



II PIAO

della
Provincia di Lucca

*Le persone al centro:
valore pubblico
e qualità
della performance*



INDICE

INTRODUZIONE E METODO	pag. 5
LA MAPPA DEL PIAO DELLA PROVINCIA DI LUCCA	pag. 6
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	pag. 7
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 9
2.1 I CINQUE VALORI PUBBLICI PER IL TRIENNIO 2024-2026	pag. 10
2.1.2 LA STRATEGIA PER GENERARE IL VALORE PUBBLICO	pag. 11
2.1.3 VALORE PUBBLICO 1: Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e della performance dell'Ente	pag. 13
2.1.4 VALORE PUBBLICO 2: Public governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni	pag. 18
2.1.5 VALORE PUBBLICO 3: Benessere scolastico ed educativo	pag. 20
2.1.6 VALORE PUBBLICO 4: Benessere territoriale, ambientale e sicurezza	pag. 23
2.1.7 VALORE PUBBLICO 5: Benessere socio -culturale	pag. 26
2.1.8 I PORTATORI D'INTERESSE DEI 5 VALORI PUBBLICI	pag. 27
2.2 PERFORMANCE DELL'ENTE PER GENERARE VALORE PUBBLICO: DALLA STRATEGIA ALLA TATTICA	
2.2.1 L'ALBERO DEGLI OBIETTIVI	pag. 38
2.2.2 GLI UFFICI COINVOLTI NEL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI	pag. 58
2.2.3 I PROGETTI E GLI OBIETTIVI PNRR	pag. 68
2.2.4 LE MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LA TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI	pag. 69
2.2.5 LE AZIONI PER LA SEMPLIFICAZIONE	pag. 71
2.2.6 LE AZIONI PER LA DIGITALIZZAZIONE	pag. 72

2.2.7 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ DIGITALE	pag. 76
2.2.8 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ FISICA	pag. 77
2.2.9 LE AZIONI FINALIZZATE A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ	pag. 78
2.2.10 LE AZIONI PER RAZIONALIZZARE LE SPESE E L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	pag. 79
2.3 LA PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO	
2.3.1 I SOGGETTI COINVOLTI: COMPITI E RESPONSABILITÀ	pag. 80
2.3.2 L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	pag. 83
2.3.3 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	pag. 83
2.3.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E IL CATALOGO DEI RISCHI	pag. 84
2.3.5 L'ANALISI DEI RISCHI PRINCIPALI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	pag. 85
2.3.6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE	pag. 87
2.3.7 LE MISURE GENERALI	pag. 90
2.3.8 LE MISURE SPECIFICHE	pag. 98
2.3.9 LA GOVERNANCE DELL'ANTIRICICLAGGIO	pag. 100
2.3.10 LE MISURE A PRESIDIO DEL PNRR	pag. 101
2.3.11 LA TRASPARENZA	pag. 102
2.3.12 LE AZIONI DI SISTEMA E DI RETE	pag. 103
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 106
3.1 LE PERSONE E L'ORGANIZZAZIONE	
3.1.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA MACROSTRUTTURA DELLA PROVINCIA	pag. 107
3.1.2 I PROFILI PROFESSIONALI CHE CERCHIAMO: LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	pag. 110
3.1.3 COME FACCIAMO CRESCERE LE PERSONE FORMANDOLE	pag. 116

3.2 IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL LAVORO AGILE

3.2.1 LE AZIONI POSITIVE	pag. 132
3.2.2 LA CERTIFICAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	pag. 135
3.2.3 IL LAVORO AGILE: FINALITÀ E MODELLO ORGANIZZATIVO	pag. 136
3.2.4 LE CONDIZIONI E I FATTORI ABILITANTI	pag. 138
3.2.5 LE DIMENSIONI DEL LAVORO AGILE DA VALUTARE	pag. 144

SEZIONE 4 IL MONITORAGGIO

4.1 CHI MONITORA COSA E COME	pag. 146
4.2 IL MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI DEL LAVORO AGILE	pag. 147
4.3 GLI INDICATORI DI MISURAZIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	pag. 151

TABELLE ALLEGATE pag. 155

TABELLA SUI PROCESSI E CATALOGO DEI RISCHI

TABELLA SULL'ANALISI DEI RISCHI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

TABELLA SULLA PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE GENERALI E/O SPECIFICHE

TABELLA SULLE MISURE DI TRASPARENZA

INTRODUZIONE E METODO

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Lucca sono il prodotto di un processo coordinato dalla Direzione Generale che svolge il ruolo di regia della programmazione, coinvolgendo gli Amministratori e il personale dell'Ente, facendo fulcro sulla Conferenza dei Dirigenti e su tutti gli uffici con i quali sono stati numerosi i momenti di interazione.

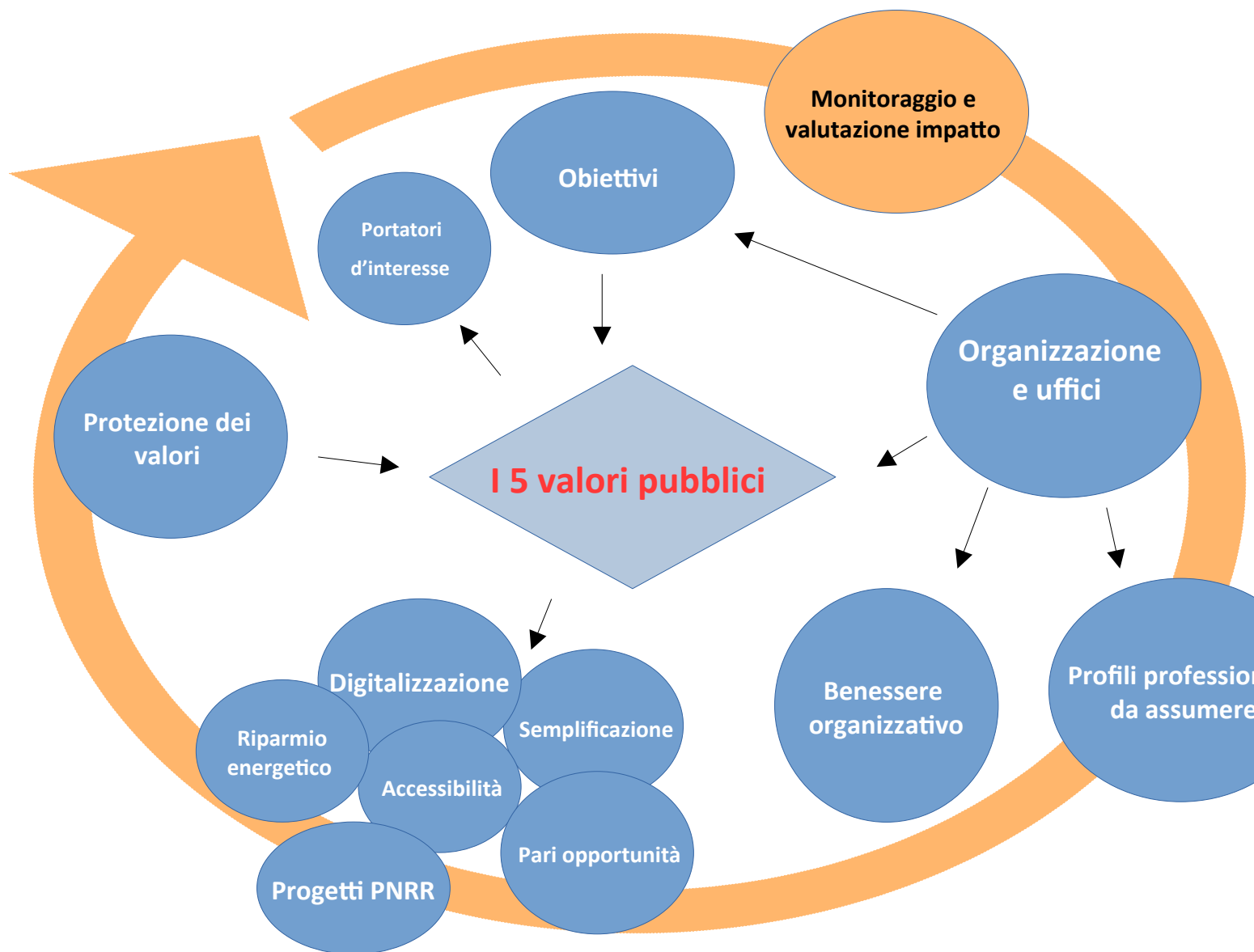
Il PIAO della Provincia di Lucca si sviluppa in una versione digitale sul sito istituzionale dell'Ente, all'indirizzo <https://www.provincia.lucca.it/piao>, per rendere più immediata la visione d'insieme e più semplice l'approfondimento dei diversi argomenti trattati dal Piano ed in esso integrati. La struttura della pagina web rispecchia le quattro sezioni previste dallo schema tipo del decreto ministeriale - convertito in Legge n. 113/2021: la scheda anagrafica (sezione 1), il valore pubblico, la performance e l'anticorruzione (sezione 2), la sezione dedicata al capitale umano e all'organizzazione (sezione 3) e, infine, la sezione del monitoraggio (sezione 4).

La Provincia intende proseguire nel percorso di miglioramento continuo del processo di programmazione strategica e operativa, migliorandone sempre più la qualità, l'efficacia e la trasparenza.

Il PIAO, in buona sostanza, è strumento fondamentale per sviluppare una efficace programmazione strategica del territorio e per perseguire il benessere delle persone che nello stesso insistono.

Il Segretario e Direttore generale
Roberto Gerardi

LA MAPPA DEL PIAO DELLA PROVINCIA DI LUCCA



SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA

Provincia di Lucca

Palazzo Ducale
Piazza Napoleone
55100 Lucca

C.F. 80001210469
P.IVA 01293590467

Tel. centralino: 0583 4171
Posta Elettronica Certificata (PEC): provincia.lucca@postacert.toscana.it
E-mail Direzione Generale: programmazione.controllo@provincia.lucca.it

URP – Ufficio Relazioni con il Pubblico
tel.: 0583/417216 – 417938

Sito Web: www.provincia.lucca.it
Pagina Web PIAO: www.provincia.lucca.it/piao

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1.1 I CINQUE VALORI PUBBLICI PER IL TRIENNIO 2024 -2026

I valori pubblici che la Provincia di Lucca ha pianificato di seguire nei prossimi tre anni sono 5, così come indicato nel Documento Unico di Programmazione (DUP) della Provincia di Lucca 2024-26, segnatamente:

1. *Accountability*, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle *performance* dell'Ente
2. *Public governance* e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni
3. Benessere scolastico ed educativo
4. Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
5. Benessere socio-culturale

Il primo valore è teso a potenziare *l'accountability*, il benessere organizzativo e la *performance* dell'Ente ed è collegato all'ambito strategico "Casa dei Comuni e dei Sindaci". L'Amministrazione, sin dall'adozione delle linee di mandato, pone il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente come una delle priorità e indica come strumenti il miglioramento della programmazione, una maggiore partecipazione degli Uffici allo sviluppo della strategia e un'attenta comunicazione con i portatori d'interesse.

Alla medesima linea di mandato, fa riferimento il secondo valore, "Public governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni", il cui miglioramento si ottiene grazie a tutte quelle relazioni attivate con Comuni del territorio per offrire supporto tecnico e amministrativo in settori come la pianificazione territoriale, la programmazione, l'anticorruzione, il reclutamento e la formazione delle risorse umane, i bandi e le gare della progettazione europea e PNRR.

Il valore "Benessere scolastico ed educativo", si riferisce invece alla linea di mandato scuole e istruzione che si pone la finalità di realizzare nuovi plessi scolastici, mettere in sicurezza gli edifici esistenti, favorire il *comfort* ambientale e di conseguenza favorire la percezione positiva dell'azione educativa.

Il terzo valore "Benessere territoriale, ambientale e sicurezza" fa riferimento al governo del territorio, alla tutela ambientale e gestione dei rifiuti, alla protezione civile e al controllo esercitato dalla polizia provinciale.

Il "Benessere socio-culturale" infine sarà perseguito attraverso la parità di genere, l'inclusione, le politiche giovanili, l'organizzazione di eventi culturali e la valorizzazione dei beni immobiliari d'interesse storico artistico di proprietà dell'Ente.

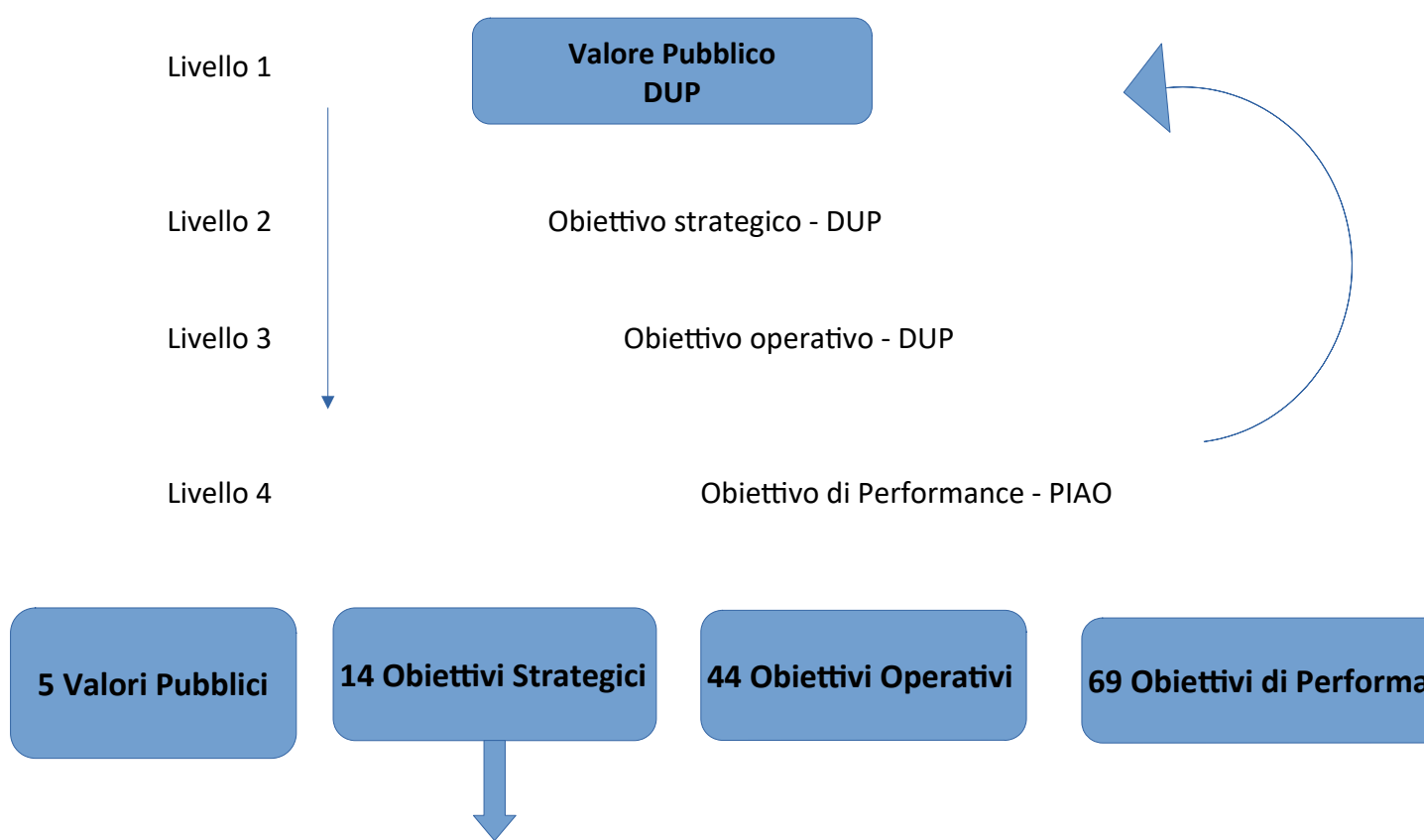
Per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente, tener conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili e degli impatti che le scelte hanno sull'ambiente, sulla salute dei cittadini, sulla crescita della comunità in termini sociali, culturali, economici e occupazionali.

L'amministrazione pertanto crea valore pubblico sul territorio quando persegue, e consegue, un miglioramento congiunto ed equilibrato. In tal senso si parla di **valore pubblico unico**, il valore complessivo che la Provincia intende generare sul territorio e che risulta dalla media dei risultati ottenuti perseguendo tutti e 5 i valori pubblici. Per controllare l'effettivo raggiungimento del valore pubblico sono stati individuati degli indicatori sia a livello di valore

pubblico che di performance. Gli indicatori per la misurazione dell'efficacia, sia a livello organizzativo che individuale, comprendono anche di indicatori trasversali per le tematiche della semplificazione, digitalizzazione, accessibilità e usabilità dei siti, pari opportunità e parità di genere, politiche giovanili. Per la prima volta quest'anno sono stati introdotti gli indicatori per l'anticorruzione e la trasparenza. Gli indicatori delle misure di prevenzione che misurano la protezione del valore pubblico durante il perseguimento degli obiettivi.

2.1.2 LA STRATEGIA PER GENERARE VALORE PUBBLICO

Il processo di generazione dei valori pubblici individuati dall'Amministrazione, si articola in quattro livelli, oltre al valore pubblico ci sono 14 obiettivi strategici, 44 operativi e gli obiettivi di performance: 89 nel 2023, 84 nel 2024 e 71 nel 2025.



1. Migliorare la performance della Provincia rafforzandone la capacità amministrativa
2. Proteggere il valore pubblico della Provincia dai rischi corruttivi, favorendo la buona amministrazione
3. Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio consolidando il ruolo della Provincia come Casa dei Comuni
4. Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività
5. Riqualificare gli edifici scolastici
6. Favorire il diritto allo studio e l'inclusione scolastica
7. Calibrare l'offerta formativa delle scuole di secondo grado del territorio

8. Contribuire a migliorare il rapporto fra i cittadini e l'ambiente
9. Aumentare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale e del sistema dei ponti in essa ricompreso
10. Implementare politiche di mobilità sostenibile
11. Rendere più rapidi gli spostamenti e ridurre l'attraversamento nei centri abitati
12. Contribuire a migliorare l'accessibilità delle aree interne della Provincia
13. Prevenire, gestire e superare le emergenze di protezione civile
14. Promuovere le politiche di pari opportunità e l'inclusione sociale

Alcuni obiettivi strategici contribuiscono a generare anche più di un valore pubblico, ad esempio l'obiettivo strategico 4 che consiste nel Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività e contribuire alla crescita culturale del territorio, favorisce sia il valore pubblico n. 2 "Public governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni", che il valore pubblico n. 5 "Benessere socio-culturale".

44 Obiettivi Operativi



1. Implementare il sistema di comunicazione ed efficientare l'accoglienza dell'utenza
2. Sensibilizzare e promuovere una cultura di pace e di memoria storica
3. Migliorare la qualità del ciclo della performance
4. Prevenire la corruzione e garantire la trasparenza
5. Migliorare l'attività di difesa e rappresentanza in giudizio della Provincia, riducendone i costi
6. Offrire supporto ai comuni per la gestione degli archivi storici
7. Assicurare una efficace programmazione finanziaria per una rapida attuazione degli investimenti
8. Contenere le spese di funzionamento
9. Assicurare pagamenti tempestivi e una efficace riscossione delle entrate
10. Facilitare l'utilizzo degli spazi dei beni immobili di proprietà dell'ente
11. Valorizzare il patrimonio immobiliare storico della Provincia
12. Favorire la fruizione e l'utilizzo delle palestre e degli impianti sportivi della Provincia di Lucca
13. Attuare la transizione al digitale
14. Favorire una organizzazione efficiente dotando l'ente delle professionalità mancanti, valorizzando e formando il personale
15. Accrescere la performance favorendo il benessere dei dipendenti
16. Consolidare il supporto ai Comuni aderenti alla Stazione Unica Appaltante
17. Promuovere lo sviluppo locale attraverso la concertazione e la progettazione
18. Consolidare l'assistenza costante ai Comuni convenzionati su PNRR e programmazione e progettazione europea.
19. Organizzare iniziative di formazione del personale in collaborazione con i Comuni
20. Prevenire e scoraggiare l'abbandono dei rifiuti e vigilarne lo smaltimento

21. Contribuire al controllo della fauna selvatica
22. Vigilare sulla sicurezza della circolazione veicolare sulla rete stradale provinciale e regionale
23. Riqualificare gli edifici scolastici con i progetti finanziati con il PNRR
24. Riqualificare gli edifici scolastici con i progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale.
25. Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti finanziati con il PNRR
26. Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale.
27. Utilizzare fonti rinnovabili al fine di diminuire i consumi di energia elettrica e di emissione di anidride carbonica
28. Promuovere le azioni, coordinate con altri soggetti istituzionali, per l'inclusione scolastica e il diritto allo studio
29. Consolidare ed aggiornare la programmazione della rete scolastica
30. Valorizzare i beni storici e culturali di proprietà dell'Ente diffondendo la cultura
31. Consolidare il ruolo di Coordinamento della Rete museale e documentaria lucchese, nel panorama degli istituti culturali provinciali
32. Pianificare il territorio provinciale nell'ottica della sostenibilità paesaggistica, ambientale, culturale e infrastrutturale
33. Ottimizzare la conoscenza digitale territoriale
34. Contribuire alla salvaguardia dell'ambiente promuovendo comportamenti virtuosi e potenziando il sistema dei controlli
35. Migliorare ed efficientare il servizio di trasporto pubblico locale
36. Incentivare nuove forme di spostamento sostenibile e di infomobilità
37. Migliorare la sicurezza della rete viaria con gli interventi di manutenzione pianificata
38. Migliorare la sicurezza dei Ponti e dei Viadotti
39. Realizzare nuove infrastrutture viarie
40. Realizzare gli interventi su rete viaria per l'accessibilità delle aree interne
41. Migliorare la capacità di previsione e prevenzione
42. Potenziare la capacità di gestione e superamento delle emergenze
43. Sensibilizzare e promuovere una cultura di pari opportunità
44. Promuovere una cultura di inclusione e di pari dignità ai giovani, ai minori e ai soggetti particolarmente svantaggiati

Per quanto riguarda il livello della performance ci limitiamo qui a rappresentare la distribuzione degli obiettivi nel triennio rimandando alla Sezione 2.2 “La performance dell’Ente per generare valore pubblico: dalla strategia alla tattica”.

Obiettivi di Performance 2024 - 2026	
Numero per annualità	
2024	69
2025	58
2026	43

2.1.3. VALORE PUBBLICO 1: ACCOUNTABILITY, BENESSERE ORGANIZZATIVO, RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA E DELLE PERFORMANCE.

La Provincia di Lucca con il valore pubblico n. 1, “accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e della performance”, intende potenziare la capacità di essere un’amministrazione affidabile e responsabile, trasparente, accessibile ed efficace, un Ente che coinvolge i portatori d’interesse destinatari delle proprie politiche, dei propri piani di investimento e dei propri servizi. Con il termine accountability si fa, infatti, riferimento al principio del “rendere conto” del corretto utilizzo delle risorse pubbliche che sono state assegnate per il raggiungimento delle finalità che l’amministrazione persegue.

Per rafforzare la capacità amministrativa e garantire il raggiungimento dei risultati prefissati, si lavorerà in particolare sulle tecniche di gestione manageriali, che comportano il misurare e valutare la proprie performance, applicando il nuovo approccio della responsabilizzazione del personale sui risultati e sulla direzione per obiettivi.

Rientra nel valore pubblico 1 anche il concetto di benessere organizzativo, che presuppone l’attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico del personale impiegato nell’Ente, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Per generare il valore pubblico n. 1 sono stati individuati 2 obiettivi strategici e 10 obiettivi operativi, il cui raggiungimento dipende dalla capacità dell’amministrazione provinciale di mettere in atto i processi necessari, diversamente da quanto accade nell’ambito del valore pubblico n. 2 che dipende molto dai Comuni con i quali l’Ente collabora per l’esercizio di lacune funzioni. Per la consultazione delle schede di dettaglio con la descrizione, i responsabili politici e tecnici, i centri di responsabilità, gli indicatori di impatto e le misure

anticorruzione si rimanda al [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#). A seguire gli indicatori per la valutazione dell'impatto.

Obiettivo strategico 1

Migliorare la performance della Provincia rafforzandone la capacità amministrativa



Obiettivi operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 1

- OO 1. Implementare il sistema di comunicazione ed efficientare l'accoglienza dell'utenza
- OO 3. Migliorare la qualità del ciclo della performance
- OO 5. Migliorare l'attività di difesa e rappresentanza in giudizio della Provincia, riducendone i costi
- OO 7. Assicurare una efficace programmazione finanziaria per una rapida attuazione degli investimenti
- OO 9. Assicurare pagamenti tempestivi e una efficace riscossione delle entrate
- OO 8. Contenere le spese di funzionamento
- OO 13. Attuare la transizione al digitale
- OO 14. Favorire una organizzazione efficiente dotando l'ente delle professionalità mancanti, valorizzando e formando il personale
- OO 15. Accrescere la performance favorendo il benessere dei dipendenti

Obiettivo strategico 2

Proteggere il valore pubblico della Provincia dai rischi corruttivi, favorendo la buona amministrazione



Obiettivo operativo (OO) che contribuisce a raggiungere l'obiettivo strategico 2

- OO 4. Prevenire la corruzione e garantire la trasparenza

GLI INDICATORI D'IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO 1

<p>INDICATORE DI COMUNICAZIONE INFORMAZIONE ATTIVITA' DELL'ENTE Numero di visualizzazioni del sito e della piattaforme social Baseline 2022 160.510</p>	<p>Trend in aumento 2024: + 5% 2025: + 8% 2026: + 8%</p>
<p>INDICATORE DI COMUNICAZIONE INFORMAZIONE e ATTIVITA' DELL'ENTE Numero di interazione sulle piattaforme social 4 profili facebook e prevista dal 2023 una pagina instagram) Baseline 2022: - Interazioni n. 833 - follower n. 4700</p>	<p>Trend in aumento interazioni e follower 2024: + 5% 2025: + 8% 2026: + 8%</p>
<p>INDICATORE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE Tasso di formazione del personale (corsi interni/esterni) – n dipendenti formati/n dipendenti * 100 - baseline 2022</p>	<p>Personale formato 2024: 70% 2025: 75% 2026: 75%</p>
<p>INDICATORE DI DIGITALIZZAZIONE Migrazione al cloud I fase – n server virtuali migrati verso il cloud/ n server * 100 - baseline 2022 (n. 22)</p>	<p>Trend in aumento 2024: 18 % migrazione siti web 2025: 27% migrazione sistema informativo del personale 2026: 27% altri sistemi informativi</p>
<p>INDICATORE DI DIGITALIZZAZIONE per alimentare i servizi fruibili con lo spid da parte dell'Ente, partendo da una baseline 2022. Nel 2022 n. 1 servizio, con tendenza a mettere in rete n. 8 servizi nel triennio attraverso lo sportello polifunzionale con inserimento guidato dei dati – baseline 2023</p>	<p>Numero servizi on line per anno 2024 n. 5 2025 n. 8 2026 n. 8</p>
<p>INDICATORE DI DIGITALIZZAZIONE per accessi, con misurazione del numero delle istanze pervenute in media al portale rispetto all'anno 2022 – baseline 2022</p>	<p>Trend in aumento degli accessi degli utenti per anno 2024 + 30% 2025 + 50% 2026 + 50%</p>
<p>INDICATORE DI DIGITALIZZAZIONE afferente la fascicolazione elettronica per rendere sicuri e fruibili i dati - baseline 2023</p>	<p>Passaggio documenti in forma digitale 2024 70% 2025 80% 2026 80%</p>
<p>INDICATORE DEI PAGAMENTI Tempestività dei pagamenti indice ITP - numero medio di giorni impiegati per l'effettuazione dei pagamenti - baseline 2022</p>	<p>Mantenimento dello standard in giorni</p>

	<p>2024: 25</p> <p>2025: 25</p> <p>2026: 25</p>
<p>INDICATORE DI RISCOSSIONE Capacità di riscossione dell'amministrazione -incassi esecizio/e residuo su totale accertato in competenza/ e su totale residui * 100 - baseline 2023</p>	<p>Capacità di riscossione</p> <p>2024: 72%</p> <p>2025: 74%</p> <p>2026: 74%</p>
<p>INDICATORI DI IMPATTO DEL LAVORO AGILE - in termini di efficienza con la misurazione della riduzione dei tempi procedurali (controllo interno) - in termini di qualità dei servizi resi (questionari customer satisfaction on line) - in termini di grado di soddisfazione dei lavoratori rilevato attraverso questionari di customer satisfaction baseline 2023</p>	<p>Trend in aumento della soddisfazione degli utenti riguardo ai servizi</p> <p>2024: 5%</p> <p>2025: 10%</p> <p>2026: 15%</p> <p>Trend positivo rispetto alla customer satisfaction dipendenti</p> <p>2024: 5%</p> <p>2025: 10%</p> <p>2026: 15%</p>
<p>INDICATORE di CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA Gestione gare soprasoglia e sottosoglia del Centro Unico Gare – attraverso modelli e formazione – indicatore di miglioramento degli atti predisposti ai fini della gara – baseline 2022 pari ad un grado di soddisfacimento del 60%</p>	<p>Efficienza in termini di tempo e semplificazione</p> <p>2024: 80%</p> <p>2025: 90%</p> <p>2023: 90%</p>
<p>INDICATORE POLITICHE FINANZIARIE - Benchmarking di specifici indicatori temporali rispetto ai documenti finanziari utili alla programmazione – riduzione % dei tempi - baseline 2022</p>	<p>Miglioramento dei benchmarking ente</p> <p>2024: 10%</p> <p>2025: 15%</p> <p>2026: 15%</p>
<p>INDICATORE POLITICHE FINANZIARIE - Benchmarking di specifici indicatori temporali rispetto ai documenti finanziari utili alla programmazione – riduzione % dei tempi - baseline 2022</p>	<p>Miglioramento dei benchmarking area vasta</p> <p>2024: 10%</p> <p>2025: 15%</p> <p>2026: 15%</p>
<p>INDICATORE DI FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA CONTABILE- aumento delle conoscenze/ competenze a partire dalla baseline 2022 “medio basse” - con valutazione finale del:</p> <p>a) miglioramento provvedimenti in % numero atti</p> <p>b) misurazione delle competenze maturate in ambito di riaccertamento dei residui – questionari di customer</p> <p>baseline 2023</p>	<p>Personale formato in materia specifica</p> <p>2024 70%</p> <p>2025 90%</p> <p>2026 90%</p>
<p>INDICATORE DI SICUREZZA INFORMATICA – Test Cybersecurity (Agid) baseline 2022</p>	<p>Ottimizzazione indicatori test agid in termini di sicurezza</p> <p>2024: 70%</p> <p>2025: 80%</p>

	2026: 80%
INDICATORE DI ACCESSIBILITA' DEI SITI WEB DELL'ENTE ai sensi del DL 179/2012 - baseline 2022	Standard stabile/in aumento 2024 100% 2025 100% 2026 100%
INDICATORE DI PRIVACY nel rispetto delle linee guida 2023 GDPR promosse dal garante della privacy. Baseline 2023	Numero Banche dati censite/gestite 2024 100%
INDICATORE DI TRASPARENZA dell'Amministrazione – Schede ANAC e attestazione OIV valori da 1 a 3 di media - baseline 2022	Trend verso il 3 2024: 2,6 2025: 2,8 2026: 2,8
INDICATORE MISURE DI ANTICORRUZIONE – Relazione Corte dei Conti Esiti regolarità amministrativa – baseline 2022	Invertire il trend azzerando le irregolarità nel quinquennio 2024 - 70% 2025 – 80% 2026 - 80%
INDICATORE PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - n comuni che adottano le Linee guida Anticorruzione prodotte dalla Provincia/n comuni * 100 - baseline 2023	100% dei comuni nel quinquennio 2024: 70% 2025: 90% 2026: 90%

2.1.4 PUBLIC GOVERNANCE E STRATEGIE DI SVILUPPO SOSTENIBILE PER I COMUNI - VALORE PUBBLICO 2

L'ambito d'intervento del secondo valore pubblico è quello della cooperazione con i Comuni disciplinata da convenzioni, accordi o progetti nei settori della pianificazione urbanistica e governo del territorio, dello sviluppo locale, della progettazione europea e PNRR, per lo svolgimento di bandi e gare, come stazione di committenza, della formazione, della lotta alla corruzione e riciclaggio, per l'offerta culturale e la gestione degli archivi.

Due gli obiettivi strategici individuati per il valore pubblico 2:

- “Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio consolidando il ruolo della Provincia come Casa dei Comuni”, che si articola in sette obiettivi operativi
- “Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività contribuendo alla crescita culturale del territorio”, che si articola in tre obiettivi operativi.

Si invita a cliccare su [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca](#)

2024-26 per la consultazione delle schede di dettaglio, descrizione degli obiettivi, i responsabili politici e tecnici, i centri di responsabilità coinvolti e le misure anticorruzione. A seguire l'elenco degli obiettivi e degli indicatori per la misurazione dell'impatto.

