino gli obiettivi esecutivi straordinari confluiscono nella Performance d'ente e quindi concorrono in maniera paritaria alla sua realizzazione. Gli obiettivi straordinari sono infatti immediata discendenza degli obiettivi strategici del DUP e quindi partecipano tutti allo stesso modo alla realizzazione della performance d'ente.

METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE E MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

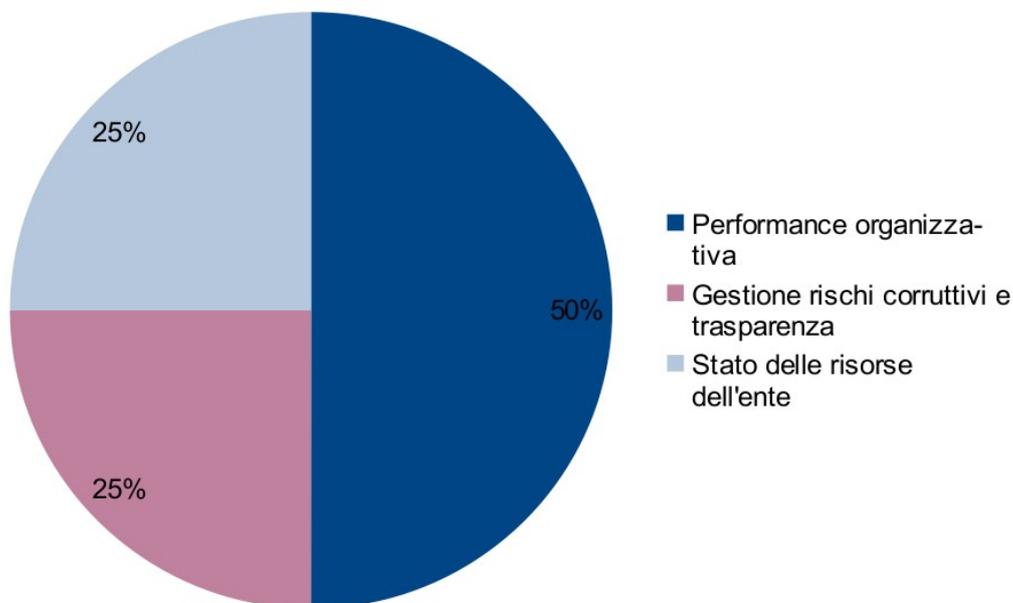
Gli impatti esterni delle politiche specifiche di un ente sul benessere e sullo sviluppo sostenibile dei propri utenti e stakeholder – sono dunque perseguiti da specifici obiettivi dotati di indicatori di impatto. Il Legislatore individua tuttavia due “aree”, ambiti organizzativi, che non possono mancare tra le politiche specifiche rilevanti per il valore pubblico: la prima connesso allo stato delle risorse dell'Ente ed il secondo alla gestione dei rischi corruttivi. Il terzo è invece collegato alla c.d. performance d'ente.

In conclusione nella metodologia qui applicata il valore pubblico è definito come la somma di tre fattori (performance – rischio corruttivo – stato di salute) a ciascuno dei quali è attribuita una percentuale di rilevanza la cui somma fa il 100% del Valore pubblico programmato.

Obiettivo di Valore pubblico	Obiettivi di Valore Pubblico connessi con la strategia dell'Amministrazione definita nel DUP (obiettivi operativi) e poi specificati nel PIAO sez. dedicata agli obiettivi esecutivi. Questi due livelli di obiettivi (operativi DUP ed esecutivi PIAO) sono muniti dei necessari indicatori di impatto come sotto declinati.
-------------------------------------	---

<p>Indicatori di impatto specifici per gli obiettivi di valore pubblico</p>	<p>Indicatore di impatto:</p> <p>Con riferimento all'individuazione degli indicatori di impatto per la misurazione del Valore Pubblico, sono stati seguiti i seguenti criteri:</p> <p>1) Misura del Valore Pubblico in termini di impatto settoriale: valutazione in termini di impatto specifico, come ad esempio l'impatto sociale, economico, ambientale, educativo, assistenziale (Es. incremento delle azioni di sostegno alla disabilità);</p> <p>2) Misura del Valore Pubblico in termini di benessere complessivo: valutazione in termini di impatto combinato desumibile da differenti indicatori non necessariamente tutti con la stessa polarità/direzione;</p>
--	---

Il 100% del valore pubblico programmato presso il Comune di Piombino è graficamente rappresentato nella seguente tabella



<p>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PESO 50%)</p>	<p>GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (PESO 25%)</p>	<p>STATO SALUTE DELLE RISORSE (PESO 25%)</p>
--	---	---

GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO DEL COMUNE DI PIOMBINO

Un ente quindi crea valore pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo i dirigenti e i dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficacia ed efficienza in modo tale da impattare positivamente sulla realtà del territorio in cui opera.

