



COMUNE DI CARRARA

Decorato di Medaglia d'Oro al Merito Civile

# PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2024 – 2026

## INDICE GENERALE:

### **Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione**

### **Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**

#### 2.1 Valore Pubblico

##### 2.1.1 Valore pubblico: Significato

##### 2.1.2 Valore pubblico nella programmazione strategica del Comune di Carrara

##### 2.1.3 Bandi PNRR

##### 2.1.4 Semplificazione e Reingegnerizzazione

#### 2.2 Performance

##### 2.2.1 La Performance nel Comune di Carrara

##### 2.2.2 La Programmazione

##### 2.2.3 Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) / Piano della Performance P.d.P.)

#### 2.3 Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza

### **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano**

#### 3.1 Struttura organizzativa

##### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere- Piano triennale delle azioni positive

##### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

##### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

#### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

#### 3.4 Piano della Formazione

### **Sezione 4 – Monitoraggio**

#### **Allegati:**

Allegato 1- Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026(PEG)/Piano della Performance 2024/2026 (P.d.P) Allegato

2- Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2024/2026 Allegato 3- Griglia della Trasparenza

Allegato 4 -Organigramma allegato 5 -Parere collegio dei Revisori- Allegato 6- Parere consigliera di Pari Opportunità

## **PREMESSA**

L'art. 6 del DL n.80, convertito in legge n.13/2021 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano ha come finalità quella di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

In questo quadro il PIAO vuole rinsaldare nella pubblica amministrazione il senso di appartenenza dei suoi operatori nell'ambito di un sempre maggior coinvolgimento con l'organizzazione e gli obiettivi che ci si propone di raggiungere.

Nell'ambito di tale azione sono chiamati a svolgere un ruolo fondamentale sia il management che tutto il personale i quali dovranno essere impegnati in maniera sempre più consapevole nello svolgimento delle azioni e attività dell'ente tese al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini.

In sintesi è possibile affermare che il PIAO si propone di consentire di operare in più stretto coordinamento e semplificazione nelle attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni ai fini anche di garantire una maggiore qualità e trasparenza nell'azione amministrativa.

Ai sensi del decreto Legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n.113, dei Decreti attuativi susseguitesi: il DPR n.81/2022, il DM n.132/2022, della nota circolare della Funzione Pubblica n.2/2022, il PIAO risulta composto dalle 4 sezioni di seguito indicate:

### SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

### SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

3.3 Piano del Fabbisogno del Personale

### SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

## SEZIONE 1

### Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

**Denominazione Ente:** Comune di Carrara

**Indirizzo:** Piazza 2 Giugno, 1 54033 Carrara -

**Telefono (centralino):** 0585 6411

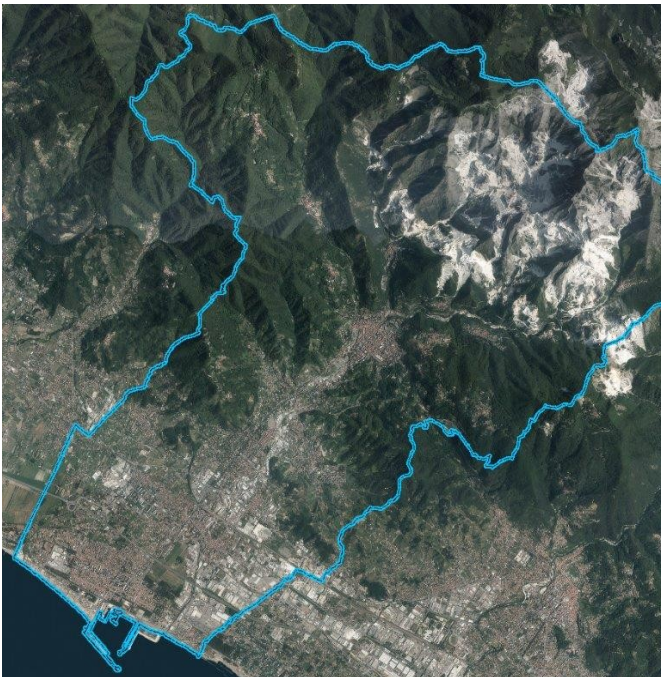
**PEC:** [comune.carrara@postecert.it](mailto:comune.carrara@postecert.it)

