



Comune Bagni di Lucca

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

Approvato con delibera n. 25 del 23/02/2024

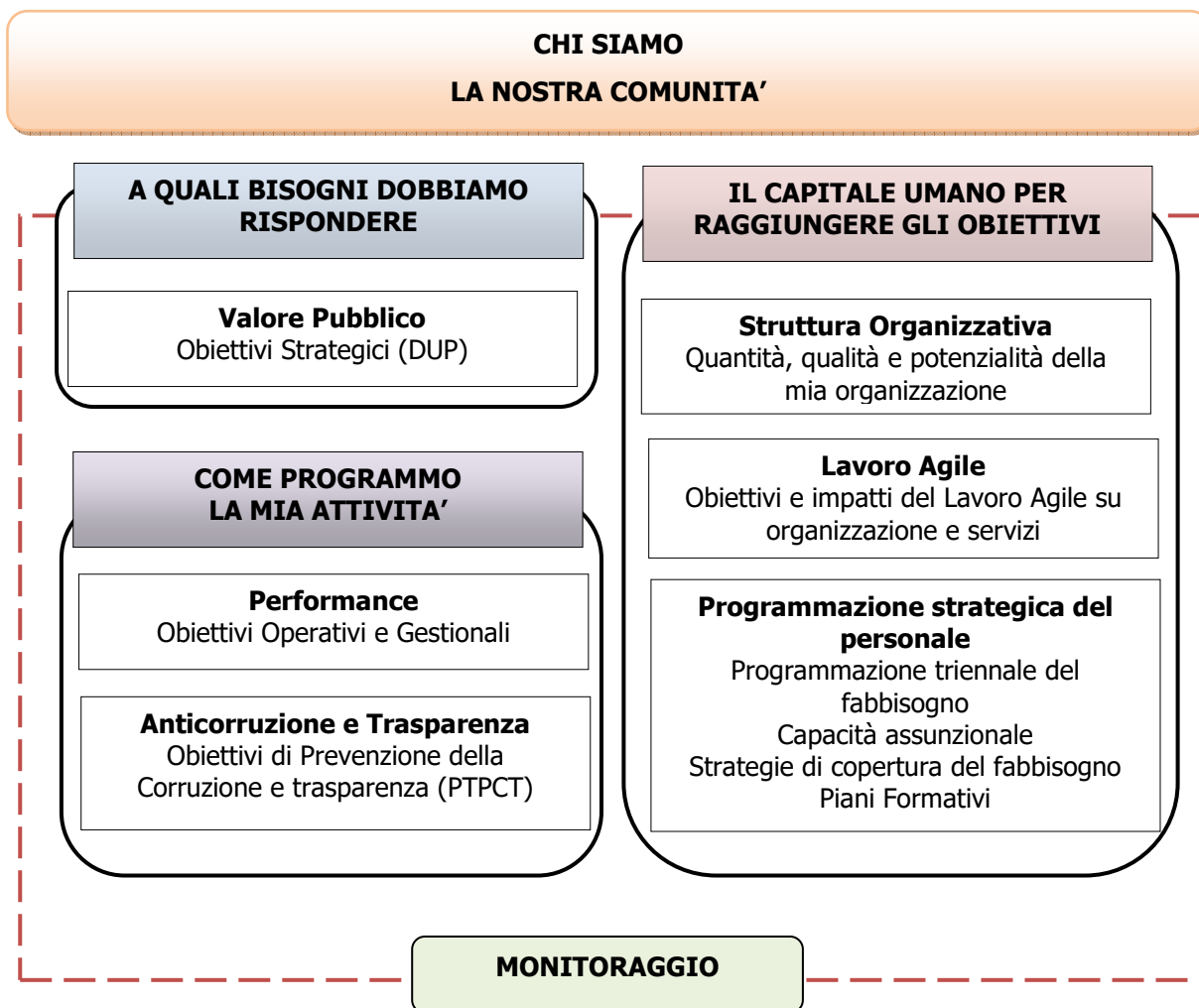
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi demografica.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	10
SOTTO-SEZIONE 2.1 PERFORMANCE.....	11
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	12
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	14
▪ Obiettivi di accessibilità fisica	15
▪ Obiettivi di pari opportunità.....	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	17
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	23
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	23
3.1.1 Modello Organizzativo	23
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	24
▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023.....	24
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	26
▪ Piano di Formazione	31
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	33

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatica e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto– eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE BAGNI DI LUCCA
INDIRIZZO	VIA UMBERTO I°, 103 – BAGNI DI LUCCA
SINDACO	PAOLO MICHELINI
PARTITA IVA	00371830464
CODICE FISCALE	00211170469
CODICE ISTAT	046002
PEC	comunebagnidilucca@postacert.toscana.it
SITO ISTITUZIONALE	www.comunebagnidilucca.com
ABITANTI (al 31/12)	5.744
DIPENDENTI (al 31/12)	25 (vedere tabella di specifica – sezione 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative)

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

TERRITORIO E STRUTTURA		
SUPERFICIE: 164,71 Km ²		
RISORSE IDRICHE		
Torrente principale n°1		
STRADE:		
Statali km 16,00	Provinciali: Km 30,00	Comunali/Vicinali: Km 100,00

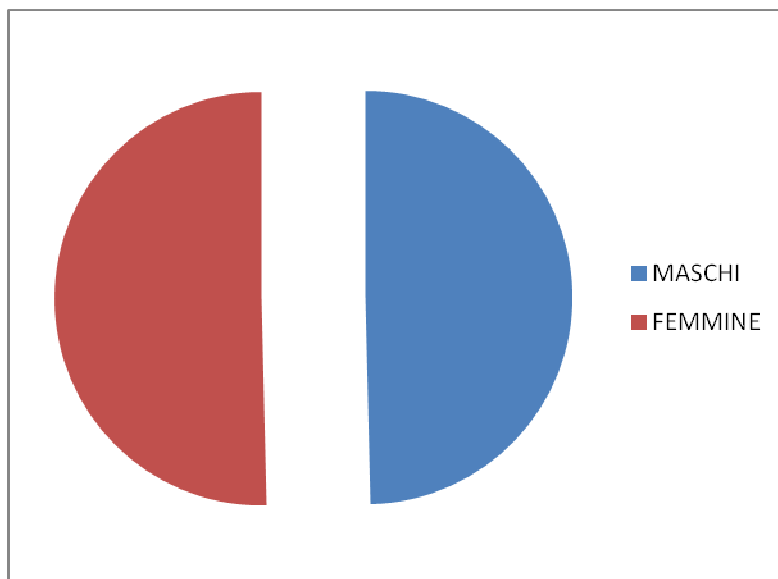
1.2 ANALISI DEMOGRAFICA

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2023: 5.744

NUMERO FAMIGLIE: 2.806

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2023 suddivisa per genere

MASCHI	2.850
FEMMINE	2.894

GRAFICO POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2023 suddivisa per genere**POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE DI OGNI ANNO**

