

Comune di Porto Azzurro

Provincia di Livorno



Approvato con delibera di Giunta Comunale n.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
provvisorio e semplificato
2026/2028

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

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal Decreto ministeriale, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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

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

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 delle Azioni concrete, il Piano delle Azioni positive, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

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

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

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

Si rappresenta che con Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2025, pubblicato in GU Serie Generale n.302 del 31-12-2025, ad oggetto "Differimento al 28 febbraio 2026 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2026/2028 degli enti locali" è stato previsto il differimento per la deliberazione del bilancio di previsione 2026/2028 al 28/02/2026;

Alla data odierna il Comune di Porto Azzurro si trova in esercizio provvisorio non essendo stato approvato il bilancio di previsione.

Secondo quanto riportato nel comunicato del Presidente Anac del 16/01/2026 "È tuttavia opportuno evidenziare che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2026, a seguito del differimento al 28 febbraio 2026 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31-12-2025".

Il presente documento costituisce un Piao Provvisorio finalizzato all'esigenza di procedere tempestivamente all'assunzione prevista nella sezione 3- organizzazione e capitale umano - Sottosezione 3.4:piano triennale del fabbisogno del personale

SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

NOME ENTE: Comune di Porto Azzurro
(Provincia di Livorno) NOME SINDACO:

dott. Maurizio Papi

DURATA DELL'INCARICO: 5 anni

consiliatura 2022-2027 SITO

INTERNET:

www.comuneportoazzurro.li.it

INDIRIZZO: lungomare Paride Adami

n.19

CODICE IPA: c e680

CODICE FISCALE: 82001830494

PARTITA IVA: 00425620499

CODICE

ISTAT: 049013

CODICE

CATASTALE:

E680

POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA:

comuneportoazzurro@pcert.it MAIL

ISTITUZIONALE:

protocollo@comuneportoazzurro.li.it

Il territorio comunale confina con i comuni di Rio, Capoliveri e Portoferraio. Ulteriori dati geografici si riportano nelle seguenti informazioni sintetiche:

Zona sismica 4	Zona climatica C	Gradi giorno 1.023
--------------------------	----------------------------	------------------------------

Altitudine: 2 m s.l.m. minima: 0 massima: 487	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
Coordinate Geografiche <i>sistema sessagesimale</i> 42° 46' 4,44" N 10° 23' 48,12" E <i>sistema decimale</i> 42,7679° N 10,3967° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).

Sul piano anagrafico, alla data del 31/12/2025 risultano n. 3677 residenti.

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore pubblico:

Ai sensi di quanto previsto dal DM 132/2022, commi 3 e 4:

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Il comune di Porto Azzurro presenta un numero di dipendenti inferiore a 50, pertanto tale sezione non è prevista.

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Ai sensi di quanto previsto dal DM 132/2022, commi 3 e 4:

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Il comune di Porto Azzurro presenta un numero di dipendenti inferiore a 50, pertanto tale sezione non è prevista.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal responsabile della prevenzione della Corruzione e della trasparenza ai sensi dell'articolo 3 comma 1 lett. C del dpcm 30/6/2022 n.132.

Il Comune di Porto Azzurro è un ente con meno di 50 dipendenti, quindi la mappatura dei processi di cui all'articolo 3 comma 1 lett. C n.3 del dpcm 30/6/2022 n.132 avviene ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del medesimo decreto, considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione
- b) Contratti pubblici
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi
- d) Concorsi e prove selettive
- e) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo

Si precisa che nel corso dell'anno 2025 non risultano all'ente segnalati, contestati o

comunque appurati – per quanto di competenza – fatti corruttivi per i quali vi sia l’obbligo di aggiornare e/o adeguare il piano, né modifiche strutturali all’organizzazione interna o agli obiettivi strategici approvati dall’Amministrazione comunale.

La sezione sarà oggetto di eventuale modifica ed integrazione a seguito dell’approvazione del nuovo PNA per l’anno 2026 attualmente in corso di approvazione.

Nelle more si conferma la validità della sezione “rischi corruttivi e trasparenza” già adottata nel PIAO 2023 approvato con delibera GC n.79/2023.