A Piombino il processo di programmazione e quindi di generazione del valore pubblico individuato dall'amministrazione si articola in 4 livelli:

- 1) Valore pubblico – DUP
- 2) Obiettivo strategico - DUP
- 3) Obiettivo operativo - DUP
- 4) Obiettivo esecutivi (di tipo ordinario o straordinario) – PIAO

Il Comune di Piombino sono stati indicati i seguenti obiettivi trasversali d'ente che concorrono al raggiungimento del Valore pubblico; tali obiettivi sono affidati al coordinamento del Segretario generale:

- **semplificazione e digitalizzazione;**
- **piena accessibilità;**
- **anticorruzione e trasparenza;**
- **parità di genere;**
- **salute delle risorse assegnate: umane, strumentali, finanziarie e patrimoniali;**
- **parametro-obiettivo obbligatorio previsto a livello legislativo sui termini di pagamento.**

Questi obiettivi trovano una diretta discendenza nelle linee programmatiche di mandato e, conseguentemente, negli obiettivi strategici, come di seguito schematizzato:

Linee programmatiche	Obiettivi strategici_DUP	
La società civile alla base del cambiamento	n.1	Sindaco, Giunta e consiglieri, ambasciatori delle istituzioni per diffondere i diritti democratici e civici di partecipazione ai processi decisionali.
Sovracomunalità, Partecipazione e Trasparenza. Per una Pubblica Amministrazione più moderna e vicina ai cittadini	n.2	Riorganizzazione e digitalizzazione della macchina amministrativa
	n.3	Implementare i processi di trasparenza, anticorruzione e politiche di genere

➤ **Obiettivi di: semplificazione, digitalizzazione, accessibilità**

Per la Pubblica Amministrazione, **semplificare e digitalizzare** significa ridefinire procedure, ruoli e servizi in chiave digitale, oltre che creare nuove infrastrutture tecnologiche, per migliorare l'erogazione dei servizi e per semplificare l'accesso, la gestione e sicurezza delle informazioni a vantaggio dei cittadini. Negli ultimi anni, il Comune di Piombino ha posto al centro della pianificazione gestionale e della programmazione delle attività gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione, con il fine ultimo di migliorare la prestazione dei servizi alla cittadinanza e l'efficienza della propria attività. Conservazione del patrimonio del comune.

L'accessibilità è un altro degli obiettivi d'ente che l'amministrazione si è voluta dare perché è fondamentale per una vera inclusione, per l'uguaglianza sostanziale e la partecipazione effettiva di tutte le persone. Il Comune di Piombino vuole garantire la partecipazione dei cittadini all'attività amministrativa e migliorare la fruizione dei servizi; agevolando un rapporto chiaro e trasparente e

ampliando la quantità delle azioni che i cittadini possono fare on-line, per semplificare l'assolvimento degli adempimenti necessari.

INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE ATTESO
Dematerializzazione e digitalizzazione degli archivi a disposizione degli uffici comunali	Numero di archivi dematerializzati	1
Servizi full digital: servizi che consentono ai cittadini e imprese di avviare e completare un servizio completamente on-line	Numero di servizi che siano interamente on-line, full digital rispetto al numero di servizi erogati dal Comune	≥ 40%
Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA	Numero di servizi a pagamento che consento l'uso di PagoPA rispetto al 2022	> 90% rispetto al 2022
Adozione APP IO	Numero di servizi comunali attivati e disponibili sulla piattaforma APP IO rispetto al 2022	> 60% rispetto al 2022
Banche dati pubbliche in formato aperto	Numero di nuove banche dati rese pubbliche e in formato aperto	≥ 3

➤ **Obiettivo anticorruzione e trasparenza**

Come ribadito dall'Autorità nazionale anticorruzione, la legislazione in materia prevede che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici di trasparenza contenuti nel Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (oggi assorbito nel PIAO) e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione, allo scopo di garantire coerenza ed effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

A questo scopo, il Comune di Piombino nella sezione strategica del DUP, prevede un obiettivo strategico proprio in materia di anticorruzione e trasparenza, fattori imprescindibili per una buona amministrazione e per garantire la partecipazione dei cittadini alla vita politica del proprio territorio. Per rimarcare la centralità della prevenzione della corruzione, l'amministrazione ha scelto questa materia come obiettivo d'ente, il cui impatto nella creazione di Valore pubblico è chiaro e determinante.

L'obiettivo si esplica con l'attuazione di tutte le attività indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e con l'espletamento degli adempimenti previsti dalla norma; il tutto al fine di implementare il grado di prevenzione dell'evento corruttivo e rendere sempre più trasparente e chiara l'azione amministrativa. Viene quindi aggiornato annualmente il PTPCT contenuto nella sottosezione 2.3 del PIAO, è portata avanti l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa in modo coordinato con l'attività di contrasto alla corruzione, vengono messe in atto azioni a sostegno della trasparenza e del miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate, favorendo l'esercizio del diritto di accesso civico. Una particolare attenzione è data ai progetti PNRR, il Comune di Piombino ha firmato un protocollo d'intesa con il Comando provinciale della Guardia di Finanza di Livorno proprio a tutela della legalità economica della gestione delle risorse del PNRR.

INDICATORE	VALORE ATTESO
Predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della	sì

Trasparenza, sottosezione 2.3 del PIAO	
Invio dati PNRR al Comando provinciale della Guardia di Finanza di Livorno, secondo il protocollo d'intesa sottoscritto	2 volte all'anno
Monitoraggio degli accessi civici	sì
Aggiornamento regolamento controlli interni	sì
Lavorazione delle segnalazioni ricevute	sì

➤ **Obiettivo della parità di genere**

Il Comune di Piombino si impegna nel perseguire l'obiettivo di **garantire la parità di genere**, sia nell'esercizio delle funzioni istituzionali che all'interno dell'organizzazione delle risorse umane.