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31-dic	6.556	-	-	-	-
2002	31-dic	6.559	3	0,05%	-	-
2003	31-dic	6.573	14	0,21%	2.957	2,22
2004	31-dic	6.560	-13	-0,20%	2.964	2,21
2005	31-dic	6.547	-13	-0,20%	2.977	2,19
2006	31-dic	6.547	0	0,00%	2.956	2,21
2007	31-dic	6.541	-6	-0,09%	2.956	2,21
2008	31-dic	6.569	28	0,43%	2.982	2,2
2009	31-dic	6.558	-11	-0,17%	2.981	2,2
2010	31-dic	6.528	-30	-0,46%	2.982	2,19
2011 ⁽¹⁾	08-ott	6.480	-48	-0,74%	2.957	2,19
2011 ⁽²⁾	09-ott	6.207	-273	-4,21%	-	-
2011 ⁽³⁾	31-dic	6.187	-341	-5,22%	2.966	2,08
2012	31-dic	6.152	-35	-0,57%	2.991	2,06
2013	31-dic	6.266	114	1,85%	2.930	2,14
2014	31-dic	6.211	-55	-0,88%	2.941	2,11
2015	31-dic	6.161	-50	-0,81%	2.929	2,1
2016	31-dic	6.127	-34	-0,55%	2.917	2,1
2017	31-dic	5.997	-130	-2,12%	2.868	2,09
2018*	31-dic	5.899	-98	-1,63%	2.769,81	2,11
2019*	31-dic	5.801	-98	-1,66%	2.756,50	2,09
2020*	31-dic	5.629	-172	-2,97%	2.731,00	2,04
2021*	31-dic	5.593	-36	-0,64%	2.729,00	2,03
2022*	31-dic	5.606	13	0,23%	2.734,00	2,03

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

VARIAZIONI ANNUALI DELLA POPOLAZIONE ESPRESSE IN PERCENTUALE A CONFRONTO CON LE VARIAZIONI DELLA POPOLAZIONE DELLA PROVINCIA DI LUCCA E DELLA REGIONE TOSCANA

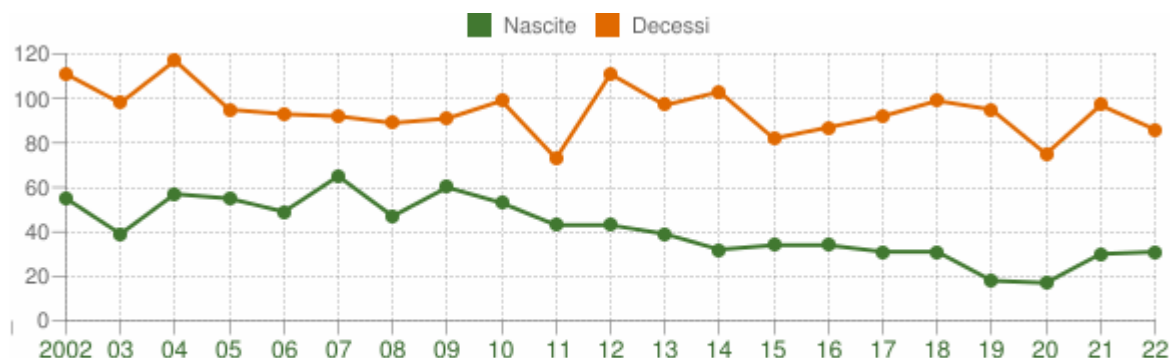


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

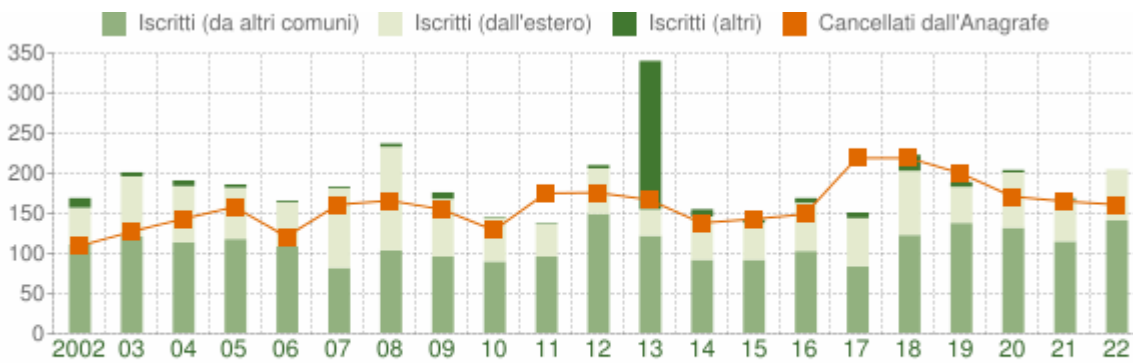
ANDAMENTO DELLE NASCITE E DEI DECESSI NEGLI ULTIMI ANNI



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

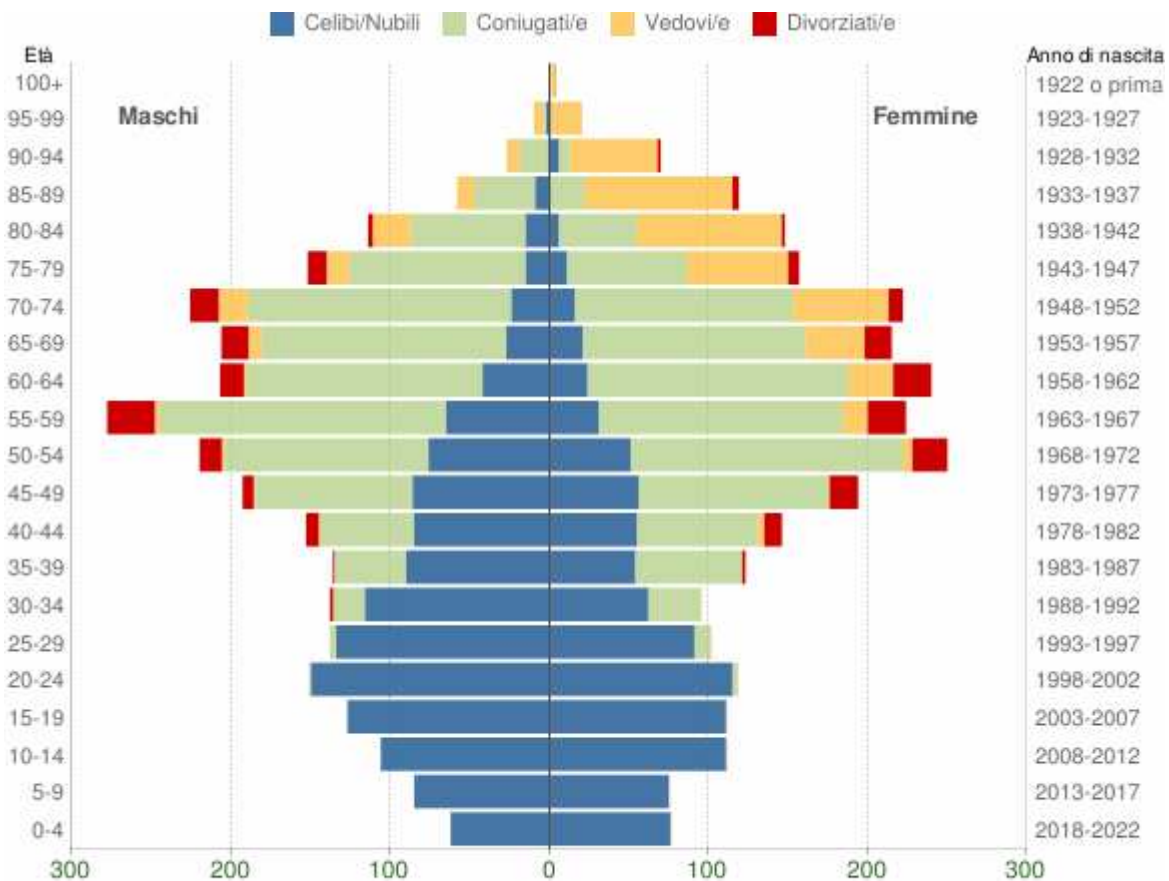
TRASFERIMENTI DI RESIDENZA DA E VERSO IL COMUNE DI BAGNI D LUCCA NEGLI ULTIMI ANNI