La pianificazione del sistema di anticorruzione e trasparenza è pubblicata al seguente link della sezione “Amministrazione trasparente”:

<https://trasparenza.comuneportoazzurro.li.it/L190/sezione/show/41830?search=&idSezione=76&activePage=&sort=&>

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione: struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’ente, indicando l’organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell’ente individuando le strutture di massima rilevanza a ciascuna delle quali sono assegnati i servizi e gli uffici.

struttura organizzativa area/settore	servizi/uffici assegnati	Responsabile dell’Area	referenti
Area amministrativa	segreteria e affari generali, protocollo, demografici e elettorali, patrocini, emergenza abitativa, diritto allo studio, sport, associazionismo, cultura, assistenziali e socio sanitari, attività produttive e commercio, turismo	dott. Ciro Satto	Claudio Miliani: SUAP – URP Alessandra Pacinotti: Segreteria Ilaria Marigliani: Anagrafe – Elettorale – Stato civile Margherita Tuccia: protocollo Annalisa Cozzolino: addetta alla mensa scolastica e messo comunale dott. Gianluigi Papi: ufficio di staff per Sindaco e Giunta
Area finanziaria	ufficio finanziario, tributi, personale, economato, partecipate	dott. Andrea Provenzali	Silvia Paolini: economato Silvia Paolini e Francesca Pintus: ufficio tributi Roberta Branconi: adempimenti IVA – elaborazione mandati di pagamento
Area tecnica lavori pubblici demanio ambiente	lavori pubblici, manutenzione e patrimonio, ambiente e igiene, espropri, protezione civile	geom. Riccardo Ravaoli	geom. Jessica Demelas, geom. Lorenzo Bertelli, geom. Paola Paoli: elaborazione delle pratiche amministrative e tecniche – ufficio ambiente Claudio Angellotti, Roberto

			Caltagirone, Giuseppe La Terra: operatori di igiene ambientale Antonio Coppola, Francesco Adami, Giuseppe Dalaimo, Simone Mignogna, Giovanni Pisano: operatori tecnico manutentivi
Area tecnica edilizia privata e urbanistica	titoli edilizi abilitativi, sanatorie, controllo attività edilizia, pianificazione e gestione del territorio, autorizzazioni paesaggistiche	Dott. Maurizio Papi	Francesca Pacinotti: sportello unico dell'edilizia e autorizzazioni paesaggistiche
Area vigilanza	polizia locale	dott. Aldo Marcello Tovoli	Assunta Zamparelli: videosorveglianza e ciclo contravvenzionale Roberta Martini - Emanuela Leoni

Personale in servizio al 31/12/2025

Profilo professionale	numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
funzionari	2	2	1
istruttori	12	12	0
operatori esperti	11	11	0
operatori	2	2	0
TOTALE	27	26	1

3.2 Sottosezione di programmazione: organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al cittadino.

Si possono svolgere in modalità agile le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- possibilità di delocalizzazione
- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro
- autonomia operativa
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il telelavoro o in lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sono escluse dal novero delle attività da remoto quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi, ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade). Il 16 novembre 2022, l'Aran e le OO.SS hanno sottoscritto il CCNL 2019 – 2021, relativo ai dipendenti del Comparto delle Funzioni Locali, che disciplina compiutamente il lavoro a distanza.

L'amministrazione e le RSU hanno condiviso la disciplina del lavoro da remoto contenuta nell'articolo 22 del contratto decentrato firmato in data 10/12/2024: si tratta della possibilità di svolgere la prestazione lavorativa nel proprio domicilio, o altra postazione a distanza, con i medesimi obblighi previsti in presenza, tra cui, in particolare, il rispetto dell'orario di lavoro; il comune può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con la presenza in ufficio. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo dove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità.

Si procederà all'approvazione di specifico regolamento da parte dell'amministrazione comunale che deve dare attuazione alle seguenti linee di indirizzo:

- 1) il lavoro da remoto può essere autorizzato, caso per caso e temporaneamente, solo in funzione di eventi calamitosi o circostanze di carattere straordinario, come situazioni di emergenza meteo o condizioni di disabilità psico-fisiche momentanee certificate dall'ASL che dimostrino l'impossibilità di recarsi in presenza, fatta salva la disciplina in materia di malattia.
- 2) Per i lavoratori titolari di incarichi di Elevata Qualificazione il lavoro da remoto può essere autorizzato altresì nei casi di comprovate esigenze organizzative.
- 3) il lavoro da remoto deve essere autorizzato, previa informazione dell'organo esecutivo, con apposito provvedimento che contenga la disciplina specifica relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa.
- 4) Gli obblighi di informazione di cui agli artt. 17,19 e 22 CCNL potranno essere assolti anche in modalità telematica.

Per l'anno 2026, ai sensi dell'art. 8, comma 8 del ccnl 2019/2021 secondo cui "8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi", risulta vigente il contratto integrativo sottoscritto da Amministrazione ed RSU per l'anno 2024.