Nella gestione del personale, l'amministrazione presta particolare attenzione a questa questione, infatti la rappresentanza del genere femminile è dominante nella gran parte delle categorie. L'obiettivo è quello di mantenere una ripartizione equa come quella attuale, con una particolare attenzione agli incarichi della dirigenza che fino al 2022 risulta essere a prevalenza maschile. Inoltre si cercherà il mantenimento delle azioni a sostegno della conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di famiglia e quando possibile un'implementazione.

INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE ATTESO
Rapporto tra donne e uomini per categoria giuridica e tipologia di incarico di responsabilità	A: U 100% B1: D 80 % U 20 % B3: D 46,15% U 53,85% C: D 64,77% U 35,23% D: D 75% U 25% Segretario Gen.: U 100 % Dirigenti : U 100% PO: D 66,66% U 33,33 Resp. Serv.: D 66,66% U 33,33	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base volontaria	D 87,10 % U 12,90%	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	D. 32 giorni U. 18 giorni	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Costituzione ai sensi del CCNL 2019-2021 dell'Organismo paritetico per l'Innovazione e avvio delle attività programmate	Sì (solo costituzione)	Costituzione con almeno 2 seduta nel corso del 2023 e avvio delle attività programmate

➤ **Obiettivo della salute delle risorse assegnate: umane, strumentali, finanziarie e patrimoniali);**

Con l'introduzione del PIAO risulta fondamentale lo stato delle risorse assegnate all'ente perché particolarmente rilevante nella definizione di valore pubblico.

La **salute delle risorse assegnate** è un obiettivo sfidante e complesso, in quanto è il risultato di un insieme di fattori che incidono sull'organizzazione dell'ente.

Gli indicatori sullo **stato delle risorse** misurano la quantità e qualità (livello di salute) delle risorse dell'amministrazione; le tre principali aree sono:

- stato delle risorse **umane**: quantità (numero dipendenti, etc.) e qualità (competenze, benessere, etc.);
- stato delle risorse **economico-finanziarie**: quantità (importi, etc.) e qualità (valore del debito, etc.);
- stato delle risorse **strumentali**: quantità (mq. spazi, n. computer, etc.) e qualità (adeguatezza software, sicurezza/ergonomia luogo di lavoro, etc.).

Per quel che riguarda le risorse umane è importante che l'ente garantisca il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori; questo fa sì che la produttività migliori e quindi anche l'erogazione dei servizi al cittadino. Per il benessere lavorativo, è utile che il personale si trovi in un sistema organizzativo che permetta di conciliare le necessità della vita privata con quelle lavorative, che gli uffici siano dotati di un numero adeguato di personale per svolgere tutte le attività assegnate e che il personale sia adeguatamente formato e aggiornato sul novità legislative.

Di seguito sono riportati gli indicatori che monitorano lo stato delle **risorse umane**:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE ATTESO
Unità in lavoro agile	30	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	14,77%	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
% applicativi consultabili in lavoro agile	100 %	Mantenimento valore di partenza
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	Mantenimento valore di partenza
Aumento del budget stanziato per la formazione	31.000 €	> al valore dell'anno 2022
Attivazione di almeno 1 corso on the job per i dirigenti e funzionari	0	1
Introduzione della rilevazione del fabbisogno di formazione per ciascun settore	0	1
Somministrazione a tutto il personale di 1 questionario sul benessere lavorativo	0	1

Per quanto riguarda il secondo punto, è necessario sottolineare come la capacità economica e finanziaria risulti cruciale per supportare le altre componenti del sistema, ovvero le risorse umane e strumentali, e quindi portare avanti l'azione dell'ente. Infatti, è l'elemento che rende possibile il perseguimento dei fini fondamentali dell'amministrazione, motivo per cui è essenziale monitorarne

l'andamento e osservarne una corretta gestione.

Lo stato delle risorse **economico-finanziarie** viene monitorato e valutato secondo i seguenti indicatori:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE ATTESO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	33,72 (come da allegato Piano indicatori di Bilancio _ Rendiconto esercizio 2022)	Mantenimento del range definibile dai valori attuali
Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	83,04 (come da allegato Piano indicatori di Bilancio _ Rendiconto esercizio 2022)	Mantenimento del range definibile dai valori attuali
Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	76,12 (come da allegato Piano indicatori di Bilancio _ Rendiconto esercizio 2022)	Mantenimento del range definibile dai valori attuali

Le risorse strumentali rappresentano una variabile importante non solo all'interno dello stato di salute dell'ente, ma proprio per creare valore pubblico. Infatti, tramite gli strumenti tecnologici aggiornati, esternamente è possibile migliorare l'offerta dei servizi ai cittadini, ma al contempo, è anche possibile, internamente, sviluppare la qualità del lavoro e dell'organizzazione dell'ente.

Di seguito sono riportati gli indicatori per valutare lo stato delle **risorse strumentali** a disposizione del personale dell'ente:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	VALORE ATTESO
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata	sì	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Atti firmati con firma digitale e pubblicati	2000 circa	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Costi totali per ICT	200.000 circa	Mantenimento o efficientamento valore di partenza
PC portatili	10	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
% PC portatili sul totale dei dipendenti	5%	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN e connessione da remoto	4	Mantenimento o miglioramento valore di partenza
Dipendenti con firma digitale	45	50 in base alla richiesta da parte dei Dirigenti

➤ **Parametro-obiettivo obbligatorio previsto a livello legislativo sui termini di pagamento**

Le pubbliche amministrazioni, con eccezione degli enti del sistema sanitario nazionale, devono ora

obbligatoriamente considerare nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, secondo il DI 13/2023, «specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento» che devono essere «valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento».