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

PIRAMIDE DELLE ETA' – DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE A BAGNI DI LUCCA PER ETA', SESSO E STATO CIVILE AL 1° GENNAIO 2023



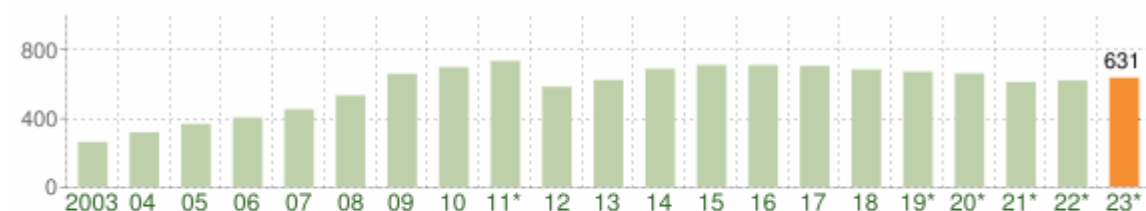
Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE AL 1° GENNAIO 2023



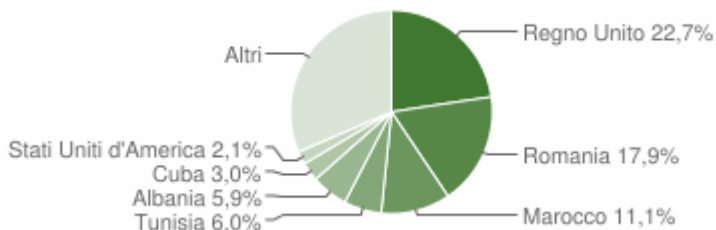
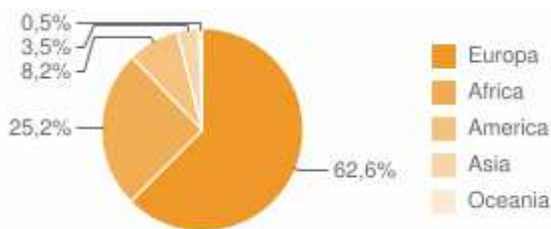
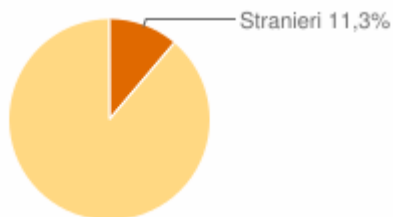
Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2023

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

STRANIERI RESIDENTI NEL COMUNE AL 1° GENNAIO 2023

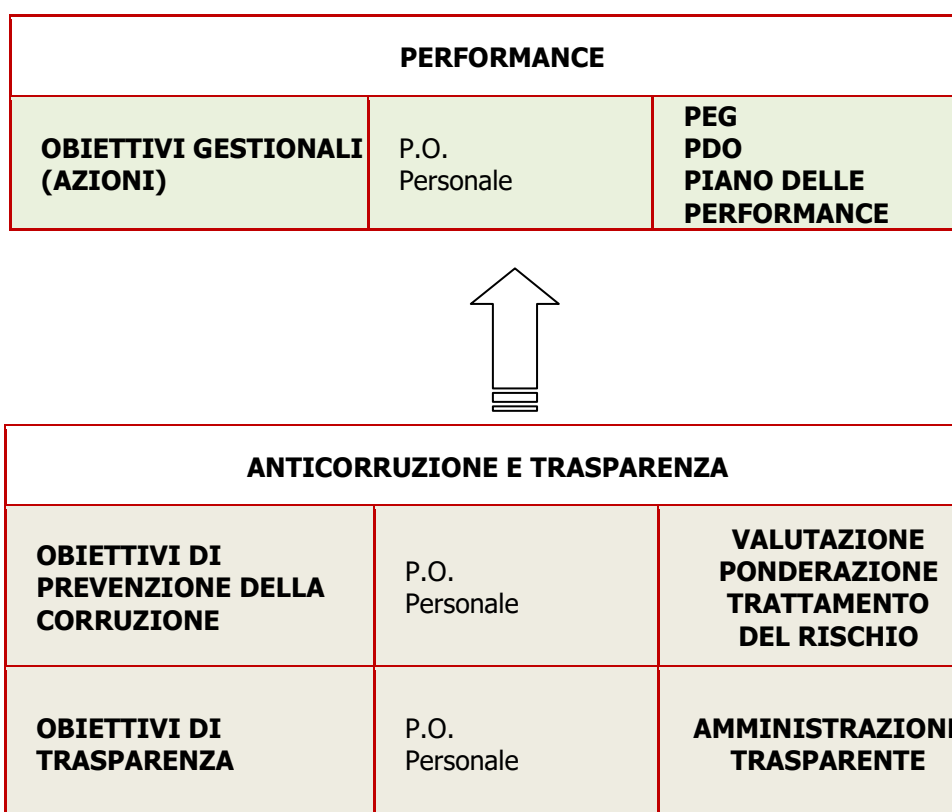


SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, *anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti*, il Comune di Bagni di Lucca ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2. – visione organica della programmazione