3

3.3 Sottosezione piano triennale del fabbisogno del personale

Il piano triennale del fabbisogno del personale, ai sensi dell'articolo 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'articolo 1 comma 557 della legge 296/2006 e dell'articolo 33 del DL 34/2019 e s.m.i, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di servizi migliori per la collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi e cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: calcolo delle capacità assunzionali; verifica del rispetto del tetto della spesa del personale a tempo indeterminato; verifica del rispetto del tetto della spesa del personale a tempo determinato.

Si riportano nei prossimi paragrafi i dati del comune di Porto Azzurro che sono rilevanti per quanto concerne la programmazione del personale.

Calcolo delle capacità assunzionali

Dato atto che il presente Piao costituisce un documento provvisorio, il calcolo della capacità assunzionale per il tempo indeterminato sarà effettuato in sede di redazione di Piao Definitivo per il triennio 2026/2028.

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

La spesa di personale, per il triennio 2026 – 2028, derivante dalla programmazione dei fabbisogni del personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale determinato ai sensi dell'articolo 1 comma 557 e ss della legge 296/2006 che prevede, nell'ambito della programmazione, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. A tale proposito, nel 2023 il Comune di Porto Azzurro ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettare il vincolo anche per l'anno 2026; tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

Limite di spesa personale media triennio 2011-2013	Spesa personale prevista anno corrente (2026)
€ 1.348.364,67	€ 1.324.698,00

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- L'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni dal 2016 al 2024;
- E' stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- Non risultano eccedenze di personale;
- Il bilancio di previsione 2025 – 2027 è stato approvato con delibera del Consiglio comunale n.21 del 27/03/2025; il rendiconto per l'anno 2024 è stato approvato con delibera del Consiglio n C.C. n. 44 del 30/06/2025;
- I risultati dell'ultimo rendiconto e la verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2024 dimostrano che non sussistono condizioni di squilibrio finanziario;

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

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

Limite di spesa personale a tempo determinato, al netto dei componenti Polizia Locale, anno 2009	Spesa personale a tempo determinato prevista per l'anno 2026, al netto della spesa per assunzioni a tempo determinato Polizia Locale
Euro 40.698,48	Euro 36.267,31

Stima del trend delle cessazioni

Sulla base delle disposizioni normative vigenti in materia di collocamento a riposo dei dipendenti e delle informazioni disponibili, nel corso del 2026 non sono previsti pensionamenti; nell'anno 2026 si prevede che n.3 operatori passeranno alla società Esa per cessione del servizio di raccolta rifiuti.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Alla data di approvazione del presente documento le assunzioni previste sono le seguenti:

	Inquadramento	Area destinazione	Decorrenza	Norma di riferimento	durata	Tipologia rapporto di lavoro	Modalità reclutamento
1	Funzionario elevata qualificazione	Ufficio Urbanistica ed edilizia privata	01/02/2026	CCNL	Tempo determinato	Tempo parziale – dodici ore	art. 1 comma 557 Legge 311/2004 - Scavalco di eccedenza

Preso atto che l'ente è in regime di esercizio provvisorio, per la retribuzione del lavoratore si provvederà ad impegnare mensilmente le somme necessarie rispettando il principio del non superamento di un dodicesimo degli stanziamenti del secondo esercizio del bilancio di previsione deliberato l'anno precedente, così come disposto dall'art. 163 comma 5 TUEL.

I capitoli di spesa afferenti alla retribuzione del lavoratore e i rispettivi stanziamenti sono riassunti nella seguente tabella:

DESCRIZIONE CAPITOLO	CAPITOLO	STANZIAMENTO 2026 BIL. PROVVISORIO	1/12 STANZIAMENTO (AL LORDO DELLA QUOTA DEI DODICESIMI NON UTILIZZATA NEI MESI PRECEDENTI)
-------------------------	----------	--	--

Oneri diretti	10801102	36.754,59€	3.062,88 €
Oneri riflessi	10801103	7.804,02 €	650,34 €
Irap	10801201	2.463,87 €	205,32 €

Certificazione del Revisore dei Conti

Il piano del fabbisogno del personale è stato sottoposto al parere del revisore dei conti per accertarne la conformità rispetto al principio del contenimento della spesa di personale ai sensi dell'articolo 19 comma 8 della legge 448/2001. Il parere dell'Organo di revisione è allegato al presente atto.

3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.

3.5 Sottosezione di programmazione: Piano delle Azioni Positive

Ai sensi di quanto previsto dal DM 132/2022, commi 3 e 4:

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Il comune di Porto Azzurro presenta un numero di dipendenti inferiore a 50, pertanto questa sezione non è prevista.

SEZIONE 4: Monitoraggio

Ai sensi di quanto previsto dal DM 132/2022, commi 3 e 4:

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Il Comune di Porto Azzurro presenta un numero di dipendenti inferiore a 50, pertanto questa sezione non è prevista.