Obiettivo strategico 3

Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio consolidando il ruolo della Provincia come Casa dei Comuni



Obiettivi operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 3

- OO 32. Pianificare il territorio provinciale nell'ottica della sostenibilità paesaggistica, ambientale, culturale e infrastrutturale
- OO 33 Ottimizzare la conoscenza digitale territoriale
- OO 17. Promuovere lo sviluppo locale attraverso la concertazione e la progettazione,
- OO 16. Consolidare il supporto ai Comuni aderenti alla Stazione Unica Appaltante,
- OO 18. Consolidare l'assistenza costante ai Comuni convenzionati su PNRR e programmazione e progettazione europea,
- OO 19. Organizzare iniziative di formazione del personale in collaborazione con i Comuni
- OO 6. Offrire supporto ai comuni per la gestione degli archivi storici.

Obiettivo strategico 4

Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività e contribuire alla crescita culturale del territorio



Obiettivi operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 4

- OO 10. Facilitare l'utilizzo degli spazi dei beni immobili di proprietà dell'ente
- OO 11. Valorizzare il patrimonio immobiliare storico della Provincia

OO 12. Favorire la fruizione e l'utilizzo delle palestre e degli impianti sportivi propri

INDICATORI D'IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO 2		
Tipo logia e descrizione dell'indicatore	Target nel triennio	Stakeholder Beneficiari
INDICATORE di CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA Gestione gare soprasoglia e sottosoglia della SUA – servizi ai comuni attraverso modelli e formazione – indicatore di miglioramento degli atti predisposti ai fini della gara – baseline 2022 pari ad un grado di soddisfacimento del 50%	2024: 70% 2025: 80% 2026: 80%	Comuni
INDICATORE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE - n comuni che aderiscono ai corsi di formazione/ n comuni * 100 da ponderare tenuto conto della popolazione dei comuni/numero dipendenti, se disponibili, dei comuni baseline 2022	Target 70% dei comuni 2024: 60% 2025: 70% 2026: 70%	Comuni Unioni comuni
INDICATORI DI IMPATTO ECONOMICO sul TERRITORIO DEI FONDI EU - n progetti ammessi/ n progetti presentati sui vari bandi * 100 - finanziamenti approvati (in euro)	Trend in aumento dei fondi assegnati 2024: 2025: 2026:	Comuni
INDICATORE DI IMPATTO ECONOMICO sul TERRITORIO PNRR - n comuni che hanno usufruito di risorse PNRR/n comuni *100 da calcolare sia in forma semplice, che ponderata rispetto alla popolazione dei comuni	Assistenza ai comuni: trend in aumento su fondi PNRR 2024: 2025: 2026:	Comuni
INDICATORE DI IMPATTO ECONOMICO allargamento platea operatori misurato in n. esami di abilitazione rispetto a quello obbligatori per legge – baseline 2022	Trend in aumento 2024-2025-2026 1% mantenimento	Aziende di trasp. privato e autotrasportori

2.1.5 VALORE PUBBLICO 3: BENESSERE SCOLASTICO ED EDUCATIVO

Al fine di incrementare il benessere scolastico ed educativo la Provincia di Lucca completerà gli interventi di riqualificazione ed efficientamento degli edifici scolastici, impianti sportivi inclusi, contribuendo anche a un miglior svolgimento della didattica e alla riduzione delle spese di funzionamento. In ottemperanza all'evoluzione delle normative in campo strutturale, antisismico e antincendio, si prevedono interventi per rendere sicuri e funzionali gli edifici scolastici. Per il completamento dei progetti di riqualificazione degli edifici scolastici, l'Ente è riuscito ad ottenere il finanziamento di numerosi progetti con i fondi del PNRR.

Oltre a questi investimenti si intende consolidare la rete scolastica e aggiornare la programmazione dell'offerta degli istituti superiori, coordinandosi con gli altri soggetti istituzionali competenti per promuovere e favorire l'inclusione scolastica e il diritto allo studio.

Obiettivo strategico 5

Riqualificare gli edifici scolastici



Obiettivi operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 5

OO 23

OO 24. Riqualificare gli edifici scolastici con i progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale.

OO 25. Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti finanziati con il PNRR

OO 26. Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale.

OO 27. Utilizzare fonti rinnovabili al fine di diminuire i consumi di energia elettrica e di emissione di anidride carbonica

OO 6. Favorire il diritto allo studio e l'inclusione scolastica

OO 28. Promuovere le azioni, coordinate con altri soggetti istituzionali, per l'inclusione scolastica e il diritto allo studio

OO 7. Calibrare l'offerta formativa delle scuole di secondo grado del territorio

OO 29. Consolidare ed aggiornare la programmazione della rete scolastica

INDICATORI D'IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO 3		
Tipologia e descrizione dell'indicatore	Target nel triennio	Stakeholder Beneficiari
INDICATORE DI IMPATTO AMBIENTALE per il risparmio energetico – n. 8 edifici scolastici integrati da impianti fotovoltaici con conseguente riduzione emissioni in atmosfera	Indice di raggt.to in percentuale sull'intero procedimento di realizzazione target 40% 2024 - 40% 2025 – 40% 2026 - 40%	Ente Studenti Cittadini

INDICATORE DI ACCESSIBILITA' E NUOVA FRUIZIONE DI PALESTRE Realizzazione e Riqualificazione di n. 4 palestre	Indice raggiungimento in percentuale sull'intero procedimento di realizzazione 2024 40% 2025 40% 2026 40%	Studenti Associazioni Sportive Dirigenti scolastici
INDICATORE DI IMPATTO SOCIALE per servizi alla CITTADINANZA offerti dalle strutture scolastiche in orario extrascolastico n. associazioni sportive/n. impianti Coefficiente di utilizzo attuale 1,92 baseline 2022	Trend in aumento degli usi extrascolastici 2024: 1,92% 2025: 2% 2026: 2%	Cittadinanza associazioni
INDICATORE DI INCLUSIONE OSSERVATORIO studenti con disabilità - % di distribuzione per istituto scolastico ai fini del monitoraggio periodico della concentrazione – baseline 2023	Monitoraggi periodici 2024-2025-2026 semestrale	Studenti con disabilità
INDICATORE DI OFFERTA FORMATIVA Corsi attivati/Corsi approvati Mantenimento Standard 80%	Mantenimento standard 2024 80% 2025 80% 2026 80%	Studenti corsi ordinari e corsi serali Scuole

2.1.6 VALORE PUBBLICO 4: BENESSERE TERRITORIALE, AMBIENTALE E SICUREZZA

Il valore pubblico n. 4, “benessere territoriale, ambientale e sicurezza”, che precedentemente nel DUP 2022 -2024 era articolato in due valori pubblici, il n. 4 e n. 5, fa riferimento ai settori della mobilità, della viabilità, della protezione civile e dell’ambiente, per il controllo sullo smaltimento dei rifiuti.

La strategia per la generazione di questo valore pubblico si articola in sei obiettivi strategici. Il primo mira a contribuire a migliorare il rapporto fra i cittadini e l’ambiente, con iniziative di sensibilizzazione ambientale tese ad incrementare comportamenti virtuosi e attività di controllo, contribuendo alla salvaguardia dell’ambiente.

Il secondo obiettivo strategico si pone il fine di aumentare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale e del sistema dei ponti in essa ricompreso e prevede interventi per vigilare e monitorare sulla sicurezza della circolazione veicolare sulla rete stradale provinciale e regionale con controlli e interventi di manutenzione.

Per quanto riguarda le politiche di mobilità sostenibile gli sforzi sono tesi a migliorare ed efficientare il servizio di trasporto pubblico locale, incentivare nuove forme di spostamento sostenibile e di infomobilità, nonché realizzare nuove infrastrutture viarie per rendere più rapidi gli spostamenti e ridurre l’attraversamento nei centri abitati.

Infine la protezione civile settore nel quale si vuole potenziare la capacità di prevenire, gestire e superare le emergenze di protezione civile anche promuovendo e stimolando con eventi di informazione la crescita di una cultura di protezione civile fra i cittadini.

Obiettivo strategico n. 8

Contribuire a migliorare il rapporto fra i cittadini e l’ambiente



Obiettivi Operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 8

OO 20. Prevenire e scoraggiare l’abbandono dei rifiuti e vigilarne lo smaltimento

OO 21. Contribuire al controllo della fauna selvatica

OO 34. Contribuire alla salvaguardia dell’ambiente promuovendo comportamenti virtuosi e potenziando il sistema dei controlli

OO 9. Aumentare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale e del sistema dei ponti in essa ricompreso

OO 22. Vigilare sulla sicurezza della circolazione veicolare sulla rete stradale provinciale e regionale

OO 37. Migliorare la sicurezza della rete viaria con gli interventi di manutenzione pianificata

- OO 38. Migliorare la sicurezza dei Ponti e dei Viadotti
- OO 10. Implementare politiche di mobilità sostenibile
- OO 35. Migliorare ed efficientare il servizio di trasporto pubblico locale
- OO 36. Incentivare nuove forme di spostamento sostenibile e di infomobilità
- OO 11. Rendere più rapidi gli spostamenti e ridurre l'attraversamento nei centri abitati
- OO 39. Realizzare nuove infrastrutture viarie
- OO 12. Contribuire a migliorare l'accessibilità delle aree interne della Provincia
- OO 40. Realizzare gli interventi su rete viaria per l'accessibilità delle aree interne
- OO 13. Prevenire, gestire e superare le emergenze di protezione civile
- OO 41. Migliorare la capacità di previsione e prevenzione
- OO 42. Potenziare la capacità di gestione e superamento delle emergenze

INDICATORI D'IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO 4	Target nel triennio	Stakeholder Beneficiari
INDICATORE DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA del territorio – numero di osservazioni e contributi resi ai Comuni e agli altri soggetti	Trend in aumento sulla media degli anni precedenti 2024 + 10% 2025 + 10% 2026 +10%	Enti Locali Utenti
INDICATORE DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA del territorio – n. degli incontri con i Comuni e gli altri soggetti nel percorso partecipativo per la redazione del Piano rispetto a quelli obbligatori per legge	Trend in aumento 2023 almeno 6 incontri	Enti Locali Utenti
INDICATORI DI INCIDENTALITA' STRADALE - n morti per 100 cento incidenti stradali - n incidenti gravi per 1000 abitanti	Riduzione trend 2024 - 10% 2025 – 20% 2026 - 20%	Cittadini
INDICATORE DI IMPATTO SICUREZZA STRADALE attraverso infrastrutture ed interventi di messa in sicurezza - n km messi in sicurezza/km programmati	Km previsti da mettere in sicurezza con previsionali 9 interventi nel triennio: 2024: 6 2025: 9 2026: 9	Cittadini
INDICATORE DI IMPATTO SICUREZZA PONTI e VIADOTTI – n. interventi realizzati sui ponti /n. interventi programmati sui ponti programmati	Interventi di messa in sicurezza con previsionali 6 interventi nel triennio: 2024: 4 2025: 6 2026: 6	Cittadini
INDICATORE DI IMPATTO AMBIENTALE rispetto ai flussi di traffico afferenti alla viabilità limitrofa il nuovo Ponte sul Fiume Serchio – livello di	Riduzione n. veicoli su viabilità limitrofa 2024: - 10%	Cittadini

decongestionamento traffico a seguito della realizzazione del Ponte sul fiume Serchio	2025: - 15% 2026: - 15%	
INDICATORE DI IMPATTO AMBIENTALE misurato in CO2 (kg/anno) non emessa grazie all'uso del TPL a seguito di nuove modifiche sulla programmazione della rete di servizio	Trend in diminuzione 2024 : mantenimento 2025: mantenimento 2026:	Cittadini
INDICATORE DI UTILIZZO DI FORME DI MOBILITA' SOSTENIBILE da parte dei dipendenti della Provincia n. dipendenti che utilizzano forme di mobilità sostenibile/tot n. dipendenti *100 (Fonte Piano Spostamenti Casa Lavoro) baseline 2022	Trend in aumento rispetto al 2022 2024: + 4% 2025: + 5% 2026: + 5%	Dipendenti
INDICATORE DI IMPATTO SICUREZZA STRADALE attraverso interventi di messa in sicurezza viabilità provinciale Aree Interne- n km messi in sicurezza/km strade aree interne programmate	Km previsti da mettere in sicurezza 3 2024: 2 2025: 3 2026: 3	Cittadini
INDICATORE DI IMPATTO AMBIENTALE Controlli per ridurre l'abbandono di rifiuti – baseline 2022	Trend riduzione degli abbandoni 2024: - 30% 2025: - 50% 2026: - 50%	cittadini
INDICATORE DI IMPATTO AMBIENTALE Adeguamento normativo tempestivo a seguito dei controlli di aziende finalizzati alla verifica delle prescrizioni – baseline 2022 – miglioramento standard	Miglioramento standard 2024: 92% 2025: 94% 2026: 94%	Cittadini Imprese
INDICATORE DI IMPATTO DI EDUCAZIONE AMBIENTALE tesA a diffondere la consapevolezza: test motivazione (neutro, buono, ottimo) on line sul sito e i social dell'Ente – base line 2023	Feedbkack dei soggetti coinvolti per analisi swot neutro/buono 2024 buono/ottimo 2025 ottimo 2026 ottimo	cittadini scuole associazioni
INDICATORE DI IMPATTO DI INCIDENTALITA' STRADALE attività preventiva di controllo sulle norme di comportamento che provocano distrazione – baseline 2023	trend in aumento 2024 10% 2025 20% 2026 20%	Cittadini
Indicatore eventi superati = n° eventi superati / n° eventi avvenuti Baseline2022: 100%: si cerca di mantenere lo stesso standard	Standard mantenuto 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100%	Enti locali Volontari Protezione Civile Cittadini Altri soggetti del SNPC
INDICATORE DI IMPATTO PROTEZIONE CIVILE nell'ambito del volontariato - n. volontari protezione civile a seguito dell'attività di sviluppo della cultura di P.C. / n. abitanti * 100.000 Baseline2022:	Trend in aumento 2024: + 0,1% 2025: +0,15% 2026: +0,15%	Volontari Protezione Civile

1119 volontari ogni 100.000 abitanti. Si cerca di mantenere e/o aumentare l'indice		
---	--	--

2.1.7 VALORE PUBBLICO 5: BENESSERE SOCIO-CULTURALE

Il quinto e ultimo valore pubblico è volto all'incremento del benessere socio-culturale. Si prevedono 2 obiettivi strategici e 5 operativi per la soddisfazione del risultato finale. Il primo mira a supportare le politiche di pari opportunità e l'inclusione sociale, sensibilizzando i cittadini, le istituzioni, le associazioni e gli attori chiave della comunità all'importanza dell'applicazione del principio della parità di genere e promuovendo l'inclusione sociale, la pari dignità ai giovani, ai minori e ai soggetti particolarmente svantaggiati.

Il secondo è finalizzato a contribuire alla crescita culturale del territorio, valorizzando i beni immobili dell'Ente d'interesse storico artistico, favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività, organizzando eventi culturali, compresi quelli per la promozione della pace e della memoria storica. Rientra in questo filone la rete museale e documentaria lucchese rispetto alla quale la Provincia si propone di consolidare il proprio ruolo di coordinamento.

Obiettivo strategico

14. Promuovere le politiche di pari opportunità e l'inclusione sociale



Obiettivi Operativi (OO) che contribuiscono a raggiungere l'obiettivo strategico 14

OO 43. Sensibilizzare e promuovere una cultura di pari opportunità

OO 44. Promuovere una cultura di inclusione e di pari dignità ai giovani, ai minori e ai soggetti particolarmente svantaggiati

OO 4. Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività e contribuire alla crescita culturale del territorio

OO 30. Valorizzare i beni storici e culturali di proprietà dell'Ente

OO 31. Consolidare il ruolo di Coordinamento della Rete museale e documentaria lucchese, nel panorama degli istituti culturali provinciali

OO 2. Sensibilizzare e promuovere una cultura di pace e di memoria storica

INDICATORI D'IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO 5	Target nel triennio	Stakeholder Beneficiari
INDICATORE DI IMPATTO CULTURALE – n visitatori di musei e siti d'arte – mantenimento standard baseline 2022	Mantenimento standard dei visitatori	Cittadini

	2024: 50% 2025: 50% 2026: 50%	
INDICATORE DI IMPATTO CULTURALE – n partecipanti eventi organizzati dall'Ente – baseline 2022 mantenimento standard	Mantenimento standard 2024: 90% 2025: 90% 2026: 90%	Cittadini studenti
INDICATORE DI IMPATTO SOCIO-CULTURALE Iniziative Provinciali - n fruitori iniziative culturali e Scuola della Pace – baseline 2022	Trend in aumento 2024: + 8% 2025: +10% 2026: +10%	Cittadini associazioni
INDICATORE DI IMPATTO CULTURALE rete archivistica provinciale n soggetti che aderiscono ad idee progettuali che concorrono a finanziamento (RT+quote associative)/ n soggetti che aderiscono alla rete degli archivi - baseline 2022	Rotazione supporti tecnici dei soggetti beneficiari rapportati alle risorse finanziarie 2024 3 2025 3 2026 3	Enti in rete
INDICATORE DI IMPATTO PARI OPPORTUNITA' e GIOVANI riguardo al TASSO DI ISCRIZIONI UNIVERSITARIE MATERIE STEM (SCIENTIFICHE/MATEMATICHE) contributi annuali RT - baseline 1.01.2023	Trend in aumento tasso di iscrizione 2% 2024 -2025-2026 dipende dai finanziamenti e dal successo dell'iniziativa di generare VP	studenti

2.1.8 I PORTATORI D'INTERESSE DEI 5 VALORI PUBBLICI

La generazione di valore pubblico ovvero l'aumento del benessere della collettività è fortemente collegato al progetto della Provincia di Lucca, avviato nel 2022, finalizzato a un più organico e completo coinvolgimento di cittadini e portatori di interesse nel ciclo della performance, dalla coprogrammazione degli obiettivi fino alla valutazione partecipata dell'impatto nel 2025.

L'istituto della partecipazione si collega al concetto di sussidiarietà orizzontale, principio sancito dall'art.118 della Costituzione, che prevede che il cittadino, sia singolo che attraverso le associazioni, diventi soggetto attivo per le azioni della PA che incidono sulle realtà sociali a lui più vicine: attività istituzionali e servizi pubblici. Il progetto prevede che i beneficiari partecipino alle seguenti fasi:

1. Programmazione degli obiettivi di performance
2. Monitoraggio
3. Misurazione della performance
4. Valutazione
5. Rendicontazione

Il coinvolgimento dei cittadini e dei portatori di interessi, singoli o attraverso corpi intermedi, rappresenta una delle azioni trasversali agli obiettivi di performance. Per misurare gli impatti, verranno utilizzati indicatori multidimensionali, che daranno conto delle attività di comunicazione e partecipazione, l'indicatore sarà multidimensionale, teso a valutare sia le

performance che l'impatto delle attività dell'Ente sui portatori d'interesse.

Nella tabella che segue sono riportati i soggetti esterni che la Provincia ha coinvolto nella programmazione e nella realizzazione degli obiettivi di performance, per la cui trattazione si rimanda al paragrafo successivo.

Codice obiettivo di performance	Titolo dell'obiettivo di performance	Portatori d'interesse
2024-A1-OP-01	Rafforzare la comunicazione istituzionale con particolare riferimento alle tematiche del PNRR e delle elezioni provinciali	Enti Locali
		Utenti
		Mass media
		Associazioni di categoria
		Cittadini/e
2024-A1-OP-02	Scuola per la Pace - nuovi percorsi tra memoria, diritti umani e pace	Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Giovani
		Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
		Cittadini/e
2024-A7-OP-01	Attivare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro all'interno dell'Ente per favorire il benessere dei dipendenti	Dipendenti
		Famiglie
		Utenti
		Uffici dell'Ente
2024-A7-OP-02	Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere	Giovani
		Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Istituti scolastici
		Cittadini/e
		Studenti/studentesse
2024-A7-OP-03	Favorire l'integrazione sociale dei soggetti	Giovani

	svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori	Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Associazioni sportive
		Studenti/studentesse
		Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lucca
		Avvocati esterni
2024-B4-OP-01	Garantire all'Ente standard elevati di efficienza amministrativa attraverso l'adozione di misure organizzative, operative e incentivanti all'interno delle dinamiche della finanza locale	Enti Locali
		Sindacati
		Dipendenti
		Cittadini/e
		Dirigenti
2024-B7-OP-03	Attivare e gestire il contenzioso dell'Ente mediante l'ufficio avvocatura	Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lucca
		Avvocati esterni
		Personale Polizia Provinciale
2024-B7-OP-04	Aumentare la consapevolezza dell'ente rispetto alla gestione documentale mediante corsi formativi sul protocollo.	Uffici dell'Ente
2024-B7-OP-01	Valorizzare i patrimoni degli archivi degli enti pubblici del territorio e dei soggetti privati mediante azioni di promozione e di partecipazione ad eventi.	Enti Locali
		Studenti/studentesse
		Uffici dell'Ente
2024-B9-OP-01	Aumentare il benessere lavorativo e l'attenzione alla salute del lavoratore	Dipendenti
2024-C1-OP-01	Elaborazione partecipata e sinergica dei	Dipendenti

	documenti di programmazione e rendicontazione nel contesto finanziario che attualmente vive il sistema delle Province italiane	Dirigenti
2024-C5-OP-01	Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale	Fornitori
		Dipendenti
		Istituti scolastici
2024-C7-OP-01	In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Svolgimento delle operazioni e degli adempimenti legati alle elezioni provinciali.	Dipendenti
		Uffici dell'Ente
2024-C7-OP-03	Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale.	Enti Locali
		Dipendenti
		Associazioni di categoria
		Istituti scolastici
		Dirigenti
2024-C7-OP-02	Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio	Enti Locali
		Dipendenti
		Dirigenti
2024-D1-OP-01	Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.	Enti Locali
		Fornitori
		Utenti
		Cittadini/e
		Ditte
2024-E1-OP-01	Efficientare la gestione e l'utilizzo degli spazi di	Enti Locali

	proprietà della Provincia	Utenti
		Cittadini/e
2024-E1-OP-02	Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico	Associazioni sportive
		Cittadini/e
2024-E5-OP-01	Restaurare la Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale, nel Comune di Lucca - € 2.400.000,00. Fasi di conclusione conferenza dei servizi e approvazione progetto definitivo	Dipendenti
		Cittadini/e
2024-F1-OP-01	Consolidare il ruolo della Stazione Unica Appaltante e la funzione di consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto come previsto dalle norme del nuovo codice dei contratti entrate in vigore il 01/01/2024	Enti Locali
		Dipendenti
2024-G3-OP-01	Incrementare la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture ICT (Cyber Security) 2024	Enti Locali
		Dipendenti
2024-G3-OP-02	Implementare e migliorare l'efficienza dei servizi fruibili on line dai cittadini 2024.	Cittadini/e
		Ditte
2024-G5-OP-01	Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR	Enti Locali
2024-H1-OP-01	PNRR - Eseguire l'adeguamento antisismico presso la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di esecuzione lavori.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-02	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria degli edifici dell'I.S.I. Garfagnana, del L.S. "G. Galilei" e dell'ITET "L. Campedelli",	Istituti scolastici

	siti nel Comune di Castelnuovo di Garfagnana - € 99.000,00 - Fase di collaudo lavori	Studenti/studentesse
2024-H1-OP-03	PNRR - Concludere l'intervento di miglioramento sismico, la messa in sicurezza e l'adeguamento normativa antincendio presso l'istituto I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di conclusione lavori	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-04	PNRR - Realizzare la nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri", sito nel Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86. Fase di esecuzione lavori.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-05	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 407.000,00, Fasi di conclusione e collaudo lavori.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-06	PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 3.895.000,00, fase di esecuzione lavori.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 4.956.790,31. Fase di conclusione lavori	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-09	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria per la messa in sicurezza delle facciate del liceo "G. Carducci" sito nel Comune di Viareggio - € 792.000,00. Fasi di conclusione e collaudo lavori	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-10	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria delle aule, dei laboratori e della pavimentazione del piazzale esterno del Liceo Scientifico "Barsanti e Matteucci" sito nel Comune di Viareggio - € 253.000,00. Fase di collaudo lavori	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-11	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi	Istituti scolastici

	e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione lavori.	Studenti/studentesse
2024-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 3.703.797,47. Fase di esecuzione lavori.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-13	PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori	Associazioni sportive
		Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-18	Demolire e ricostruire l'edificio principale del Liceo Scientifico A. Vallisneri - stralcio 2 ricostruzione - sito nel Comune di Lucca - € 9.294.542,81. Fase di aggiudicazione e avvio lavori	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-22	Ristrutturare la sede succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab - Comune di Lucca - 520.000,00 € - fase di aggiudicazione e conclusione.	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-26	Intervento di restauro del Complesso ex Convento S. Nicolao con miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento alla normativa antincendio - Ist. A. Paladini e M. Civitali- Comune di Lucca - € 13.455.000,00 - Fasi di conclusione lavori e collaudo	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 3.852.964,46. Fase di esecuzione lavori.	Associazioni sportive
		Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-16	PNRR - Ricostruire la palestra dell'I.S.I. "C. Piaggia", sita nel Comune di Viareggio - € 4.395.444,69. Fase di esecuzione lavori.	Associazioni sportive
		Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-H1-OP-19	Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G.Galilei" - Comune di	Associazioni sportive
		Istituti scolastici

	Viareggio - € 1.426.897,15 - Fasi di conclusione lavori	Studenti/studentesse
2024-H1-OP-21	Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fasi di conclusione lavori	Istituti scolastici
	Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fasi di conclusione lavori	Studenti/studentesse
2024-H5-OP-02	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio	Enti Locali
		Studenti/studentesse
2024-H5-OP-01	Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici alle esigenze riscontrate sul territorio conformemente alla normativa nazionale e regionale di riferimento	Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-I5-OP-04	Potenziare i servizi culturali e promuovere la fruizione dei beni culturali di proprietà della Provincia di Lucca: Palazzo Ducale, Villa Argentina, Fortezza di Mont'Alfonso, Museo del Risorgimento e Museo di S.Pellegrino in Alpe.	Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Utenti
		Mass media
		Istituti scolastici
		Cittadini/e
		Studenti/studentesse
2024-I5-OP-02	Valorizzare il coordinamento delle reti culturali della provincia di Lucca: rete documentaria lucchese e sistema museale	Biblioteche
		Musei
		Cittadini/e
		Studenti/studentesse
2024-M1-OP-02	Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato	Enti Locali
		Utenti

		Regione Toscana
		Ditte
2024-M1-OP-03	Attuare il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) - Scenario 2024 del PSCL	Dipendenti
2024-M1-OP-01	Migliorare le prestazioni e la qualità del servizio della rete del TPL	Enti Locali
		Utenti
		Regione Toscana
		Ditte
2024-N1-OP-10	Realizzazione di ponte sul fiume Serchio - Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fase di esecuzione lavori	Enti Locali
		Cittadini/e
2024-N1-OP-08	PNC - Migliorare l'accessibilità delle aree interne - Comuni area interna della Garfagnana - € 493.239,00 (Annualità 2024) - Fase esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-09	Migliorare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-01	Manutenzione straordinaria - Ponte Borgo Sala - Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - Fasi esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-02	Manutenzione straordinaria - Ponte sul torrente Edron (Comune di Camporgiano) - €. 480.000,00 - Fasi di esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-03	Manutenzione straordinaria - Ponte sul torrente Lima (Comuni di Borgo a Mozzano e Bagni di Lucca) - € 770.000,00 - Fase di esecuzione lavori e collaudo	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-04	Manutenzione straordinaria - Ponte di Campia (Comuni di Barga e Galliciano) - € 1.770.000,00 - Esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-05	Risanamento conservativo, protezione e miglioramento sismico - Ponte Attilio Vergai - Comune di Villa Collemandina - € 1.600.000,00 - Fase di esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N1-OP-06	Demolizione e ricostruzione - Ponte della	Enti Locali

	Tambura - Comune di Vagli di Sotto - € 2.800.000,00 - Fase di esecuzione lavori e collaudo	Utenti
2024-N1-OP-07	Manutenzione straordinaria - Ponte in loc. La Barca - Comune di Galliciano - € 750.000,00 - Fasi di aggiudicazione e esecuzione lavori	Enti Locali
		Utenti
2024-N5-OP-02	Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini	Enti Locali
		Utenti
		Cittadini/e
		Regione Toscana
2024-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea	Enti Locali
		Associazioni di categoria
		Uffici dell'Ente
		Regione Toscana
2024-P1-OP-01	Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza	Dipendenti
2024-Q5-OP-03	Promuovere ed incentivare una coscienza collettiva di legalità, sicurezza stradale, ambientale finalizzate alla conoscenza di buone pratiche di comportamento in contesti naturali volti a prevenire i rischi collegati ad attività escursionistiche	Dipendenti
		Associazioni di categoria
		Mass media
		Utenti
		Enti Locali
		Studenti/studentesse
		Istituti scolastici
		Strutture operative P.C.
2024-Q5-OP-04	Contribuire al controllo della fauna selvatica promuovendo il miglioramento del rapporto tra la popolazione e i contesti in cui vive la fauna selvatica presente sul territorio, attraverso la soluzione delle criticità mediante azioni costruttive.	Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Sindacati
		Utenti
		Associazioni di categoria

		Istituti scolastici
		Studenti/studentesse
2024-Q5-OP-02	Garantire sicurezza stradale viabilità prov.le mediante posti controllo mobili e la presenza su strada di agenti e l'utilizzo di nuovo strumentazioni tecnologiche mobili per disincentivare comportamenti causa di sinistri e vigilare sul trasporto rifiuti	Mass media
		Fornitori
		Utenti
		Enti Locali
		Prefettura di Lucca
2024-R5-OP-01	Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni.	Enti Locali
		Dipendenti
		Cittadini/e
		Regione Toscana
		Prefettura di Lucca
2024-R5-OP-03	Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni	Strutture operative P.C.
		Enti Locali
		Associazioni di volontariato
		Regione Toscana
		Prefettura di Lucca
		Strutture operative P.C.

2.2 PERFORMANCE DELL'ENTE PER GENERARE VALORE PUBBLICO: DALLA STRATEGIA ALLA TATTICA

2.2.1 L'ALBERO DEGLI OBIETTIVI

Si riporta di seguito l'albero degli obiettivi, nella colonna di sinistra sono indicati i titoli degli strategici e degli operativi del DUP, in quella di destra gli obiettivi di performance, che contribuiscono a generare i cinque valori pubblici.

Per avere maggiori informazioni è possibile utilizzare i seguenti link:

- [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#) è possibile accedere alle schede di dettaglio degli obiettivi strategici e operativi;
- [Performance 2024](#) è possibile avere l'insieme degli obiettivi della prima annualità.

Per scaricare le schede di dettaglio singole del 2024, cliccare sul codice obiettivo di proprio interesse (esempio: 2024-A1-OP-01), si aprirà la descrizione dettagliata dove sono indicati i responsabili, le fasi, i tempi, le risorse, i portatori di interesse, gli indicatori da utilizzare per il monitoraggio e la valutazione dell'impatto.