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



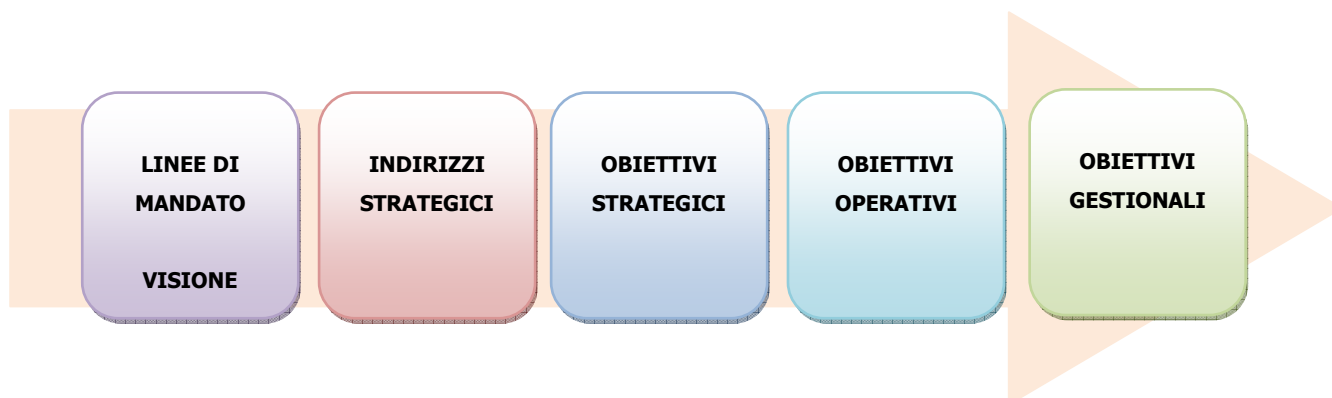
SOTTO-SEZIONE 2.1 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.1 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs 150/2009

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, a ogni indirizzo/obiettivo strategico sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Albero delle Performance

Missione/Programma	Obiettivi Strategici / Linee di indirizzo	Obiettivo di Performance 2024/2026
Missione 1 - Programma 1	ORGANI ISTITUZIONALI	Regolamento degli Uffici e dei Servizi
Missione 1 - Programma 3	Obiettivo TRASVERSALE richiesto dalla normativa vigente, trasversale a tutte le aree e necessario per la realizzazione e il raggiungimento della linea di mandato dell'Ente	Rispetto o riduzione dei tempi medi di pagamento
Missione 1 - Programma 3	Obiettivo TRASVERSALE richiesto dalla normativa vigente, trasversale a tutte le aree e necessario per la realizzazione e il raggiungimento della linea di mandato dell'Ente	Prevenzione della corruzione e trasparenza
Missione 1 - Programma 3	GESTIONE ECONOMICA FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE	Monitoraggio, aggiornamento ed integrazione del PIAO
Missione 1 - Programma 8	STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	PNRR - Monitoraggio dei finanziamenti
Missione 1 - Programma 10	RISORSE UMANE	Mappatura e realizzazione corsi di formazione specifica
Missione 3 - Programma 1	SICUREZZA: Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza sul territorio comunale, concentrandosi particolarmente in quelle zone in cui si potrebbero verificare fenomeni di delinquenza.	Incremento della sicurezza dei cittadini.
Missione 8 - Programma 1	URBANISTICA, PATRIMONIO E VIABILITA'	Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie - Lotto 1
Missione 8 - Programma 1	URBANISTICA, PATRIMONIO E VIABILITA'	Programma Innovativo nazionale per la qualità dell'abitare (PINQUA) - Riqualificazione Piazza Jean Verraud

Missione 10 - Programma 5	URBANISTICA, PATRIMONIO E VIABILITA'	Inteventi di miglioramento di viabilità forestale finalizzata a facilitare le operazioni silvoculturali di collegamento tra alcune frazioni e il territorio comunale (L'obiettivo consta di due progetti: Frazione Lugliano e la Loc. Pizzorne e loc. Zato e Croce a Veglia)
Missione 11 - Programma 1	SOCCORSO CIVILE	Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati **nell'Allegato n. 1** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

Allegato 1 – Obiettivi specifici ed indicatori di performance (Piano delle Performance)

Il D.M. n. 132/2022 stabilisce che fra gli obiettivi di performance sia necessario includere:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

▪ **Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Semplificazione e Digitalizzazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il Comune di Bagni di Lucca si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;

- o implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Le Misure finanziate nell'anno 2023 sono le seguenti:

1.2 Abilitazione al cloud per le PA Locali
1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici
1.4.3 Adozione app IO
1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA
1.4.4 Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale – SPID, CIE
1.4.5 Notifiche Digitali
1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati

▪ **Obiettivi di accessibilità fisica**

L'Ente negli ultimi dieci anni ha attuato misure di interventi tali da rendere l'immobile, sede del Palazzo Comunale, accessibile a persone con ridotte o impedito capacità motorie.

In sede di aggiornamento del PIAO 2024/2026 o in sede di redazione del PIAO 2025/2026 l'Ente si adeguerà alle disposizioni contenute nel Decreto n 222 del 13 dicembre 2023 in materia di "Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità", prevedendo quanto previsto dalla normativa definendo obiettivi che possano migliorare l'accesso la fruibilità:

- dell'ambiente fisico;
- dei servizi pubblici;
- dei servizi elettronici

Riguardo all'individuazione del "Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro", ai sensi dell'art. 39 ter del d.lgs. n. 165/2001 novellato dal d.lgs. n. 222/2023 la titolarità di tale incarico è in capo al Responsabile del Settore Personale al quale è assegnato il compito di:

- promuovere le azioni per il reclutamento del personale nel rispetto delle percentuali stabiliti dalla Legge;
- provvedere all'assegnazione del personale nel rispetto delle specifiche capacità;
- garantire la strumentazione adeguata.

La realizzazione di tali attività da Parte del Responsabile delle Risorse Umane si realizza attraverso percorsi individualizzati, che tengono conto delle esigenze personali di ciascuno e della necessità di tutela della riservatezza degli interessati e viene effettuata in stretta connessione con i Responsabili delle Aree in cui vengono assegnati i disabili.

Il Comune di Bagni di Lucca rispetta attualmente la percentuale di disabile stabilita dalla Legge.

• **Obiettivi di pari opportunità - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026**

Il Comune di Bagni di Lucca aggiorna l'ultimo Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2021/2023 approvato con Delibera n. n.9 del 21/01/2021.

La bozza del Piano triennale 2024/2026 delle Azioni Positive è stato inviato alla Consigliera Pari Opportunità della Provincia di Lucca che ha dato parere favorevole per l'approvazione all'interno del PIAO con nota, nostro prot. n. 2154 del 09/02/2024.

Gli scopi che l'ente con il suddetto piano si prefigge sono:

- eliminare la disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle persone senza discriminazione di genere in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provochino effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle persone senza discriminazione di genere nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i generi.

