



COMUNE DI PORTOFERRAIO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 - 2025

Approvato con deliberazione di G.C. n. ____ del _____



PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima razionalizzazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il legislatore richiama tutte le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; i documenti a cui precedentemente le P.A. erano tenute confluiscano nel PIAO con pari contenuti.

Il documento di programmazione copre un arco triennale con aggiornamento annuale.

La proroga del bilancio di previsione 2023/2025 al 15/09/2023, stabilita con decreto del Ministero dell'Interno del 28 luglio 2023, comporta anche la conseguente proroga della scadenza per l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione al 15/10/2023. Infatti, l'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Dati anagrafici

Denominazione Ente: Comune di Portoferraio

Indirizzo: Via Garibaldi, 17 Portoferraio (LI)

Codice fiscale/Partita IVA: 82001370491/00929490498

Sindaco: Angelo Zini

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 11.797

Densità abitativa: 245,62 ab/Kmq

Territorio: 48,03 Km²

Telefono: 0565 937111

Sito internet: www.comune.portoferraio.li.it

E-mail: protocollo@comune.portoferraio.li.it

PEC: comune.portoferraio@postacert.toscana.it

Presentazione del Comune

Il Comune di Portoferraio si colloca sull'Isola d'Elba, una delle Isole appartenenti all'Arcipelago Toscano, in provincia di Livorno. Ha una superficie di 48,03 Km², è uno dei Comuni del Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano. Alla data dell'01/01/2023 conta 11.797 abitanti.

Alla data del 31/12/2022 il personale in servizio è pari a 69 unità, di cui 36 donne e 33 uomini, come si evince dalla tabella sotto riportata, così suddivisi:

| Categoria | Tempo indeterminato/determinato*/rapporto funzionale** | di cui Part-time |
|----------------------------|--|------------------|
| B | 19 | 0 |
| C | 32 | 2 |
| C P.O./EQ | 1 | 0 |
| D | 13 | 2 |
| Dir.ti | 2 | 0 |
| Dir.ti t.d. art. 110 TUEL* | 1 | 0 |
| Segretario Generale** | 1 | 0 |
| Totale | 69 | 4 |

Dati finanziari

I dati finanziari sono in corso di ricostruzione a seguito di segnalazioni e rilievi di Organi competenti.

Società partecipate e controllate

Vedasi quanto allo stato disponibile, in documenti approvati dall'Ente, sul sito web istituzionale all'indirizzo: <https://www.comune.portoferraio.li.it/amministrazione-trasparente/bilanci/>, tenuto però conto che i dati finanziari sono in corso di ricostruzione per quanto sopra.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Si evidenzia che il Segretario comunale attualmente titolare ha assunto servizio presso la sede di Segreteria comunale convenzionata Portoferraio – Marciana Marina con decorrenza 01/10/2023 ed è stato nominato RPCT in data 06/10/2023. Lo stesso si trova ad operare in una situazione estremamente complessa, come si evince dalla Sezione del sito web istituzionale denominata “Amministrazione Trasparente”, successivamente ad un non breve arco temporale di vacanza della sede.

Valore Pubblico

In questa sezione si sarebbero dovuti rappresentare i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione adottati. In considerazione della circostanza che sono in corso di ricostruzione i dati di natura economico-finanziaria e patrimoniale, non è possibile, allo stato, enucleare obiettivi generali e specifici da conseguire, tenuto conto che occorre accertare la compatibilità finanziaria di qualsiasi scelta che s'intendesse compiere.

Rischi corruttivi e trasparenza

In questa sottosezione viene indicato come l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

La legge 190/2012 impone ad ogni pubblica amministrazione l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), ora confluito in apposita sottosezione del PIAO.

Il sistema di prevenzione della corruzione, normato dalla legge 190/2012, prevede la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, da realizzarsi attraverso un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi, e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Con Deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023 è stato approvato il PNA 2022, al quale si rinvia integralmente per quanto qui non previsto, in quanto non si è potuto prevedere.

In questo Ente, il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato individuato nel Segretario Generale, Dott.ssa Antonella Trombetta, designata con decreto sindacale n. 19 in data 06/10/2023, pubblicato in pari data.

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto ad indicare il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. In questo Comune il RASA è stato individuato nella persona dell'Arch. Carlo Tamberi.

Tutti i Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa, altri dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

I Responsabili di Area e di U.O.A. devono, tra l'altro:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e tra di loro, e fornendo i dati e le informazioni necessari per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale ai medesimi assegnato;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione.

I dipendenti devono partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Analisi del contesto esterno

Una corretta valutazione del contesto portoferraiese non può prescindere dall'analisi del contesto socioeconomico.

L'attività prevalente presente sul territorio portoferraiese è il turismo in senso lato, caratterizzato da una forte stagionalità.

Analisi del contesto interno

Il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali 2019-2021 è stato sottoscritto in via definitiva da Aran e Organizzazioni sindacali in data 16 novembre 2022. Lo stesso è efficace ed applicabile a far data dal 17.11.2022.

L'attuale organigramma è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 10/06/2021, a cui si rinvia.

Il personale è stato assegnato sulla base dei bisogni di ciascuna struttura organizzativa.

Per la mappatura dei processi, la valutazione e il trattamento del rischio e l'individuazione e programmazione delle misure si vedano gli allegati A, B e C.

L'analisi del rischio è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

| Livello di rischio | Sigla corrispondente |
|---------------------------|-----------------------------|
| Rischio quasi nullo | N |
| Rischio molto basso | B- |
| Rischio basso | B |
| Rischio moderato | M |
| Rischio alto | A |
| Rischio molto alto | A+ |

Con riguardo agli obblighi di trasparenza, vedasi l'allegato D.