<p>Valore Pubblico 1</p> <p>↓</p> <p>Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e della performance</p>	
<p>Obiettivo Strategico 1</p> <p>Migliorare la performance della Provincia rafforzandone la capacità amministrativa</p>	
<p>Obiettivo Operativo 1</p> <p>Implementare il sistema di comunicazione ed efficientare l'accoglienza dell'utenza, A1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Rafforzare la comunicazione istituzionale con particolare riferimento alle tematiche del PNRR e delle elezioni provinciali</p> <p>2024-A1-OP-01, 2025-A1-OP-01, 2026-A1-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 3</p> <p>Migliorare la qualità del ciclo della performance, C7</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la</p>

	<p>valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Svolgimento delle operazioni e degli adempimenti legati alle elezioni provinciali.</p> <p>2024-C7-OP-01,</p> <p>Sviluppare la strategia e programmare gli obiettivi del nuovo mandato, continuando il lavoro di semplificazione dei documenti e potenziando le attività di monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente</p> <p>2025-C7-OP-01,</p> <p>Adeguare la strategia e monitorare la performance dell'Ente, continuando il potenziamento delle attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti in termini di benessere e valore pubblico, coinvolgendo i beneficiari dei servizi.</p> <p>2026-C7-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 5</p> <p>Migliorare l'attività di difesa e rappresentanza in giudizio della Provincia, riducendone i costi, B7</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Attivare e gestire il contenzioso dell'Ente mediante l'ufficio avvocatura</p> <p>2024-B7-OP-03,</p> <p>Proseguire con la gestione del contenzioso e potenziare l'attività di recupero crediti dell'Ente.</p> <p>2025-B7-OP-02, 2026-B7-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 7</p> <p>Assicurare una efficace programmazione finanziaria per una rapida attuazione degli investimenti, C1</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Elaborazione partecipata e sinergica dei documenti di programmazione e rendicontazione.</p> <p>2024-C1-OP-01, 2025-C1-OP-01, 2026-C1-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 8</p> <p>Contenere le spese di funzionamento, C5</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale</p>

	2024-C5-OP-01, 2025-C5-OP-01, 2026-C5-OP-01
<p>Obiettivo Operativo 9</p> <p>Assicurare pagamenti tempestivi e una efficace riscossione delle entrate, D1</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.</p> <p>2024-D1-OP-01, 2025-D1-OP-01, 2026-D1-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 13</p> <p>Attuare la transizione al digitale, G3, B7, C7, M1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale e l'utilizzo di piattaforme digitali (PICO).</p> <p>2024-C7-OP-03,</p> <p>Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale</p> <p>2025-C7-OP-04 , 2026-C7-OP-04 ,</p> <hr/> <p>Incrementare la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture ICT (Cyber Security)</p> <p>2024-G3-OP-01, 2025-G3-OP-01, 2026-G3-OP-01</p> <hr/> <p>Implementare i servizi fruibili on line dal cittadino</p> <p>2024-G3-OP-02,2025-G3-OP-02,2026-G3-OP-02,</p> <hr/> <p>Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato</p> <p>2024-M1-OP-02, 2025-M1-OP-02, 2026-M1-OP-02</p> <hr/> <p>Aumentare la consapevolezza dell'ente rispetto alla gestione documentale mediante corsi formativi sul protocollo.</p> <p>2024-B7-OP-04</p> <hr/> <p>Migliorare la capacità di gestione dei flussi documentali mediante corsi sulla fascicolazione rispetto anche alla normativa vigente.</p>

	<p>2025-B7-OP-04</p> <p>Recuperare spazi ed ottimizzare la gestione cartacea dell'ente</p> <p>2026-B7-OP-04</p>
<p>Obiettivo Operativo 14</p> <p>Favorire un'organizzazione efficiente dotando l'ente delle professionalità mancanti, formando il personale, B4</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart. Adozione di misure organizzative, operative e incentivanti per il personale.</p> <p>2024-B4-OP-01, 2025-B4-OP-01, 2026-B4-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 15</p> <p>Accrescere la performance favorendo il benessere dei dipendenti, B4, B9, A7</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Attivare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro all'interno dell'Ente per favorire il benessere dei dipendenti</p> <p>2024-A7-OP-01, 2025-A7-OP-01, 2026-A7-OP-01</p> <p>Aumentare il benessere lavorativo e l'attenzione alla salute del lavoratore</p> <p>2024-B9-OP-01, 2025-B9-OP-01, 2026-B9-OP-01</p>
<p>Obiettivo Strategico 2</p> <p>Proteggere il valore pubblico della Provincia dai rischi corruttivi, favorendo la buona amministrazione</p>	
<p>Obiettivo Operativo 4</p> <p>Prevenire la corruzione e garantire la trasparenza, C7</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio</p> <p>2024-C7-OP-02</p> <p>Individuare misure per la prevenzione della corruzione e il riciclaggio</p> <p>2025-C7-OP-02</p>

	<p>Consolidare e aggiornare misure e le forme di controllo per la trasparenza, prevenzione della corruzione e il riciclaggio</p> <p>2026-C7-OP-02</p>
<p>Valore Pubblico 2</p> <p>Public governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni</p>	
<p>Obiettivo Strategico 3</p> <p>Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio consolidando il ruolo della Provincia come Casa dei Comuni</p>	
<p>Obiettivo Operativo 32</p> <p>Pianificare il territorio provinciale nell'ottica della sostenibilità paesaggistica, ambientale, culturale e infrastrutturale, N5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea</p> <p>2024-N5-OP-01, 2025-N5-OP-01, 2026-N5-OP-01</p>
<p>Obiettivi Operativo 33</p> <p>Ottimizzare la conoscenza digitale territoriale, N5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini</p> <p>2024-N5-OP-02 , 2025-N5-OP-02 , 2026-N5-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 16.</p> <p>Consolidare il supporto ai Comuni aderenti alla Stazione Unica Appaltante, F1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto</p> <p>2024-F1-OP-01</p> <p>Prosecuzione attività di digitalizzazione del ciclo vita degli appalti ai fini dell'attività di supporto e</p>

	consulenza ai Comuni Convenzionati 2025-F1-OP-01
	Digitalizzare le sedute gara 2026-F1-OP-01
<p>Obiettivo Operativo 17.</p> <p>Promuovere lo sviluppo locale attraverso la concertazione e la progettazione, G5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Definire un nuovo modello di sviluppo territoriale basato sull'interazione tra scuola-formazione-imprese e progetti innovativi per favorire la resilienza ai cambiamenti climatici, la diffusione di una cultura del riuso e del risparmio energetico</p> <p>2024-G5-OP-02</p> <p>Sviluppare un nuovo modello di sviluppo territoriale basato sull'interazione tra scuola-formazione-imprese e progetti innovativi per favorire la resilienza ai cambiamenti climatici, la diffusione di una cultura del riuso e del risparmio energetico</p> <p>2025-G5-OP-02</p> <p>Rafforzare un nuovo modello di sviluppo territoriale basato sull'interazione tra scuola-formazione-imprese e progetti innovativi per favorire la resilienza ai cambiamenti climatici, la diffusione di una cultura del riuso e del risparmio energetico</p> <p>2026-G5-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 18.</p> <p>Consolidare l'assistenza costante ai Comuni convenzionati su PNRR e programmazione e progettazione europea, G5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR</p> <p><u>2024-G5-OP-01</u></p>

	<p>Potenziare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti, supporto gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR</p> <p>2025-G5-OP-01</p>
	<p>Consolidare la capacità di gestione delle risorse attraverso il supporto agli enti locali nella conclusione dei progetti europei e PNRR. Portare le istanze locali nella nuova programmazione dei fondi strutturali e della cooperazione territoriale 2028-2033</p> <p>2026-G5-OP-01</p>
<p>Obiettivo Operativo 19.</p> <p>Organizzare iniziative di formazione del personale in collaborazione con i Comuni B4, B9</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Formarsi per crescere nell'Ente pubblico</p> <p>2023-B4-OP-02, 2024-B4-OP-02, 2025-B4-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 6.</p> <p>Offrire supporto ai comuni per la gestione degli archivi storici, B7</p>	<p>Obiettivo di performance</p> <p>Valorizzare i patrimoni degli archivi degli enti pubblici del territorio e dei soggetti privati mediante azioni di promozione e di partecipazione ad eventi.</p> <p><u>2024-B7-OP-01,</u></p> <p>Attivare corsi di formazione utili alla valorizzazione del patrimonio archivistico pubblico e privato del territorio al fine di intercettare nuove fasce di utenza.</p> <p>2025-B7-OP-01,</p> <p>Sperimentare le modalità innovative di promozione e coinvolgimento di nuove fasce di utenza del patrimonio archivistico degli enti pubblici e privati sviluppate nella formazione del 2025</p> <p>2026-B7-OP-01</p>

Obiettivo Strategico 4	
<p>Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività e contribuire alla crescita culturale del territorio</p>	
Obiettivo Operativo 10.	Obiettivi di performance
Facilitare l'utilizzo degli spazi dei beni immobili di proprietà dell'ente E1, E5	Efficientare la gestione e l'utilizzo degli spazi di proprietà della Provincia <u>2024-E1-OP-01,</u>
Obiettivo Operativo 11.	Obiettivi di performance
Valorizzare il patrimonio immobiliare storico della Provincia E5	Restaurare la Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale, nel Comune di Lucca - € 2.400.000,00. Fasi di conclusione conferenza dei servizi e approvazione progetto definitivo 2024-E5-OP-01
	Restaurare Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale - Comune di Lucca - € 2.400.000,00 - Fase di aggiudicazione 2025-E5-OP-01
	Restaurare Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale - Comune di Lucca - € 2.400.000,00 - Fase di esecuzione lavori 2026-E5-OP-01
Obiettivo Operativo 12.	Obiettivi di performance
Favorire la fruizione e l'utilizzo delle palestre e degli impianti sportivi propri, E1	Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico <u>2024-E1-OP-02, 2025-E1-OP-02, 2026-E1-OP-02</u>
<p>Valore Pubblico 3</p> <p>↓</p> <p>Benessere scolastico ed educativo</p>	

Obiettivo Strategico 5	
Riqualificare gli edifici scolastici E1, E5	
<p>Obiettivo Operativo 23.</p> <p>Riqualificare gli edifici scolastici con i progetti finanziati dal PNRR, H1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>PNRR - Eseguire l'adeguamento antisismico presso la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di esecuzione lavori.</p> <p><u>2024-H1-OP-01</u></p> <p>PNRR - Adeguamento alla normativa sismica per la palazzina cucine e aula magna - I.S.I. Barga - Comune di Barga - € 3.966.146,54 - Fasi di conclusione e collaudo lavori</p> <p>2025-H1-OP-01</p> <hr/> <p>PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria degli edifici dell'I.S.I. Garfagnana, del L.S. "G. Galilei" e dell'ITET "L. Campedelli", siti nel Comune di Castelnuovo di Garfagnana - € 99.000,00 - Fase di collaudo lavori</p> <p><u>2024-H1-OP-02</u></p> <hr/> <p>PNRR - Concludere l'intervento di miglioramento sismico, la messa in sicurezza e l'adeguamento normativa antincendio presso l'istituto I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di conclusione lavori</p> <p><u>2024-H1-OP-03</u></p> <hr/> <p>PNRR - Intervento di miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento normativa antincendio - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di collaudo lavori</p> <p>2025-H1-OP-03</p> <hr/> <p>PNRR - Realizzazione di nuova palestra scolastica</p>

	<p>- I.T.A. "Brancoli Busdraghi - Comune di Lucca - € 3.852.964,46 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2026-H1-OP-03</p>
	<p>PNRR - Realizzare la nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri", sito nel Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86. Fase di esecuzione lavori.</p> <p>2024-H1-OP-04</p> <p>PNRR - Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86 - Fase di esecuzione lavori</p> <p>2025-H1-OP-04</p>
	<p>PNRR - Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86 - Fasi di conclusione lavori e di collaudo</p> <p>2026-H1-OP-04</p>
	<p>PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 407.000,00, Fasi di conclusione e collaudo lavori.</p> <p>2024-H1-OP-05</p> <p>PNRR - Intervento di sostituzione edilizia del corpo laboratori - I.P.S.I.A. "G. Marconi" - Comune di Seravezza - € 3.703.797,47 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2025-H1-OP-12</p> <p>PNRR - Intervento di sostituzione edilizia del corpo laboratori - I.P.S.I.A. "G. Marconi" - Comune di Seravezza - € 3.703.797,47 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2026-H1-OP-12</p>

	<p>PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 3.895.000,00, fase di esecuzione lavori.</p> <p><u>2024-H1-OP-06</u></p> <p>PNRR - Intervento di nuova costruzione per la realizzazione nuovo corpo laboratori e cucine - I.P.T.A. "G. Marconi" - Comune di Viareggio - € 3.895.000,00 - Fasi di conclusione lavori</p> <p>2025-H1-OP-06</p> <p>PNRR - Intervento di nuova costruzione per la realizzazione nuovo corpo laboratori e cucine - I.P.T.A. "G. Marconi" - Comune di Viareggio - € 3.895.000,00 - Fasi di collaudo</p> <p>2026-H1-OP-06</p> <hr/> <p>PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'“Ex Collegio Colombo”, I.P.T.A. “G. Marconi” di Viareggio - € 4.956.790,31. Fase di conclusione lavori</p> <p><u>2024-H1-OP-07</u></p> <p>PNRR - Intervento di restauro, di miglioramento sismico e adeguamento alla normativa antincendio “Ex Collegio Colombo” - I.P.T.A. “G. Marconi” di Viareggio - € 4.956.790,31 - Fase di collaudo</p> <p>2025-H1-OP-07</p> <p>PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria per la messa in sicurezza delle facciate del liceo “G. Carducci” sito nel Comune di Viareggio - € 792.000,00. Fasi di conclusione e collaudo lavori</p> <p><u>2024-H1-OP-09</u></p>
<p>Obiettivo Operativo 23. Riqualificare gli edifici scolastici con i progetti</p>	<p>PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria delle aule, dei laboratori e della pavimentazione del piazzale esterno del Liceo Scientifico “Barsanti</p>

finanziati dal PNRR, H1	e Matteucci” sito nel Comune di Viareggio - € 253.000,00. Fase di collaudo lavori 2024-H1-OP-10
	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione lavori. 2024-H1-OP-11
	PNRR - Demolizione del magazzino e deposito attrezzi e ricostruzione nuovo corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.429.497,22 - Fasi di conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-11
	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 3.703.797,47. Fase di esecuzione lavori. 2024-H1-OP-12
Obiettivo Operativo 24. Riqualificare gli edifici scolasti con i progetti complessi che prevedono efficientamento	PNRR - Intervento di sostituzione edilizia del corpo laboratori - I.P.S.I.A. "G. Marconi" - Comune di Seravezza - € 3.703.797,47 - Fase di conclusione lavori 2025-H1-OP-12
	PNRR - Intervento di sostituzione edilizia del corpo laboratori - I.P.S.I.A. "G. Marconi" - Comune di Seravezza - € 3.703.797,47 - Fase di conclusione lavori 2026-H1-OP-12
	Obiettivi di performance
	Demolire e ricostruire l'edificio principale del

<p>energetico, miglioramento sismico e strutturale, H1</p>	<p>Liceo Scientifico A. Vallisneri - stralcio 2 ricostruzione - sito nel Comune di Lucca – € 9.294.542,81. Fase di aggiudicazione e avvio lavori 2024-H1-OP-18</p> <p>Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fasi di conclusione lavori 2024-H1-OP-21</p> <p>Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fase di collaudo 2025-H1-OP-21</p> <p>Ristrutturare la sede succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab – Comune di Lucca - 520.000,00 € – fase di aggiudicazione e conclusione. 2024-H1-OP-22</p> <p>Intervento di restauro del Complesso ex Convento S. Nicolao con miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento alla normativa antincendio - Ist. A. Paladini e M. Civitali - Comune di Lucca - € 13.455.000,00 - Fasi di conclusione lavori e collaudo 2024-H1-OP-26</p>
<p>Obiettivo Operativo 25. Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti finanziati con il PNRR, H1</p>	<p>Obiettivi di performance PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori 2024-H1-OP-13</p> <p>PNRR - Adeguamento sismico, messa in sicurezza</p>

	<p>ed efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21 - Fase di collaudo</p> <p>2025-H1-OP-13</p>
	<p>PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 3.852.964,46. Fase di esecuzione lavori.</p> <p><u>2024-H1-OP-14</u></p> <p>PNRR – Realizzare nuova palestra scolastica - I.T.A. "Brancoli Busdraghi - Comune di Lucca - € 3.852.964,46 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2025-H1-OP-14</p> <p>PNRR - Realizzazione di nuova palestra scolastica - I.T.A. "Brancoli Busdraghi - Comune di Lucca - € 3.852.964,46 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2026-H1-OP-14</p>
	<p>PNRR - Ricostruire la palestra dell'I.S.I. "C. Piaggia", sita nel Comune di Viareggio - € 4.395.444,69. Fase di esecuzione lavori.</p> <p><u>2024-H1-OP-16</u></p> <p>PNRR - Intervento di demolizione e ricostruzione di palestra esistente - I.S.I. "C. Piaggia" - Comune di Viareggio - € 4.395.444,69 - Fase di conclusione lavori</p> <p>2025-H1-OP-16</p>
<p>Obiettivo Operativo 26.</p> <p>Riqualificare gli impianti sportivi con i progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale, H1</p>	<p>Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G.Galilei" - Comune di Viareggio - € 1.426.897,15 - Fasi di conclusione lavori</p> <p><u>2024-H1-OP-19</u></p> <p>Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G.Galilei" - Comune di Viareggio - € 1.426.897,15 - Fasi di conclusione e collaudo lavori</p>

	2025-H1-OP-19
Obiettivo Strategico 6	
Favorire il diritto allo studio e l'inclusione scolastica	
Obiettivo Operativo 28.	Obiettivo di performance
Promuovere le azioni, coordinate con altri soggetti istituzionali, per l'inclusione scolastica e il diritto allo studio, H5	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio 2024-H5-OP-02 , 2025-H5-OP-02 , 2026-H5-OP-02
Obiettivo Strategico 7	
Calibrare l'offerta formativa delle scuole di secondo grado del territorio	
Obiettivo Operativo 29.	Obiettivi di performance
Consolidare ed aggiornare la programmazione della rete scolastica, H5, G5	Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici 2024-H5-OP-01 , 2025-H5-OP-01, 2026-H5-OP-01
Valore Pubblico 4	
Benessere territoriale, ambientale e sicurezza	
Obiettivo Strategico 8	
Contribuire a migliorare il rapporto fra i cittadini e l'ambiente	
Obiettivo Operativo 20.	Obiettivi di performance
Prevenire e scoraggiare l'abbandono dei ri-	Promuovere ed incentivare una coscienza

fiuti e vigilarne lo smaltimento, Q5	collettiva di legalità, sicurezza stradale, ambientale finalizzate alla conoscenza di buone pratiche di comportamento in contesti naturali volti a prevenire i rischi collegati ad attività escursionistiche <u>2024-Q5-OP-03</u> , 2025-Q5-OP-03, 2026-Q5-OP-03
Obiettivo Operativo 21. Contribuire al controllo della fauna selvatica, Q5	Obiettivi di performance Contribuire al controllo della fauna selvatica migliorando la familiarità della popolazione con i contesti naturali <u>2024-Q5-OP-04</u> , 2025-Q5-OP-04, 2026-Q5-OP-04,
Obiettivo Operativo 34. Contribuire alla salvaguardia dell'ambiente promuovendo comportamenti virtuosi e potenziando il sistema dei controlli,P1	Obiettivi di performance Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza 2024-P1-OP-01, 2025-P1-OP-01, 2026-P1-OP-01
Obiettivo Strategico 9 Aumentare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale e del sistema dei ponti in essa ricompreso	
Obiettivo Operativo 22. Vigilare sulla sicurezza della circolazione veicolare sulla rete stradale provinciale e regionale, Q5	Obiettivo di performance Garantire sicurezza stradale viabilità prov.le mediante posti controllo mobili e la presenza su strada di agenti e l'utilizzo di nuovo strumentazioni tecnologiche mobili per disincentivare comportamenti causa di sinistri e vigilare sul trasporto rifiuti 2024-Q5-OP-02, 2025-Q5-OP-02, 2026-Q5-OP-02
Obiettivo Operativo 37. Migliorare la sicurezza della rete viaria con gli	Obiettivo di performance Migliorare la sicurezza della rete viaria provin-

interventi di manutenzione pianificata, N1	<p>ciale e regionale</p> <p>2024-N1-OP-09, 2025-N1-OP-09</p>
<p>Obiettivo Operativo 38.</p> <p>Migliorare la sicurezza dei Ponti e dei Viadotti, N1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Eeguire la manutenzione straordinaria del Ponte Borgo Sala nel Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - Fasi di aggiudicazione e consegna lavori 2024-N1-OP-01</p> <p>Collaudare la manutenzione straordinaria del Ponte Borgo Sala nel Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - Fasi di aggiudicazione e consegna lavori 2025-N1-OP-01</p>
	<p>Manutenzione straordinaria del Ponte sul torrente Edron, nel Comune di Camporgiano - €. 480.000,00 - Fasi di approvazione esecutivo e indizione gara e di consegna lavori 2024-N1-OP-02</p> <p>Eeguire i lavori di manutenzione straordinaria del Ponte sul torrente Edron nel Comune di Camporgiano. Fase di collaudo 2025-N1-OP-02</p>
	<p>Manutenzione straordinaria del Ponte sul torrente Lima, nei Comuni di Borgo a Mozzano e Bagni di Lucca - € 770.000,00. Fasi di esecuzione lavori e collaudo. 2024-N1-OP-03</p>
	<p>Manutenzione straordinaria del Ponte di Campia nei Comuni di Barga e Galliciano - € 1.770.000,00. Esecuzione dei lavori 2024-N1-OP-04, 2025-N1-OP-04</p> <p>Manutenzione straordinaria del Ponte di Campia nei Comuni di Barga e Galliciano - € 1.770.000,00. Fase di collaudo 2026-N1-OP-04</p>
	<p>Risanamento conservativo, protezione e miglioramento sismico - Ponte Attilio Vergai - Comune di Villa Collemandina - € 1.600.000,00 - Fase di esecuzione lavori 2024-N1-OP-05, 2025-N1-OP-05,</p>

	Risanamento conservativo, protezione e miglioramento sismico - Ponte Attilio Vergai - Comune di Villa Collemandina - € 1.600.000,00 - Fase di collaudo 2026-N1-OP-05
	Demolire e ricostruire il Ponte della Tambura di Vagli di Sotto - € 2.800.000,00. Fase di esecuzione lavori e collaudo. 2024-N1-OP-06
	Manutenzione straordinaria - Ponte in loc. La Barca - Comune di Galliciano - € 750.000,00 - Fase esecuzione lavori e collaudo 2024-N1-OP-07 , 2025-N1-OP-07, 2026-N1-OP-07
Obiettivo Strategico 10	
Implementare politiche di mobilità sostenibile	
Obiettivo Operativo 35. Migliorare ed efficientare il servizio di trasporto pubblico locale, M1	Obiettivi di performance Migliorare le prestazioni e la qualità del servizio della rete del TPL 2024-M1-OP-01 , 2025-M1-OP-01, 2026-M1-OP-01
Obiettivo Operativo 36. Incentivare nuove forme di spostamento sostenibile e di infomobilità, M1	Obiettivi di performance Attuare il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) - Scenario 2024 del PSCL 2024-M1-OP-03 Attuare il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) - Scenario 2025 del PSCL 2025-M1-OP-03
Obiettivo Strategico 11	
Rendere più rapidi gli spostamenti e ridurre l'attraversamento nei centri abitati	

<p>Obiettivo Operativo 39.</p> <p>Realizzare nuove infrastrutture viarie, N1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Realizzazione di ponte sul fiume Serchio - Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fasi di esecuzione lavori e di collaudo 2024-N1-OP-10, 2025-N1-OP-10</p> <p>Realizzazione di ponte sul fiume Serchio - Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fase di collaudo 2025-N1-OP-10</p> <p>Progettare il raccordo fra la strada provinciale Bientinese e la strada Romana con il Comune di Altopascio - € 200.000,00 2024-N1-OP-11</p>
<p>Obiettivo Strategico 12</p> <p>Contribuire a migliorare l'accessibilità delle aree interne della Provincia</p>	
<p>Obiettivo Operativo 40</p> <p>Realizzare gli interventi su rete viaria per l'accessibilità delle aree interne N1, M1</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>PNC - Migliorare l'accessibilità delle aree interne - Comuni area interna della Garfagnana - € 786.479,00 (Annualità 2025) - Fase di esecuzione lavori 2024-N1-OP-08, 2025-N1-OP-08</p>
<p>Obiettivo Strategico 13</p> <p>Prevenire, gestire e superare le emergenze di protezione civile</p>	
<p>Obiettivo Operativo 41.</p> <p>Migliorare la capacità di previsione e prevenzione, R5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni. 2024-R5-OP-01, 2025-R5-OP-01, 2026-R5-OP-01</p>

<p>Obiettivo Operativo 42.</p> <p>Potenziare la capacità di gestione e superamento delle emergenze, R5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni</p> <p>2024-R5-OP-03, 2025-R5-OP-03, 2026-R5-OP-03</p>
<p>Valore Pubblico 5</p> <p>Benessere socio culturale</p>	
<p>Obiettivo Strategico 14</p> <p>Promuovere le politiche di pari opportunità e l'inclusione sociale</p>	
<p>Obiettivo Operativo 43.</p> <p>Sensibilizzare e promuovere una cultura di pari opportunità, A7</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere</p> <p>2024-A7-OP-02, 2025-A7-OP-02, 2026-A7-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 44.</p> <p>Promuovere una cultura di inclusione e di pari dignità ai giovani, ai minori e ai soggetti particolarmente svantaggiati, A7</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori</p> <p>2024-A7-OP-03, 2025-A7-OP-03, 2026-A7-OP-03</p>
<p>Obiettivo Strategico 4</p> <p>Valorizzare i beni immobili dell'Ente favorendone la fruizione da parte dei Comuni e della collettività e contribuire alla crescita culturale del territorio</p>	
<p>Obiettivo Operativo 2.</p>	<p>Obiettivo di performance</p>

<p>Sensibilizzare e promuovere una cultura di pace e di memoria storica, A1</p>	<p>Scuola per la Pace - Attivare nuovi percorsi tra memoria, diritti umani e pace</p> <p>2024-A1-OP-02, 2025-A1-OP-02, 2026-A1-OP-02</p>
<p>Obiettivo Operativo 30.</p> <p>Valorizzare i beni storici e culturali di proprietà dell'Ente diffondendo la cultura, I5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Potenziare i servizi culturali e promuovere la fruizione dei beni culturali di proprietà della Provincia di Lucca</p> <p>2024-I5-OP-04, 2025-I5-OP-04, 2026-I5-OP-04</p>
<p>Obiettivo Operativo 31.</p> <p>Consolidare il ruolo di Coordinamento della Rete museale e documentaria lucchese, nel panorama degli istituti culturali provinciali, I5</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <p>Valorizzare il coordinamento delle reti culturali della Provincia di Lucca</p> <p>2024-I5-OP-02, 2025-I5-OP-02, 2026-I5-OP-02</p>

2.2.2 GLI UFFICI COINVOLTI NEL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Nella tabella che segue si riporta l'elenco degli obiettivi di performance ai quali lavorerà il personale negli anni 2024-2026. La rappresentazione riporta ufficio per ufficio gli obiettivi, la prima colonna riporta il codice dell'obiettivo, la seconda il titolo; da queste informazioni è possibile risalire, nell'allegato Performance, ai dettagli delle fasi, delle azioni, degli indicatori e dei responsabili sia politici, che tecnici.

L'ultima colonna riporta il valore pubblico per dare una visione di come la tattica coinvolga l'organizzazione dell'Ente a partire dagli obiettivi di performance fino agli obiettivi individuati ai livelli superiori della strategia.

L'Ufficio Organi istituzionali contribuisce ai seguenti obiettivi e quindi a generare i valori pubblici indicati		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-A1-OP-01	Rafforzare la comunicazione istituzionale con particolare riferimento alle tematiche del PNRR e delle elezioni provinciali	Accountability, benessere organizzativo
2024-A1-OP-02	Scuola per la Pace - nuovi percorsi tra memoria, diritti umani e pace	Benessere socio-culturale
L'Ufficio Pari Opportunità contribuisce ai seguenti obiettivi e quindi a generare i valori pubblici indicati		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-A7-OP-01	Attivare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro all'interno dell'Ente per favorire il benessere dei dipendenti	Accountability, benessere organizzativo
2024-A7-OP-02	Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere	Benessere socio-culturale
2024-A7-OP-03	Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori	

L'Ufficio Gestione del personale concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-B4-OP-01	Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart	Accountability, benessere organizzativo
L'Ufficio Archivio e Protocollo concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-B7-OP-01	Valorizzare i patrimoni archivistici	Public governance
2024-B7-OP-04	Aumentare la consapevolezza dell'ente rispetto alla gestione documentale mediante corsi formativi sul protocollo.	Accountability, benessere organizzativo
Avvocatura		
2024-B7-OP-03	Attivare e gestire il contenzioso dell'Ente mediante l'ufficio avvocatura	Accountability, benessere organizzativo
L'Ufficio Prevenzione e Protezione (Datore di lavoro) concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-B9-OP-01	Aumentare il benessere lavorativo e l'attenzione alla salute del lavoratore	Accountability, benessere organizzativo
L'Ufficio Gestione economica e finanziaria - Programmazione e controllo concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-C1-OP-01	Elaborazione partecipata e sinergica dei documenti di programmazione e rendicontazione	Accountability, benessere organizzativo

L'Ufficio Provveditorato concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-C5-OP-01	Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale	Accountability, benessere organizzativo
L'Ufficio Programmazione e Controllo di Gestione concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-C7-OP-01	In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Svolgimento delle operazioni e degli adempimenti legati alle elezioni provinciali.	Accountability, benessere organizzativo
2024-C7-OP-02	Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio	
2024-C7-OP-03	Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale.	
L'Ufficio Gestione entrate tributarie e servizi fiscali concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-D1-OP-01	Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.	Accountability, benessere organizzativo
L'Ufficio Beni demaniali e patrimoniali concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico

2024-E1-OP-01	Efficientare la gestione e l'utilizzo degli spazi di proprietà della Provincia	Benessere socio-culturale
2024-E1-OP-02	Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico	
L'Ufficio Fabbrica del Palazzo concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-E5-OP-01	Restaurare la Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale, nel Comune di Lucca - € 2.400.000,00. Fasi di conclusione conferenza dei servizi e approvazione progetto definitivo	Benessere socio-culturale
L'Ufficio Centro Unico Gare ed Espropri concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-F1-OP-01	Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto	Public governance
L'Ufficio Sistemi Informativi concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-G3-OP-01	Incremento dei livelli di sicurezza e resilienza delle infrastrutture ICT dell'ente.	Accountability, benessere organizzativo
2024-G3-OP-02	Implementare e migliorare l'efficienza dei servizi fruibili on line dai cittadini 2024.	
L'Ufficio Politiche Comunitarie concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-G5-OP-01	Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse	Public governance

	regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR	
2024-G5-OP-02	Definire un nuovo modello di sviluppo territoriale basato sull'interazione tra scuola-formazione-imprese e progetti innovativi per favorire la resilienza ai cambiamenti climatici, la diffusione di una cultura del riuso e del risparmio energetico	Public governance
L'Ufficio Istituti di Istruzione Secondaria concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-H1-OP-01	PNRR - Adeguare alla normativa sismica la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di esecuzione lavori.	Benessere scolastico ed educativo
2024-H1-OP-02	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria degli edifici dell'I.S.I. Garfagnana, del L.S. "G. Galilei" e dell'ITET "L. Campedelli", siti nel Comune di Castelnuovo di Garfagnana - € 99.000,00 - Fase di collaudo lavori	
2024-H1-OP-03	PNRR - Avviare il miglioramento sismico, la messa in sicurezza e antincendio dell'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi", nel Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fasi di aggiudicazione e avvio lavori	
2024-H1-OP-04	PNRR - Realizzare la nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri", sito nel Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86. Fase di esecuzione lavori.	
2024-H1-OP-05	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 407.000,00, Fasi di conclusione e collaudo lavori.	
2024-H1-OP-06	PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 3.895.000,00, fase di esecuzione lavori.	
2024-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 4.956.790,31. Fase di conclusione lavori	
	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria per la	

2024-H1-OP-09	messa in sicurezza delle facciate del liceo "G. Carducci" sito nel Comune di Viareggio - € 792.000,00. Fasi di conclusione e collaudo lavori	Benessere scolastico ed educativo
2024-H1-OP-10	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria delle aule, dei laboratori e della pavimentazione del piazzale esterno del Liceo Scientifico "Barsanti e Matteucci" sito nel Comune di Viareggio - € 253.000,00. Fase di collaudo lavori	
2024-H1-OP-11	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione lavori.	
2024-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 3.703.797,47. Fase di esecuzione lavori.	
2024-H1-OP-13	PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori	
2024-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 3.852.964,46. Fase di esecuzione lavori.	
2024-H1-OP-16	PNRR - Ricostruire la palestra dell'I.S.I. "C. Piaggia", sita nel Comune di Viareggio - € 4.395.444,69. Fase di esecuzione lavori.	
2024-H1-OP-19	Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G.Galilei" - Comune di Viareggio - € 1.426.897,15 - Fasi di conclusione lavori	
2024-H1-OP-21	Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fasi di conclusione lavori	
2024-H1-OP-22	Ristrutturare la sede succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab – Comune di Lucca - 520.000,00 € – fase di aggiudicazione e conclusione.	
2024-H1-OP-26	Intervento di restauro del Complesso ex Convento S. Nicolao con miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento alla normativa antincendio -Ist. A. Paladini e M. Civitali- Comune di Lucca - € 13.455.000,00 - Fasi di conclusione lavori e collaudo	

Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-H5-OP-01	Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici alle esigenze riscontrate sul territorio conformemente alla normativa nazionale e regionale di riferimento	Benessere scolastico ed educativo
2024-H5-OP-02	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio	
L'Ufficio valorizzazione beni di interesse storico artistico e Attività Culturali concorre ai seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-I5-OP-02	Valorizzare il coordinamento delle reti culturali della provincia di Lucca: rete documentaria lucchese e sistema museale lucchese	Benessere socio-culturale
2024-I5-OP-04	Potenziare i servizi culturali e promuovere la fruizione dei beni culturali di proprietà della Provincia di Lucca	
Il personale assegnato all'Ufficio Trasporti concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico
2024-M1-OP-01	Migliorare le prestazioni e la qualità del servizio della rete del TPL	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
2024-M1-OP-02	Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
2024-M1-OP-03	Attuare il Piano Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) - Scenario 2024 del PSCL	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
L'Ufficio Viabilità concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivi di performance		Valore Pubblico

2024-N1-OP-01	Manutenzione straordinaria - Ponte Borgo Sala - Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - Fase esecuzione lavori	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
2024-N1-OP-02	Manutenzione straordinaria - Ponte sul torrente Edron (Comune di Camporgiano) - €. 480.000,00 - Fasi di esecuzione lavori	
2024-N1-OP-03	Avviare i lavori di manutenzione straordinaria del Ponte sul torrente Lima, nei Comuni di Borgo a Mozzano e Bagni di Lucca - € 770.000,00. Fasi di consegna lavori e di esecuzione lavori.	
2024-N1-OP-04	Manutenzione straordinaria - Ponte di Campia (Comuni di Barga e Galliciano) - € 1.770.000,00 - Esecuzione lavori	
2024-N1-OP-05	Risanamento conservativo, protezione e miglioramento sismico - Ponte Attilio Vergai - Comune di Villa Collemandina - € 1.600.000,00 - Fase di esecuzione lavori	
2024-N1-OP-06	Demolizione e ricostruzione - Ponte della Tambura - Comune di Vagli di Sotto - € 2.800.000,00 - Fase di esecuzione lavori e collaudo	
2024-N1-OP-07	Manutenzione straordinaria - Ponte in loc. La Barca - Comune di Galliciano - € 750.000,00 -Fasi di aggiudicazione e esecuzione lavori	
2024-N1-OP-08	PNC - Migliorare l'accessibilità delle aree interne - Comuni area interna della Garfagnana - € 493.239,00 (Annualità 2024) - Fase di esecuzione lavori	
2024-N1-OP-09	Migliorare la sicurezza della rete viaria provinciale e regionale	
2024-N1-OP-10	Realizzazione di ponte sul fiume Serchio - Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fase di esecuzione lavori	
2024-N1-OP-11	Progettare il raccordo fra la strada provinciale Bientinese e la strada Romana con il Comune di Altopascio - € 200.000,00	
L'Ufficio Urbanistica e programmazione territoriale concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivo di performance		Valore Pubblico
2024-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza

	di progettazione europea	
2024-N5-OP-02	Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini	
L'Ufficio Organizzazione smaltimento rifiuti concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivo di performance		Valore Pubblico
2024-P1-OP-01	Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
Il personale assegnato all'Ufficio Vigilanza Provinciale concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivo di performance		Valore Pubblico
2024-Q5-OP-02	Garantire sicurezza stradale viabilità prov.le mediante posti controllo mobili e la presenza su strada di agenti e l'utilizzo di nuove strumentazioni tecnologiche mobili per disincentivare comportamenti causa di sinistri e vigilare sul trasporto rifiuti	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
2024-Q5-OP-03	Promuovere ed incentivare una coscienza collettiva di legalità, sicurezza stradale, ambientale finalizzate alla conoscenza di buone pratiche di comportamento in contesti naturali volti a prevenire i rischi collegati ad attività escursionistiche	
2024-Q5-OP-04	Contribuire al controllo della fauna selvatica promuovendo il miglioramento del rapporto tra la popolazione e i contesti in cui vive la fauna selvatica presente sul territorio, attraverso la soluzione delle criticità mediante azioni costruttive.	
Il personale assegnato all'Ufficio Protezione civile concorre al raggiungimento dei seguenti obiettivi e a generare il valore pubblico indicato		
Obiettivo di performance		Valore Pubblico
2024-R5-OP-01	Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni.	Benessere territoriale, ambientale e sicurezza
2024-R5-OP-03	Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni	

2.2.3 I PROGETTI, GLI OBIETTIVI PNRR

La Provincia di Lucca intende mettere a disposizione della comunità provinciale edifici scolastici sempre più sicuri, accoglienti e innovativi. Il lavoro di candidatura di progetti a valere su bandi PNRR ha portato al risultato di poter disporre di risorse finanziarie, € 44.611.660,81 per l'Edilizia Scolastica che consentono di riqualificare e ammodernare gli edifici scolastici, con interventi di efficientamento energetico e di messa in sicurezza.