Al fine di perseguire gli scopi sopra indicati sono stati individuati i seguenti obiettivi di pari opportunità:

- 1 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
- 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
- 4 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Per Ogni obiettivo sono state individuate azioni positive.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il ns. Ente, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha annualmente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza", conforme a quello approvato con Delibera G.C. n. 75 del 28 aprile 2022 e come tale confermato con Delibera della giunta comunale n. 93 del 19/05/2023 e con Delibera della Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2024.

Nel corso del 2024 si provvederà a monitorare la piena ed integrale attuazione del Piano Anticorruzione all'interno del PIAO e a provvedere ad eventuali integrazioni dello stesso al fine di garantire la massima efficacia ai sensi della normativa vigente, anche attraverso la predisposizione di indicatori di misurazione dell'efficacia della prevenzione del rischio.

La piena attuazione della trasparenza sarà garantita anche attraverso un'implementazione del sistema di whistleblowing e di verifica sulla compiuta pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente nell'ambito della nuova attivazione del sito istituzionale dell'ente locale. Tale implementazione verrà attivata nel triennio 2024/2026.

Tali interventi sono finalizzati all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto ***Allegato 3 del presente PIAO (PTPCT 2022/2024 con allegati)***.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "Performance – Anticorruzione" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell'***Allegato 3***.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'***Allegato 1 del presente PIAO (schede obiettivi)***, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente

anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 3, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. Tali misure sono richiamate nelle schede specifiche di ciascun obiettivo della sottosezione 2.2. L'Allegato 3 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

Allegato 3 – PTCPT 2022/2024 con allegati approvato con Delibera della Giunta comunale n. 75 del 28/04/2022

Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Missione e Programma	Obiettivo Gestionale	AREA DI RISCHIO	PROCESSI	PROCEDIMENTI	INDICATORI ATTUAZIONE MISURE GENERALI	INDICATORI ATTUAZIONE MISURE SPECIFICHE
Missione 1 - Programma 1	REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI	B	FORMULAZIONE DI UN NUOVO REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN LINEA CON LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA ED ANCHE CON GLI AGGIORNAMENTI EFFETTUATI CON I REGOLAMENTI IN ESSERE	Predisposizione di bozza di regolamento da sottoporre alla Giunta Comunale	Svolgimento di riunioni delle Aree Comunali per la definizione della bozza di regolamento degli uffici e dei servizi	Svolgimento di riunioni delle Aree Comunali per la definizione della bozza di regolamento degli uffici e dei servizi
Missione 1 - Programma 3	RISPETTO O RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	B	VERIFICHE DI LEGGE SUCCESSIVE ALL'ARRIVO DELLA FATTURA AL PROTOCOLLO DELL'ENTE	VERIFICA DELLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO E DEI REQUISITI DI LEGGE PRODROMICI ALLA LIQUIDAZIONE E AL PAGAMENTO DELLA FATTURA	Controllo mediante check list della fase di liquidazione e pagamento	Predisposizione di check list specifiche per ogni singola procedura svolta nel corso dell'anno
Missione 1 - Programma 3	MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIAO	A, D, B, E	PREDISPOSIZIONE DEL PIAO ATTRAVERSO UN PERCORSO DI ANALISI E CONFRONTO TRA LE AREE COMUNALI	PREDISPOSIZIONE DELLA BOZZA DI PIAO DA SOTTOPORRE ALL'ORGANO ESECUTIVO PER L'APPROVAZIONE	Svolgimento di riunioni periodiche	Svolgimento di riunioni periodiche con successiva analisi dell'efficacia del Piao nel miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
Missione 1 - Programma 8	PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI	B e D	AFFIDAMENTO APPALTO/CONCESSIONE	Integrale rispetto del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. nella fase di svolgimento della procedura di evidenza pubblica	Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica	Predisposizione di check list specifiche per ogni singola procedura svolta nel corso dell'anno
Missione 1 - Programma 8	PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI	B e D	AFFIDAMENTO APPALTO/CONCESSIONE	Autorizzazione Subappalti	Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica	Predisposizione di check list specifiche per ogni singola procedura svolta nel corso dell'anno

Missione 1 - Programma 10	MAPPATURA E REALIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE	B	MAPPATURA DELLE CARENZE DI FORMAZIONE TRA I DIPENDENTI ED ORGANIZZAZIONE DI ALMENO 2 CORSI "GENERALI" PER I DIPENDENTI	Mappatura delle carenze di formazione tra i dipendenti anche mediante un incontro in presenza con tutti i dipendenti. A seguito della mappatura l'Ente organizzerà almeno 2 corsi generali per i dipendenti	Mappatura delle carenze in tema di formazione	Svolgimento di riunione introduttiva finalizzata alla mappatura delle carenze in tema di formazione e verifica successiva sull'efficacia dei corsi svolti
Missione 8 - Programma 1	Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie – Lotto 1					
Missione 3 - Programma 1	Incremento della sicurezza dei cittadini	B - F	VERIFICA DEL TERRITORIO ATTRAVERSO MONITORAGGIO RISPETTO NORMATIVA VIGENTE E IMPLEMENTAZIONE STRUMENTI DI CONTROLLO DEL TERRITORIO	Controllo del territorio Applicazione D.Lgs. 36/2023 e GDPR in relazione all'installazione di mezzi di controllo del territorio	Effettuazione controlli anche Inter Forze per il monitoraggio costante del territorio anche attraverso l'implementazione di mezzi di videosorveglianza	Numero telecamere installate - Numero accertamenti sul rispetto del Codice della Strada e della normativa vigente effettuati
Missione 10 - Programma 5	INTERVENTO DI MIGLIORAMENTO DI VIABILITA' FORESTALE FINALIZZATA A FACILITARE LE OPERAZIONI SILVOCULTURALI DI COLLEGAMENTO TRA LE FRAZ. LUGLIANO E LOC. PIZZORNE ALL'INTERNO DEL TERRITORIO COMUNALE DI BAGNI DI LUCCA	B	PROCEDURA DI EVIDENZA PUBBLICA INTEGRALMENTE RISPETTOSA DEL D.LGS. 36/2023 E S.M.I.	Integrale rispetto del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. nella fase di svolgimento della procedura di evidenza pubblica	Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica	Predisposizione di check list specifiche per ogni singola procedura svolta nel corso dell'anno
Missione 11 - Programma 2	Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto Comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana		COMUNICAZIONE DEL PIANO DI PROTEZIONE COMUNALE ATTRAVERSO COSTANTE MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E PIENA CONOSCENZA DEL PIANO	attivazione iniziative volte alla piena conoscenza del Piano al fine di garantire la privata e pubblica incolumità		
Missione 14 - Programma 2	Sistematizzare e regolarizzare le concessioni di posteggio dei mercati comunali	D	PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO IN CONFORMITA' ALLA NORMATIVA VIGENTE NAZIONALE E COMUNITARIA	Esame della bozza di regolamento attraverso riunioni tra le Aree Comunali	Svolgimento di riunioni periodiche al fine di verificare la puntuale attuazione della normativa vigente nazionale e comunitaria	Verifica a mezzo check list della piena ed integrale attuazione del Regolamento