In realtà tale obiettivo rientra nella categoria degli "Obiettivi generali" previsti dal comma 01, lettera a) dell'articolo 5 del Dlgs 150/2009 come modificato dal correttivo Madia del 2017. Il Legislatore, infatti, seppur prevedendo un particolare iter procedurale oggi non seguito, aveva inteso riservarsi una sorta di golden power nella guida governativa alle Pubbliche amministrazioni, per rafforzare l'efficacia delle politiche e per indirizzare verso specifiche priorità l'azione amministrativa (locale e centrale).

Si tratta di una misura che si è resa necessaria in funzione delle procedure di infrazione europea che sono state attivate nei confronti dell'Italia nella prospettiva di tendere al rispetto dei termini di pagamento a vantaggio del sistema economico-produttivo (per ulteriori indicazioni si rinvia alla circolare RgS n. 17/2022).

La nuova disposizione si colloca in tale direzione e impone l'assegnazione di tali obiettivi ai «dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture» facendo riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 145/2018.

È anche precisato che la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio.

Per quel che riguarda poi la declinazione nel sistema del Comune di Piombino di tale obiettivo, la scelta operata è la seguente:

- l'obiettivo è previsto sia come organizzativo sia di ente;
- gli specifici indicatori dell'ambito gestionale finanziario-contabile (responsabile dei pagamenti) e dei diversi ambiti ordinanti/responsabili delle forniture, dei servizi e dei lavori affidati (responsabili della liquidazione delle fatture commerciali) integrano la cosiddetta performance organizzativa a livello di ambito/struttura apicale;
- i suddetti specifici indicatori rientrano nel processo di controllo di gestione, anche in termini di monitoraggio periodico, e siano rappresentati con periodicità all'interno delle specifiche dashboard direzionali dell'ente.

Così operando, la decurtazione del 30% - nel caso di ritardo – verrà direttamente applicata al dirigente responsabile del settore ove è registrato il ritardo ma permette anche, per l'evidente rilievo che la performance organizzativa può avere (seppur con incidenza differenziata per categoria/ruolo), di “attrarre l'attenzione” su tale importante obiettivo anche di coloro che non sono dirigenti e che però attraverso la performance organizzativa sono sensibilizzati a contribuire motivatamente, in ultima analisi, anche al rispetto del tempo di pagamento target. Si tratta dunque di un obiettivo che deve essere necessariamente gestito anche rispettando i termini di pagamento, allo scopo di garantirne il mantenimento, a maggior ragione in presenza delle possibili tensioni finanziarie che scaturiscono dall'attuazione del PNRR.

2.2 Performance

Le tre dimensioni della performance e il principio di competizione individuale

Nel D.Lgs. 150/09 la valorizzazione del merito individuale assume un ruolo fondamentale per garantire efficienza gestionale e produttività. Secondo i “principi generali” del Decreto, “la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle

Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative”.

Si riconoscono le tre dimensioni della performance, due di tipo organizzativo (quella dell'Ente nel suo complesso e quella delle unità organizzative) e una individuale (quella relativa alle singole persone).

Nei Piani della performance dovrebbero essere facilmente riconoscibili gli obiettivi:

- dell'Amministrazione nel suo complesso
- delle unità organizzative
- e (eventualmente) dei singoli individui
- ai suddetti vanno aggiunti anche gli obiettivi definiti dal legislatore nazionale con specifiche previsioni di legge; tra questi, in quanto incidenti sulla retribuzione di risultato, va specificatamente citato l'obiettivo previsto dal: Art. 4 - bis DL n. 13/2023

Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni

1. *Ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, «Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie», della Missione 1, componente 1, del PNRR le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato.*
2. *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.*

Il D.Lgs. 150/09 tuttavia, non fornisce indicazioni chiare sul collegamento tra obiettivi e dimensioni della performance.

Per quanto attiene la **performance organizzativa**, l'art. 10 prevede soltanto che nel Piano siano individuati gli **“obiettivi strategici e operativi”**, senza esplicitarne le finalità d'utilizzo. Ad ogni modo, si può assumere che i primi siano attribuibili all'Amministrazione nel suo complesso e i secondi alle strutture.

Gli **“obiettivi individuali”**, invece, sono chiaramente collocati tra gli ambiti di misurazione della performance individuale. Tali obiettivi evidentemente riguardano le singole persone, anche se poi con la stessa finalità vengono introdotti – relativamente al solo personale senza incarichi – anche gli **“obiettivi di gruppo”**.

Sebbene Il Decreto non dica chiaramente quali tipi di obiettivi si utilizzano per misurare le diverse dimensioni della performance in questa sede è possibile aderire alle seguenti definizioni:

- la **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari,
- la **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti. Tuttavia solo la performance organizzativa viene qui scelta in quanto direttamente produttiva di valore pubblico, mentre quella individuale rileva per la misurazione del singolo contributo individuale.