Per quanto riguarda il settore della viabilità, è stata colta l'opportunità dei fondi nazionali PNC che ha consentito all'Ente di finanziare 8 progetti di un valore pari a € 4.100.436,00. Tali risorse sono finalizzate ad assicurare l'efficacia e la sostenibilità nel tempo della strategia nazionale per lo sviluppo delle aree interne del Paese con particolare riferimento alla promozione ed al miglioramento dell'accessibilità delle stesse. In particolare sono previsti interventi di messa in sicurezza e manutenzione straordinaria della rete viaria anche rispetto a fenomeni di dissesto idrogeologico o a situazioni di limitazione della circolazione.

Codice	Azione	Ufficio
2024-H1-OP-01	PNRR - Eseguire l'adeguamento antisismico presso la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-02	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria degli edifici dell'I.S.I. Garfagnana, del L.S. "G. Galilei" e dell'ITET "L. Campedelli", siti nel Comune di Castelnuovo di Garfagnana - € 99.000,00 - Fase di collaudo lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-03	PNRR - Concludere l'intervento di miglioramento sismico, la messa in sicurezza e l'adeguamento normativa antincendio presso l'istituto I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di conclusione lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-04	PNRR - Realizzare la nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri", sito nel Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86. Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-05	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 407.000,00, Fasi di conclusione e collaudo lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-06	PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 3.895.000,00, fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 4.956.790,31. Fase di conclusione lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-09	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria per la messa in sicurezza delle facciate del liceo "G. Carducci" sito nel Comune di Viareggio - € 792.000,00. Fasi di conclusione e	Istituti di Istruzione Seconda

	collaudo lavori	
2024-H1-OP-10	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria delle aule, dei laboratori e della pavimentazione del piazzale esterno del Liceo Scientifico "Barsanti e Matteucci" sito nel Comune di Viareggio - € 253.000,00. Fase di collaudo lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-11	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 3.703.797,47. Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-13	PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 3.852.964,46. Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-H1-OP-16	PNRR - Ricostruire la palestra dell'I.S.I. "C. Piaggia", sita nel Comune di Viareggio - € 4.395.444,69. Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2024-N1-OP-08	PNC - Migliorare l'accessibilità delle aree interne - Comuni area interna della Garfagnana - € 493.239,00 (Annualità 2024) - Fase di esecuzione lavori	Viabilità

2.2.4 MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LA TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

La Ragioneria dello Stato, con circolare n. 1 del 03 gennaio 2024 ha fornito indicazioni operative in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni"

Tenendo conto delle novità normative è stato introdotto nel PIAO l'obiettivo di performance 2025-D1-OP-01 - Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee a efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2024-D1-OP-01	Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.	Gestione entrate tributarie e pagamenti

Le fasi dell'obiettivo sono:

- Proseguire con la puntuale e corretta alimentazione dei dati in Piattaforma Crediti Commerciali (PCC), divenuta la base per calcolare lo stock del debito e gli indicatori sui tempi di pagamento e di ritardo, con particolare riferimento alla verifica della corretta indicazione della data di scadenza delle fatture, verifica della corretta registrazione dei pagamenti sulla stessa, individuazione di eventuali importi sospesi/non liquidabili;
- Supporto agli uffici per la predisposizione atti d'impegno e sollecito per rispetto dei 10 giorni per la registrazione, come previsto dall'art. 29 del Reg. di Contabilità dell'Ente e per la liquidazione delle fatture entro i dieci giorni precedenti la scadenza della fattura per consentire il pagamento da parte del Servizio Finanziario entro i 30 giorni, come stabilito con circolare del Servizio stesso prot. n 17438/2023. A tal fine verranno messi a disposizione modelli, note/circolari informative, FAQ da inserire in una pagina dedicata della intranet.
- Monitoraggio trimestrale e annuale dei dati relativi ai tempi di pagamento e allo stock del debito e relativa pubblicazione sul sito istituzionale. Analisi dei tempi di pagamento e ritardo su base triennale ai fini della rilevazione anche alla luce delle indicazioni di cui alla disciplina speciale Riforma 1.11 del PNRR - Circolare n° 1/2024 della RGS.

L'Ente ha in tal modo rafforzato l'organizzazione interna, attivata già a partire dal luglio del 2023, e comunicata con nota interna del Dirigente del Settore Risorse prot. n.17438/023 a tutti i Dirigenti e i Responsabili degli Uffici. Per rispettare rigorosamente i tempi di pagamento è stato stabilito che le operazioni per la registrazione e liquidazione delle fatture dovranno essere concluse **entro 20 giorni** dalla ricezione delle stesse sul Sistema d'Interscambio (SDI).

E' assegnato a ciascun dirigente **l'obiettivo individuale di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento** rispetto a ciascun codice univoco di fatturazione utilizzato per i pagamenti dei servizi di sua competenza.

I **Dirigenti sono quindi** chiamati a dotare I settori e gli uffici di cui sono responsabili di un'organizzazione interna in grado di presidiare le operazioni e sono a tal fine supportati e coordinati dal **Responsabile Finanziario, responsabile dell'ultima fase di gestione della spesa**. Gli uffici della ragioneria sono dotati dell'applicativo software di gestione della contabilità in uso all'Ente consente di monitorare e calcolare fattura per fattura i tempi di pagamento. L'**organo di revisione** verifica l'effettivo rispetto delle regole relative al pagamento dei debiti commerciali e ad esso compete, in caso di superamento dei termini, di individuare il Dirigente responsabile e siano state rappresentate dall'ente le misure organizzative adottate o previste per rientrare nei termini di pagamento previsti dalla legge, dandone atto nella propria relazione. Il **Nucleo di Valutazione** dovrà esprimersi sul risultato dell'Ente ricorrendo agli appositi indicatori e recuperare le motivazioni di eventuali ritardi per eseguire le valutazioni di risultato dei dirigenti.

Si riportano qui di seguito le fasi essenziali del processo di gestione dei pagamenti e degli uffici chiamati a attuare le misure e rispettarne la tempistica indicata.

RICEZIONE TRAMITE SDI

Uffici Ordinanti

La fattura ricevuta deve essere verificata (accettata o respinta), secondo i termini di legge, entro 15 giorni dal ricevimento tramite SDI. Decorso 15 giorni la fattura viene accettata per

decorrenza termini, per cui non potrà più essere respinta. Una fattura andata in decorrenza termini potrà essere stornata solo con il ricevimento, tramite SDI, di una Nota di Credito di pari importo.

ACCETTAZIONE E PROTOCOLLAZIONE

Uffici Ordinanti

L'accettazione della fattura, finalizzata a verificare l'esigibilità della spesa e la correttezza amministrativa, contabile e fiscale del documento, viene eseguita unicamente dal servizio competente. Contestualmente all'accettazione la fattura viene protocollata e passa in contabilità.

LIQUIDAZIONE

Uffici Ordinanti

Gli atti di liquidazione devono essere messi a disposizione del Servizio Finanziario – Ufficio Mandati - almeno 10 giorni prima della scadenza delle fatture per consentirne il pagamento entro i termini di legge. Con riferimento agli interventi finanziati da risorse di Enti Terzi (Ministeri, Regione Toscana, Cassa DDPP, Fondazioni, ecc.) è necessario inserire nell'atto di liquidazione la richiesta di erogazione fondi inoltrata.

EMISSIONE DEL MANDATO DI PAGAMENTO

Ufficio Mandati

L'Ufficio Mandati organizza i pagamenti tenendo conto del complesso delle scadenze indicate dai settori ed entro la scadenza provvede al pagamento (30/60 giorni dalla ricezione su SDI della fattura)

Al tempo stesso è **assegnato** a ciascun dirigente **l'obiettivo individuale** di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento rispetto ai ciascun codice univoco di fatturazione posto sotto la propria responsabilità.

Nel caso in cui il Collegio dei Revisori dovesse accertare il superamento del tempo massimo di pagamento ne informerà il Nucleo di Valutazione per l'applicazione della riduzione del 30% della retribuzione individuale nei confronti del dirigente responsabile.

2.2.5 LE AZIONI PER LA SEMPLIFICAZIONE

La Provincia di Lucca per queste attività fa riferimento all'Agenda per la Semplificazione 2020-2026, approvata nella seduta dell'11 maggio 2022 dalla Conferenza unificata Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali. La semplificazione si consegue attraverso numerosi e differenti percorsi, si riportano di seguito gli obiettivi di performance collegati alla semplificazione.

Codice dell'obiettivo	Azioni per la semplificazione
2024-B4-OP-01	Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart Contribuiscono alla semplificazione le azioni: l'integrazione delle versioni web dei gestionali del personale, la messa a regime e l'implementazione del nuovo portale del dipendente.

2024-B7-OP-03	<p>Attivare e gestire il contenzioso dell'Ente mediante l'ufficio avvocatura</p> <p>L'avvocatura prevede azioni volte a accelerare le procedure amministrative funzionali alla difesa dell'Ente, in particolare elimina gli adempimenti superflui, la riduzione dei tempi e dei costi per la difesa.</p>
2024-C7-OP-01	<p>In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Svolgimento delle operazioni e degli adempimenti legati alle elezioni provinciali.</p>
2024-C7-OP-02	<p>Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio</p> <p>La riduzione del numero di obiettivi strategici e operativi del DUP e del numero degli obiettivi di performance contribuisce a semplificare il ciclo della performance. Inoltre il lavoro ed i cambiamenti apportati per la redazione del PIAO ha contribuito a rendere più semplice la consultazione dei diversi piani dell'Ente, il PIAO infatti assorbe diversi piani dell'Ente, la versione digitale consente inoltre una più facile consultazione sia da parte dei dipendenti dell'Ente che da parte dei cittadini, dei Comuni delle associazioni e delle imprese del territorio che fossero interessate.</p> <p>Per la redazione del PIAO 2024-26 si procede con indicazioni e schede di sintesi inviate ai Settori, i quali procedono con i referenti della programmazione alla diretta compilazione su Jente degli Obiettivi di Performance</p>
2024-C7-OP-03	<p>Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale.</p> <p>L'obiettivo contribuisce alla semplificazione con il fascicolo elettronico per i progetti PNRR per i contratti dal 1^ gennaio, che per l'implementazione del SIT con i dati geografici e la restituzione in WEBGIS.</p> <p>La digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti voluta dal nuovo codice degli appalti, approvato con DLVO 36/2023, tragherà gli oneri di pubblicazione dal sito AT ad ANAC Banca nazionale dei contratti pubblici. Restano oneri di pubblicazione residuali, che necessitano un adeguamento dei sicra WEB.</p>
2024-F1-OP-01	<p>Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto</p> <p>L'obiettivo contribuisce alla semplificazione rendendo operativa la digitalizzazione dell'intero ciclo vita del contratto secondo le nuove indicazioni fornite da Anac in applicazione delle norme del nuovo Codice (Dlgs 36/2023), entrate in vigore dal 01/01/2024.</p> <p>L'obiettivo si prefigge di applicare in maniera corretta e continua quelle direttive che digitalizzano le fasi della procedura di gara e le relative implicazioni operative, come ad esempio le pubblicazioni e il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico.</p>

2.2.6 LE AZIONI PER LA DIGITALIZZAZIONE

La tematica della digitalizzazione è trasversale ai diversi settori dell'Ente, si ritrovano, infatti, azioni volte alla digitalizzazione in obiettivi diversi. Gli uffici maggiormente coinvolti sono l'Ufficio Sistemi Informativi e l'Ufficio per la transizione al digitale a cui partecipano referenti di diversi Settori, presieduto dal SGDG nel ruolo di RTD.

Le azioni per la digitalizzazione passano da due pilastri fondamentali che sono il Piano Triennale per l'informatica, adottato con decreto del presidente n. 51 dell'11/07/2023 e il Progetto per la Cybersecurity, adottato con decreto n. 39 del 09/05/2023. Il primo mira ad ampliare il portafoglio di servizi online erogati dall'ente, il secondo ad incrementare il livello di sicurezza e resilienza delle infrastrutture dell'ente.

Il piano triennale per l'informatica della Provincia potenzia la capacità della Provincia di erogare servizi on line sempre più semplici contribuendo in tal modo a modernizzare il rapporto tra PA e cittadini/imprese. D'altro canto l'utilizzo delle nuove tecnologie apre nuove sfide in termini di sicurezza dei dati che di Business Continuity, a tal riguardo è stato approvato il Progetto di Cyber Security volto a ridurre il livello di rischio informatico nel periodo 2023 – 2027.

Le principali azioni previste dal Piano per l'Informatica sono:

- Istanze on line: popolare progressivamente la piattaforma, accessibile mediante SPID, CNS e CIE, con l'obiettivo di rendere fruibili il maggior numero di servizi on line entro il triennio.
- Gestionali Canone Unico Patrimoniale e Sanzioni amministrative: rinnovare i software obsoleti e rendere possibile il riversamento sulla piattaforma PagoPA delle posizioni debitorie, il pagamento on line e/o con l'app IO delle somme e la successiva riconciliazione dei pagamenti avvenuti.
- Pratiche digitali e appuntamenti on line: accessibilità ai documenti digitali e appuntamenti on line.
- Contribuire alla diffusione di SPID attraverso il rilascio da parte della Provincia di Lucca delle identità digitali.

L'aumento del livello di sicurezza del nostro ente, nel rispetto del Cyber Resilience Act, si rende necessario a seguito anche dei continui accadimenti legati ad eventi di sicurezza informatica negli ultimi tempi. I dati diffusi dal Comitato nazionale per l'ordine e la sicurezza pubblica presieduto dal ministro dell'Interno, parlano di un aumento del numero di offensive di hacker annuo superiori al 79% .

Il progetto analizza nel dettaglio le criticità e gli scenari di possibile soluzione: le risorse finanziarie effettivamente messe a disposizione e le risorse umane che potranno essere operative nei diversi scenari. Queste ultime sicuramente da implementare.

Per l'**Anno 2024** si prevede l'inizio delle migrazioni in cloud dei principali sistemi informativi dell'ente che verranno sviluppate un po' alla volta fino a concludersi entro il 2027. Il tutto dipenderà dalla disponibilità di una banda adeguata, elemento essenziale senza il quale non è possibile iniziare la migrazione. Nel corso dell'anno verranno completati i lavori di messa in sicurezza degli armadi di rete di Palazzo Ducale e la configurazione delle coppie di Firewall presso le sedi che ne sono ancora sprovviste. Verrà inoltre completato il tassello della sicurezza interna, acquistando un software per l'analisi dei log dei sistemi informatici dell'ente e, a seguito delle indicazioni che preverranno dal Piano di Continuità Operativa, verrà presentata una proposta di piano di Disaster Recovery, al fine di quantificare le risorse che sarà necessario mettere a disposizione.

Se le principali sedi dell'ente saranno tutte dotate di un collegamento ad Internet di capacità

adeguata con i relativi firewall a protezione delle stesse, avremo raggiunto un livello di sicurezza rispetto ad attacchi esterni decisamente migliore, un livello di sicurezza e resilienza dei dispositivi interni adeguato, una connettività delle sedi dell'ente adeguata alla migrazione in cloud dei principali sistemi informativi.

Gli obiettivi di performance collegati sono:

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2024-B4-OP-01	<p>Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart</p> <p>Contribuiscono alla digitalizzazione dell'Ente le azioni relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'utilizzo del portale del reclutamento InPA per la gestione delle procedure selettive. - lo svolgimento delle prove concorsuali con tecnologie informatiche. - la prosecuzione progetto syllabus già presente nel piano della formazione 	Personale
2024-C5-OP-01	<p>Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile le spese energetiche e di funzionamento generale, che prevede fra le azioni il potenziamento del sistema di telegestione delle centrali termiche e delle pompe di calore</p>	Provveditorato
2024-C7-OP-01	<p>In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Il Si prosegue con lo sviluppo della versione digitale del PIAO, consultabile dal sito web dell'Ente, con apposito banner in evidenza</p> <p>Collaborazione con il ministero per alimentare la banca dati nazionale dove sono inseriti tutti i PIAO.</p> <p>Alimentazione della Piattaforma PICO per digitalizzare il supporto tecnico offerto dalla Provincia ai Comuni in alcuni settori come la progettazione europea, l'ufficio gare, digitalizzazione di alcuni servizi.</p>	Programmazione e Controllo di
2024-C7-OP-02	<p>Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio.</p> <p>La digitalizzazione interessa il processo PNRR, che continuerà nel 2024 si avvarrà del fascicolo digitale, utile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia ai fini della trasparenza, con attivazione del diritto di accesso - ancora per la trasparenza ai fini della comunicazione delle attività e non solo della pubblicazione degli atti - sia ai fini del controllo di 2^ livello e di quello delle autorità competenti - sia ai fini delle ispezioni della GdF con cui si è stipulato nel 2023 idoneo protocollo <p>Importante svolta ad opera del nuovo codice degli appalti, art. 28, riguardo alla pubblicazione sulle piattaforme di e-procurement dei dati che afferiscono direttamente ad ANAC (BNCP) DAL 1.1.2024. A</p>	Programmazione e Controllo di

	seguito di questo cambiamento, è necessario rivedere gli elenchi di atti che restano da pubblicare su ST del sito, dal SICRA, in attuazione delle delibera ANAC 264 del 20.06.2023 e n. 601 del 19.12.2023	
2024-C7-OP-03	Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale. L'Ufficio persegue la digitalizzazione dell'ente e la dovuta comunicazione ai cittadini, oltre ad onorare la normativa di cui al nuovo codice degli appalti art. 28 sulla trasparenza dei contratti pubblici, che prevede l'utilizzo di piattaforme digitali per la trasmissione delle informazioni come la programmazione di lavori e servizi, procedure e ciclo di vita dei contratti alla Banca dati nazionale.	Programmazione e Controllo di
2024-F1-OP-01	Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto	Centro Unico Gare
2024-M1-OP-02	Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato	Trasporti
2024-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea L'obiettivo prevedere anche la digitalizzazione nella attuazione della variante del PTC dato che gli elaborati sono in formato digitale e saranno pubblicati sul sito della Provincia in formato accessibile da tutti gli utenti.	Urbanistica e programmazione t
2024-N5-OP-02	Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini attraverso WebGIS	Urbanistica e programmazione t
2024-Q5-OP-04	Contribuire al controllo della fauna selvatica migliorando la familiarità della popolazione con i contesti naturali Aggiornamento del piano di controllo in materia ittica venatoria che verrà pubblicato nella sezione del sito, con link eventuali, e possibilità per gli enti di scaricare il formato digitale. Il processo di contenimento della fauna selvatica si avvale di uno strumento di teleprenotazione e l'attività è gestita tramite una apposita applicazione fornita dalla RT (gestione di un software per cui il Settore versa un contributo a UPI): portale zerobyte e zerogis	Vigilanza provinciale
2024-R5-OP-01	Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni. La pubblicazione dei dati e mappe del Piano Provinciale Integrato di Protezione Civile aggiornato e dei piani di ambito sul WebGis ad uso interno contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo di digitalizzazione trattandosi proprio di una piattaforma digitale.	Protezione civile
2024-R5-OP-03	Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il	Protezione civile

	<p>coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni Si contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo di digitalizzazione attraverso la conversione della rete radio da analogico ad analogico digitale ed il potenziamento della struttura di volo Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto.</p>	
--	--	--

2.2.7 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Le azioni per migliorare l'accesso digitale all'Ente e ai suoi servizi da parte dei cittadini, delle imprese, delle scuole, delle associazioni e di tutti gli altri portatori d'interesse del territorio sono raccolte nel Piano Accessibilità Digitale della Provincia di Lucca 2022, altre sono confluite nel Piano Triennale per l'Informatica 2023-2026. Gli obiettivi di performance che contribuiscono a migliorare l'accessibilità digitale sono:

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2024-B7-OP-01	Valorizzare i patrimoni degli archivi degli enti pubblici del territorio e dei soggetti privati mediante azioni di promozione e di partecipazione ad eventi.	Segretariato Generale
2024-B7-OP-04	Aumentare la consapevolezza dell'ente rispetto alla gestione documentale mediante corsi formativi sul protocollo.	Segretariato Generale
2024-C7-OP-01	In vista della fine del mandato, intensificare il monitoraggio delle attività, migliorare la valutazione e l'analisi dei risultati raggiunti. Svolgimento delle operazioni e degli adempimenti legati alle elezioni provinciali.	Programmazione e Controllo di
2024-C7-OP-02	Consolidare e integrare le misure di trasparenza, prevenzione della corruzione e del riciclaggio	Programmazione e Controllo di
2024-C7-OP-03	Pianificare e monitorare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale relative ai temi servizi digitali, gestione dei dati, le piattaforme, il sito web, le infrastrutture, la sicurezza, la formazione su temi come l'intelligenza artificiale.	Programmazione e Controllo di
2024-F1-OP-01	Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto	Centro Unico Gare
2024-G3-OP-02	Implementare i servizi fruibili on line dal cittadino	Sistemi Informativi
2024-R5-OP-01	Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni.	Protezione civile

2.2.8 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ FISICA

Si esplicitano di seguito gli interventi che prevedono un miglioramento dell'accessibilità fisica degli istituti scolastici di proprietà della Provincia di Lucca e ai sensi del DPR 503/96 contenente il Regolamento per l'abbattimento delle barriere architettoniche negli spazi e edifici pubblici.

Codice obiettivo di performance	Azioni che contribuiscono a migliorare l'accessibilità fisica nelle scuole
2024-H1-OP-01	PNRR - Eseguire l'adeguamento antisismico presso la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di esecuzione lavori.
2024-H1-OP-04	PNRR - Realizzare la nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri", sito nel

	Comune di Pietrasanta - € 19.224.941,86. Fase di esecuzione lavori.
2024-H1-OP-05	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 407.000,00, Fasi di conclusione e collaudo lavori.
2024-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 4.956.790,31. Fase di conclusione lavori
2024-H1-OP-10	PNRR - Concludere la manutenzione straordinaria delle aule, dei laboratori e della pavimentazione del piazzale esterno del Liceo Scientifico "Barsanti e Matteucci" sito nel Comune di Viareggio - € 253.000,00. Fase di collaudo lavori
2024-H1-OP-11	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione lavori.
2024-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 3.703.797,47. Fase di esecuzione lavori.
2024-H1-OP-13	PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori
2024-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 3.852.964,46. Fase di esecuzione lavori.
2024-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea

2.2.9 LE AZIONI FINALIZZATE A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ

Il PIAO assorbe il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 (PAP) della Provincia di Lucca, coerentemente con la certificazione Family Net. Si mettono in evidenza tutte le azioni finalizzate al pieno rispetto delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere previste per il raggiungimento degli obiettivi di performance.

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2024-A7-OP-01	Attivare misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro all'interno dell'Ente per favorire il benessere dei dipendenti	Politiche di genere
2024-A7-OP-02	Promuovere una educazione al rispetto delle	Politiche di genere

	differenze, contrastare gli stereotipi di genere	
2024-A7-OP-03	Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori	Politiche di genere
2024-B4-OP-01	Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart	Personale
2024-F1-OP-01	Consolidare il ruolo della SUA e la consulenza ai Comuni in ottica di digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto	Centro Unico Gare
2024-H5-OP-01	Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici	Istruzione
2024-H5-OP-02	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio	Istruzione

2.2.10 LE AZIONI PER RAZIONALIZZARE LE SPESE E L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

L'azione che contribuisce a razionalizzare le spese di energia elettrica e gas naturale e a efficientare gli impianti elettrici degli immobili scolastici di proprietà della Provincia di Lucca è prevista dai seguenti obiettivi di performance.

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2024-C5-OP-01	Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale	Provveditorato

2.3 LA PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il “sistema legalità e trasparenza” della Provincia di Lucca anche alla luce dell’art. 6 del D.L 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è finalizzato alla protezione dei 5 valori pubblici individuati nel [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#).

Questo ulteriore passo in avanti nella logica di stretto collegamento tra valori pubblici, obiettivi e prevenzione della corruzione riafferma la già presente impostazione del PTCP della Provincia di Lucca come piano per la “buona amministrazione”. Specifici spazi sono, poi, riservati alle attività di “protezione” degli obiettivi della Provincia di Lucca collegati all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) e all’attività di prevenzione del riciclaggio.

Si conferma anche per il triennio 2024-2026, una attività di prevenzione basata sui procedimenti più a rischio (corruzione e riciclaggio) e collegata agli obiettivi di *performance* caratterizzati da altrettanto rischio, al fine di agire davvero sulle attività che si prevede di porre in essere nella programmazione del triennio di riferimento.

Prosegue, a tal fine, la proficua collaborazione con la Guardia di Finanza di Lucca, in base al Protocollo approvato con decreto deliberativo n. 89 del 20 dicembre 2022.

2.3.1 I SOGGETTI COINVOLTI: COMPITI E RESPONSABILITÀ

L’organo di indirizzo politico: ha assunto un ruolo attivo - attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con deliberazione consiliare n.2 /2024 - nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo/mala-amministrazione, concretizzandosi le suddette strategie nell’ambito della previsione di specifici obiettivi strategici ed operativi di legalità e trasparenza.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT): per la Provincia di Lucca è il Dott. Roberto Gerardi, designato con decreto del Presidente n. 20 del 22 ottobre 2019, Segretario e Direttore Generale. L’RPCT collabora e interloquisce con gli uffici, svolgendo una costante azione proattiva per favorire la buona amministrazione presso la Provincia di Lucca, sia attraverso una efficace gestione del ciclo della performance sia tramite le misure generali e specifiche contenute nella presente sezione ed abbinate agli obiettivi di performance. A supporto del RPCT sono costituiti un Gruppo di Lavoro Interno “controllo atti” ed il “nucleo di controllo PNRR”. A tale proposito sono previste specifiche misure di prevenzione, nel contesto degli allegati al presente PIAO, facenti attuazione della delibera n. 605/2023 di ANAC in aggiornamento al PNA.

I dirigenti e i titolari di incarichi di elevata qualificazione: valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative, nei termini di seguito esemplificati.

- Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l’analisi del contesto esterno ed interno, la valutazione del rischio, previa individuazione dei “fattori abilitanti” del rischio stesso, proponendo le misure di prevenzione generali e speciali nell’ambito delle specifiche aree di rischio di pertinenza come descritte all’interno del presente sezione del PIAO.
- Curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di

corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- Assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di prevenzione generali e speciali di propria competenza programmate nella presente sezione del PIAO e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, operando un costante monitoraggio circa l'efficacia delle misure gestite ed attuate anche per il tramite di una compiuta organizzazione del lavoro, coinvolgendo ed assegnando anche responsabilità istruttorie ai propri collaboratori in applicazione dell'art. 5 comma 2 del dlgs 165/2001 e ss.mm.;
- Tengono 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 attuazione delle fasi di attività delle misure di prevenzione assegnate agli stessi.
- Ogni Dirigente nomina un proprio referente in tema di attuazione delle misure della presente sezione del PIAO, anche con particolare riferimento all'attuazione del "sistema della trasparenza", che fa parte del Gruppo Interno Controllo Atti di supporto al RPCT.

Il personale dell'Ente: il coinvolgimento di tutto il personale viene assicurato in termini di: a) partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse b) formazione generale e specifica

La prevenzione della corruzione è altresì alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione approvato con decreto n. 24 del 26.02.2024. Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- Partecipano alla gestione del rischio ed hanno il "dovere di collaborare" con il R.P.C.T (art. 8 del D.P.R. 62/2013);
- Osservano le misure contenute nella sezione di PIAO;
- Devono attenersi alle regole previste nel Codice di Comportamento dell'Ente;
- Segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile, all'UPD (Uffici competenti per i Procedimenti Disciplinari) o secondo le modalità del *whistleblowing*;

In caso di conflitto d'interessi, hanno l'obbligo di astenersi e di segnalare tempestivamente la situazione di conflitto, anche potenziale ai sensi dell'art. 6bis della legge 241/90. Ogni dipendente che esercita competenze sensibili alla corruzione informa il proprio dirigente in merito al rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo. La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare (DPR 62/2013, all'art. 8 precisa che "la violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare") e pertanto il dipendente che non osserva le misure anticorruzione incorre in un illecito disciplinare.

Il Nucleo di Valutazione della Provincia di Lucca (NdV): offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT, all'organo di indirizzo ed ai dirigenti, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio da integrare sistematicamente nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Inoltre fornisce, se richiesto, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione del rischio e alla previsione delle più opportune ed efficaci misure di prevenzione alla luce delle attestazioni svolte sullo stato di attuazione della "trasparenza e tenuto di conto di quanto emerso in sede di validazione della relazione a consuntivo sullo stato di attuazione del piano della performance".

Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA): è incaricato della verifica e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi della Provincia quale stazione appaltante. Il RASA è il Dirigente del Servizio Ufficio Unico gare e Centrale Unica di Committenza, dott. Luigi De Angelis.

Il Responsabile delle comunicazioni antiriciclaggio (RAR): in applicazione del decreto legislativo 231/2007 come novellato dal decreto legislativo n. 90/2017, con specifico Decreto Presidenziale n. 22 del 10/11/2022 è stato conferito l'incarico di Dirigente del Settore Risorse al dott. Massimiliano Bendinelli che, quale dirigente, deve assolvere alle funzioni di gestore delle segnalazioni alla UIF per tutte le operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo che si verificano nell'ambito delle aree di rischio in cui si articola la presente sezione.