In relazione alle misure generali previste dal PTCPT 2022/2024, si evidenzia che le stesse verranno monitorate attraverso gli indicatori sotto riportati:

Missione e Programma	Obiettivo Gestionale	INDICATORI ATTUAZIONE MISURE GENERALI
Missione 1 - Programma 1	FORMULAZIONE DI UN NUOVO REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI IN LINEA CON LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA E CON GLI AGGIORNAMENTI EFFETTUATI CON I VARI REGOLAMENTI	Numero di riunioni svolte nel corso dell'anno tra i Responsabili e l'Amministrazione (superiori a numero 2 riunioni annuali)
Missione 1 - Programma 3	RISPETTO O RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Controllo mediante check list della fase di liquidazione e pagamento Numero verifiche effettuate Esito verifiche positive/esito verifiche negative
Missione 1 - Programma 3	MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIAO	Svolgimento di riunioni periodiche Numero riunioni
Missione 1 - Programma 8	PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI	Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica Numero verifiche effettuate Esito verifiche positive/esito verifiche negative
Missione 1 - Programma 8	PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI	Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica
Missione 1 - Programma 10	MAPPATURA DELLE CARENZE DI FORMAZIONE TRA I DIPENDENTI E ORGANIZZAZIONE ALMENO 2 CORSI GENERALI	Numero dei corsi effettuati (almeno 2 corsi generali e 4 corsi individuali)
Missione 8 - Programma 1	Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie – Lotto 1	Numero verifiche effettuate Esito verifiche positive/ negative

Missione 3 - Programma 1	Incremento della sicurezza dei cittadini	<p>Effettuazione controlli anche Inter Forze per il monitoraggio costante del territorio anche attraverso l'implementazione di mezzi di videosorveglianza</p> <p>Numero verifiche effettuate</p> <p>Esito verifiche positive/negative</p>
Missione 10 - Programma 5	<p>INTERVENTO DI MIGLIORAMENTO DI VIABILITA' FORESTALE FINALIZZATA A FACILITARE LE OPERAZIONI SILVOCULTURALI DI COLLEGAMENTO TRA LE FRAZ. LUGLIANO E LOC. PIZZORNE ALL'INTERNO DEL TERRITORIO COMUNALE DI BAGNI DI LUCCA</p>	<p>Controllo mediante check list della procedura di evidenza pubblica</p> <p>Numero verifiche effettuate</p> <p>Esito verifiche positive/negative</p>
Missione 11 - Programma 2	<p>Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto Comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana</p>	<p>Applicazione delle misure generali di prevenzione della corruzione</p>

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Responsabile Ufficio Personale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative. La nomina delle Posizioni organizzative avviene con atto Sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di GC n° 106 del 01/07/2021) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori e Uffici.

Con delibera della Giunta comunale n. 231 del 13/11/2023 è stata modificata la macrostruttura dell'Ente con l'individuazione di tre Aree funzionali:

- Area Amministrativa/Contabile
- Area Polizia Municipale
- Area Tecnica

Funzionigramma / Organigramma

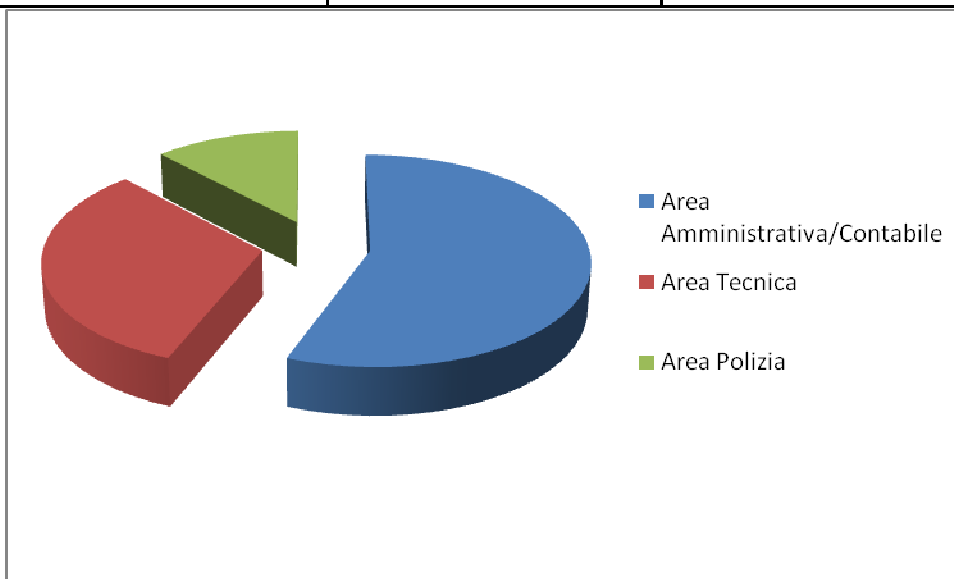
Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Come allegato 3 viene riportato l'attuale Organigramma al 01/01/2024 e livelli di responsabilità con le previsioni di assunzione elencate e specificate al punto 3.3 del presente PIAO.

Allegato 4 - Organigramma dell'Ente al 01/02/2024 – ultimo organigramma approvato con delibera della Giunta comunale n. 6 del 23/01/2024

3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Dati al 31/12/2023

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° Incaricati di EQ	N° Dipendenti	%
Area Amministrativa/Contabile	1	14	56
Area Tecnica	1	8	32
Area Polizia	1	3	12



Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2023

DIPENDENTI AL 31/12/2023 suddivisi per tipo di contratto

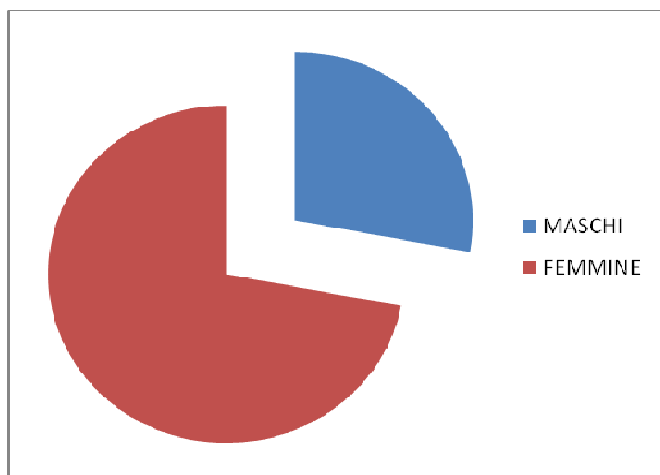
TEMPO INDETERMINATO *	23
TEMPO DETERMINATO **	2