**Codice Fiscale e Partita IVA:** 00079450458

**Codice ISTAT:** 045003

**Sito web istituzionale:** <https://web.comune.carrara.ms.it/>

**Pagina facebook:** <https://www.facebook.com/comunecarrara/>



**Popolazione residente al 31.12.2023:** 59.832

## **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore Pubblico**

#### **2.1.1 Valore pubblico : Significato**

La principale finalità di una pubblica amministrazione risiede nella sua capacità di creare Valore Pubblico ossia di generare un miglioramento del benessere dei cittadini e del tessuto produttivo nell'ambito territoriale. Ciò è tanto più vero per l'Ente Comune che rappresenta la realtà amministrativa più vicina al cittadino.

Nel Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione contenuto nel D.M. n.132/2022 si indica espressamente che il Valore Pubblico viene generato dall'azione amministrativa ed è inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale , ambientale , a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

A tal riguardo ANAC, come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione , Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, privilegia una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

#### **2.1.2 Valore pubblico nella programmazione strategica del Comune di Carrara**

Nell'ambito della programmazione del Comune di Carrara si individuano quattro grandi linee strategiche volte alla creazione di Valore Pubblico:

##### **Economia del marmo e arte**

Carrara è la città del marmo, marmo che è da intendere non soltanto come materia, ma come simbolo e marchio dallo straordinario valore. Si tenga conto che Carrara è sede sia di liceo artistico che, a livello universitario, di Accademia di Belle arti. Ciò nonostante, pur appartenendo alla rete delle città Unesco per l'artigianato, non viene percepita come città d'arte. Vogliamo lavorare per ricostruire questa percezione nei cittadini, fare in modo che Carrara comunichi la sua identità in maniera efficace ed immediata, attraverso le sue opere e i prodotti dei suoi artisti.

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Indicatore
<b>Città del Marmo</b>	Fare della creatività e della lavorazione artistica vere occasioni di rinascita culturale e di rigenerazione urbana della città	N. Studi e laboratori artistici legati alla lavorazione del marmo attivi sul territorio comunale
		N. Artisti e artigiani legati alla lavorazione del marmo operanti sul territorio comunale
		N. Iniziative legate al lavorazione artistica del marmo nelle sue varie declinazioni realizzate
	Sviluppo organico di quanto ruota attorno al "mondo marmo", aumentando le ricadute dell'estrazione sul territorio e incentivando un'occupazione ad alta specializzazione sfruttando anche quanto previsto dalla legge regionale 35/2015 in materia di filiera corta e lavorazione in loco.	N. Tonnellate di marmo estratto
		N. cave in esercizio
		N. Concessioni esistenti
		N. addetti attività estrattive
	N. addetti lavorazione marmo	

### **Carrara Smart city**

Una smart city è un'area urbana in cui, grazie all'utilizzo delle tecnologie digitali e più in generale dell'innovazione tecnologica, è possibile ottimizzare e migliorare le infrastrutture e i servizi ai cittadini rendendoli più efficienti.

Parlare di smart city (letteralmente si fa riferimento a una città intelligente), significa in primis riferirsi ad una città sostenibile, efficiente ed innovativa, una città in grado di garantire un'elevata qualità di vita ai suoi cittadini, grazie all'utilizzo di soluzioni e sistemi tecnologici connessi e integrati tra loro.

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Indicatore
<b>Città più sostenibile e digitale</b>	Lavorare per la realizzazione di sistemi e l'utilizzo di tecnologie smart a fine logistici, legati alla mobilità e al consumo energetico	N. Portali di servizi pubblici attivi
		N. Servizi attivi erogati on-line
		N. veicoli in ingresso giornaliero nel territorio comunale (media campione annuale) dalle ore 06:30 alle ore 09:00 dalle vie principali di entrata.
		N. veicoli in uscita giornaliera dal territorio comunale (media campione annuale) dalle ore 17:00 alle ore 21:00 dalle vie principali di uscita.

### Una politica delle alleanze

Carrara ha bisogno di una politica aperta, inclusiva ed aggregante che le permetta di creare una rete istituzionale, per poter rispondere in modo adeguato alle esigenze dei cittadini e del territorio.