Al fine di consentire al gestore delle attività sospette di riciclaggio, o, comunque di finanziamento del terrorismo, di inviare le comunicazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), ogni dirigente, nell'ambito delle attività rientranti nelle aree a rischio di competenza pone in essere misure organizzative adeguate per appurare la "significatività" degli indici sintomatici delle operazioni "sospette" ai sensi del D.M del 25 settembre 2015. In tema di gare d'appalto e dell'aggiudicazione di lavori PNRR/PNC il RAR collabora sia con i RUP che con il RASA. Ad accompagnare le azioni di progetto, la Guardia di Finanza sezione provinciale di Lucca, è presente - come già detto - attraverso un Protocollo di Intesa sottoscritto con la Provincia di Lucca. Ogni comunicazione di operazione sospetta deve garantire la riservatezza del segnalante ai sensi della normativa vigente e deve basarsi su una compiuta valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi del "sospetto" a norma del DM del 25 settembre 2015.

L'Ufficio per la transizione al digitale: con Decreto Deliberativo n. 71 del 20 ottobre 2021 denominato "Art. 17 Dlvo 82/2005 Codice amministrazione digitale. Ufficio del responsabile della transizione al digitale. Revisione della composizione e regole di funzionamento" è stato istituito l'Ufficio per la Transizione al Digitale, di cui il Segretario/Direttore Generale è responsabile. La digitalizzazione dei servizi è un'azione fondamentale per l'efficienza amministrativa e, quindi, anche per la prevenzione della corruzione.

Il responsabile della protezione dati: il responsabile della protezione dei dati (RPD) della Provincia di Lucca -, previsto dal Regolamento UE 2016/679 - è l'avv. Marianna Chinellato della ditta Hunext Consulting, in virtù della determina n. 1555 del 14/12/2023.

Il coinvolgimento dei cittadini. La presente sezione del PIAO, allo scopo di assicurare il più proficuo coinvolgimento dei "portatori di interesse" e degli "organi politici", ha visto il passaggio della pubblicazione di idoneo avviso in data 3 gennaio 2024, sulla home-page della Provincia di Lucca, all'indirizzo <https://www.provincia.lucca.it/news/avvio-procedure-consultazione-aggiornamento-rischi-corruttivi-e-trasparenza>, onde sollecitare da parte di tutti gli interessati all'attività istituzionale della Provincia eventuali proposte/contributi circa gli ambiti di riferimento disciplinare del PTPCT. Tale avviso è rimasto pubblicato per 26 giorni consecutivi; al termine del suddetto periodo di pubblicazione non sono pervenuti

contributi/segnalazioni al riguardo.

2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Ci limitiamo qui a dare qualche cenno, rinviando per una visione più ampia e completa all'analisi del contesto esterno inserita [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#), in particolare il paragrafo 1.1. L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi, il primo consiste nell'evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo. Con riferimento al primo aspetto, l'amministrazione per il tramite dei propri Dirigenti, ha utilizzato prevalentemente dati e informazioni di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.).

Per le informazioni di tipo soggettivo derivanti dalla percezione del fenomeno corruttivo/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa i Dirigenti delle aree di rischio hanno apprezzato direttamente il "punto di vista dell'interessato" con riferimento alla gestione dei propri procedimenti e servizi di impatto sulla "collettività amministrata," come del resto evincibili dagli esiti degli specifici monitoraggi trasmessi al RPCT.

Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione ha reperito i dati significativi relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di specifiche banche dati di istituzioni nazionali e territoriali, dati ed informazioni che, tra l'altro, sono confluite, nell'ambito del [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#). Particolare importanza riveste il dato giudiziario relativo al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento. A tal fine sono state considerate le specifiche relazioni sull'attività delle forze di Polizia con riferimento ai dati disponibili presenti nel sito ufficiale del Ministero dell'interno. A tal fine sono stati valutati i dati aggregati onde apprezzarne gli aspetti di rilievo in tema di gestione della legalità.

2.3.3 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Anche per l'analisi del contesto interno si rinvia al [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) della Provincia di Lucca 2024-26](#) in particolare al paragrafo 1.2 e 1.3 "L'analisi del contesto per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio". L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo, inteso in senso ampio secondo quanto specificato. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla

mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa si rimanda alla sezione 3, al punto 3.1 organizzazione e capitale umano, dove si riporta il modello organizzativo e la macrostruttura della Provincia, mentre per lavoro e la nuova organizzazione del lavoro si rimanda al punto 3.2 "Il benessere organizzativo e il lavoro agile".

2.3.4 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E IL CATALOGO DEI RISCHI

Per il triennio di riferimento si è proceduto con l'aggiornamento della mappatura dei processi, dopo aver svolto una proficua attività di lettura della normativa vigente e di verifica con i dirigenti e con il personale specificatamente individuati dagli stessi, in applicazione delle delibere ANAC n. 264 del 20.06.2023 così come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19.12.2023, nonché in applicazione del nuovo codice degli appalti approvato con Dlvo 36/2023, art. 28.

Nell'attività di verifica di coerenza e di attendibilità dei processi è comunque stato condiviso che un processo consiste in una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente), nell'ottica della creazione di valore pubblico in ottemperanza a quanto sancito dall'art. 6 del D.L. 80/2021.

Di conseguenza, per determinare e "valorizzare" la prima fase di gestione del rischio inerente la mappatura dei processi per ogni area di rischio, si è provveduto alla identificazione e alla descrizione degli stessi, inserendo il rischio di riciclaggio all'interno della cornice legislativa di cui al Dl.vo 231/2007 e delle direttive antiriciclaggio UE di cui al Dl.vo 125/2019 che attua la V direttiva. Si è tenuto anche in considerazione l'obbligo di segnalazione delle operazioni sospette, ex art. 10 del Dl.vo 231/2007 rispetto ai seguenti ambiti/aree di rischio: autorizzazioni o concessioni, affidamento lavori forniture e servizi, concessione ed erogazione di sovvenzioni contributi sussidi ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati. Per il resto, si confermano le seguenti aree di rischio avuto riguardo anche alle attività che dovranno essere gestite in qualità di soggetti "attuatori" di progetti ed interventi di cui al PNRR:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici (implementati come sopra)
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. gestione dei fondi strutturali e dei programmi europei;
7. incarichi e nomine;
8. Pianificazione territoriale di coordinamento;
9. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Nell'ambito dell'Area di rischio denominata "Altri Servizi," sono accorpate specifici processi trasversali a tutti i Settori, o ,comunque, processi che sono gestiti da tutti i settori, pur

non rientranti nelle Aree di rischio individuate.

I processi dell'Amministrazione nell'ambito delle evidenziate aree di rischio sono stati elencati nella TABELLA, in fondo alla presente sezione, denominata "Mappatura dei processi e registro dei rischi".

2.3.5 L'ANALISI DEI RISCHI PRINCIPALI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

La valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)". Le misure correttive identificano nel concreto le specifiche misure di prevenzione generali e/o speciali dell'Amministrazione.

Tale "macro-fase" di valutazione del rischio si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio stesso. Nella fase dell'identificazione del rischio, gli "eventi rischiosi" sono stati individuati come comportamenti, atti, fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si può concretizzare una non corretta gestione dell'azione amministrativa di competenza.

Per l'identificazione degli eventi rischiosi sono state utilizzate una pluralità di tecniche, quali l'analisi di documenti e di banche dati esistenti, le interviste e gli incontri con il personale, confronti con amministrazioni simili. Una volta individuati gli eventi rischiosi sono stati formalizzati e documentati nella TABELLA che segue, denominata "Analisi dei rischi principali e valutazione dell'impatto" della sezione 2.3.5 del PIAO. Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato, compreso quello di riciclaggio.

L'analisi del rischio ha preso in considerazione l'emersione di specifici "fattori abilitanti" dello stesso nell'ambito dei processi mappati, sempre in stretta osservanza di quanto previsto dal vigente PNA.

I fattori abilitanti presi in considerazione sono i seguenti:

- a) assenza di misure di controllo;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Anche per la stima del rischio la sottosezione del PIAO 2024/2026, ha fatto proprio un approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri e sentiti i Dirigenti che operano nelle specifiche aree di rischio.

Nella valutazione dei processi nell'ambito delle aree di rischio sono stati utilizzati i

criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi, tradotti operativamente in indicatori di rischio:

1. livello di interesse "esterno": è stato considerato che la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: è stato considerato il principio in virtù del quale è dato desumere che un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa (mala-amministrazione) in passato: è stato considerato che se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi, intendendosi sempre il lemma "corruttivi" come sinonimo di "illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa/ illiceità dei comportamenti rilevanti, (rectius: mala-amministrazione) nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che ne rendono attuabile il rischio di "cattiva amministrazione";
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: è stato considerato che un basso livello di trasparenza sul processo eleva il rischio a livelli esponenziali;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo (dirigente del Servizio) nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: è stato considerato che la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. grado di attuazione delle misure di prevenzione di trattamento e di monitoraggio: è stato considerato che la costante attuazione di misure di trattamento del rischio in combinato con un ordinario "sistema di monitoraggio" si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nella TABELLA in fondo alla presente sezione, denominata "Analisi dei rischi principali e valutazione dell'impatto".

Per la **rilevazione dei dati e delle informazioni** rilevanti è stata utilizzata la modalità di autovalutazione tenendo di conto degli apprezzamenti dei soggetti coinvolti nello svolgimento del processo, in particolare Dirigenti e Po dei Servizi operanti nelle "Aree di rischio".

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra nella TABELLA, in fondo alla presente sezione, denominata "Analisi dei rischi principali e valutazione dell'impatto". Le valutazioni, per quanto possibile, sono state sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

Misurazione del rischio. In questa fase, per ogni oggetto di analisi si è proceduto alla misurazione degli indicatori di rischio. In questo ambito è stata privilegiata un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione meramente quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi.

Avendo applicato un sistema di misurazione degli indicatori di rischio di natura "qualitativa" è stato possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. La misurazione dei singoli indicatori ha condotto alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha avuto lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, è stata usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). Nella valutazione i criteri seguiti sono stati i seguenti:

a) qualora, per un dato processo, erano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, è stato fatto riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;

b) è stato evitato che la valutazione si sia basata sulla media dei singoli indicatori; di converso è stato fatto prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico. In ogni caso si dà atto che la misurazione operata è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

LIVELLO DI RISCHIO	SIGLA CORRISPONDENTE
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A

Nella fase di ponderazione del rischio sono state individuate le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, sono state soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione.

L'attuazione delle azioni di prevenzione ha avuto come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione è stato tenuto conto del livello di esposizione al rischio e si è proceduto in ordine via via decrescente, iniziando dalle attività che hanno presentato un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase è stato ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio molto alto A ("rischio alto") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale. Prevedere eventuali "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione pari a A.

2.3.6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE

Nell'anticorruzione e antiriciclaggio, il trattamento del rischio e la previsione delle misure di prevenzione sono funzionali ad **individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi**, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. La fase di individuazione delle misure è stata impostata avendo cura di contemperare anche la

sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche". La prima fase del trattamento del rischio si è svolta con l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. In questa fase, dunque, l'amministrazione, attraverso i suoi Dirigenti, è stata chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase si è sostanziato nell'individuazione dell'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a quei rischi ritenuti prioritari, comprese le attività del processo cui si riferiscono. Conformemente alla declaratoria delle misure di prevenzione come consigliate da ANAC. E' stato fatto applicazione sia delle misure "generali" che di quelle "specifiche":

- 1) controllo;
- 2) trasparenza;
- 3) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- 4) regolamentazione;
- 5) semplificazione;
- 6) formazione;
- 7) sensibilizzazione e partecipazione;
- 8) rotazione;
- 9) segnalazione e protezione;
- 10) disciplina del conflitto di interessi e pantouflage
- 11) regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Nella identificazione delle misure di prevenzione i Dirigenti con il supporto del RPCT si sono attenuti ai seguenti **criteri**.

- Presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è stata posta in essere un'analisi sulle eventuali misure previste nella sezione di PIAO 2024-26 e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario si è proceduto nel senso di identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, è stato considerato che la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia delle stesse ne sono state analizzate le motivazioni sottese.
- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura di prevenzione più opportuna ha rappresentato la conseguenza logica di una adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso.

- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione ha tenuto conto della capacità attuativa della struttura amministrativa di riferimento.
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione ed al contesto eccezionale di crisi sanitaria ed economica: l'identificazione delle misure di prevenzione ha considerato le esigenze organizzative e di contesto peculiari dell'Amministrazione, anche con particolare riferimento alla "situazione pandemica" che ha imposto l'utilizzo anche di procedimenti amministrativi in deroga rispetto ai consueti moduli procedurali ordinari.

Le misure sono riepilogate nella TABELLA, in fondo alla sezione 2, denominata "Tabella sulla programmazione delle misure generali e/o specifiche". Le misure sono elencate e descritte nella colonna E della suddetta tabella. Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito da ANAC circa il "miglior rapporto costo/efficacia".

La seconda fase del trattamento del rischio si è concretizzata nel programmare adeguatamente e operativamente le più opportune misure di prevenzione, comprese quelle anticiclaggio. La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

La programmazione delle misure preventive ha considerato i seguenti aspetti descrittivi rilevanti:

- Fasi o modalità di attuazione della misura: laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, è stato opportuno valutare di indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- Tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi: la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- Responsabilità connesse all'attuazione della misura: in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione.

Nella già citata tabella consultabile in fondo alla sezione 2 - "Tabella sulla programmazione delle misure generali e/o specifiche" – si ritrova la descrizione per ciascun oggetto di analisi nella colonna F ("Programmazione delle misure"). Come già realizzato nel corso del precedente PTPCT, ogni Dirigente di Settore dovrà compiutamente attuare nonché monitorare e rendicontare nei termini previsti dalla normativa e/o dall'ANAC e/o dalla presente sezione del PIAO e/o secondo specifiche direttive del RPCT, anche per il tramite del

Funzionario delegato, le sotto-elencate misure di prevenzione trasversali a tutte le aree di rischio e di stretta natura micro-organizzativa rientranti, comunque, nelle categorie di misure preventive esemplificate da ANAC nell'ambito dei PNA vigenti, precedentemente dettagliate e compiutamente previste nell'ambito della TABELLA citata.

La validità delle misure preventive trasversali/organizzative di previste e specificate è la stessa del triennio precedente.

2.3.7 LE MISURE GENERALI

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intero Ente e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Tali misure presidiano o comunque sono applicabili in ogni processo individuato nei limiti della compatibilità, se ne riporta un elenco e poi a seguire la descrizione puntuale misura per misura.

- Il codice di comportamento
- Gli indirizzi in relazione alla prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali
- Gli indirizzi in relazione ai rapporti col pubblico
- Gli indirizzi in relazione alla correttezza e il buon andamento del servizio
- Gli indirizzi in merito alla collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione
- Gli indirizzi in merito al comportamento nei rapporti privati
- Gli indirizzi in merito alle forme di lavoro agile
- L'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi
- La formazione di commissioni e le assegnazioni agli uffici
- I conflitti di di interesse e il divieto di pantouflage
- La formazione del personale
- La rotazione ordinaria del personale
- La rotazione straordinaria del personale
- Misure organizzative per i procedimenti amministrativi
- Misure organizzative di controllo
- La tutela del dipendente che segnala illeciti

Il codice di comportamento

Tra le misure generali di prevenzione della corruzione i **codici di comportamento** rivestono nella strategia delineata dalla L. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientare il loro operato in senso eticamente corretto ed in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel Piano. L'amministrazione provinciale ha recentemente approvato, con decreto 24 del 26/02/2024, un'ipotesi di revisione delle disposizioni del codice vigente, che risale al 2013 (Delibera di Giunta Provinciale n. 297/2013). Le modifiche e integrazioni proposte recepiscono quanto previsto dalla Milestone M1C1-58 del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) avente come finalità la riforma della pubblica amministrazione. Si vedano in particolare le misure previste dal D.P.R. n. 81 del 13.6.2023 che ha modificato il decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013.

Con il nuovo codice, si integrano i doveri individuati dal codice nazionale, con le peculiarità del ente, introducendo anche regole di comportamento per le forme di lavoro agile in costante aumento. Il codice disciplina una serie di aspetti fissando principi e criteri riconducibili al concetto più ampio della buona amministrazione e dell'accountability, che troveranno applicazione grazie agli adempimenti che adotterà il Dirigente del Settore Risorse:

- Regali, compensi e altre utilità
- Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
- Obbligo di astensione
- Prevenzione della corruzione – Tutela del dipendente che segnala illeciti
- 10 Comportamento nei rapporti privati
- Comportamento in servizio
- Utilizzo delle tecnologie informatiche
- Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media
- Social Media Policy
- Rapporti con il pubblico
- Disposizioni particolari per i dirigenti
- Disposizioni particolari per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Contratti ed altri atti negoziati
- Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Disposizioni per il personale in lavoro agile
- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Fra le principali novità introdotte merita mettere in evidenza il corretto utilizzo dei social media da parte dei dipendenti con profili personali che non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro. Il codice affronta inoltre il tema della responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione, le opportunità di sviluppo con l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo. Nel corso del prossimo

triennio il nuovo codice sarà adeguatamente diffuso, a cura dei Dirigenti responsabili, tra il personale assegnato alle strutture di rispettiva competenza. Sarà inoltre sottoposto all'esame di Cittadini, Organizzazioni Sindacali, Associazioni di consumatori e degli utenti, Ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi e, in generale, di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla Provincia di Lucca per la proposte di integrazione.

L'inconferibilità e l'incompatibilità di incarichi

La Provincia applica la disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 TUEL dagli articoli 13-27 del dlgs 165/2001. Applica, inoltre, le disposizioni del dlgs 39/2013 e in particolare l'art.20 rubricato "dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità".

La formazione di commissioni e le assegnazioni agli uffici

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,

c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Pertanto, si conferma nel presente Piano la misura secondo cui ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. La Provincia, per tramite del dirigente competente, verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni. Delle suddette attività ogni dirigente competente dovrà relazionarne al RPCT con cadenza semestrale.

Gli incarichi extra-istituzionali

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto viene stabilito dall'art. 60 e seguenti del DPR 10 gennaio 1957, n. 3 Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato.

La possibilità di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 del D.Lgs 165/2000. Si prevede un regime di

autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza sulla base di criteri oggettivi e predeterminati volti ad evitare che le attività extra istituzionali possano determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e generare condotte non conformi.

La Provincia ha approvato con Decreto Deliberativo n. 76 del 30 settembre 2020 il "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" di cui al capo III "Autorizzazione agli incarichi".

I conflitti di di interesse e il divieto di pantouflage

L'art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". L'art.7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o responsabile. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza". Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza". Nel codice comportamentale della Provincia vengono inserite le disposizioni operative per far emergere possibili conflitti d'interesse e previste le modalità procedurali da seguire, se vi sono i presupposti per l'astensione. Pantouflage, ovvero definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.

L' art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art.1, comma 42, della Legge 190/2012 prevede il divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di pubblico impiego per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso i soggetti privati con cui entra in contatto e di ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato il servizio. La Provincia di Lucca adotta i seguenti criteri:

- inserire in tutti i contratti di assunzione del personale una apposita clausola che prevede il divieto in capo al dipendente di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del

dipendente stesso;

- inserire nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici (anche mediante procedura negoziata), una apposita clausola che impedisca la partecipazione ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo, ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima pubblica amministrazione per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

- nei procedimenti relativi ad appalti pubblici il responsabile unico del procedimento nonché la Commissione giudicatrice, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dei soggetti nei cui confronti sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

- prevedere, nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, tra le dichiarazioni da rendere ai fini della partecipazione alla procedura di affidamento, anche la seguente: "dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013";

- inserire in tutti i contratti d'appalto la seguente clausola: "Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, l'aggiudicatario, sottoscrivendo il presente contratto, attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del comune committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti".

- Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

La formazione del personale finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione verrà organizzata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarderà l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarderà le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

In tale contesto il Funzionario dell'Ufficio di Segreteria si occuperà di aggiornare le competenze dei Servizi competenti nell'ambito dei livelli formativi come sopra individuati, ferma rimanendo la possibilità di utilizzare percorsi formativi esterni, previa valutazione di opportunità da parte del RPCT.

La rotazione ordinaria del personale

riduce il rischio che il dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o comunque all'instaurarsi di rapporti potenzialmente esposti a dinamiche corruttive. La rotazione del personale deve avvenire *in primis* in relazione alle aree a più elevato rischio di corruzione, cioè quelle aree di attività relative ai processi codificati con rischio

“ALTO”, all’esito del processo di valutazione del rischio. Nel corso del 2020 la Provincia è stata protagonista di una sostanziale riorganizzazione che ha comportato lo spostamento di uffici o unità organizzative da un settore ad un altro, con conseguente passaggio di dipendenti sotto la direzione di un diverso dirigente.

Per quanto riguarda la rotazione dei dirigenti, da effettuarsi tramite Decreto presidenziale, si dovrà procedere, di norma, almeno ogni 5 anni. Rispetto a quella relativa ai responsabili dei procedimenti, da effettuarsi con provvedimento del dirigente competente, si dovrà procedere, di norma, almeno ogni 3 anni. Va detto che la dirigenza nel 2020 e nel 2022 ha subito rilevanti avvicendamenti nei ruoli dirigenziali di cui alla macrostruttura, a seguito di pensionamenti e mobilità in uscita (3 pensionamenti e 1 mobilità in uscita) e ciò ha comportato un naturale ricambio nelle aree più a rischio.

Per il personale del comparto, ogni dirigente è chiamato a valutare, compatibilmente con le esigenze di servizio, la possibilità di una concreta programmazione della rotazione. Qualora, per motivate ragioni organizzative non fosse possibile assicurare la rotazione, il dirigente dovrà adottare misure alternative tali da garantire comunque la riduzione del rischio, quali ad esempio la promozione di modalità operative da parte dei dirigenti che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l’isolamento di certe mansioni e favorendo la trasparenza “interna” delle attività con l’articolazione delle competenze.

In tal senso viene indicato ai dirigenti:

- l’utilizzo di meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che favorisce, nel tempo, anche la circolarità delle informazioni e la trasparenza interna delle attività);
- l’utilizzo di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria, assicurando altresì un intervento diretto del Dirigente nell’istruttoria;
- l’attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l’attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l’amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti;
- la formalizzazione, in via preventiva, di direttive precise per l’istruttoria al fine di standardizzare le procedure e ridurre così la discrezionalità nell’ambito del processo;
- l’assegnazione con metodo casuale delle pratiche al fine di evitare che vengano assegnate al medesimo dipendente le istanze provenienti dallo stesso presentatore
- la programmazione, con la collaborazione dell’ufficio risorse umane, di percorsi formativi per accrescere l’interscambiabilità del personale e superare così l’impossibilità di ruotare il personale.

La rotazione straordinaria del personale è prevista nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta di una misura a carattere

cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate misure idonee di prevenzione del rischio corruttivo.

L'amministrazione ha l'obbligo (art. 16 co.1 lettera l quater del D.Lgs 165/2000) di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con provvedimento motivato.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, si interverrà come segue:

- per il personale dirigenziale con decreto motivato del Presidente della Provincia verrà effettuato il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1 del D.lgs 165/2001;

- per il personale non dirigenziale si procederà all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma1, lettera l quater con atto del Dirigente del personale, sentito il Segretario/Direttore generale.

Ai fini di una corretta e puntuale applicazione della misura, negli indirizzi forniti per l'aggiornamento del Codice comportamentale della Provincia, è stato inserito l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio. In ogni caso, per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria e alle altre misure connesse con procedimenti a carico del funzionario, il presente Piano rinvia alla delibera ANAC 215/2019 recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».

Misure organizzative per i procedimenti amministrativi

- Presenza di più funzionari/istruttori in occasione dello svolgimento dei procedimenti più sensibili previamente indicati dai Dirigenti;
- Rotazione dei responsabili del procedimento e/o dei dipendenti addetti all'istruttoria sui procedimenti più a rischio;
- Distinzione tra responsabile del procedimento e firmatario del provvedimento finale;
- Definizione preventiva da parte del dirigente delle interpretazioni che si intende dare rispetto a questioni dibattute: circolari sull'esercizio della discrezionalità amministrativa.
- Assegnazione delle pratiche agli istruttori con meccanismo casuale, compatibilmente con il numero degli istruttori e dei profili professionali
- Determinazione della durata dei procedimenti amministrativi di competenza e misurazione della durata effettiva degli stessi secondo le previsioni dell'art. 2 della L.241/1990 come novellata dal D.L. 76/2020 convertito in L.120/2020 (Decreto "Semplificazioni");

Per garantire l'acquisizione della massima efficacia delle misure di prevenzione ogni Dirigente con specifici **atti di micro-organizzazione**, ai sensi dell'art. 5 comma 2 del dlgs 165/2001, dovrà coinvolgere i propri collaboratori nella fase attuativa e di monitoraggio

dell'efficacia delle stesse, con particolare riferimento a:

- Monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti e misurazione della relativa durata per determinarne l'eventuale scostamento;
- Monitoraggio circa l'assenza di situazioni di pantouflage nel rispetto dell'art.53 comma 16 ter del Dlgs .165/2001 negli atti di gara e negli atti di incarico . Verifica su incarichi extra-ufficio non autorizzati al proprio personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 del Dlgs 165/2001
- Controllo atti con verifica a campione e utilizzo schema di riferimento (controllo di regolarità amministrativa)
- Verifica delle situazioni di assenza di conflitti di interesse e obbligo di astensione da parte dei propri collaboratori.

La tutela del dipendente che segnala illeciti, whistleblowing.

La segnalazione (cd. whistleblowing), nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente pubblico contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali:

- la tutela dell'anonimato;
- la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;
- il divieto di adozione di misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del segnalante.

L'obiettivo perseguito è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. Possono essere oggetto della segnalazione non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab esterno. A titolo meramente esemplificativo si fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

La segnalazione può dunque riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni e circolari dell'Ente in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o di altra Amministrazione;

- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente o di altra Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci

In ogni caso, la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre invece fare riferimento all'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro e alla specifica competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio in quanto responsabile della gestione del personale, oppure dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e/o del Comitato Unico di Garanzia.

Conformemente alle previsioni del **Dlvo 24/2023, strettamente attuativo dell'art. 54 bis del Dlvo 165/2000**, l'RPCT provvederà, con proprio atto organizzativo, a dettare specifici indirizzi per la costituzione del **canale interno di segnalazione**, sentite le rappresentanze sindacali. In tale atto vengono definiti: il ruolo e i compiti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni, le modalità e i termini di conservazione dei dati. La segnalazione dovrà, innanzitutto, garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia ove siano utilizzati strumenti informatici: della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione. Verranno ritenute riservate anche le informazioni, in quanto contenuto della segnalazione, e la relativa documentazione.

Oltre al canale interno, sussiste il canale esterno ANAC anche se, in via prioritaria, è favorito l'utilizzo del canale interno. La gestione del canale di segnalazione dovrà essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato, oppure affidato all'esterno.

In quanto all'oggetto delle segnalazioni, le medesime riguardano comportamenti od omissioni che ledono l'interesse pubblico e, precisamente:

- a) Violazione di disposizioni normative nazionali: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
- b) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- c) Violazioni di disposizioni normative europee o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione

2.3.8 LE MISURE SPECIFICHE

Le misure specifiche si affiancano e si aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Le misure specifiche agiscono, infatti, in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su

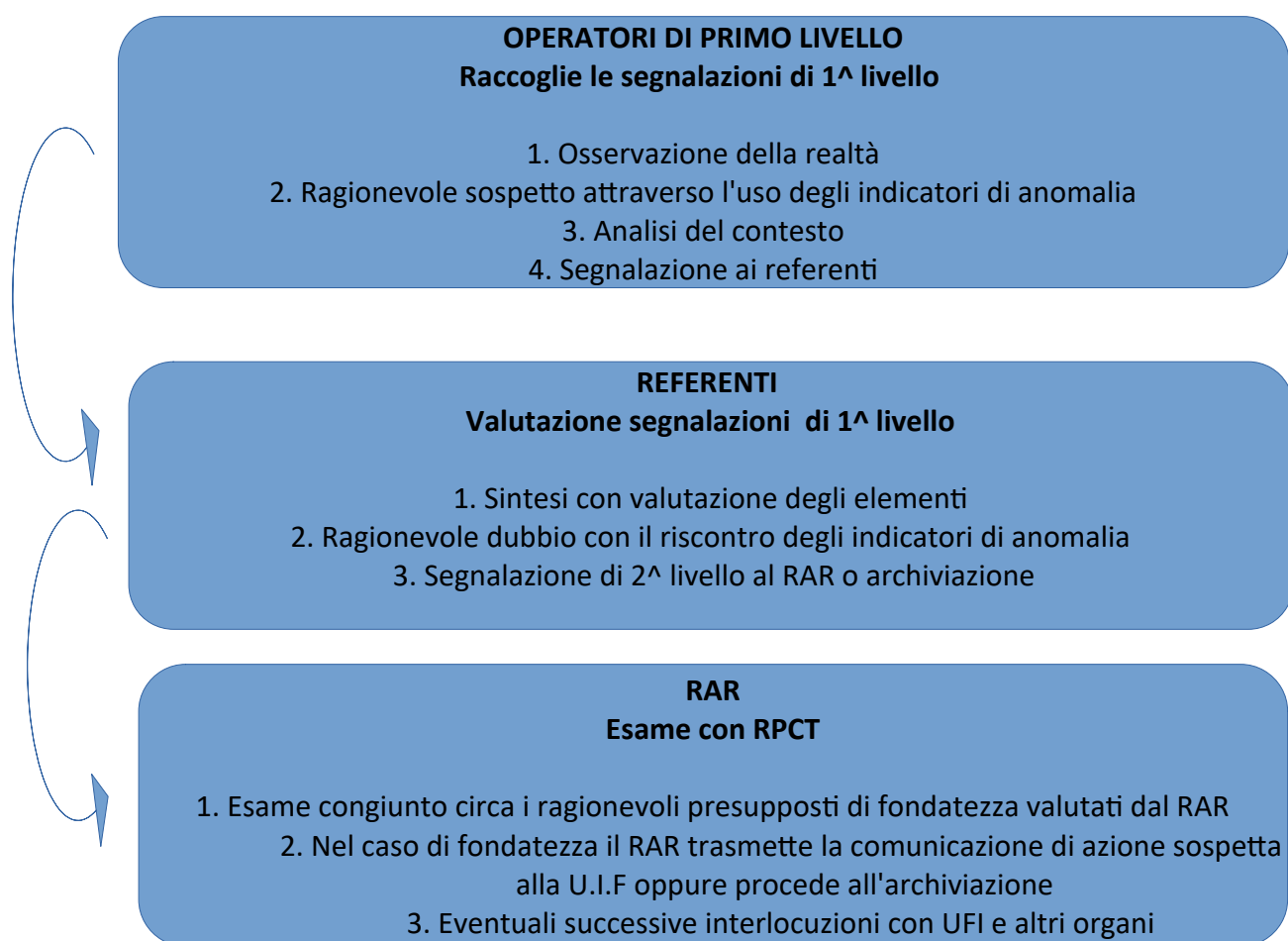
problemi specifici. Nel contesto delle misure specifiche di cui alla esemplificazione del PNA 2019 così come aggiornato dal PNA 2023, rivestono particolare rilevanza le seguenti sottospecie di misure rientranti nelle categorie generali, rilevabili nell'apposita tabella della sezione di PIAO. Quali, a titolo esemplificativo: Rispetto delle previsioni normative in materia di proroga, rinnovo e subappalto - ricorso agli albi dei fornitori per gli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture oppure a manifestazioni di interesse – divieto di frazionamento artificioso - monitoraggio gare aggiudicate allo stesso affidatario precedente da effettuare in sede di monitoraggio - corretta esecuzione del contratto rispetto a quanto proposto in sede di gara.

2.3.9 LA GOVERNANCE DELL'ANTIRICICLAGGIO

Con disposizione dirigenziale n. 58 del 2023 il Direttore Generale ha delineato il processo interno funzionale a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette e la tempestività delle segnalazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), individuando ruoli e responsabilità dei vari settori, con particolare riguardo agli uffici a rischio evidenziati nel diagramma di flusso che segue.

Nel corso della sua attività ordinaria, l'operatore di primo livello che rileva elementi di sospetto su una determinata operazione che sta istruendo, che è in corso di esecuzione o che si è già conclusa, è tenuto a comunicare ai referenti le informazioni e i dati in suo possesso inerenti l'operazione sospetta, facendo riferimento agli indicatori di anomalia ritenuti significativi.

I referenti sono tenuti a valutare la segnalazione per la successiva redazione della comunicazione di operazione sospetta da inviare al RAR. Oppure, a seguito di una prima valutazione, ad archiviare la segnalazione. I referenti conservano la documentazione rilevante anche al fine di corrispondere alle eventuali richieste inoltrate dalla U.I.F. o dagli organi investigativi al RAR, adottando criteri finalizzati a garantire la massima riservatezza del segnalante.