* 1 dipendente in convenzione in uscita presso il Comune di Fosciandora per 9 ore settimanali e 1 dipendente part time al 66%

** 1 dipendente part time al 50%

DIPENDENTI AL 31/12/2023 suddivisi per genere

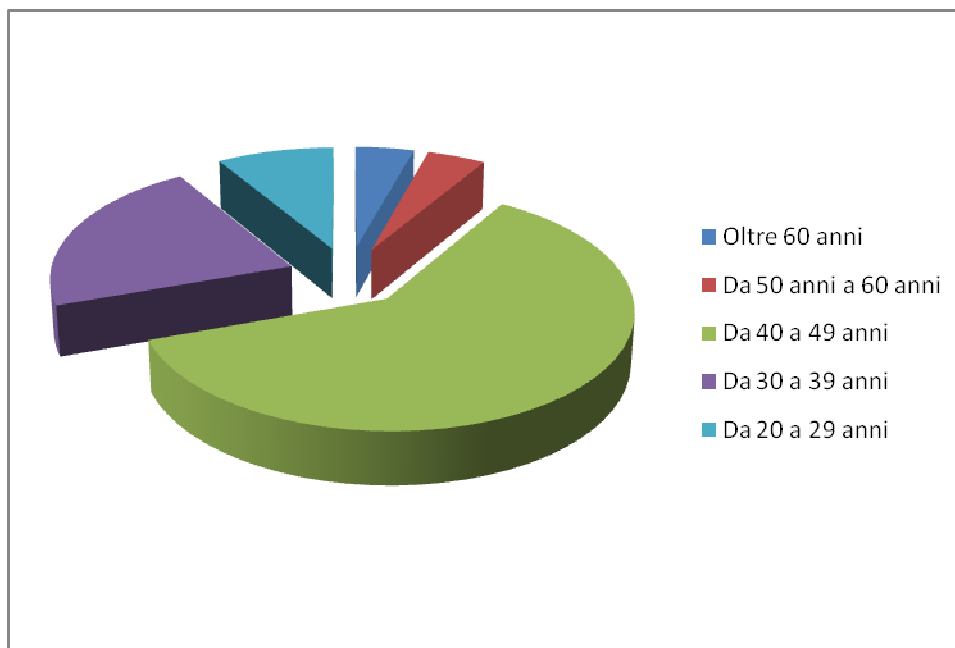
MASCHI	7
FEMMINE	18



DIPENDENTI a tempo indeterminato al 31/12/2023 suddiviso per età

Oltre 60 anni	1
Da 50 anni a 60 anni	1
Da 40 a 49 anni	14
Da 30 a 39 anni	5
Da 20 a 29 anni	2

DIPENDENTI a tempo indeterminato al 31/12/2023 suddiviso per età



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente:

- con delibera della Giunta comunale n. 42 del 12/03/2020 ha richiesto ai Responsabili di Area, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro agile con riferimento al personale complessivamente inteso

- con delibera della Giunta comunale n. 43 del 25/03/2021 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per il triennio 2021 - 2023 contestualmente all'integrazione del PEG 2021 con l'approvazione degli obiettivi anno 2021.

Entrambe le delibere sopraindicate sono state formulate durante la crisi epidemiologica Covid 19 e sono state quindi analizzate le criticità e le possibili soluzioni che la pandemia ci ha costretti a considerare come impellenti e necessarie.

Al termine della crisi epidemiologica la volontà dell'Amministrazione comunale è stata quella di un ritorno graduale in presenza che per un Ente come il nostro di piccole/medie dimensioni è la dimensione preferibile per il diretto contatto con il cittadino. L'ente inoltre dal 2020 ad oggi, mediante una ricognizione da parte dell'Ufficio Personale, ha constatato di non avere dipendenti fragili all'interno del proprio organico.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le elevate spese correnti e la contrazione dei trasferimenti statali rendono sempre più ristrette le capacità di spesa soprattutto in termini di bilancio e quindi nella programmazione del personale è necessario proporzionare le esigenze di assunzione con le capacità del bilancio stesso e considerare i fabbisogni strettamente necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, che vengono qui riportati:

- assunzione di un operaio generico – Area Operatori Esperti in sostituzione di un dipendente in pensione dal 01/01/2024;
- assunzione di un Istruttore Tecnico – Area Istruttori presso Area Tecnica – settore Patrimonio in sostituzione del dipendente in pensionamento dal 01/08/2023, sostituito mediante nuova assunzione dal 01/10/2023 ma attualmente vacante per dimissioni della nuova assunzione dal 19/11/2023;
- assunzione di un Vigile Urbano – Area Istruttori per incrementare il Servizio Polizia;
- progressione verticale con procedura in deroga previste da d.lgs. 80/2021 e del CCNL 16/11/2022 dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ad elevata qualificazione presso Area Polizia Municipale in quanto attualmente l'incarico di elevata qualificazione nella figura di Responsabile di Area è stato affidato ad un dipendente appartenente all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	n. 1 Operaio - Area Operatore Esperto	Assunzione con concorso anche o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o procedura di mobilità volontaria tra Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 29.933,22
	n. 1 Istruttore tecnico - Area Istruttori	Assunzione con concorso anche o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o procedura di mobilità volontaria tra Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 33.558,96
	n. 1 Agente di Polizia Municipale - Area Istruttori	Assunzione con concorso anche o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o procedura di mobilità volontaria tra Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 35.269,62
	n. 1 progressione verticale in deroga dall'Area Istruttori all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione presso Area Polizia Municipale	Selezione pubblica	€ 2.864,11
2025	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica.

In riferimento all'art. 3 del D.M. sopraccitato il Comune di Bagni di Lucca si trova nella fascia e) comuni da 5.000 a 9.9999 abitanti in quanto al 31/12/2023 presenta 5.744 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del suddetto Decreto Ministeriale individuano i valori soglia che per il Comune di Bagni di Lucca è individuale nella percentuale del 26,90%.

Con Delibera del Consiglio comunale n. 31 del 28/04/2023 è stato approvato il Rendiconto – Esercizio 2022 ed è stato calcolato il valore per il Comune di Bagni di Lucca che risulta pari al 19,77% e si configura come ente virtuoso.

Allegato 5 - Calcolo Capacità assunzionali (art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020)

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € 442.404,53, in cui rientra la spesa per la programmazione di personale Anno 2024 che risulta pari a € 112.437,28.

Programmazione del fabbisogno a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a **€ 35.152,23**.