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Il lavoro inerente alla presente sottosezione è piuttosto sommario tenuto conto dell'estrema esiguità delle risorse disponibili, come da documentazione in atti.

Si provvederà ad aggiornamento il prima possibile.

Piano di azioni positive 2023/2025

L'articolo 1 del D.P.R. n. 81 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti assorbiti dal PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), tra cui anche il Piano delle Azioni Positive (PAP). Pertanto il suddetto Piano è parte integrante del PIAO 2023-2025.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è uno strumento di programmazione e pianificazione con lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena equità tra uomini e donne, adottando tutte le misure, denominate azioni positive, per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, valorizzare le caratteristiche di genere e garantire la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.

Il piano di azioni positive è dunque un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. Il piano si divide in una parte di analisi ed una propositiva contenente le azioni che si intende perseguire.

Normativa di riferimento

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Legge 4 novembre 2010 n. 183, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità.

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

Dall'anno 2020, uno degli effetti collaterali della diffusione della pandemia da Covid-19 è stato quello di produrre importanti cambiamenti sia nelle abitudini di vita di ognuno di noi che nella modalità di lavorare ed in particolare la Pubblica Amministrazione ha ampliato, nell'emergenza, in maniera esponenziale il ricorso al lavoro agile, quale alternativa necessaria al mantenimento ed all'erogazione dei servizi necessari alla cittadinanza.

Passata l'emergenza sanitaria, nel corso del 2023, le attività lavorative si sono svolte prevalentemente in presenza, ma nello stesso tempo sono stati concessi permessi e/o variazioni di orario al fine di garantire ai dipendenti una miglior conciliazione tempo-famiglia soprattutto in relazione a determinate situazioni familiari (figli minori, soggetti fragili, assistenza familiari, ecc.).

Analisi della situazione del personale

Il personale in servizio al 31/12/2022 è risultato di n. 69 unità, compresi i Dirigenti e il Segretario comunale, di cui n. 36 donne, così suddivisi:

| Personale al 31/12 | Donne | Uomini |
|---------------------------|--------------|---------------|
| Dirigenti | | 3 |
| Funzionari | 7 | 6 |
| Istruttori | 22 | 11 |
| Operatori | 7 | 12 |
| Segretario comunale | | 1 |
| Totale | 36 | 33 |

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nel numero totale degli uomini e donne di cui è composto il personale in servizio, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile è maggioritaria rispetto a quella maschile in termini numerici; per quanto riguarda i livelli di inquadramento a fronte della dirigenza tutta al maschile, il livello dei "quadri" si presenta come maggiormente popolato da personale femminile.

L'organizzazione del Comune di Portoferraio, anche per effetto di una maggioritaria presenza femminile nel proprio organico, ritiene opportune, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere la conciliazione dei tempi lavoro con le esigenze familiari.

Il piano delle azioni positive, quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente aggiornamento del Piano di Azioni Positive si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Aree tematiche da sviluppare

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P. sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “*benessere organizzativo*”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un “clima interno” sereno e partecipativo. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce quindi al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano;
- migliorare il livello di *performance* dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Il Piano si sviluppa in obiettivi.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2023/2025

1. Ambito di azione:

Orari di lavoro

Obiettivo

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro finalizzandoli al benessere organizzativo e al miglioramento della performance.

Azioni positive

- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale, diversi orari di entrata in considerazione della entrata a scuola dei figli minori);
- sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare;
- prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;
- sviluppare la modalità lavorativa in smart working, facendo tesoro di quanto avvenuto durante la pandemia, ove utile per il lavoratore e il datore di lavoro.

2. Ambito di azione:

Ambiente di lavoro

Obiettivo

Il Comune di Portoferraio si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

È necessario sottolineare che il benessere organizzativo è un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e

apprezzamenti del lavoro svolto.

Dovrà essere posta sempre maggiore attenzione al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si cercherà inoltre di rafforzare la motivazione del personale, il senso di appartenenza e di favorire l'ascolto e la crescita personale.

Mantenere l'armonizzazione e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.

Azioni positive

- Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* individuale e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita;
- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento.

3. Ambito di azione:

Formazione

Obiettivo:

Favorire una maggiore consapevolezza, condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Azioni positive

- Promozione, anche attraverso la formazione, di una cultura di cooperazione tra i dipendenti.
- Realizzare periodicamente azioni formative rivolte al personale riguardanti gli strumenti per la valorizzazione personale e professionale delle risorse umane, nonché il Benessere organizzativo.
- Valutazione e pianificazione dei fabbisogni formativi del personale, in termini qualitativi e quantitativi, con la rilevazione sistematica delle risorse finanziarie ed umane disponibili e l'adozione di programmi specifici atti a colmare eventuali gap.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'attuale organigramma è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 10/06/2021, a cui si rinvia.

Il personale è stato assegnato sulla base dei bisogni di ciascuna struttura organizzativa.

SEZIONE 4 - GOVERNANCE E MONITORAGGIO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarità in fase di progettazione del format del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

Di seguito i soggetti competenti e le modalità previste per il monitoraggio del presente Piano, con riguardo a quanto dallo stesso contemplato:

| Sezione | Controllore | Modalità |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Rischi Corruttivi e Trasparenza | RPCT/Nucleo di Valutazione | Relazione RPCT sull'attuazione delle misure Verifica rispetto adempimenti trasparenza |

I documenti non confluiti nel presente Piano non sono stati approvati per le criticità a cui innanzi si è fatto cenno.