2.3.10 LE MISURE A PRESIDIO DEL PNRR

Come accennato, gli obiettivi della Provincia in ambito PNRR necessitano di specifiche misure di protezione. In tale contesto, nell'ambito delle ordinarie misure di prevenzione previste per i processi mappati nelle specifiche aree di rischio, è data attuazione alla Deliberazione n.122 del 16 marzo 2022 dell'ANAC, in relazione a tutti i contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

A tal fine si elencano le misure di prevenzione di natura specifica, ad integrazione e maggior presidio di quanto individuato nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici di cui al presente PTPCT, si ripete con particolare riferimento ai contratti PNRR e PNC.:

1. Per i procedimenti PNRR di aggiudicazione/affidamento approvazione di uno specifico atto gestionale, a cura del dirigente competente, di standardizzazione delle attività rilevanti con l'individuazione dei termini massimi per l'avvio delle procedure di esecuzione dell'opera/servizio e dei dipendenti coinvolti. L'atto gestionale dovrà essere comunicato al RPCT.
2. Report mensile sulla procedura di aggiudicazione/affidamento del contratto di appalto/concessione, da comunicare tempestivamente al RPCT, con compilazione di check list / report
3. Pubblicazione nella home page dell'Amministrazione di apposito spazio dedicato in cui pubblicare gli atti rilevanti delle procedure, ivi inclusi i report inoltrati al RPCT per il riscontro delle legittimità e delle misure afferenti la rendicontazione del PNRR e PNC
4. Costruzione del fascicolo digitale dove archiviare gli atti di gara e gestione del contratto ai fini della rendicontazione, dell'accesso e del controllo

Come azione di rafforzamento e semplificazione dei controlli, rispetto a quanto sopra elencato, in tema di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio, il RPCT si è dato una forma organizzativa di supporto (con Determinazione Dirigenziale n. del 1263 del 29/11/2022), dando priorità alle aree a rischio, con l'istituzione del Presidio di Coordinamento presso la Segreteria Direzione Generale, come utile strumento per monitorare la realizzazione degli interventi PNRR: sia sotto forma di controllo che di audit interno.

Tale presidio svolge la propria attività attraverso:

- Il Nucleo di Controllo (NCP) formato dai referenti dei settori attuativi (Uffici Tecnici, Finanziari, Ufficio Unico Gare, Ufficio Legale, Ufficio Politiche Comunitarie) e dallo staff della Segreteria Direzione Generale, dotato di competenze e professionalità specifiche, coordinato dal RPCT, per supportare e monitorare il processo di gestione dei fondi, nella fasi di: gara, esecuzione del contratto, rendicontazione. Il NCP fa controlli di primo livello, attraverso la raccolta di reportistica, da sottoporre al RPCT per i controlli di secondo livello.
- Controllo integrato attraverso la Conferenza dei Dirigenti convocata dal SGDG

Ogni Dirigente di Servizio per quanto di competenza è individuato come gestore incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel PNRR e PNC e di valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti da comunicare al Dirigente nominato con Decreto

Presidenziale Responsabile delle attività antiriciclaggio (RAR) ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1.4 del presente PTPCT.

Nel 2023 si è sottoscritto un Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza sezione provinciale, approvato con Decreto Deliberativo 89/2022. A seguito di tale Protocollo, avviene un utile passaggio di informazioni ed una dedicata attività di informazione e formazione professionale al personale addetto, aperto anche agli esterni.

Ai sensi e per gli effetti delle Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle Pubbliche Amministrazioni approvate in data 23 aprile 2018 (<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/11/19/18A07364/sg>) le operazioni e i comportamenti inerenti ad attività economiche svolte nell'ambito dei processi "contratti pubblici" e "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato" di cui alla presente sezione del PIAO, vengono valutati sulla base degli elementi di anomalia indicati per ciascun settore, con particolare riferimento all'allegato C delle suddette istruzioni (pubblicato sul sito <https://provincia.lucca.it> in Trasparenza – Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali – piano triennale) secondo la governance dell'antiriciclaggio.

Per valutare i sopracitati comportamenti dovranno essere seguiti vari criteri, tra cui: a) incoerenza con l'attività o il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita l'operazione; b) assenza di giustificazione economica; c) inusualità, illogicità, elevata complessità dell'attività. Le misure specifiche antiriciclaggio per il PNRR sono indicate nella TABELLA, in fondo alla presente sezione, denominata.

2.3.11 LA TRASPARENZA

Come per le misure anticorruzione specifiche, gli obiettivi della Provincia in ambito PNRR necessitano di adeguate misure di trasparenza. In quanto misura di prevenzione della corruzione, il principio della trasparenza è stato elevato ad imperativo categorico dalla L. 241/1990 che ha introdotto l'accesso documentale, sino al FOIA. Ad oggi tale istituto consente ai cittadini di esercitare il ruolo di "controllori" sul corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa e, a questo riguardo, lo Sportello Digitale Polifunzionale dell'Ente, consentirà di accedere in modo digitale, veicolando la richiesta direttamente agli uffici. Lo studio del procedimento di accesso è all'ordine del giorno sia del Presidio di Coordinamento PNRR che dell'Ufficio Transizione al Digitale, presso la Direzione Generale.

Come già descritto nel capitolo precedente, nel 2022 è stato infatti istituito il Presidio di Coordinamento presso la Direzione Generale, unitamente al Nucleo di Controllo del PNRR, a cui partecipano anche alcuni componenti del Gruppo interno controllo atti, con Determinazione Dirigenziale n. del 1263 del 29/11/2022. Il Presidio si occupa sia del controllo di legittimità che del controllo strategico, con le seguenti specifiche afferenti, nello specifico, il campo della trasparenza:

- Pubblicazione nella home page dell'Amministrazione di apposito spazio dedicato (banner sul sito web dell'Ente) degli atti rilevanti delle procedure e dello stato dell'arte dei progetti PNRR in idonea sezione
- Link al portale della Regione Toscana degli interventi sul territorio

- Prosecuzione della costituzione del fascicolo digitale, in quanto digitalizzazione significa trasparenza, per gli accessi e i controlli
- Check list / report di controllo di 2^a livello da archiviare nel fascicolo digitale per ogni progetto
- Digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti ai sensi del nuovo codice degli appalti approvato con Dlvo 36/2023, per la fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento, esecuzione

Dal 1^a gennaio 2024 prende il via la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti e dei contratti pubblici, con il sistema integrato (ecosistema) costituito da piattaforme e servizi digitali infrastrutturali messi a disposizione da ANAC e dalle piattaforme di e-procurement certificate di cui l'Ente si avvale (come START e MEPA), avente come fulcro la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) gestita da ANAC.

La grande novità, è che dal 1^a gennaio 2024 mediante la trasmissione alla BDNCP dei dati afferenti il ciclo di vita degli appalti e dei contratti, viene assolto l'obbligo di trasparenza e pubblicità legale. Le modalità di funzionamento della BDNCP sono stabilite dalla delibera ANAC n. 261 del 20.06.2023, in attuazione dell'art. 23 del nuovo codice degli appalti, consultabile al seguente link www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-261-del-20-giugno-2023-provvedimento-art-23-bdnpc

2.3.13 LE AZIONI DI SISTEMA E DI RETE

La strategia di protezione del valore pubblico perseguito dall'Amministrazione si attua anche mediante una serie di azioni di sistema messe in atto dall'Ente che si pone come "Casa dei Comuni". È in particolare con il Piano di Riassetto Organizzativo, approvato nel dicembre 2019, che la Provincia di Lucca ha inteso valorizzare il proprio ruolo all'interno del territorio, mettendosi a servizio dei Comuni fornendo agli stessi supporto e guida in vari ambiti: sviluppo di progettualità attraverso lo Sportello Europa, formazione del personale, stazione unica appaltante.

Per migliorare questa funzione la Provincia ha deciso di aderire ad una **piattaforma telematica collaborativa** realizzata da UPI chiamata Pi.Co – per la sottoscrizione dell'accordo con UPI si veda il decreto deliberativo n. 14 del 24 febbraio 2024 - Pi. Co è frutto del progetto "Province & Comuni - Le Province e il sistema dei servizi a supporto dei Comuni" di cui l'Ente è partner dal 2020. La finalità generale è quella di migliorare la capacità amministrativa delle Province e degli enti locali, accompagnando il percorso avviato dalla Legge 56/14 che, accanto al riconoscimento di funzioni fondamentali, assegna alle Province un ruolo di supporto dei Comuni del territorio, per migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi offerti dagli enti locali e favorire lo sviluppo dei territori.

La piattaforma **Pi.Co**, è lo strumento informatico a supporto di questa funzione, consente di mettere in rete tra loro tutte le Province, uno spazio di lavoro sviluppato su WEB dotato di funzionalità che consentono di veicolare informazioni, formazione, supporto e servizi a favore sia delle Province che dei Comuni e degli Enti del proprio territorio. La sperimentazione della piattaforma rappresenta per la Provincia di Lucca un'opportunità per agevolare lo scambio di esperienze, la condivisione delle migliori pratiche, garantire l'aggiornamento continuo e offrire strumenti innovativi per facilitare la collaborazione con i Comuni nell'erogazione dei servizi relativi ai principali ambiti di intervento delle Province: Stazione Unica Appaltante (SUA), Servizio Associato Politiche Europee (SAPE) e Servizi Innovativi Territoriali (SIT).

L'esercizio associato delle funzioni, le forme di convenzionamento tra Enti possono essere leve importanti per il miglior funzionamento degli Enti stessi e, al tempo stesso, per realizzare nel concreto quell'intervento di più soggetti nelle attività e nei procedimenti che è basilare per l'attività di prevenzione della corruzione e che risulta più efficace e maggiormente attuabile rispetto alla rotazione periodica del personale che opera nelle aree di rischio più elevato. Viceversa, il lasciare sempre agli stessi soggetti un procedimento, operando magari in costante solitudine, può favorire comportamenti non corretti anche per il più facile avvicinamento da parte della criminalità del soggetto da corrompere e per l'esiguo numero degli stessi. Gestire in maniera associata o con altre forme di convenzionamento porta, poi, alla standardizzazione delle procedure e delle regole su un territorio e questa azione svolge anch'essa un'importante azione di prevenzione, anche per il rilevante portato in termini di trasparenza e semplificazione.

Nell'ambito delle varie azioni che la Provincia svolge a supporto dei Comuni due ambiti in particolare possono favorire azioni di supporto per una buona amministrazione, per migliorare i servizi resi ai cittadini e per contribuire alla prevenzione della corruzione: la digitalizzazione e la Stazione Unica Appaltante.

La Provincia di Lucca si è costituita come **stazione unica appaltante**, ad ausilio e sostegno delle attività di gara dei Comuni del territorio, già a partire dal 2016, con delibera Consiglio Provinciale n. 35 del 14 luglio 2016 e ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 c. 88 della Legge Del

Rio. Con la citata deliberazione, successivamente integrata con delibera n.7 del 26 aprile 2017, il Consiglio provinciale ha approvato lo schema di convenzione tra Provincia di Lucca e Comuni. La costituzione in stazione unica appaltante permette alla Provincia di espletare tutte le fasi di gara sia per lavori che per forniture di beni e servizi di valore superiore a € 40.000,00 e smi in nome e per conto dei Comuni convenzionati alla luce del nuovo Codice dei contratti e degli obblighi imposti dal PNRR. In particolare la Provincia segue tutte le fasi dalla pubblicazione del bando di gara, alla proposta di aggiudicazione mentre ai Comuni rimane la competenza della progettazione/programmazione e della fase di esecuzione del contratto.

Il ruolo della SUA è strategico, così come quello della digitalizzazione, per l'attività di prevenzione della corruzione. Consente, infatti di:

a) standardizzare i documenti di gara (bandi, contratti, ecc) e le relative procedure.

b) Assicurare che nei procedimenti di gara intervengano più soggetti (dirigenti dei Comuni e della Provincia) e non un'unica persona che segue da solo l'intero iter dall'avvio alla conclusione dello stesso.

c) Attivare percorsi formativi da parte della Provincia verso i Comuni, rafforzando i vantaggi di cui ai precedenti punti a) e b).

d) procedure fondi PNRR dei Comuni

Per quanto riguarda i processi di **digitalizzazione** la Provincia di Lucca ha approvato il progetto per la Cybersecurity, con decreto n 39 del 09/05/2023 e il Piano triennale per l'informatica adottato con decreto n 51 dell'11/07/2023. La digitalizzazione supporta in maniera efficace la prevenzione della corruzione con azioni come la standardizzazione dei procedimenti e la creazione di iter assistiti che indirizzano e vincolano i redattori e/o i sottoscrittori. La circostanza che ogni attività operata entro il procedimento sia registrata e chiaramente imputabile all'autore, da un lato consente di ricostruire a posteriori la paternità di decisioni scorrette o arbitrarie; dall'altro lato, la stessa consapevolezza di tale ricostruibilità a posteriori, è fatto dissuasivo all'assunzione di comportamenti illeciti.

Cruciale nel sistema è quindi la piena identificabilità di ciascun operatore che interviene nel procedimento, a qualsiasi livello – dalla mera redazione fino alla sottoscrizione. A tal fine, la Provincia rilascia ai propri dipendenti credenziali nominative con i relativi permessi di accesso, in particolare sul sistema di gestione documentale e sul quello di gestione contabile. Tutto questo ha anche una funzione anticorruptiva, poiché fa venir meno "alibi" a compiere operazioni istruttorie al di fuori dal sistema.

L'informatizzazione delle procedure consente di migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e alle imprese, fornendo al contempo un fondamentale supporto all'attività di prevenzione della corruzione attraverso la standardizzazione dei processi e delle procedure. Per maggiori dettagli si veda il paragrafo 2.2.6 Le azioni per la digitalizzazione.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 LE PERSONE E L'ORGANIZZAZIONE

3.1.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA MACROSTRUTTURA DELLA PROVINCIA

Con l'approvazione del P.R.O, Piano di Riassetto Organizzativo nel dicembre 2019 e con il varo della nuova macrostruttura nel 2020, di cui si riporta organigramma a seguire, è stato dato impulso al percorso di riorganizzazione della Provincia finalizzato a rendere la Provincia "la casa dei Comuni e dei Sindaci" che prevede tre aree:

1. Area Direzione Generale

Segretario Generale/Direttore Generale

Funzioni di Segretario di cui al regolamento di organizzazione. Programmazione (DUP, PIAO/PEG finanziario). Controllo di regolarità amministrativa e controllo strategico. Trasparenza, anticorruzione.

Settore Risorse

Risorse umane, risorse finanziarie, società ed enti partecipati e controllo di gestione.

2. Area Amministrativa

Settore Affari generali

Centrale unica di committenza, Contratti, provveditorato, telefonia, assicurazioni, Archivio e protocollo. URP. Espropri.

Settore organi istituzionali e servizi ai cittadini

Segreteria Presidente, Ufficio stampa. Programmazione della rete scolastica. Comunicazione, statistica, commessi e centralino. Consiglio provinciale e commissioni. Finanziamenti comunitari. Pari opportunità. Organizzazione eventi.

Settore Ambiente e Servizi informatici

Procedure autorizzatorie in materia di rifiuti

Accertamento delle violazioni in materia di rifiuti

Partecipazione al Tavolo tecnico per il coordinamento dei procedimenti in materia di bonifica dei siti inquinati di cui alla legge regionale n. 25/1998, Art. 28-quinquies

Procedure autorizzatorie in materia di rifiuti

Controllo periodico sulle attività di gestione, intermediazione, commercio di rifiuti

Gestione del contenzioso amministrativo nelle materie di competenza, in conformità al regolamento dell'Avvocatura.

Sistemi informativi dell'Ente (CED)

Gestione dei sistemi informativi dell'Ente

Privacy

Supporto al territorio e Convenzioni con i Comuni del territorio
Erogazione di servizi in materia di privacy
Espropri gestione dei procedimenti di esproprio
Ufficio Provveditorato

3. Area Tecnica

Settore Viabilità

Viabilità e attività connessa.

Settore edilizia scolastica, pianificazione, trasporti e patrimonio

Pianificazione territoriale, mobilità, Gestione beni patrimoniali, manutenzioni immobili, sicurezza luoghi di lavoro (datore di lavoro). Protezione civile.

Logistica.

In posizione autonoma rispetto all'area della Direzione Generale, e al di fuori delle altre due aree, direttamente collegate con il Presidente ci sono l'Avvocatura e la Polizia Provinciale due unità operative attivate per rafforzare la Provincia nell'ambito legato alla funzione di difesa e alla rappresentanza in giudizio dell'Ente.

Queste due unità rappresentano un traguardo importante che è stato possibile raggiungere grazie al grande lavoro di riorganizzazione e di potenziamento dell'organico dell'Ente.

Avvocatura e Polizia provinciale necessiteranno dell'intervento di un dirigente soltanto per attività e provvedimenti, diversi appunto da quelle tipiche della funzione, quali quelle più prettamente datoriali.

Alla data del 15/12/2023 la pianta organica è così composta in Provincia n. 202 persone:

n. 9 dipendenti Area operatori (ex categoria A)

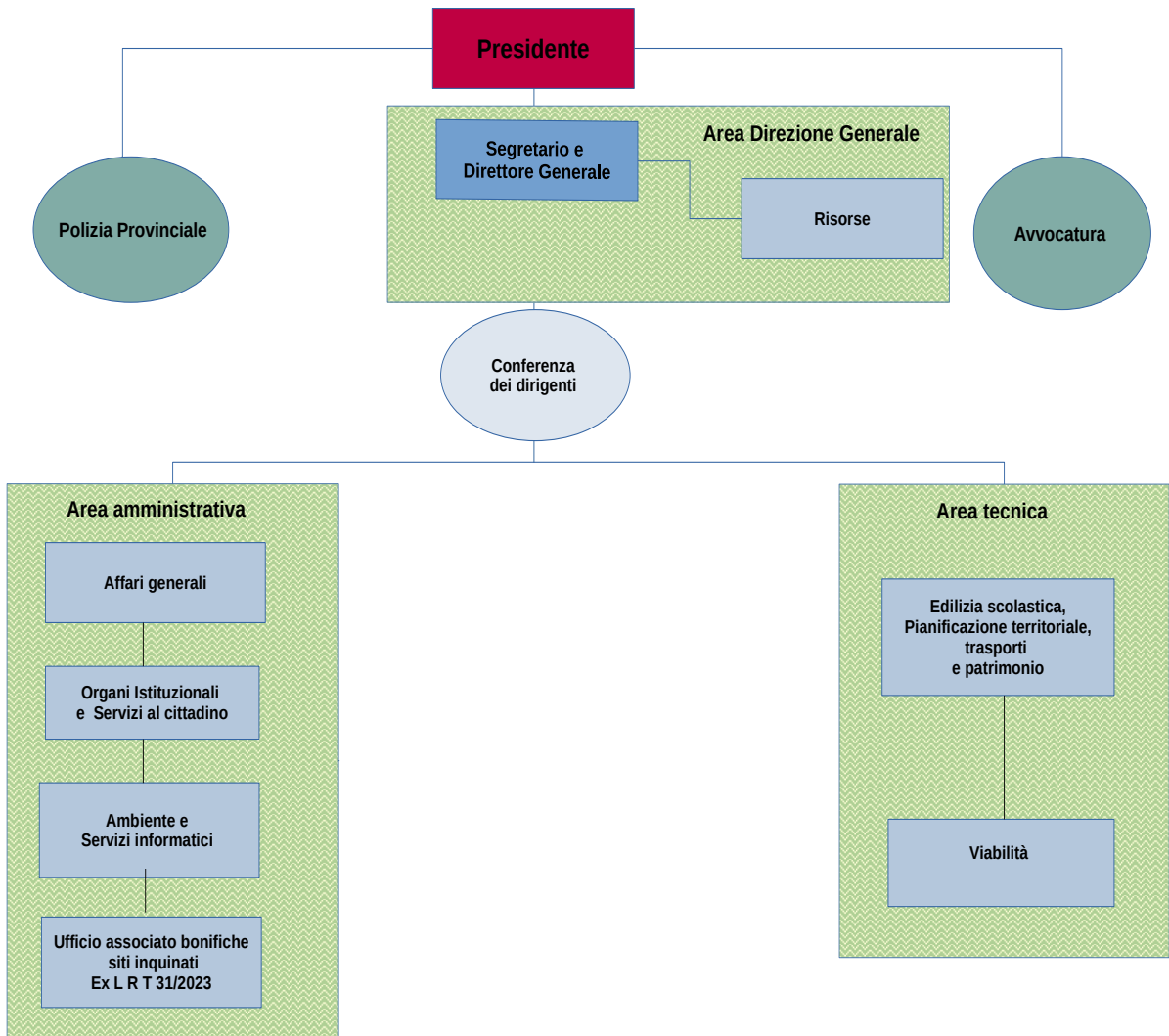
n. 56 dipendenti Area Operatori esperti (ex categoria B)

n. 73 dipendenti Area istruttori (ex categoria C)

n. 59 dipendenti Area funzionari e E Q (ex categoria D)

n. 5 dirigenti

Macrostruttura Provincia di Lucca



3.1.2 I PROFILI PROFESSIONALI CHE CERCHIAMO: LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione dei fabbisogni di personale avviene a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa ed in coerenza ad essa, tenendo conto delle proposte avanzate dai Dirigenti di Settore, del Piano triennale della performance, del Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e relativi allegati e del Bilancio di Previsione 2024-2026, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 2 del 18 gennaio 2024 e n. 6 del 26 febbraio 2024 e infine dell'attuale quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane.

Prima ricognizione di eventuali situazioni di eccedenza o soprannumero, la cui verifica ha dato esito negativo, si procede alla rideterminazione della consistenza della dotazione organica e alla sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

La dotazione organica infatti si conferma quale strumento dinamico, da rideterminare annualmente in relazione ai fabbisogni, dei quali però non è più condizione, essendone, invece, condizionata.

RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA						
Area	Posti coperti al 31/12/2023	Cessazioni programmate 2024-2025	Cessazioni a seguito di eventuale passaggio di area	Assunzioni 24-26 comprese quelle del piano '23 non perfezionate	Progressioni tra aree	Dotazione ottimale e al 31/12/2026
Operatori	9	0	2			7
Operatori esperti	56	3	6	3	2	52
Istruttori	73		5	1	6	75
Funzionari e E.Q.	59	1		4	5	67
Dirigenti	5	1		1		5
TOTALE	202	5	13	9	13	206

La tabella dà conto dello stato di attuazione del precedente piano del fabbisogno, in quanto fotografa la situazione al 31 dicembre dell'anno 2023 e dà conto delle risorse umane in uscita (cessazioni a vario titolo note e/o programmate) e delle risorse umane in ingresso,

computando tra queste ultime anche le assunzioni programmate nel 2023, le cui procedure anche se avviate non sono ancora ad oggi concluse e pertanto riproposte a scorrimento sul presente piano.

Per quanto attiene al Piano Triennale del Fabbisogno di personale, si approva, ferme restando l'invarianza della spesa a regime, il rispetto del valore soglia utile ai fini della determinazione dello spazio assunzionale e nel rispetto dei vincoli normativi vigenti, la seguente programmazione, nella quale si riportano, per completezza e coerenza le assunzioni già autorizzate e programmate nel piano precedente, ma non ancora perfezionate

Merita specificare che le attuali dinamiche della finanza pubblica delle province in generale e della provincia di Lucca in particolare, combinate con il principio di sostenibilità finanziaria al quale la programmazione del fabbisogno di risorse umane deve essere ispirato, impongono un sistematico ed attento monitoraggio dei fenomeni complessivi di entrata e spesa corrente in grado di incidere sugli equilibri del bilancio annuale e pluriennale. **Per** questo motivo buona parte degli ingressi viene programmata per la seconda metà dell'esercizio quando, anche a seguito della verifica e salvaguardia degli equilibri del bilancio 2024-2026, l'Ente disporrà di un quadro informativo maggiormente definito e potrà dare piena attuazione alla programmazione oppure adeguarla ai nuovi scenari.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026							
Assunzioni anno 2024							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	Numero	Modalità copertura	Costo anno 2024	decorrenza	Costo a regime 2025
1.Accountability benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività amministrative	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	21.389,88	01/09/2024	64.169,64
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Istruttori	Agente Polizia Provincia	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente , previo esperimento mobilità volontaria	10.011,91	01/09/2024	30.035,74
5. Benessere socio-ambientale	Operatori esperti	Addetto stradale specializzato in servizi tecnici	2	Scorrimento graduatoria concorsuale	18.134,54	01/09/2024	54.403,62

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026							
5. Benessere socio-ambientale	Dirigente	Area Tecnica	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente comprese quelle previste dall'art. 28 comma 1 bis del D.L. 75/2023 convertito in Legge 112/2023	14.587,41	01/10/2024	58.349,64
		TOTALE	6		64.123,74		206.958,64

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ETEROFINANZIATE							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	Numero	Modalità copertura	Costo anno 2024	Prima decorrenza a possibile	Costo a regime 2025
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in cooperazione internazionale e politiche comunitarie (Fondi comunitari)	1	Procedura selettiva	24.063,62	01/04/24 (max 36 mesi)	32.084,82
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali (finanziati dai quadri economici PNRR)	4	Scorrimento graduatoria e/o Procedura selettiva	97.857,57 (oltre IRAP)	01/04/24 fino al 31/12/2026	130.476,76 (oltre IRAP)
		TOTALE	5				

Le assunzioni a TD trovano copertura su capitoli di spesa finanziati da un lato con risorse comunitarie, dall'altro dai quadri economici dei progetti PNRR e sono esclusi, per espressa previsione di legge, dal limite ordinario di spesa per l'instaurazione di rapporti flessibili.

PROGRESSIONI TRA LE AREE ART. 13 CCNL COMPARTO Funzioni locali del 16/11/2022							
VALORE	Area	Profilo	Nu	Modalità	Costo	Prima	Costo a

PROGRESSIONI TRA LE AREE ART. 13 CCNL COMPARTO Funzioni locali del 16/11/2022							
PUBBLICO COLLEGATO			me ro	copertura	anno 2024	decorrenza possibile	regime 2025
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in amministrazione di eventi culturali	1	Progressione Verticale	1.261,22	01/07/2024	2.522,43
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività amministrative	2	Progressione Verticale	2.522,43	01/07/2024	5.044,86
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali	2	Progressione Verticale	2.522,43	01/07/2024	5.044,86
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Istruttori	Esperto amministrativo e contabile	3	Progressione Verticale	4.900,47	01/07/2024	9.800,94
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Operatori esperti	Addetto di supporto ai servizi generali	2	Progressione Verticale	1.047,39	01/07/2024	2.094,78
		TOTALE	10		12.253,94		24.507,87

Assunzioni anno 2025							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	Numero	Modalità copertura	Costo anno 2025	decorrenza	Costo a regime 2026

Assunzioni anno 2025							
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività statistiche e demografiche	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	21.389,88	01/05/25	32.084,82
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista archivistico e in data base	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	21.389,88	01/05/25	32.084,82
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Operatori esperti	Tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	13.600,91	01/07/25	27.201,81
		TOTALE	3		56.380,67		91.371,45

PROGRESSIONI TRA LE AREE ART. 13 CCNL COMPARTO Funzioni locali del 16/11/2022							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	Numero	Modalità copertura	Costo anno 2025	Prima decorrenza a possibile	Costo a regime 2026
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Istruttori	Esperto amministrativo e contabile	3	Progressione Verticale	8.167,45	01/03/25	9.800,94
		TOTALE	3		8.167,45		9.800,94

ANNO 2026
Verrà definito con successivo aggiornamento

Si precisa inoltre che, in ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette), dall'ultima denuncia riferita al personale in servizio alla data del

31.12.2023 non è risultata alcuna scopertura della quota d'obbligo.

Con Decreto Deliberativo n. 38 del 3 maggio 2023 "Indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la sessione negoziale 2023-2025 del contratto collettivo integrativo personale del comparto", sono state date indicazioni (vedasi lett. o), p) e q)) circa la previsione nel piano del fabbisogno, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1/4/2023 e il 31/12/2025, di progressioni di carriera con le modalità, le procedure e con le risorse di cui all'art. 13 comma 5 del CCNL.

L'avvio delle procedure in deroga (fino al 31 dicembre 2025) si colloca nell'ambito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale e resta subordinata all'adozione di apposito regolamento, previo confronto sindacale. Le progressioni verticali in argomento saranno finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018 (pari ad € 30.945,00) facoltà introdotta dal comma 8 dell'art. 13 CCNL comparto Funzioni Locali. Si precisa che il costo sopra imputato è comprensivo dei contributi a carico dell'Amministrazione.

Sempre nella medesima direttiva si colloca la possibilità di "stabilizzare" il personale dipendente, valorizzando le competenze professionali sviluppate ed acquisite sul campo. L'Amministrazione, laddove i vincoli normativi e finanziari lo hanno, nel corso degli anni, consentito, ha promosso e programmato nei propri piani del fabbisogno il ricorso a tali procedure speciali di reclutamento, nella convinzione che rappresentino una risorsa per l'organizzazione.

In tale contesto, l'Amministrazione intende utilizzare nel corso del 2024 la facoltà prevista dall'art. dell'articolo 28, comma 1-bis del Dl 75/2023, disposizione che apre negli enti locali alla possibilità di effettuare stabilizzazioni di dirigenti e di responsabili attraverso concorsi in cui si deve garantire una riserva non inferiore al 50% alle assunzioni dall'esterno nella programmazione complessiva del fabbisogno.

Il fabbisogno di personale espresso al momento fa ancora riferimento al sistema dei profili professionali vigente nell'Ente. Tuttavia l'Ente, per dare completa attuazione al nuovo sistema di classificazione di personale introdotto a partire dal 1/04/2023, dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, provvederà, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, alla revisione dei profili professionali che si fonderà non più sulle mansioni svolte, bensì sulle competenze del personale impiegato delineato. L'importanza delle competenze dei dipendenti, e della loro identificazione e rilevazione, è alla base della ridefinizione della dimensione qualitativa del concetto stesso di "fabbisogno di personale" per come è ora delineato dall'impianto normativo del decreto legislativo n. 165 del 2001, che lo identifica come l'insieme delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA. In ragione e con riferimento a quanto appena detto, il fabbisogno del personale delineato sarà oggetto di un aggiornamento, che sicuramente lo ridefinirà dal punto di vista qualitativo.

Con riferimento alla dinamica delle cessazioni non programmate e certe, si provvederà, previo passaggio in Conferenza dei Dirigenti, all'interno delle risorse finanziarie disponibili e a dotazione organica invariata, a disporre le eventuali sostituzioni specificando nei rispettivi provvedimenti volta per volta area e profilo di inquadramento, l'ufficio di iniziale destinazione e la modalità di reclutamento.

Sempre in coerenza con le nuove dinamiche che il novellato art. 30 del D.Lgs. 165/01 ha

innescato, preme menzionare l'istituto dell'utilizzo condiviso precisando che nel corso dell'anno 2024, ma anche per le annualità successive, qualora vi siano i presupposti normativi, potranno attivarsi con specifica determinazione del dirigente del Settore Risorse, assegnazioni temporanee/utilizzi condivisi, spesso necessari per accompagnare senza eccessivi disagi per gli enti di provenienza/destinazione delle mobilità volontarie. Nel caso in cui vengano disposti, nell'arco di vigenza della presente programmazione, assegnazioni temporanee/utilizzi condivisi in uscita di dipendenti della Provincia di Lucca, l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a assegnazioni temporanee/utilizzi condivisi o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che sia garantita invarianza di spesa.

Qualora si verificano, sempre nell'arco di vigenza della presente programmazione, assenze del personale che non diano luogo a retribuzione, parimenti l'Amministrazione si riserva la possibilità di ricorrere a assegnazioni temporanee/utilizzi condivisi in entrata o ad assunzioni a tempo determinato, in modo che parimenti si abbia invarianza di spesa.

3.1.3 COME FACCIAMO CRESCERE LE PERSONE FORMANDOLE

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane.

I cambiamenti in atto nella pubblica amministrazione richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione. La formazione certificata diviene anche un elemento valutativo per la carriera del dipendente.

La costruzione di una Pubblica Amministrazione efficiente si fonda sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale. In questa ottica, si muovono anche i CC.NNN.LL del Comparto e dell'Area Funzioni, che rispettivamente agli artt. 54 e ss. per quanto attiene il personale del Comparto e all'art. 51 per i Dirigenti qualifica la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo. Ogni Amministrazione infatti deve provvedere, con il Piano formativo, alla pianificazione delle attività formative e di aggiornamento delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, previa rilevazione del fabbisogno formativo in coerenza con gli obiettivi di performance dei Settori dell'Ente.

In questo contesto si colloca anche la Direttiva sulla formazione del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 ad oggetto “ Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che sottolinea quanto l’innovazione della modalità di programmazione della formazione conseguente al suo inserimento in una specifica sezione del PIAO ne abbia profondamente innovato ed integrato i contenuti. In questa rinnovata cornice il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi per i prossimi anni sarà rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che individua nella formazione uno strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica. In linea con quanto previsto nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 in materia di formazione del personale, il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è affidata, innanzi tutto, ai dirigenti della gestione delle risorse umane e, ove presenti, ai responsabili della formazione e, più in generale, a tutti i dirigenti, che hanno, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane, promuovendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse rappresenta un obiettivo di performance dei dirigenti. L’Amministrazione infatti assegna a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi sfidanti che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato.