Nelle linee guida sul Piano della performance della Funzione pubblica sono state introdotte le principali dimensioni di indicatori da utilizzare per la misurazione della performance organizzativa.

Esse sono:

- lo stato delle risorse, come presupposto della performance organizzativa: come si può migliorare l'efficienza e l'efficacia di una struttura se non si conosce, non si tiene conto e non si migliora lo stato delle risorse dell'amministrazione a livello quantitativo ed a livello qualitativo?
- l'efficienza e l'efficacia, che costituiscono il nucleo centrale della performance organizzativa in quanto misurano i risultati dell'azione organizzativa e individuale;
- l'impatto, quale orizzonte e traguardo ultimo della performance organizzativa.

Efficienza, efficacia e impatto si riferiscono alle attività dell'amministrazione e ai suoi risultati nel breve e nel lungo periodo. Lo stato delle risorse, invece, è riferito ad una fotografia delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Per chiarire, si pensi, ad esempio, ad un progetto di reingegnerizzazione del processo di certificazione, la cui performance attesa è il miglioramento dell'efficienza, con una riduzione attesa del costo unitario da 20€/certificato a 10€/certificato. La misurazione durante o a fine anno consente di misurare il dato effettivo, (supponiamo pari a 15€/certificato) e determinare lo scostamento:

"Scostamento = performance a consuntivo - performance programmata"

Lo scostamento è pari a +5€/certificato, dato dalla differenza tra 15€/certificato (consuntivo) - 10 €/certificato (target).

Lo scostamento è la base numerica per avviare l'analisi dei fattori che hanno portato a variazioni significative, che possono essere legate a:

- fattori esogeni, ossia fattori non direttamente controllabili dall'amministrazione;
- fattori endogeni, ossia variabili controllabili dall'amministrazione, che presentano valori diversi da quanto preventivato in fase di pianificazione.

Nell'effettuare l'analisi degli scostamenti è importante verificare la correttezza del sistema di indicatori e delle misure utilizzate. Prendendo ancora l'esempio precedente, lo scostamento rispetto al valore target (+ 5€) può essere dovuto ad un imprevisto aumento di voci di costo non direttamente (o solo parzialmente) controllabili dall'amministrazione (costo del lavoro, costo dei materiali/attrezzature utilizzate, etc.) oppure da fattori sotto la diretta responsabilità dell'amministrazione quali minore produttività del personale, cattiva gestione delle attrezzature ed infrastrutture disponibili, etc.).

Può esistere, infine, una terza casistica nella quale lo scostamento è principalmente dovuto a problemi/errori nella costruzione dell'indicatore in fase di programmazione, come il non aver considerato nella formulazione del valore atteso il costo d'ammortamento del software che consente il recupero di efficienza.

La fase di valutazione diviene, quindi, fondamentale per: identificare i fattori che hanno portato allo scostamento; in questa fase l'analisi dei rischi che le amministrazioni dovrebbero condurre in fase di

programmazione diventa un utile strumento. I rischi sono infatti eventi che possono inficiare il raggiungimento degli obiettivi e che l'amministrazione decide di monitorare; le cause degli scostamenti sono rischi che si sono verificati.

Le declinazioni della performance

Il Comune di Piombino accoglie nel proprio regolamento due principali dimensioni della performance:

1. di Ente nel suo complesso;
2. organizzativa, di ciascun settore, sotto la guida di uno specifico dirigente.

A queste due principali dimensioni se ne somma una terza, in prospettiva individuale, ovvero il contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi attraverso il proprio *comportamento aziendale*.

Di seguito si riporta una comoda tabella di raccordo con la spiegazione della terminologia utilizzata.

Tabella di raccordo del glossario utilizzato:

Performance d'ente	Relativa a Obiettivi d'ente , anche detti <i>strategici e trasversali</i>	
Performance organizzativa	Relativa a Obiettivi di settore , anche detti <i>organizzativi o collettivi</i>	Questi si declinano in obiettivi <i>esecutivi</i> , che possono classificarsi, a loro volta, in <i>straordinari o ordinari</i>
Performance individuale	Contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli Obiettivi, comportamento aziendale	

In allegato il Piano degli obiettivi 2023

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

A seguito dell'introduzione del PIAO, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113 il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e trasparenza è divenuto parte integrante e coordinata del suddetto, sottolineandone lo stretto legame con le altre tematiche ivi presenti.

Il Comune di Piombino si è sempre distinto nella lotta contro la corruzione e nella promozione della trasparenza ed il PTPCT rappresenta la volontà di delineare misure ex ante di prevenzione dei fenomeni di *maladministration* e della corruzione, con il fine di ridurre i fattori di rischio all'interno dell'Ente e valorizzarne l'etica.

In allegato al presente PIAO il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione sono riportati nella sotto sezione 2.1 "Individuazione degli obiettivi generanti Valore pubblico", in quanto considerati rilevanti per il raggiungimento del Valore pubblico.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione sono una variabile importante delle risorse dell'ente, gli indicatori che valutano l'andamento di questo aspetto sono riportati nella sottosezione sezione 2.1 "Individuazione degli obiettivi generanti Valore pubblico", in quanto considerati rilevanti per il raggiungimento del Valore pubblico.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Come indicato, lo stato di salute finanziaria rappresenta un aspetto fondamentale per l'andamento delle risorse dell'ente, gli indicatori che valutano l'andamento di questo aspetto sono riportati nella sottosezione sezione 2.1 "Individuazione degli obiettivi generanti Valore pubblico", in quanto considerati rilevanti per il raggiungimento del Valore pubblico.