Solo attraverso un patto sinergico tra le Istituzioni si otterrà una progressiva evoluzione di tutta la comunità; fare squadra significa abbandonare sterili campanilismi e interessi specifici, per riconoscere a ciascun ente un ruolo strategico per fare rete e consegnare a Carrara una comunicazione di pubblica utilità.

Sulla base dei patti d'area si intende pertanto perseguire vantaggi per l'intera area (Spezzina, Lunigianese ed ApuoVersiliese) con una ricaduta in primis per il nostro territorio

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Indicatore
<b>Il Comune in rete</b>	Perseguire sviluppo del territorio	N. presenze nelle strutture turistico- alberghiere del Comune
		N. passeggeri sbarcati dalle navi da crociera nel Porto di Marina di Carrara
		N. tonnellate di merci movimentate nel Porto di Marina di Carrara

### Carrara città dei giovani

Le politiche giovanili non sono azioni da compiere separatamente dalle altre, ma ad esse deve essere dato il massimo risalto, anche in conseguenza della denatalità che colpisce anche il nostro territorio.

In tale prospettiva ogni azione che l'Amministrazione andrà ad assumere, dovrà tener conto dei risvolti e delle conseguenze che ne conseguono per il mondo giovanile.

In particolare il centro storico di Carrara ha conosciuto un grande spopolamento a vantaggio delle altre aree soprattutto della piana, sicché ad oggi i cittadini residenti nel centro storico rappresentano solo un quarto della popolazione carrarese. In tale contesto lo stesso centro appare una opportunità per i giovani che vi vogliono trasferire la propria residenza.

Linea Strategica	Obiettivo Strategico	Indicatore
<b>Città dei giovani</b>	Perseguire un'inversione di rotta nell'abbandono del centro storico, favorendo soprattutto il suo utilizzo da parte di giovani anche mediante l'individuazione di nuovi spazi di aggregazione per associazioni giovanili	N. Residenti nel centro storico
		N. Residenti Under 34 nel centro storico
		N. residenti under 34 nel Comune
	La voce dei giovani è uno strumento importantissimo non solo per costruire il presente, ma anche per lavorare sul futuro per questo motivo è importante coinvolgerli anche con un organismo, come la consulta, dove raccogliere le loro richieste e ascoltare i loro bisogni	N. proposte della consulta
		N. proposte della consulta trasfuse in iniziative dell'amministrazione

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 74 del 28 ottobre 2022 ha approvato le Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2022-2027 ai sensi degli artt. 9 e 22 dello statuto comunale. Dette Linee programmatiche hanno trovato poi effettiva concretizzazione nel Documento Unico di Programmazione(D.U.P.).

Il programma amministrativo della Sindaca Serena Arrighi prevede le seguenti Linee strategiche:

<b>01.</b>	Città del dialogo
<b>02.</b>	Città più bella
<b>03.</b>	Città più sicura
<b>04.</b>	Città più sostenibile e digitale
<b>05.</b>	Città dell'istruzione
<b>06.</b>	Città della cultura
<b>07.</b>	Città delle infrastrutture
<b>08.</b>	Città del Marmo
<b>09.</b>	Città del Benessere
<b>10.</b>	Città per lo sviluppo economico ed il lavoro
<b>11.</b>	Città dei giovani
<b>12.</b>	Città per lo Sport
<b>13.</b>	Città e protezione civile
<b>14.</b>	Città futura
<b>15.</b>	Città verde



Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
01.	Città del dialogo	Dobbiamo lavorare in modo prioritario sulla ricostruzione di un dialogo interno, nell'ottica della creazione di una città collaborativa che rigeneri il senso di comunità nei cittadini. Questa impostazione, in una città come la nostra, si traduce anche in un ulteriore aspetto, emerso con particolare intensità in questi ultimi mesi di ascolto e confronto con le varie frazioni del territorio: parliamo del concetto di prossimità. Le città oggi sono organizzate a 'compartimenti stagni': una zona industriale, una zona residenziale e così via. Dobbiamo rompere questo schema. E' necessario creare una nuova centralità urbana in ogni quartiere, tornare a frequentare le vie sotto casa, collocare in ogni zona i servizi di prima necessità.