Nella direttiva ministeriale del 28/11/2023 vengono indicati gli obiettivi e le priorità da considerare ai fini della definizione del piano formativo individuale del dirigente, nonché del piano formativo del personale assegnato.

In sostanza, nella presente Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sezione Organizzazione e capitale umano, vanno declinati partendo da quanto indicato nella direttiva in argomento, gli **obiettivi formativi individuali dei dirigenti e dei dipendenti**, prevedendo:

almeno 24 ore/anno per ciascun dirigente;

almeno 24 ore/anno per ciascun dipendente,

che sono incrementati annualmente nella misura del 20%, salvo limitate e motivate eccezioni.

Il quadro di riferimento

Oltre a obiettivi formativi di carattere generale (formazione in tema di transizione digitale, anticorruzione, trasparenza, etica pubblica), l’Amministrazione individua obiettivi formativi specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali.

La formazione specifica è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell’evoluzione

della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

La definizione degli obiettivi formativi deve essere condotta a partire dalla identificazione delle competenze richieste ai dipendenti per essere efficaci nella propria prestazione lavorativa e dalla costruzione di un modello di competenze e deve prevedere la mappatura dei principali gap di competenza da colmare.

Pertanto l'Amministrazione, nell'ambito della gestione del personale ed in coerenza con le attività stabilite nel DUP, con gli obiettivi individuati, esplicitati e assegnati nel PEG, è tenuta a programmare l'attività formativa, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Progettare un Piano triennale formativo adeguato, orientato a supportare la valorizzazione e il rafforzamento delle competenze interne, assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze.

Per una costruzione condivisa del Piano della Formazione, non si può pertanto prescindere dalla preliminare rilevazione dei fabbisogni formativi, che passa attraverso il coinvolgimento diretto della Dirigenza che per una efficace programmazione delle attività formative, deve dettagliare gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come segue:

- a) per macro-aree tematiche: formazione manageriale, formazione tecnica, formazione per il lavoro agile, etc.;
- b) per target di soggetti beneficiari: formazione per neo-assunti; formazione rivolta alle dipendenti, per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di upskilling e reskilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;
- c) in relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati – specificando se si tratta di modalità in presenza o a distanza (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, web training, coaching, e-learning, smart learning, etc.).

L'Amministrazione si impegna a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno (non solo ma anche attraverso la piattaforma Syllabus).

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, espressi come sopra, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, l'Amministrazione ne dà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di performance.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi potranno essere valutati positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale. Infine il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva anche in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" ai fini

delle progressioni all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

Ai fini della programmazione delle attività formative, si deve tenere conto, inoltre, di quanto previsto dal CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022; rispetto alle previgenti disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018, si segnalano al riguardo le seguenti principali novità:

nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 16/11/2022 (Confronto), ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 54, comma 3);

fermo restando che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, gli stessi devono tenere conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto (art. 55, comma 4);

gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale (art. 55, comma 8);

le informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, sono inserite, a cura dell'amministrazione, nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato (art. 55, comma 10);

con riferimento alle iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, come individuate nell'ambito dei piani di formazione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55, comma 12);

vengono infine introdotte specifiche disposizioni che riguardano la pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56), tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica, finalizzati alla transizione al digitale ed all'acquisizione di nuove competenze.

Si deve infine tenere conto, altresì, delle "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, che introducono l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Stato dell'arte, iniziative in corso e offerta formativa permanente

Il piano formativo 2021-2023, con i suoi numerosi aggiornamenti, è stato completamente realizzato. Sono attualmente in corso attività formative specialistiche per i dipendenti dell'Ufficio Protezione civile. In particolare:

- Corso di Pilotaggio SAPR per il conseguimento attestato categoria Specific VLOS-IT-STS

- Corso completo di Pilotaggio SAPR teoria + pratica per conseguimento attestati categoria Open A1/3 e A2 + corso di programmazione volo e fotogrammetria
- Programmare i GIS con Python
- Telerilevamento Multispettrale Base con QGIS
- Telerilevamento Multispettrale Avanzato: classificazione delle immagini
- Telerilevamento SAR e Interferometria
- Rilievo fotogrammetrico 3D e gestione delle nuvole di punti (Base)
- Rilievo 3D e gestione delle nuvole di punti (Avanzato)

Anche per l'anno 2024 è stata rinnovata la Promo Card, che consente di accedere ai corsi programmati dalla Fondazione Promo Pa gratuitamente (webinar con 1 adesione) o a costi vantaggiosi. Allo stato attuale sono già stati avviati numerosi dipendenti, su autorizzazione del Dirigente responsabile, a partecipare a webinar e mini-master su tematiche di interesse.

Il catalogo dei corsi è disponibile sul sito della Promo P.A. Fondazione www.promopa.it. Nel panorama formativo assume rilievo anche la **FORMAZIONE GRATUITA**:

Bando annuale INPS – Valore PA

L'avviso INPS Valore PA finanzia corsi di formazione in presenza e/o online di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello), cui possono partecipare gratuitamente i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

La Provincia di Lucca annualmente partecipa al Bando INPS Valore-PA manifestando il proprio interesse.

A bando pubblicato segue una ricognizione interna all'ente per raccogliere le adesioni sulle aree tematiche disponibili di volta in volta.

Per l'anno 2024 sono stati coinvolti numerosi dipendenti appartenenti a varie Aree e profili (33 tra dipendenti e dirigenti) che hanno avuto la possibilità di iscriversi ai corsi di Valore PA (Bando 2023), in corso di attivazione già nei primi mesi del 2024.

In particolare i dipendenti ed i Dirigenti si sono iscritti a corsi (della durata di norma di 40-60 ore), organizzati da Agenzie formative o da Università e che prevedono lezioni sia in modalità a distanza che in presenza, su numerose tematiche generali e specifiche che rientrano nell'ambito delle aree già contenute nel piano formativo pregresso e ripetute anche in quello attuale, quali:

- La transizione Digitale nella PA,
- Progettazione dei modelli di servizio innovazione analisi e revisione
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitale
- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della pubblica amministrazione
- Il PNRR l'attuazione delle riforme . Il ruolo degli Enti Locali
- il Personale organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione
- Pianificazione e misurazione e valutazione della performance
- Anticorruzione, trasparenza e integrità
- Strategie preventive e sistemi di compliance

- Gestione del rischio
- Previdenza obbligatoria e complementare ammortizzatori sociali
- Gestione della contabilità pubblica servizi fiscali
- Intelligenza artificiale come funziona perché interessa. Cyber security

L'Ente anche per il 2024 procederà con le adesioni sulla base delle indicazioni pervenute da ciascun Dirigente.

Competenze digitali per la PA – Syllabus

L'amministrazione ha ampliato l'offerta formativa partecipando e coinvolgendo n. 128 dipendenti al programma di formazione sulle competenze digitali. Il Syllabus e la piattaforma per l'assessment e l'erogazione della formazione realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Il catalogo formativo di Syllabus è in fase di implementazione.

Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza il Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. In base agli esiti della valutazione iniziale la piattaforma proporrà ai dipenden

L'amministrazione infine, in considerazione delle recenti modifiche normative in materia di digitalizzazione dei contratti pubblici, che ha introdotto l'obbligo anche per gli affidamento diretti di importo inferiore ai 5000 euro, tra cui rientrano gli acquisti di singoli corsi a catalogo, acquisire il CIG tramite procedura di affidamento diretto sulla Piattaforma Start (unica piattaforma al momento disponibile) con un notevole aumento dei tempi procedurali, intende investire, previa ricognizione dell'offerta formativa proposta dalle diverse Agenzie e della sua adeguatezza rispetto al nostro fabbisogno formativo, nell'acquisto di carnet formativi con formula "a scalare", con notevole economia di tempi.

Piano Formativo 2024-2026

Per quanto attiene al piano formativo 2024-2026, previa ricognizione del fabbisogno formativo presso la Dirigenza, l'Amministrazione, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione, intende investire sull'aggiornamento/formazione/specializzazione/accrescimento delle conoscenze generali, specifiche e trasversali del proprio personale, attivando numerose linee di intervento, che si declineranno, a seconda delle opportunità e delle esigenze in acquisto di corsi a catalogo/abbonamenti/carnet, fruizione di corsi gratuiti quali ad esempio quelli messi a disposizione dalla Piattaforma Syllabus oppure quelli attivati a conclusione del Bando Inps Valore Pa, organizzazione corsi in-house, ricorrendo anche a professionalità interne, etc.

La rilevazione dei fabbisogni formativi avviata per il triennio 2024-2026 con Nota Prot. n. 3467 del 08/02/2024 indirizzata a Direttore Generale e Dirigenti è il punto di partenza per la redazione del piano, che resta tuttavia un documento flessibile, soggetto ad

aggiornamenti/revisioni in funzione di nuove/diverse necessità formative espresse.

Il presente piano è stato elaborato, raccordando le richieste espresse, le attività formative in corso e i progetti formativi ai quali la Provincia ha aderito.

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento						
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI	
TUTTI I SETTORI	Formazione obbligatoria	2024/2026	Trasparenza e Anticorruzione	- Applicazione del nuovo codice degli appalti in ordine alla trasparenza delle pubblicazioni dall'1.01.2024 - Monitoraggio e aggiornamento misure anticorruzione legate alla mappatura dei rischi	Tutti i dipendenti coinvolti a vario titolo e a vari livelli	
		2024/2026	Trasparenza e anticorruzione	Etica pubblica e codice di comportamento	Tutti i dipendenti	
		2024/2026	Sicurezza -Trasversale a tutti gli obiettivi	Corsi obbligatori Sicurezza D.Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti secondo la programmazione e stabilita	
	Informatica	2024/2026	Transizione al digitale e prime applicazioni della IA nella PA	- Formazione dei documenti in ordine all'accessibilità e alla pubblicazione - Trasparenza e privacy dei dati detenuti/trattati - Uso della IA nella PA in ottica semplificazione e riorganizzazione data base anche attraverso fruizione corsi su piattaforma Syllabus	Incaricati di EQ e altro personale individuato	
		2024/2026	Competenze digitali trasversali a tutti gli obiettivi	Potenziamento competenze digitali per la PA (tramite Syllabus)	Personale individuato dai Dirigenti e Dirigenti	
	Giuridico Amministrativa		Transizione digitale e trasparenza e anticorruzione	Formazione a aggiornamento in materia di contratti pubblici	Personale individuato dai Dirigenti e Dirigenti	
			Trasparenza e anticorruzione	Anticorruzione, trasparenza e privacy	Personale individuato dai Dirigenti e Dirigenti	
		Formazione Trasversale	2024	Trasversale a tutti cdr	Elementi base per la sicurezza informatica	Tutti i dipendenti. Potrebbe essere valutata un'eventuale apertura ai

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
					comuni.
		2025	Trasversale a tutti i cdr	Approfondimenti sui temi della sicurezza informatica	Tutti i dipendenti e/o modulo specifico EQ/Dirigenti. Potrebbe essere valutata un'eventuale apertura ai comuni.
DIREZIONE GENERALE	Manageriale Dirigenziale	2024/2026	Ciclo delle performance	Integrare la valutazione della performance individuale con le competenze previste dal Sistema Professionale (progetto RIVA per la formazione e lo sviluppo di carriera e corsi INPS Valore PA)	Dipendenti Settore Risorse e Direzione Generale
	Formazione Obbligatoria	2024/2026	Antiriciclaggio	Normativa di settore per prevenire i fenomeni di riciclaggio, con particolare riguardo al PNRR	Dipendenti uffici interessati
RISORSE	Giuridico Amministrativa	2024/2026	B4, C1, D1	Il Nuovo Codice dei contratti applicato agli acquisti di beni e servizi di competenza	Dipendenti coinvolti a vario titolo nelle procedure
		2024	C1 – D1	Redazione atti	5 Funzionari 6 Istruttori 1 Operatore
	Economico Finanziaria	2024	C1	Rendiconto della gestione	2 Funzionario 3 Istruttori
			D1	Gestione e riscossione entrate	2 Funzionario 2 Istruttori
		2025	C1	Bilancio consolidato e adempimenti	2 Funzionario 3 Istruttori
			D1	Adempimenti fiscali	1 Funzionario 1 Istruttori
		2026	C1	Contabilità economico/patrimoniale	2 Funzionario 3 Istruttori
			D1	Fatturazione attiva e contabilizzazione iva	2 Funzionario 1 Istruttori
	Manageriale Dirigenziale	2025	B4, C1, D1	Sviluppo soft skills	Dirigente e Funzionari

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
	Specialistica	2024	B4	Formazione per elaborazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (adesione anche a corso Valore PA)	1 Istruttore 1 Funzionario
		2024	B4	Potenziamento e aggiornamento competenze in materia di reclutamento, anche alla luce delle nuove possibilità introdotte dalla normativa	3 Funzionari 1 Istruttore
		2024/26	B4	Aggiornamento su novità che saranno introdotte da nuovi CCNL Area e Comparto Funzioni Locali - Gestione giuridica ed economica del personale e istituti contrattuali	Tutto il personale dell'Ufficio. Saranno previste sessioni formative di livello adeguato alle conoscenze/competenze dei nuovi assunti
				Approfondimento su requisiti per il conseguimento delle prestazioni pensionistiche e degli aspetti operativi delle denunce mensili) (normativa in continuo aggiornamento)	1 Funzionario 1 Istruttore
				Formazione continua e permanente sui procedimenti inerenti l'attività dell'Ufficio Personale	Tutto il personale dell'Ufficio. Saranno previste sessioni formative di livello adeguato alle conoscenze/competenze dei nuovi assunti
				Aggiornamento su novità relative agli adempimenti annuali	1 Funzionario 1 Istruttore
EDILIZIA	Giuridico Amministrativa	2024/2026	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Transizione energetica	Dipendenti amm.vi/tecnici

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
SCOLASTICA, PIANIFICAZIONE, TRASPORTI E PATRIMONIO	Economico Finanziaria	2024/ 2026	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Risorse finanziarie contributi/sovvenzioni	Dipendenti amministrativi
		2024/ 2026	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Risorse PNRR obblighi/responsabilità	Dipendenti amm.vi/tecnici
		2024/ 2026	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Operare sul nuovo MEPA	Dipendenti amm.vi/tecnici
	Informatica	2024/ 2026	N5 R5	GIS rilievo topografico con droni e laser scan	Dipendenti tecnici
		2024/ 2026	N5 R5	Formazione GIS livello avanzato	Dipendenti tecnici
		2024/ 2026	N5 R5	Abilitazione uso droni	Dipendenti tecnici
	Specialistica	2024/ 2026	E5 H1 B9	Direzione Lavori, contabilità e software dedicati (Primus ecc..)	Dipendenti tecnici
		2024/ 2026	E5 H1 B9	BIM	Dipendenti tecnici
	VIABILITA'	Specialistica	2024/ 2026	N1	Geotecnica/Geologia
2024/ 2026			N1	Strutture – ponti e viabilità	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici
2024/ 2026			N1	Strutture – opere nuove ed esistenti	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici
2024/ 2026			N1	Gis e rilievo topografico anche con l'ausilio di droni e laser scan	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici
2024/ 2026			N1	BIM	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici
2024/ 2026			N1	Direzione lavori, contabilità e software dedicati (Primus etc..)	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici
2024/ 2026			N1	Servizi di Polizia Stradale (art. 12 c.3 lett. b) C.d.S.)	Tecnici
2024/ 2026			N1	Codice della strada C.d.S. (segnaletica etc..)	Dirigenti/ Funzionari/ Tecnici/ Cantonieri
2024/ 2026			N1	Aggiornamento tecnici bitumi e prove su materiali	Dirigenti/ Funzionari/

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
					Tecnici
		2024/2026	N1	Abilitazioni professionali specifiche	Funzionari/ Tecnici/ Cantonieri
AMBIENTE E SERVIZI INFORMATICI – ORGANI ISTITUZIONALI E SERVIZI AL CITTADINO	Giuridico Amministrativa	2024	Trasversale a diversi Servizi dei CDR A7, A1, C1, E1, E5, I5, N5	Principali strumenti D.lgs 117/17	Ufficio pari opportunità e ufficio valorizzazione beni culturali. n. 1 dirigente e n.3 unità per ufficio (totale 7 unità). Per i contenuti ricercati sarebbe da valutare una formazione per altri uffici dell'ente (contratti/ragioneria/lavori pubblici e fabbricati). Si tratta di prendere conoscenza di strumenti gestionali presenti nella vigente legislazione con il coinvolgimento del mondo terzo settore, che potrebbero agevolare le attività degli uffici. Potrebbe essere valutata un'eventuale apertura ai comuni.
	Informatica	2024	Trasversale a diversi settori, in particolare A1, A7, I5, G5	Utilizzo power point avanzato e programmi similari anche di grafica	n.1 partecipante per ogni ufficio di EQ (4 persone)
	Linguistica	2024/2026	2024-G5-OP-01 Migliorare la capacità	Corso di inglese intermedio/avanzato	n. 2 Dipendenti referenti per

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
			del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR		progettazione europea 1 dirigente
		2024/2026	2024-G5-OP-01 Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR	Corso di francese intermedio	n. 1 dipendente referente per la progettazione europea
		2024/2026	2024-G5-OP-01 Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR	Corso spagnolo base	n.1 responsabile ufficio
	Manageriale Dirigenziale	2024	Trasversale al settore ambiente e servizi informatici e al settore organi istituzionali e servizi al cittadino	Organizzazione agile e semplificazione dei processi	n. 1 dirigente
	Specialistica	2024	2024-G5-OP-01 Migliorare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali,	Project management avanzato	Responsabile Unità Operativa progetti UE

Fabbisogno Formativo 2024 -2026 e linee di intervento					
SETTORE	AREA	Anno	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
			europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR		
		2024	P1	Bonifiche	2 dipendenti ufficio ambiente
AFFARI GENERALI	Giuridico Amministrativa	2024	2024-B7-OP-01	L'accesso documentale, l'accesso civico generalizzato e le altre forme di accesso previste dall'ordinamento.	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione
		2024	2024-B7-OP-04	Protocollo Informatico e gestione documentale, corso alla luce delle linee guida e del nuovo vademecum agid sui documenti informatici	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione
		2025	2026-B7-OP-06	Il processo di selezione e lo scarto: prassi e procedure tra archivio analogico e archivio digitale	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione
	Manageriale Dirigenziale	2024	B7	Conseguimento qualifica Project manager	3 funzionari
	Formazione Obbligatoria	2024	Q5	Aggiornamento e formazione in materia Ambientale e Venatoria	Agenti ed Ufficiali di Polizia Provinciale
		2025	Q5	Aggiornamento e formazione in materia Ambientale e Venatoria	Agenti ed Ufficiali di Polizia Provinciale
		2024/2025	B7	Aggiornamento obbligatorio in materia giuridico/amministrativa	Avvocati Provinciali

FORMAZIONE OBBLIGATORIA TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE (Legge 190/2012)

La formazione in tema di anticorruzione presuppone la conoscenza del quadro normativo in materia di attività formative, di cui all'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 che testualmente recita: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità...”*, così come ANAC ribadisce che *“La formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:*

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, con riferimento alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

Dato atto che, ai sensi della normativa vigente, ogni ente, nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), quantifica le ore/giornate annue dedicate allo svolgimento dell'attività formativa, definendo anche le categorie di lavoratori a cui la stessa viene indirizzata, per quella generale e per quella specifica, considerando che la formazione di livello generale viene fatta in sede con risorse interne; si è resa la necessità di erogare la formazione di livello specifico nei confronti di tutte le figure che intervengono nell'attuazione delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, avviando a formazione, come azione di sensibilizzazione sulle tematiche sopra richiamate, monitorate dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2024-2026.

Saranno proposte anche giornate formative in materia di etica pubblica e di diffusione della conoscenza del codice di comportamento.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA POLIZIA PROVINCIALE

Formazione specifica inerente le mansioni di vigilanza e utilizzo delle armi di servizio, che in Regione Toscana, come previsto dalla normativa vigente (L.R.T. 03/04/2006 n.12; L.R.T. 19/02/2020, n. 11), è programmata e realizzata avvalendosi della Fondazione Scuola Interregionale di Polizia Locale. Lo scopo della formazione continua, articolata in un corso di prima formazione, successivi corsi di aggiornamento periodici e corsi di specializzazione in relazione all'impiego in specifici settori operativi, è quello di garantire che il personale addetto alle strutture di polizia locale possieda una professionalità adeguata alle funzioni svolte.

Per realizzare detti obiettivi, nell'ottica dell'economicità e dell'efficienza, con Determinazione Dirigenziale n. 404 del 18/04/2023 la Provincia di Lucca ha aderito in qualità di socio partecipante alla Scuola Interregionale di Polizia Locale (SIPL).

FORMAZIONE OBBLIGATORIA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro è uno strumento fondamentale di prevenzione e tutela, prima ancora che un obbligo di legge.

Formazione e aggiornamento possono fare la differenza per un ambiente di lavoro più sicuro e consapevole dei corretti comportamenti da adottare.

La periodicità degli aggiornamenti, la durata e le modalità di formazione e aggiornamento obbligatori sono definite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i e degli accordi Stato Regione.

TIPOLOGIE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

L'Amministrazione intende avvalersi di numerose tipologie di intervento formativo:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di Dirigenti e titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato settore;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

LINEE GUIDA PER LA PIANIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE DELL'ENTE

Le attività formative da programmare vengono individuate tramite ricognizione permanente del fabbisogno formativo dei Settori dell'Ente e/o sulla base di esigenze specifiche segnalate dai Dirigenti.

Il Settore Risorse – Ufficio Personale - svolge il ruolo di coordinatore della formazione.

La partecipazione a singoli corsi a pagamento, purché rientranti nell'area e in coerenza con gli obiettivi di performance, deve essere autorizzata dal Dirigente del Settore di appartenenza e la richiesta trasmessa all'ufficio personale tramite modello protocollato.

In considerazione delle intervenute modifiche normative in materia di digitalizzazione dei contratti pubblici, le richieste per la partecipazione ai corsi di formazione devono di norma pervenire, secondo le modalità sopra descritte, all'Ufficio Personale almeno 30 giorni prima della data prevista per la formazione.

Tale scelta operativa in termini di tempi procedurali è conseguente al fatto che è attualmente obbligatorio anche per gli affidamenti diretti di importo inferiore ai 5000 euro, tra cui rientrano gli acquisti di singoli corsi a catalogo, acquisire il CIG tramite procedura di affidamento diretto sulla Piattaforma Start (unica piattaforma al momento disponibile) con notevole aggravio procedurale.

Le richieste pervenute con modalità diverse o al di fuori dei tempi indicati non saranno processate dall'Ufficio. I tempi potranno essere ridotti qualora intervengano modifiche tali da consentire la velocizzazione delle procedure. Anche la partecipazione a corsi gratuiti, sia in presenza che a distanza, deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente responsabile e

comunicata all'Ufficio Personale tramite l'inoltro del modello protocollato.

La gestione dei carnet a scalare e degli abbonamenti è in capo all'Ufficio Personale, che opera come referente per le agenzie e come punto di raccordo delle diverse richieste.

Per quanto invece attiene l'organizzazione di corsi in-house e/o su materie comuni a più settori ovvero destinati anche ai comuni del territorio oppure l'acquisto di pacchetti formativi mirati ad alcune professionalità è necessario segnalare il fabbisogno, indicando i contenuti e le materie, i destinatari, i tempi, modalità e durata (indicativa), nonché la finalità della formazione ed eventuali conseguenti certificazioni delle competenze.

La richiesta formale dovrà pervenire all'Ufficio Personale almeno 60 gg prima della data presunta di inizio dell'attività formativa al fine di consentire agli uffici di istruire e ad adottare gli atti necessari e conseguenti.

Ai fini di una corretta rilevazione dell'attività formativa, anche se gratuita, ciascun dipendente è tenuto a registrare puntualmente e tempestivamente sul cartellino presenze le ore di formazione e l'oggetto della stessa, inoltrando al proprio Responsabile la richiesta. Una volta autorizzata, la formazione sarà automaticamente riportata sul cartellino presenze.

Detta funzionalità consente un costante monitoraggio delle ore di formazione per singolo dipendente e l'estrazione di un dato aggregato per arre e tematiche.

Gli attestati di partecipazione e le certificazioni di competenze, per l'acquisizione degli stessi al fascicolo del personale, devono essere trasmessi tramite protocollo.

RISORSE FINANZIARIE

Le risorse finanziarie a disposizione suddivise per anno sono le seguenti:

Anno	Risorse finanziarie stanziare
2024	€ 50.000,00
2025	€ 50.000,00
2026	€ 50.000,00

Gli stanziamenti di bilancio per gli anni 2024, 2025 e 2026 sono suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio.

La previsione della spesa per la formazione, negli anni, è rimasta stabile, tuttavia è aumentata la domanda di formazione espressa dall'Ente nel suo complesso. Iniziative e corsi saranno finanziati nei limiti dello stanziamento di bilancio, privilegiando sempre e comunque l'offerta formativa gratuita, messa a disposizione a vario titolo e con diverse modalità da Ministeri, Enti Pubblici, Università, etc.

La valutazione di eventuali priorità, in caso di risorse insufficienti, è rinviata alla Conferenza dei Dirigenti.

3.2 IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL LAVORO AGILE

3.2.1 LE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive assorbito al PIAO raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Si tratta di uno strumento volto a offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

1. Parità e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. La Provincia di Lucca dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile viene sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato e nella misura massima disponibile e, dalle misure adottate in occasione della pandemia, è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze è necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione.

Le azioni positive Parità e Pari Opportunità

- ampliamento della flessibilità oraria attuale
- attivazione convenzioni per accesso a servizi di assistenza e/o cura a tariffe

agevolate;

- mappatura dei servizi di cura presenti sul territorio provinciale.
- creazione di portale/app per attivazione/gestione eventuali convenzioni a favore dei dipendenti e dei loro familiari
- Approvazione di Piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo l'uguale possibilità per lavoratori e lavoratrici di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, pertanto, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a chi ha obblighi familiari oppure un orario di lavoro part-time.
- Organizzazione di specifici momenti di approfondimento legati alla diffusione di una cultura di genere (utilizzo di linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi, privilegiando il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora s'intenda far riferimento a collettività miste) e alle pari opportunità (legislazione di parità italiana ed europea sul fenomeno del mobbing e sulle molestie nei luoghi di lavoro, sulla violenza di genere);

Il Benessere Organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili dei singoli uffici, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Inoltre l'Ente intende sviluppare, entro i margini consentiti dalla legislazione, azioni volte a dare corpo ad un modello di *welfare* aziendale che favorisca l'accesso dei dipendenti a servizi ed a prestazioni aggiuntive, con particolare attenzione a temi quali la mobilità, i servizi alla persona e per il tempo libero. Una risorsa fondamentale per promuovere una cultura del benessere a tutti i livelli dell'organizzazione risiede nel potenziamento delle azioni formative rivolte al personale, in primo luogo a coloro che svolgono compiti di direzione/organizzazione e che, conseguentemente, possono influire in modo importante sulle condizioni e sul clima di lavoro degli altri dipendenti.

Azioni positive per il benessere organizzativo

- Creazione di una Policy interna relativa al cambio mansione e/o struttura e a situazioni di rientro dopo lunga assenza che preveda l'istituzione di un periodo di affiancamento tra personale uscente ed entrante ed identificazione di un tutor interno al fine di facilitare la gestione del cambiamento e l'acquisizione di nuove competenze;
- Istituzione di un Mobility Manager per attivazione di iniziative di mobilità sostenibile e green a partire dai fabbisogni dei dipendenti.

- Formazione/sensibilizzazione dei Dirigenti/Posizioni organizzative sullo smart management e sui nuovi strumenti/modelli di organizzazione del lavoro (digitalizzazione ecc.), sulla gestione del cambiamento organizzativo e sugli strumenti e modalità di motivazione del personale;
- Impulso all'istituzione di un CRAL aziendale in grado di verificare e gestire le seguenti facilitazioni: possibilità di consegna pacchi sul luogo di lavoro; aumento esercizi convenzionati per pasti; convenzioni per acquisto di dotazioni tecnologiche ecc
- Realizzazione di una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo che permetterà di trarre indicazioni specifiche in merito alla situazione lavorativa percepita, al clima organizzativo all'interno di ogni specifico settore, al recepimento di eventuali indicazioni che possano facilitare lo sviluppo del senso di appartenenza di ogni dipendente all'Ente;
- Aggiornamento di specifica sezione del sito web della Provincia dedicata all'attività del CUG nonché di un'area dedicata nella rete Intranet

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del CUG. L'efficacia della sua azione è condizionata e trae beneficio dalle specifiche competenze dei propri componenti, da una relazione continua e strutturata con i dipendenti, dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili degli uffici dell'Amministrazione.

Un'attenzione prioritaria sarà assegnata alle azioni volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono a particolari categorie di lavoratori di partecipare pienamente alla vita dell'Ente. A questo proposito sarà stimolata la creazione di gruppi di lavoro che contribuiscano a dar voce ed a valorizzare direttamente le esperienze e le competenze degli interessati, così da includere il loro punto di vista sin dalle fasi di definizione e di progettazione degli interventi.

In generale, il contrasto di forme di discriminazione sarà perseguito attivamente oltre che promuovendo azioni e migliorando il contenuto degli atti organizzativi dell'Ente, potenziando gli strumenti di partecipazione di tutti i dipendenti alla vita dell'Ente e favorendo lo sviluppo di un clima di collaborazione e di fiducia reciproca, sia in senso orizzontale, che in senso verticale, che nel rapporto con l'utenza e nell'apertura verso le istanze da essa manifestate.

Azioni positive per contrastare discriminazione e violenza morale o psichica

- Realizzazione di interventi di miglioramento dell'accessibilità, relativamente alle barriere architettoniche esistenti e/o alla facilità di accesso Destinatari: dipendenti e/o cittadini con disabilità visiva e/o motoria
- Miglioramento/updating dotazione tecnologiche/digitali del personale (pc portatili, smartphone/tablet) al fine di favorire la flessibilità lavorativa ed una maggiore efficienza nello svolgimento delle attività lavorativa, grazie a strumenti digitali più performanti ed agevoli;
- Smart working: a partire da quanto già previsto attualmente dal POLA, prevedere

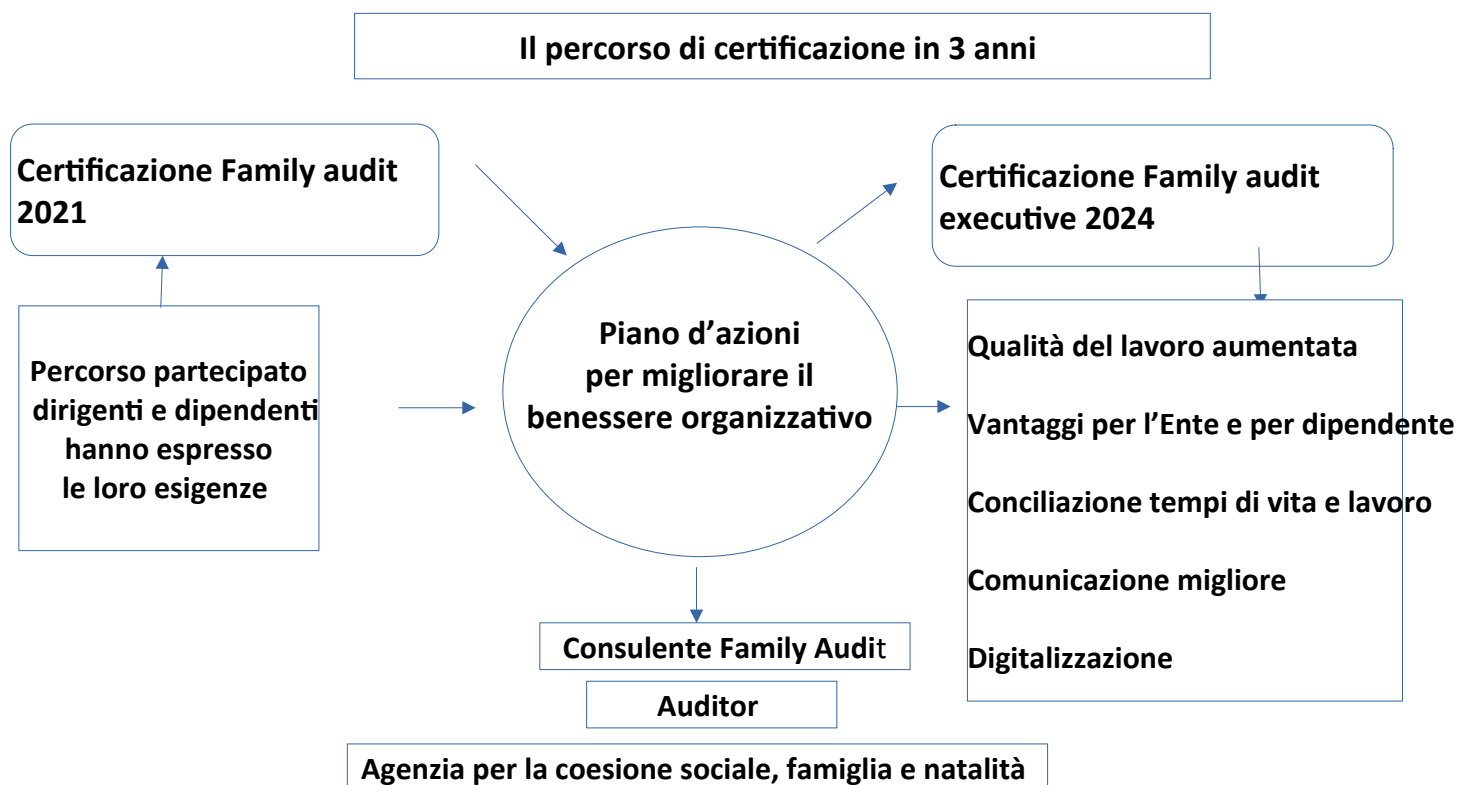
l'ampliamento delle casistiche considerate prioritarie per l'assegnazione dello smart working;

- Monitoraggio e predisposizione di azioni e strumenti per ottenere maggiore coinvolgimento da parte dei dipendenti nelle indagini/rilevazioni.