3.2 Organizzazione lavoro agile

Il Comune di Piombino ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale 347 del 16/12/2020 "Approvazione Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del Comune di Piombino" e con deliberazione di Giunta Comunale 111 del 19/05/2021 "Disposizioni normative in materia di lavoro agile (D.L. 56/2021). - Indirizzi".

Il lavoro agile, insieme ad altri aspetti dell'organizzazione e della gestione del personale, come la formazione o l'adeguata dotazione di organico, risultano essere determinanti nella qualità delle risorse dell'ente; gli indicatori che monitorano questi aspetti sono riportati nella sottosezione sezione 2.1 "Individuazione degli obiettivi generanti Valore pubblico", in quanto considerati rilevanti per il raggiungimento del Valore pubblico.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022 E PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2023:

(Prospetto D)

TOTALE: n. 226 unità di personale a tempo indeterminato di cui:

n. 9 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Area Dirigenziale

- n. 6 Dirigenti

n. 60 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione/Ex Cat. D
così articolate:

	<ul style="list-style-type: none"> • n. 23 con profilo di Amministrativo • n. 1 con profilo di Coordinatore pedagogico • n. 2 con profilo di Avvocato • n. 14 con profilo Tecnico • n. 6 con profilo Assistente Sociale • n. 2 con profilo di Educatore Asilo Nido • n. 6 con profilo di Specialista di Vigilanza <p>n. 102 Area Istruttori/ Ex Cat. C così articolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 44 con profilo di Amministrativo • n. 32 con profilo di agenti Polizia Municipale • n. 7 con profilo di Educatori asilo nido (di cui 1 p. time) • n. 4 con profilo di informatico • n. 2 con profilo di contabile • n. 13 con profilo di tecnico <p>n. 63 Area Operatori Esperti/Ex Categ. B così articolate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 37 con profilo di Amministrativo (di cui 4 part-time) • n.2 con profilo di custodi (di cui 1 part-time) • n. 3 con profilo ausiliari asilo nido e servizi scolastici (di cui 2 part-time) • n. 3 con profilo assistente domiciliare • n. 7 con profilo usciere, centralinista, addetto stamperia (di cui 1 part-time) • n. 11 con profilo tecnico <p>n. 1 Area Operatori/Ex Cat. A</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 1 con profilo tecnico <p>Il turn-over nei profili amministrativi avverranno con reperimento di nuove figure nell'area degli istruttori anziché nell'area degli operatori esperti con conseguente eliminazione dalla dotazione organica di questi ultimi.</p>
<p>3.3.2 Verifiche delle capacità assunzionali e delle altre normative rilevanti al fine delle assunzioni e relativa programmazione triennale</p>	<p>A) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>A.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 23,40%. • Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3

è pari al 31%;

- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023 di euro 1.232.451,56, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 9.239.792,55;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a euro 9.125.043,97 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 7.541.358,65 un incremento, pari al 21%, per Euro 1.583.685,32);
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;
- Come evidenziato dal "Prospetto A" di calcolo allegato alla presente deliberazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a euro 1.583.685,32, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 9.125.043,97.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 7.541.358,65 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.

Euro 1.583.685,32 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 9.125.043,97

≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 8.896.817,63

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente

compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;

- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il “**Prospetto B**” allegato alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

A.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : euro 7.983.590,68

Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023 con i dati a previsione : euro 7.728.614,03
--

A.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (Prospetto C)

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 334.066,65
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 284.491,99

A.4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, come da Delibera di Giunta Comunale n° 9 in data 18/01/2023, con esito negativo.

A.5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Piombino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

n° 1 Dirigente Settore Servizi alle Persone

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

- n° 1 Informatico Servizio CED

n° 9 dipendenti Area Operatori Esperti

di cui

- n° 2 Amm.vi Servizi Demografici
- n° 1 Amm.vo Settore Politiche Ambientali
- n° 1 Amm.vo Settore PTE
- n° 1 Amm.vo Ufficio URP
- n° 1 Amm.vo Settore LLPP
- n° 1 Amm.vo Ufficio Eventi
- n° 1 Amm.vo Ufficio Pubblica Istruzione
- n° 1 Inservienti Asilo Nido Comunale

ANNO 2024:

n° 2 dipendenti Area Funzionari ed EQ

di cui:

- n° 1 specialista area vigilanza Polizia Municipale
- n° 1 educatore Asilo Nido

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

- n° 1 Amm.vo Settore LLPP

n° 4 dipendenti Area Operatori Esperti

di cui

- n° 1 Amm.vo Servizi Demografici
- n° 1 Amm.vo Ufficio Cimiteri
- n° 1 Amm.vo Settore PTE
- n° 1 Tecnico Economato

ANNO 2025:

n° 1 dipendente Area istruttori

di cui

- n° 1 Amm.vo Servizi Demografici

C) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

Ad integrazione del precedente piano del fabbisogno approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 105/2023 ed a seguito di apposita variazione di bilancio questo ente ha stabilito di coprire per intero il turn-over 2023, prevedendo le seguenti **assunzioni a tempo indeterminato:**

Esercizio 2023:

completamento del piano assunzionale 2022 non ancora attuato e precisamente:

- assunzione di due istruttori profilo amministrativo
- assunzione di due istruttori profilo tecnico
- assunzione di tre funzionari profilo tecnico (architetti)
- verticalizzazione di uno specialista di vigilanza
- verticalizzazione di un funzionario profilo amministrativo

e le nuove seguenti assunzioni

- sostituzione di un agente Polizia Municipale a seguito verticalizzazione
- sostituzione immediata di un educatore asilo nido vincitore di mobilità volontaria presso altro ente
- assunzione di un Operatore esperto a copertura della quota d'obbligo L. 68/1999
- assunzione di sei istruttori con profilo amministrativo per la copertura dei turn-over 2023 sui seguenti servizi/settori (due ai Servizi Demografici, uno all'ufficio eventi, uno all'ufficio URP, uno al Settore LLPP, uno al Settore PTE,)
- assunzione di un istruttore con profilo amministrativo al servizio SUAP
- assunzione di un istruttore profilo amministrativo al Servizio Pubblica Istruzione
- assunzione di tre istruttori tecnici a seguito di cessazioni avvenute nei Settori PTE , LL.PP e Politiche Ambientali;
- assunzione di un istruttore profilo educatore in regime di part-

time 50%

- assunzione di un istruttore informatico al Servizio Sistemi Informativi per la copertura del turn-over
- assunzione di un operatore esperto profilo magazziniere presso l'economato in sostituzione del turn-over

Procedure di progressioni tra aree ai sensi dell'art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022 per cinque istruttori con profilo di educatore full-time e per due istruttori con profilo di educatore part-time 50%.

Esercizio 2024:

- n° 1 funzionario profilo specialista vigilanza
- n° 4 istruttori profilo amministrativo
- n° 1 istruttore profilo educatore
- n° 1 istruttore profilo tecnico

Esercizio 2025:

- n° 1 Istruttore profilo amministrativo

Assunzioni con forme flessibili nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010

Esercizio 2023

Oltre che i due incarichi ex art. 90 TUEL presso la Segreteria del Sindaco, l'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Inoltre si prevede la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con supplenza annuale oltre che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Viene inoltre prevista la sostituzione di un architetto collocato in aspettativa non retribuita ex articolo 110 per il periodo di mesi sei eventualmente prorogabile

Insiste inoltre per i soli primi quindici giorni dell'anno 2023 un incarico ex art. 110 comma 2

Si prevedono inoltre tre contratti di somministrazione lavoro per i seguenti servizi:

- Pubblica istruzione per le sostituzioni immediate e brevi;
- Settore PTE in attesa dell'espletamento del concorso pubblico per architetti;
- Settore LL.PP. in attesa dell'espletamento del concorso pubblico per istruttori.

Esercizio 2024

Oltre che i due incarichi ex art. 90 TUEL presso la Segreteria del Sindaco, l'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Inoltre si prevede, nella continuazione di aspettative con mantenimento del posto di personale di ruolo, la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con supplenza annuale oltre

che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Esercizio 2025

L'ente prevede le assunzioni a tempo determinato di otto vigili a tempo determinato dal 1/6 al 30/09 oltre che eventuali necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Inoltre si prevede, nella continuazione di aspettative con mantenimento del posto di personale di ruolo, la sostituzione di tre educatori a tempo determinato con supplenza annuale oltre che ulteriori necessità che si dovessero prospettare nell'anno.

Per gli incarichi ex art. 90 TUEL l'amministrazione si riserva di poter riprogrammare gli stessi per l'anno 2025 all'esito delle elezioni amministrative 2024.

D) Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 ed ottenendo i relativi pareri positivi in data 08/08/2023.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

A) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Ritenuto di procedere alla copertura dei posti indicati alla lettera c) come di seguito specificato:

- n. 2 posti di istruttore profilo amministrativo da assegnare ai Servizi demografico ed al Settore Affari Istituzionali, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 2 posti di istruttore profilo tecnico da assegnare al Settore LL.PP. ed al Settore Ambiente, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 3 posti di funzionario profilo tecnico (architetto) da assegnare al Settore PTE, Servizio SUAp e Settore Ambiente, mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 1 agente Polizia Municipale da assegnare al Servizio Polizia Municipale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001
- n. 1 istruttore profilo educatore asilo nido da assegnare al Servizio Pubblica Istruzione attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità e, ove questa non sia disponibile, di procedura mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001

- n. 8 posti di istruttore profilo amministrativo da assegnare ai Servizi Demografici all'Ufficio Eventi, all'ufficio URP, al Settore LLPP, al Settore PTE. Al Servizio SUAP e al Servizio Pubblica Istruzione mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 3 posti di istruttore profilo tecnico da assegnare ai Settori LLPP, PTE e Politiche Ambientali mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 1 posto di istruttore profilo educatore in regime di part-time 50% mediante utilizzo di propria graduatoria d'ente, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001
- n. 1 posto di istruttore informatico al Servizio Sistemi Informativi mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 ed ove non fosse positiva mediante graduatorie di altri enti o in ultima analisi mediante esperimento di nuovo concorso
- n.1 posto di operatore esperto profilo magazziniere presso l'economato mediante pubblicazione di pubblico concorso, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001.