Pertanto, il Comune di Bagni di Lucca prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

ANNO 2024 – 2025 - 2026

- proseguimento del tempo determinato mediante incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000, a tempo part time al 50% di un Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – Responsabile Area Tecnica;
- proseguimento del tempo determinato – full time di un Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori, assegnato all'Ufficio di Staff "Segreteria del Sindaco" ai sensi dell'art. 90 d.lgs. 267/2000;
- n. 1 tirocinio per 12 mesi presso l'Area Tecnica – settore amministrativo;

Gli incarichi ex art. 110, comma 1, non rientrano nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 ed essendo temporanei non assorbono capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato.

Il costo complessivo del personale flessibile, rientrante nel limite, per gli anni 2024/2025/20262024 è pari a € 30.135,75:

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
n. 1 tirocinio presso Area Tecnica per mesi 12	6.000,00	6.000,00	6.000,00
Tempo determinato - Istruttore amministrativo - Area Istruttori - assegnato all'Ufficio di Staff "Segreteria del Sindaco" ai sensi art. 90 D.Lgs. 267/2000 - Retribuzione con IVC	24.135,75	24.135,75	24.135,75
TOTALE	30.135,75	30.135,75	30.135,75
LIMITE 2019	35.152,23		

LIMITE MEDIA TRIENNIO 2011/2013 - TEMPO INDETERMINATO E LAVORO FLESSIBILE

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.306.220,95.

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.364.326,42	€ 1.283.432,86	€ 1.270.903,56	€ 1.306.220,95

	media 2011/2013	previsione 2024	previsione 2025	previsione 2026
spese macroaggregato 101	1.527.853,92	1.091.396,30	1.091.396,30	1.091.396,30
spese macroaggregato 103		5.200,00	5.200,00	5.200,00
irap macroaggregato 102	101.113,66	83.760,89	83.760,89	83.760,89
TOTALE	1.628.967,58	1.180.357,19	1.180.357,19	1.180.357,19
componenti escluse	322.746,63	391.103,20	391.103,20	391.103,20
componenti assoggettate al limite	1.306.220,95	789.253,99	789.253,99	789.253,99

La spesa di personale totale per l'anno 2024 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad **€1.180.357,19** di cui **€ 789.253,99** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

SPESA POTENZIALE MASSIMA – DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ente deve essere intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno identificabile nel rispetto del limite della media del triennio 2011/2013.

Il margine assunzionale (spesa potenziale massima) riferito agli anni 2024, 2025 e 2026 per il nostro Ente ammonta a **€ 516.966,96** in quanto la spesa del personale in servizio durante gli anni 2024, 2025 e 2026 ammonta a **€ 789.253,99**.

La spesa per la nuova programmazione di personale **€ 101.625,90** rientra nel margine assunzionale di **€ 516.966,96**.

RISPETTO DELLO 0,55% DEL MONTE SALARI 2018 PER PROGRESSIONI VERTICALI CD SPECIALI

Le progressioni verticali previste all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. 16/11/2022 e della Tabella C allegato al CCNL Enti Locali 2022, possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025 mediante procedura valutativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali.

0,55% monte salario 2018: € 4.453,30

Progressione verticale da Istruttore a Funzionario € 1.978,42

DOTAZIONE ORGANICA

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Bagni di Lucca dei dipendenti a tempo indeterminato è la seguente:

Area di appartenenza	N.	N	N
	post totali	post occupati	post vacanti
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	3	1
Area Istruttori	17	16	1 (*)
Area Operatori Esperti	3	2	1
Area Operatori	0	0	0
Totale	24	21	3 (**)

* derivato da due assunzioni meno una progress verticale da C a D

** le nuove assunzioni sono 4 ma i posti vacanti risultano 3 per la nota sopra

ECCEDENZE DI PERSONALE

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DEL SERVIZIO

Il DM n. 132/2022 all'articolo 4, comma 1, lettera C) al punto 1 prevede che nella sezione "Fabbisogno del Personale" del PIAO l'Ente deve provvedere alla programmazione delle cessazioni del servizio.

Negli anni 2024, 2025 e 2026 non sono previste cessazioni di servizio per pensionamento e non sono prevedibili le altre eventuali tipologie di cessazioni. La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato sopra indicata risulta necessaria per coprire posti inerenti a pensionamenti già avvenuti.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore 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, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;

▪ Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Di conseguenza l'attività formativa può essere suddivisa nelle seguenti fasi:

a) Formazione di base

La formazione di base è rivolta al personale neo assunto e riguarda l'acquisizione delle conoscenze necessarie per svolgere le funzioni del profilo professionale. Può essere attivata prima dell'assunzione mediante un corso – concorso, o successivamente, sulla base del programma di formazione predisposto. Può altresì essere effettuata con l'affiancamento di un collega esperto che svolga funzione di tutor.

b) Aggiornamento

L'aggiornamento è rivolto al personale in servizio e riguarda l'accrescimento e/o l'adeguamento della professionalità posseduta alle innovazioni legislative, organizzative e/o tecnologiche.

c) Riqualificazione professionale

La riqualificazione è indirizzata al personale coinvolto in processi riorganizzativi per mobilità interna, dismissione o esternalizzazione dei servizi ed è finalizzata all'acquisizione delle conoscenze professionali necessaria per svolgere le nuove funzioni assegnate al dipendente.

d) Specializzazione o perfezionamento

E' finalizzata all'approfondimento e all'acquisizione di ulteriori conoscenze necessarie per l'espletamento di funzioni e prestazioni ad alto contenuto di specializzazione e/o responsabilità.

Nel caso le risorse economiche non fossero sufficienti, i programmi presentati dai servizi e non attuati, avranno priorità nell'anno successivo.00 La formazione riguarda tutto il personale dipendente.

In particolare, per l'anno 2024, sono state individuate le seguenti linee formative:

- Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali:

a) formazione obbligatoria - corsi rivolti a tutti i dipendenti amministrativi (privacy, anticorruzione);

b) iniziative formative finalizzate all'aggiornamento normativo necessarie a seguito di innovazioni legislative, richieste all'Ufficio personale dai singoli dipendenti e/o dal Responsabile di Area. L'ufficio personale provvederà all'affidamento delle proposte formative richieste in base alle risorse finanziarie.

Nell'anno 2024 non sono previsti corsi su competenze trasversali.

Si dà atto che in data 15/02/2024 con lettera protocollo n. 2560 è stata trasmessa nota alle OO.SS in ottemperanza all'art. 4 del CCNL 2019/2021 "Informazione" per la sezione relativa al fabbisogno di personale e in ottemperanza all'art. 5 del CCNL 2019/2021 "Confronto" per la sezione relativa al piano di formazione.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Bagni di Lucca ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. E' in fase di redazione un nuovo sistema di misurazione e Valutazione in aggiornamento del precedente adottato con Delibera di G.C. n. 178 del 29/12/2016.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, verrà effettuato mediante report annuali secondo quanto dettagliato nella Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione nella sezione 2.3.

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza/Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- il Nucleo di valutazione

Il RPCT e i Responsabili delle varie sezioni coordinano e condividono gli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.