3.2.2 LA CERTIFICAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Coerentemente con gli obiettivi del Piano delle azioni positive, la Provincia di Lucca ha presentato il progetto Family Net che tratta la tematica del benessere organizzativo. Il 5 novembre 2021 la Provincia ha ricevuto il diploma della Certificazione Family Audit da parte dell'Agazia per la coesione sociale, famiglia e natalità della Provincia autonoma di Trento, detentrica del marchio Family Audit. Per ricevere il riconoscimento la Provincia ha elaborato dopo un lungo lavoro di progettazione partecipata un piano di azioni che tiene conto delle esigenze espresse dai propri dipendenti, azioni che sono state concertate con i dirigenti della Provincia stessa.

Questo percorso è stato accompagnato tecnicamente da un consulente Family Audit che ha permesso la costruzione del piano secondo lo standard considerato e la valutazione da parte di un Auditor. Obiettivo del Piano delle azioni è quello di introdurre interventi strutturali, culturali e di comunicazione volti ad ottenere un miglioramento del benessere organizzativo a favore di ogni singolo dipendente e della qualità del lavoro della organizzazione offrendo, pertanto, vantaggi ad entrambe le parti coinvolte. Il Piano, inoltre, tende a sviluppare e migliorare la politica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro oltre che a individuare le modalità adeguate di gestione della comunicazione, del processo di digitalizzazione e dei benefit all'interno dell'organizzazione. Il Piano delle azioni elaborato dalla Provincia è stato sottoposto a un processo di validazione e ha ottenuto la certificazione consentendo l'iscrizione dell'amministrazione provinciale nel registro delle Organizzazioni Family audit e la possibilità di avvalersi del relativo marchio. Il raggiungimento della certificazione prevede, nella sua fase successiva, un percorso della durata di 3 anni per l'attuazione del Piano delle azioni, al termine del quale sarà rilasciato il certificato Family Audit Executive, che conferma in via definitiva se il lavoro svolto è stato buono o meno.



3.2.3 IL LAVORO AGILE: FINALITA' E MODELLO ORGANIZZATIVO

Il lavoro agile è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro. Dopo un primo utilizzo dell'istituto durante il periodo pandemico, si è provveduto a disciplinarlo con un regolamento interno approvato con Decreto Deliberativo n. 69 del 20/10/2021.

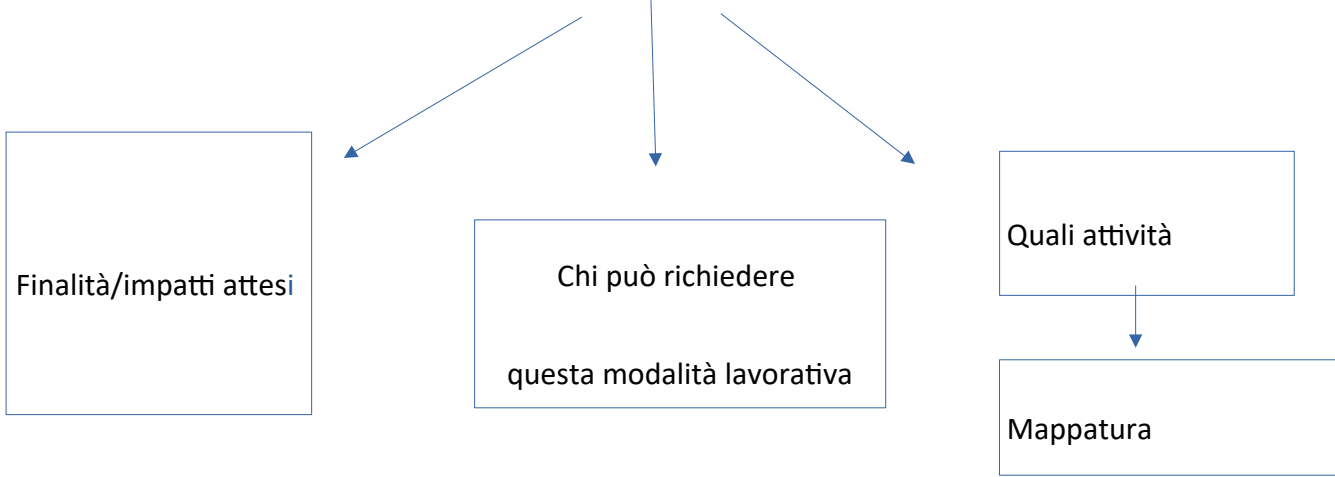
Le modalità di accesso e di svolgimento, le regole di organizzazione e di monitoraggio e il contenuto dell'accordo individuale risultano conformi alla L. 81/2017 (artt. 18 e ss.). Nel novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 che ha dedicato un intero titolo al "Lavoro a distanza", che può essere svolto in due modalità: agile e da remoto.

Il regolamento della Provincia al momento disciplina esclusivamente la modalità agile e l'articolato, già per la massima parte conforme alle previsioni contrattuali, sarà oggetto di un adeguamento. Con questa modalità di esecuzione del lavoro si intende raggiungere degli obiettivi che devono tradursi in impatti positivi, sia all'interno dell'ente in termini di benessere e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che all'esterno sui cittadini destinatari dei servizi che l'Ente offre e sulla produttività

Finalità del lavoro agile:

- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione, anche nell'ottica dell'incremento del benessere organizzativo;
- Agevolare la conciliazione tempi vita-lavoro;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
- Incrementare la produttività e il miglioramento dei servizi ai cittadini e al territorio.

Il modello organizzativo per il lavoro agile della Provincia di Lucca



Organizzazione e attivazione

Monitoraggio dell'impatto



- Requisiti tecnologici
- Sicurezza
- Formazione
- Attori chiave
- Cambio mentalità
- Spazi interconnessi

Condizioni

Fattori abilitanti

- Salute Organizzativa
- Salute Professionale
- Salute Digitale
- Salute Economico Finanziaria
- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Impatto esterno e interno

Modalità di attivazione

Numero di dipendenti ad oggi in lavoro agile

3.2.4 LE CONDIZIONI E I FATTORI ABILITANTI

Chi può richiedere il lavoro agile

- Tutto il personale in servizio presso la Provincia di Lucca, con rapporto di lavoro dipendente, per il personale neo assunto dopo avere prestato almeno 90 giorni di servizio effettivo.
- L'Amministrazione garantisce che almeno il 25% dei lavoratori la cui prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile possa accedere a detto istituto.
- L'attivazione è volontaria, è il dipendente a farne richiesta

Quali attività possono essere svolte con il lavoro agile

- Attività che non necessitino di una costante permanenza nella sede di lavoro e che possono essere espletate anche al di fuori di essa, mediante l'utilizzo di strumenti informatici – quali pc, tablet, smartphone, applicativi software - messi a disposizione dall'Amministrazione o che siano nella disponibilità del dipendente.
- Autonomia operativa nella gestione del tempo e possibilità di organizzare l'attività lavorativa in fasi, nel rispetto dell'organizzazione data dal dirigente per singoli processi e procedimenti.
- Perseguimento degli obiettivi assegnati secondo l'ordine di priorità concordato con il dirigente, senza pregiudizio per regolarità, continuità, efficienza della prestazione da svolgersi nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- Sussiste la possibilità di monitorare e valutare i risultati conseguiti dal dipendente nel rispetto delle norme sulla sicurezza dei dati e della privacy.

Requisiti tecnologici e sicurezza dei dati

- Sono stati consegnati Pc portatili, installate webcam sulle postazioni e si dispone di due sale conferenza
- Il lavoratore ha facoltà di richiedere di poter svolgere attività lavorativa agile mediante strumenti tecnologici propri - pc, cellulare e connessione internet - consentendo all'Amministrazione la preventiva verifica delle caratteristiche degli stessi per accertarne la congruità e sicurezza. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente.

- Accesso alle proprie postazioni di lavoro via WEB da remoto per gli utenti autorizzati, attraverso un meccanismo di autenticazione forte a due fattori.
- Per gli utenti che devono firmare documenti da remoto, predisposizione di una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) con autenticazione a due fattori, di collegarsi alla rete LAN dell'ente ed a tutti i suoi servizi e Sistemi Informativi.
- Piattaforme di videoconferenza per attivare gruppi di lavoro temporanei, riunioni a distanza e condividere progetti e documenti (in cloud); GoToMeeting per riunioni di tipo istituzionale destinata al Presidente, Segretario, e Consiglieri e comunque per incontri di tipo istituzionale; Google Meet per riunioni d'ufficio che prevedono la partecipazione anche di soggetti esterni all'ente destinati ai Dirigenti; piattaforma Jitsi per riunioni interne d'ufficio con un numero limitato di partecipanti; Wildix destinata esclusivamente all'Ufficio di Protezione Civile;
- Servizi digitalizzati rivolti agli utenti esterni.

Sicurezza postazione di lavoro

- Alla postazione di lavoro agile sono applicati i normali protocolli di sicurezza previsti nell'ambito dei piani per il trattamento dei dati e per la salvaguardia della loro integrità e riservatezza, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali della Provincia di Lucca.
- Il lavoratore svolge la propria attività lavorativa in luoghi idonei che rispondano ai parametri di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata e rispettare la policy dell'Ente in materia di trattamento e conservazione dei dati trattati.

Formazione

- Percorso rivolto ai dirigenti e ai responsabili di Ufficio:
 - Nuove capacità organizzative e comunicative da parte dei dirigenti, responsabili dei settori (Smart Leadership).
 - Strategie di comunicazione,
 - Gestione dei ruoli e sull'organizzazione del lavoro per obiettivi modalità di lavoro

agile richiede infatti

- Monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività svolte in modalità agile: formazione mirata per i dirigenti ed i responsabili di ufficio sull'utilizzo del software in modo che il dirigente sia in grado di essere costantemente consapevole dello stato di avanzamento delle attività svolte dei lavoratori in modalità agile.
- Competenze trasversali di base, informatiche, linguistiche, essenziali per uno smart working efficiente.
- **Percorso rivolto al personale in lavoro agile:**
 - Rafforzamento delle competenze informatiche (formazione trasversale sia a dirigenti che a dipendenti in lavoro agile).
 - Utilizzo efficace degli strumenti digitali per collaborare anche a distanza e far circolare le informazioni in modo chiaro e rapido anche per prevenire il potenziale e possibile isolamento, tipico del lavoro da remoto.
 - Tracciabilità, Trasparenza, Sicurezza dei dati, Anticorruzione nello smart working
- **Formazione trasversale sia a dirigenti e che dipendenti in lavoro agile:**
 - Lavoro agile e rapporto di lavoro: contesto normativo, regolamento provinciale, accordo individuale e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sicurezza sul lavoro
 - Privacy e sicurezza dei dati nello smart working attuazione delle misure tecniche e organizzative, idonee a garantire un livello di sicurezza dei dati trattati anche in modalità di smart working

Gli attori chiave del cambiamento

- **I dirigenti**, come promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi e soggetti chiave nel monitoraggio. La Conferenza dei Dirigenti, come cabina di regia
 - Mappatura e re-ingegnerizzazione dei processi
 - Cambiamento di stile manageriale e di leadership, dal controllo alla responsabilità per i risultati, all'accrescimento della fiducia reciproca e dell'autonomia del singolo;
 - Adozione di modalità comunicative nuove, per unire il gruppo di lavoro nonostante la distanza fisica;
 - Assegnazione chiara degli obiettivi , condividendo tempi e modalità di attuazione e

- attenzione alle aspettative del lavoratore in termini di crescita professionale;
- Monitoraggio mirato e costante, ponendo attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del l’impatto in termini di efficacia e efficienza dell’azione amministrativa;
 - **Le Elevate Qualificazioni**, snodo strategico di raccordo tra dirigenza e personale, coordinate dalla Direzione Generale per miglioramento della comunicazione interna all'Ente, i processi di digitalizzazione, confronto tra gli Uffici e verifica raggiungimento obiettivi del lavoro
 - **Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia - CUG** - nell'attuazione del lavoro agile per la promozione del benessere, di garanzia delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni nell'accesso a tale innovativa modalità di lavoro, azioni del Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione su impulso del CUG stesso. Attività di rilevazione del benessere organizzativo, i cui risultati saranno integrati nel sistema di indicatori di impatto personale ed organizzativo dello smart working che sarà adottato dall'Amministrazione.
 - **Il Nucleo di Valutazione** per la definizione degli indicatori che la Provincia utilizza per misurare, valutare e rendicontare la *performance*

Modalità d’attivazione

- Per scaricare il Regolamento per il lavoro agile della Provincia di Lucca: https://www.provincia.lucca.it/sites/default/files/Regolamenti/regolamento_sul_lavoro_agile.pdf
- Il dirigente Individua le posizioni lavorative adatte alla modalità agile e le comunica ai dipendenti, fissando un termine per la presentazione delle domande e fa una serie di verifiche, come la possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, di utilizzare strumentazioni tecnologiche fornite dall’Ente o di proprietà del dipendente, la coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato; l’adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;

- I dipendenti interessati su base volontaria presentano la domanda di accesso al lavoro agile
- Il dirigente accoglie la domanda, previa verifica della compatibilità tra profilo professionale ricoperto e mansioni svolte dal dipendente con l'istituto e applica i criteri indicati dal regolamento in caso di scelta fra più domande e adotta una Determinazione Dirigenziale in cui individua i lavoratori che potranno svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile;
- Il dirigente e il dipendente sottoscrivono l'accordo individuale per regolare lo svolgimento della prestazione lavorativa indica gli obiettivi da realizzare e le attività da svolgere; i luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività lavorativa; i dispositivi informatici di proprietà del lavoratore; le giornate settimanali in cui viene svolta la prestazione in presenza; fasce di contattabilità e di disconnessione;
- Il dipendente ammesso può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 2 giorni alla settimana, garantendo lo svolgimento dell'attività in presenza per almeno il 66 % dell'orario ordinario medio di lavoro su base settimanale
 - Entro i limiti dell'orario di lavoro contrattualmente previsto indica una fascia oraria di contattabilità, ma non ha uno specifico vincolo di orario
 - E' garantito il diritto alla disconnessione sia per favorire la produttività e l'efficienza del lavoro agile, sia per garantire una maggiore autonomia organizzativa del dipendente
 - Durante le giornate di lavoro agile, le comunicazioni scritte sono prevalentemente effettuate tramite supporti telematici o informatici, in particolare tramite la posta elettronica

3.2.5 LE DIMENSIONI DA VALUTARE

Per valutare e monitorare l'impatto del lavoro agile la Provincia di Lucca si impegna a sviluppare alcuni indicatori per misurare/valutare le seguenti dimensioni. Si veda alla sezione 4, il paragrafo 4.3 dedicato al monitoraggio del lavoro agile.

Salute Organizzativa

Salute Professionale

Salute Digitale

Salute Economico Finanziaria

Performance individuale

Performance organizzativa

Impatto esterno e interno

SEZIONE 4

IL MONITORAGGIO



4. 1 CHI MONITORA COSA E COME

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni 2 e 3 del PIAO, relative rispettivamente a Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza, Organizzazione, capitale umano e lavoro agile.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

La relazione sulla Performance sarà anche **strumento di monitoraggio del PIAO** per illustrare a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati nel piano.

Sottosezione PIAO	Cosa si monitora	Chi monitora	Come si monitora	Quando	Riferimento di legge
SEZIONE 2 Valore pubblico	Valore pubblico	Direzione generale	Con stato attuazione DUP	Annuale	Art. 147-ter D.Lgs 267/00 e del regolamento sui controlli interni
	Coinvolgimento beneficiari	Dirigenti dei servizi competenti	Rilevazione soddisfazione dei beneficiari	Dal 2024	Piano performance dell’Ente
	Obiettivi di accessibilità digitale	Dirigente responsabile del sito istituzionale	Dichiarazione di accessibilità a AGID	31 marzo	Art. 9 co. 7 DL 179/2012 – Circolare AGID n. 1/2016
SEZIONE 2 Performance	Gli obiettivi di performance (Sistema di misurazione e valutazione della performance)	Direzione generale e dirigenti	Stato attuazione programmi PEG (30/06) e monitoraggio conclusivo	30 giugno	Artt. 6 e 10, D.Lgs. 150/2021
	IL rispetto della tempestività dei pagamenti dell’Ente e in caso di ritardo individuazione del dirigente responsabile del ritardo (performance individuale)	Monitora la ragioneria, controlla il collegio dei revisori dei conti e valuta il nucleo di valutazione	Indicatore di tempestività (media ponderata)	Trimestrale e annuale	Circolare Ragioneria dello Stato n. 01/20024
	Relazione annuale sulla performance (e relazione PIAO)	Direzione generale + Nucleo di Valutazione	Relazione con decreto (validazione nucleo)	30 giugno	Artt. 10 co. 1 lett b) del D.Lgs. 150/2009
	Pari opportunità	Comitato unico	Relazione da	30 marzo	Direttiva Presidenza del

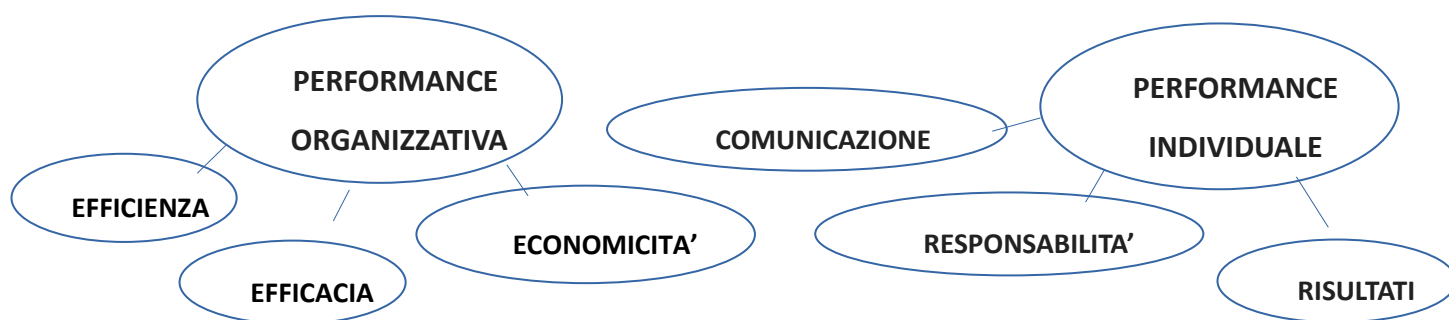
		di garanzia	parte del Comitato unico di garanzia		Consiglio dei Ministri n. 1/2019
	Agenda digitale	Dirigente del Servizio e Ufficio transizione al digitale	Agid	Periodico	Linee Guida
SEZIONE 2 Rischi corruttivi e trasparenza	Rischi corruttivi (così come previsto dal PNA)			Periodico	Piano nazionale Anticorruzione
	Rischi corruttivi	RPCT (Direttore Generale)	Relazione annuale del RPCT su modello ANAC		Art. 1 co. 14, L. n. 190/2012
	Trasparenza	Nucleo di valutazione	Attestazione su assolvimento obblighi	Annuale (di norma primo semestre)	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009
SEZIONE 3 Struttura organizzativa	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Nucleo valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
SEZIONE 3 Organizzazione del lavoro agile	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Nucleo valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
	Lavoro agile (assegnazione degli obiettivi)	Relazione annuale della performance		30 giugno	Art. 14 co. 1 L. n. 124/2015
SEZIONE 3 Piano triennale del fabbisogno di Personale	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Nucleo valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022

4.2 MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI DEL LAVORO AGILE

Per monitorare e misurare gli impatti che il lavoro agile sulla performance dell'Ente e sul benessere organizzativo sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti e dimensioni: la salute dell'Ente, dal punto di vista digitale, economico finanziario, organizzativo e professionale, nonché l'impatto che ha sui beneficiari esterni dei servizi della Provincia e sui dipendenti degli uffici.



Per quanto riguarda invece la valutazione della performance, le dimensioni che interessa andare a valutare sono quella organizzativa e quella individuale. La prima comporta l'andare a verificare come il lavoro agile va ad incidere sull'efficienza, efficacia e l'economicità delle funzioni svolte e dei servizi erogati. La dimensione individuale attiene invece gli ambiti della comunicazione, intesa sia in senso orizzontale, ovvero fra dipendenti colleghi d'ufficio, che verticale, con il livello dirigenziale e politico e infine il senso di responsabilità, ovvero la capacità di svolgere le proprie funzioni e raggiungere gli obiettivi assegnati dai dirigenti.



Tenuto conto delle suddette dimensioni si riportano a seguire gli indicatori che la Provincia utilizzerà per misurare l'impatto del lavoro agile.

DIMENSIONE	INDICATORE	2024	2025	2026
Salute organizzativa	Help-desk per assistere i lavoratori in Smart-working	Mantenere attivo adeguandolo alle attività dell'Ente l'Help-desk informatico a supporto dei lavoratori in smart working	Mantenere attivo adeguandolo alle attività dell'Ente l'Help-desk informatico a supporto dei lavoratori in smart working	Mantenere attivo adeguandolo alle attività dell'Ente l'Help-desk informatico a supporto dei lavoratori in smart working
DIMENSIONE	INDICATORE	2024	2025	2026
Salute professionale	% di dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze manageriali applicate al lavoro agile	100%	100%	100%
	% di dirigente/po che adottano un approccio organizzativo per progetti/obiettivi	100%	100%	100%
	% di lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	80,00%	100,00%	100,00%
DIMENSIONE	INDICATORE	2024	2025	2026
Salute economico-finanziaria	Investimenti in supporti, hardware, software e infrastrutture digitali	€ 220.000,00 di cui 30.000, 00 per hardware e € 190 000,00 per software	€ 220.000,00 di cui 30.000, 00 per hardware e € 190 000,00 per software	€ 220.000,00 di cui 30.000, 00 per hardware e € 190 000,00 per software
	Costi per formazione aventi ad oggetto le competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00

	agile			
Salute digitale	Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
	% lavoratori agili dotati di pc fornito dall'Ente	50%	55%	60%
DIMENSIONI	INDICATORI	2024	2025	2026
Efficienza produttiva	Diminuzione delle assenze del personale	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2024- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019]	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2025- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019)/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2026- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019)/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019
Economica	Diminuzione dei consumi di carta	[[Utilizzo carta/anno 2024 – utilizzo carta 2019)] / utilizzo carta/anno 2019	[[Utilizzo carta/anno 2025 – utilizzo carta / 2019)]/ utilizzo carta/anno 2019	[[Utilizzo carta/anno 2026 – utilizzo carta / 2019)]/ utilizzo carta/anno 2019
	Diminuzione del numero di pratiche negli archivi cartacei	[[N archiviazioni/anno 2024) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019	[[N archiviazioni/anno 2025) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019	[[N archiviazioni/anno 2026) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019
	Diminuzione del consumo di riscaldamento	[(consumo/anno 2024) – (consumo anno 2019)]/ n consumo /2019	[(consumo/anno 2025) – (consumo anno 2019)]/ n consumo /2019	[(consumo/anno 2026) – (consumo anno 2019)]/ n consumo /2019
	Diminuzione del consumo di elettricità	[(consumo kWh/anno 2024) – (consumo kWh anno 2019)]/ n consumo kWh /2019	[(consumo kWh/anno 2025) – (consumo kWh anno 2019)]/ n consumo kWh /2019	[(consumo kWh/anno 2026) – (consumo kWh anno 2019)]/ n consumo kWh /2019
DIMENSIONI	INDICATORI	2024	2025	2026
IMPATTO ESTERNO	Positivo per la collettività: minor livello di emissioni di Co2 stimato su dichiarazione	(km casa/lavoro /2024) - km casa/lavoro 2019	(km casa/lavoro /2025) - km casa/lavoro	(km casa/lavoro /2026) - km casa/lavoro 2019/

Impatto ambientale	del dipendente rispetto a km casa/lavoro rispetto al 2019	/ (km casa/lavoro 2019	2019 / (km casa/lavoro 2019	(km casa/lavoro 2019
IMPATTO ESTERNO Impatto economico	Positivo per i lavoratori: euro risparmiati per riduzione <i>commuting</i> casa-lavoro	Euro per carburante casa-lavoro 2024 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019	Euro per carburante casa-lavoro 2025 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019	Euro per carburante casa-lavoro 2026 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019
IMPATTO ESTERNO Impatto sociale	Positivo per i lavoratori: <i>work-life balance</i>	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione 2026/2019
IMPATTO INTERNO sulla salute dell'Ente	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa e di clima da rilevare con questionario CUG	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione 2026/2019
IMPATTO INTERNO sulla salute dell'Ente	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione 2026/2019

4.3 GLI INDICATORI DI MISURAZIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il PNA 2022-24, richiamando l'Allegato 1 del PNA 2019, al capitolo 3.1.3 “Le misure organizzative” prevede che “tutte le PPAA, una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione, vanno programmate le misure organizzative di prevenzione (...) nel contempo individuando indicatori e obiettivi attesi necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse”.

Nella Tabella 4 del capitolo 3.1.3 vengono riportati esempi di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura a cui ci siamo ispirati, suddividendoli per misure di prevenzione generali e specifiche.

Indicatori su misure di prevenzione generali

- Misure di controllo: 1. numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc. Sorvegliati dal sistema; 2. numero di regolarizzazioni da parte dei dirigenti. Entrambe i dati verranno forniti alla Corte dei Conti su apposito questionario annuale. VERIFICA arrivare al 70% delle regolarizzazioni
- Misure di trasparenza: 1) presenza degli atti pubblicati riportati tra le misure tabellari di trasparenza; VERIFICA quanti dati sono stati pubblicati rispetto al totale di quelli a cui è stato concesso l'accesso civico generalizzato nell'anno 2023
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: 1)

numero di iniziative effettuate sull'etica pubblica (presentazione del nuovo codice di comportamento adottato con decreto n 24 del 26 02 2024. VERIFICA numero dipendenti coinvolti almeno 70%

- Misure di semplificazione /digitalizzazione: 1) procedimenti semplificati, 2) procedimenti digitalizzati. VERIFICA processi digitalizzati rispetto alla programmazione almeno il 70%
- Misure di formazione per dipendenti: numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; 2) risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso) VERIFICA rispondenza della formazione alle esigenze dell'Ente almeno il 70%
- Misure di formazione per esterni "Provincia casa dei comuni": numero di comuni partecipanti 2) numero di attestati . VERIFICA coinvolgimento dei comuni nella formazione su Trasparenza Anticorruzione Antiriciclaggio per fare rete almeno il 30%
- Misure di sensibilizzazione e partecipazione: 1) numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti rispetto alle iniziative programmate per tipologia di destinatari (soggetti interni o stakeholder). VERIFICA questionari compilati/gradimenti da parte dei portatori di interesse
- Misure di rotazione: 1) numero di incarichi/pratiche ruotati/e sul totale. VERIFICA almeno il 30%
- Misure di segnalazione e protezione (che possono anche essere riferite ai whistleblower): 1) numero di misure esaminate rispetto a quelle ricevute baseline 2023. VERIFICA 100% misure esaminate
- Misure di gestione del conflitto di interessi: specifiche previsioni, quali la 1) puntuale informazione da parte del RUP/Dirigente ai dipendenti anche rispetto alle previsioni del nuovo codice per gli appalti Dlvo 36/2023; 2) l'astensione da parte di chi potrebbe incorrere nel conflitto di interessi; 3) le autocertificazioni a supporto delle dichiarazioni, tipiche dell'attività dell'amministrazione, con particolare riferimento alla gestione dei fondi PNRR (gara e gestione contratti) nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 16 del Dlvo 36/2023. VERIFICA sono stati adottati atti di indirizzo su casi particolari di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici SI NO baseline 2023. Controlli a capione sulle dichiarazioni, minino 5%
- Misure di gestione del pantouflage: 1) numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati. VERIFICA numero di verifiche effettuate su un campione di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage rispetto al totale dei dipendenti cessati almeno il 5%.

Indicatori su misure di prevenzione specifiche per obiettivi di performance. Per quanto riguarda infine i processi legati ai progetti finanziati con il PNRR e PNC, la Provincia di Lucca, prendendo a riferimento le più recenti circolari del MEF e di ANAC, ha istituito il Nucleo per il Controllo Interno del PNRR (NCP), con Determinazione del SGDG n° 1263 del 29/11/2022, a supporto del RPCT. Il rafforzamento delle misure di prevenzione, ha lo scopo di assicurare la sana gestione delle risorse, una corretta attuazione degli interventi secondo la normativa vigente, nonché monitorare i tempi di realizzazione e la corretta rendicontazione delle spese sostenute.

Trattasi di proteggere le risorse finanziarie e il raggiungimento dei correlati valori pubblici dai più frequenti fenomeni di corruzione e riciclaggio ai quali il territorio è esposto per effetto del considerevole numero di risorse PNRR che è riuscito ad intercettare.

I valori pubblici in questione sono volti ad incrementare il benessere scolastico ed educativo e quello volto a migliorare il benessere socio-ambientale, attraverso la realizzazione di interventi nei settori dell'Edilizia Scolastica (PNRR) e della Viabilità (PNC): I primi approvati con i decreti 8 gennaio 2021 n. 13, 15 luglio 2021 n. 217, 7 marzo 2022 n. 51 da concludere entro il 31 marzo 2026 – I secondi relativi alla manutenzione della rete stradale secondaria e all'aumento dell'accessibilità delle Aree Interne, di cui al DM 394/2021.

La formula organizzativa individuata dà priorità alle aree a rischio, come utile strumento per monitorare la realizzazione degli interventi PNRR: sia sotto forma di controllo che di audit interno.

Tale presidio di coordinamento svolge la propria attività attraverso:

- il Nucleo di Controllo (NCP) formato dai referenti dei settori attuativi (Uffici Tecnici, Finanziari, Ufficio Unico Gare, Ufficio Legale, Ufficio Politiche Comunitarie) e dallo staff della Segreteria Direzione Generale, dotato di competenze e professionalità specifiche, coordinato dal RPCT, per supportare e monitorare il processo di gestione dei fondi, nella fasi di: gara, esecuzione del contratto, rendicontazione. Il NCP fa controlli di primo livello, attraverso la raccolta di reportistica, da sottoporre al RPCT per i controlli di secondo livello, sulla base di una check list condivisa con gli uffici tecnici, che tenga conto dei controlli di legittimità e delle misure minime imposte dalla rendicontazione sul sistema REGIS
- Controllo integrato attraverso la Conferenza dei Dirigenti convocata dal SGDG

Rispetto alle misure organizzative in tema di **PNRR**, si sono individuati i corrispondenti indicatori ed i valori attesi:

Misure organizzative	Indicatori	Valori attesi
Rafforzamento misure PNRR come controllo	numero di report verificati dal RPCT	100%
Rafforzamento misure PNRR come audit	applicazione delle direttive ANAC e delle circolari MEF con procedure standardizzate	omogeneità dei provvedimenti
Incremento flusso di informazioni PNRR	Numero atti pubblicati sia come Centro unico gare	100% degli atti pubblicati alla sezione PNRR del sito provinciale
Incremento attività formativa in tema di anticorruzione trasparenza antiriciclaggio	Numero corsi effettuati	almeno l'80% dei funzionari formati coinvolti nelle procedure di affidamento

		nelle aree a rischio
Integrazione dei sistemi di monitoraggio di 1^ livello (controllo di legittimità e strategico)	Istituzione del Nucleo di controllo PNRR in affiancamento al Gruppo di Lavoro interno controllo atti	Almeno 1 controllo integrato mensile
Controlli integrati	Conferenza Dirigenti	Cadenza settimanale
Coordinamento misure di prevenzione e di antiriciclaggio in tema di appalti pubblici PNRR: Protocollo con sezione provinciale della Guardia di Finanza	Condivisione dei dati attraverso la costituzione del fascicolo elettronico	Azioni di coordinamento
Approfondimenti formativi su antiriciclaggio ad opera della GdF	Numero incontri	100% personale formato nelle aree di competenza e RAR

TABELLE