B) Assunzione tramite convenzione con Ufficio Provinciale del Lavoro (ARTI) collocamento mirato

- n. 1 operatore esperto a copertura della quota d'obbligo Legge 68/1999 attraverso convenzione con il collocamento mirato dell'Ufficio Provinciale del Lavoro mediante chiamata numerica.

C) Procedure verticalizzazione

- 2 procedure di verticalizzazione per un posto di specialista di vigilanza e per un posto di funzionario profilo amministrativo da effettuarsi secondo il vigente regolamento dell'ente
- 7 procedure di verticalizzazione "speciale" articolo 13 comma 6 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 delle quali 5 per posti full-time e 2 per posti part-time 50% destinate all'area degli istruttori profilo educatore

D) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Si prevedono assunzioni di agente PM a tempo determinato attraverso un concorso effettuato in convenzione con i Comuni della Val di Cornia. Le assunzioni di educatori asili nido avverranno attraverso prioritario utilizzo di propria graduatoria a tempo indeterminato o attraverso graduatorie di altri enti se non sufficiente.

L'assunzione del funzionario tecnico al Settore PTE avverrà attraverso prioritario utilizzo di propria graduatoria a tempo indeterminato o attraverso graduatorie di altri enti se non sufficiente.

3.3.4 Formazione del personale

A) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Come evidenziato nel piano della formazione la stessa sarà incentrata alla formazione ricorrente prevalentemente destinata ai ruoli sottoapicali, ovvero quella ripetuta negli anni sulle stesse materie, verterà nei seguenti ambiti tematici:

- ➔ Anticorruzione, privacy, digitalizzazione: formazione su etica e trasparenza, sulla privacy, formazione digitale e informatica.
- ➔ Sicurezza sui luoghi di lavoro, assicurazioni, gestione patrimonio immobiliare: formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in tema assicurativo e sulla gestione del patrimonio immobiliare.
- ➔ Bilancio, tributi, personale: formazione sulla contabilità pubblica, in materia di tributi e formazione sul nuovo gestionale presenze.
- ➔ Sociale, vigilanza, servizi demografici: formazione in materia sociale, in materia di vigilanza, di stato civile e anagrafe.
- ➔ Appalti, società partecipate, progettazione europea, PNRR: formazione in materia di appalti, sulle società partecipate e sulla progettazione europea.
- ➔ Reingegnerizzazione dei processi e competenze trasversali: formazione sulla reingegnerizzazione dei processi formazione per Project Manager, formazione sulla programmazione integrata.
- ➔ Formazione on the Job dedicata a supporto ai settori dirigenziali interessati dal turn over e/o a quelli maggiormente esposti al rischio corruttivo.

B) Risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative:

le risorse dedicate alla formazione sono quelle stanziare a Bilancio dall'Amministrazione sul relativo capitolo di spesa nella misura dell'un per cento dello stanziamento della spesa per il personale dipendente. Nell'ottica di valorizzare le risorse umane presenti nella struttura organizzativa dell'Ente, nei casi in cui ritenuto opportuno ed efficace e in relazione alla tematica trattata, alcune delle attività potranno essere realizzate in autoformazione ovvero erogate internamente. In caso di novità normative e di nuove necessità sopraggiunte, il presente Piano potrà essere integrato e/o potranno essere realizzate anche attività formative non rilevate o non esplicitamente comprese nel documento programmatico, purché motivate e congruenti alle attività istituzionali da svolgere. Alcuni dei corsi compresi in questo Piano sono unici e si esauriscono con la loro Pag.8 realizzazione, altri si ripetono annualmente (es. anticorruzione e trasparenza, codice dei contratti) per garantire una formazione permanente e continua sulle relative tematiche o il proseguimento di attività da completare e/o da approfondire per tutto il personale coinvolto.

C) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il Piano della Formazione viene inteso come un impegno reciproco tra Amministrazione e dipendenti e pertanto è stato costruito con il

supporto dei Dirigenti coinvolti nella rilevazione preliminare delle esigenze formative individuali. Il ciclo della formazione è composto da quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi
- progettazione e programmazioni dei corsi
- erogazione e gestione
- monitoraggio e valutazione

La struttura circolare del ciclo formativo è finalizzata a un miglioramento continuo, così che la valutazione finale determini il momento di partenza per l'attività di analisi dei bisogni del periodo successivo. Il presente Piano è costruito tenendo conto della relazione esistente tra lo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali del personale e gli obiettivi strategici dell'Ente, in modo che obiettivi e risultati creino una sinergia efficace per l'Amministrazione e allo stesso tempo motivante per il dipendente. In questo Piano sono stati programmati interventi formativi che coinvolgono il personale delle categorie professionali nei diversi settori per il triennio 2023-2025. Le proposte formative vengono realizzate in base alle priorità e alle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e qualora non vengano organizzate nel periodo annuale di riferimento, possono essere spostate al successivo Piano della Formazione ovvero implementate.

D) Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

A fronte degli obiettivi formativi intrapresi le azioni intendono agire sulle competenze (saperi, attitudini, conoscenze, abilità) che di seguito sono elencate. All'interno delle singole azioni formative le competenze saranno declinate in maniera più dettagliata in micro-competenze ovvero apprendimenti che si intende attivare nei partecipanti.

Maggiori dettagli sull'analisi dei fabbisogni e sull'approccio formativo **nel Piano della formazione 2023-2025**, allegato al presente PIAO.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.Lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Piombino sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.