Cod	Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
01.	01.01.	Avviare percorsi di partecipazione dal basso	Saranno avviati percorsi di partecipazione dal basso per affrontare le sfide dei quartieri e, più in generale, quelle dell'intera città: come migliorare la mobilità, come potenziare i servizi per le fasce deboli della popolazione, come curare il territorio, come potenziare le infrastrutture e le competenze digitali.
	01.02.	Dialogo tra generazioni	Potenziare il dialogo tra generazioni promuovendo la nascita di progetti che possano coinvolgere giovani e adulti in un processo di apprendimento e sostegno reciproco.
	01.03.	Relazioni internazionali	Gemellaggi tra città e scambi internazionali sono importanti perché rappresentano un'occasione di scambio culturale tra le comunità coinvolte, favoriscono la cooperazione economica, la promozione turistica e promuovono la solidarietà e la pace tra i popoli

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
02.	Città più bella	Il decoro urbano è l'elemento basilare per l'immagine della città e di chi la amministra: scegliere la strada della sensibilità, del rifiuto del degrado, dell'educazione civica, significa prendersi cura di Carrara e dei suoi luoghi e invita i cittadini ad abituarsi al bello culturale, artistico, paesaggistico, etico.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
02.01.	Carrara galleria a cielo aperto: Interventi per il decoro	Le opere più significative in marmo, realizzate da artisti locali e internazionali, non devono rimanere chiuse nelle botteghe e negli atelier, ma devono essere esposte lungo le strade per creare una galleria a cielo aperto che trasmetta un segnale visivo efficace di quello che è Carrara. Partiamo da una consapevolezza diffusa: Carrara è la città del marmo da intendere non soltanto come materia, ma come simbolo e marchio dallo straordinario valore. Pur appartenendo alla rete delle città Unesco per l'artigianato, Carrara non è percepita come città d'arte. Vogliamo ricostruire questa percezione nei cittadini, fare in modo che Carrara parli di sé attraverso le sue opere e il talento dei suoi artisti. L'arredo urbano e il verde pubblico saranno il tessuto che unisce le opere e i punti più rappresentativi della città, facendo sentire i cittadini e visitatori protagonisti di un percorso artistico-sensoriale.
02.02.	Città e strade pulite	Intensificare e qualificare le azioni di pulizia e decoro urbano.
02.03.	Turismo integrato	Una città aperta al dialogo verso l'esterno diventa attrattiva ed accogliente nei confronti dei turisti. Carrara dovrà costruire la sua identità internazionale integrando le cave con la cultura e la storia del suo centro storico, ma anche con il mare e la sua tradizione enogastronomica. L'offerta turistica deve essere integrata dai monti al mare, tesa alla valorizzazione del territorio. Carrara deve promuovere le sue bellezze e eccellenze al turista, ma saranno anche a vantaggio della comunità e dell'attività turistiche e commerciali esistenti. Occorre un'azione costante di promozione che abbia come obiettivo anche l'aumento della qualità della vita dei residenti.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
02.04.	Urbanistica sostenibile e partecipata	<p>Pensare il territorio attraverso un'urbanistica a impatto zero, valutare non solo gli aspetti economici ed edilizi, ma anche quelli sociali e ambientali, per salvaguardare la biodiversità e definire ruoli e funzioni delle aree e delle diverse zone della città, per riconnetterle tra loro. La pianificazione urbanistica deve essere frutto di un processo partecipativo ampio, non riservato agli addetti ai lavori, ma condiviso con tutti i diversi portatori di legittimi interessi. Dal punto di vista sociale si devono includere anche le persone in genere escluse dal dibattito sul perché e sul come trasformare i luoghi. Dal punto di vista tecnico bisogna aprire arene pubbliche sulle trasformazioni fisiche dei luoghi, bisogna accompagnare i cittadini con azioni di comunicazione, animazione, consultazione.</p>

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
03.	Città più sicura	<p>La sicurezza urbana è un tema che sta molto a cuore a questa amministrazione, per questo crediamo che l'approccio delle ordinanze spot non rappresenti una concreta soluzione. È necessario agire su due fronti. Uno che permetta di migliorare la situazione nel breve periodo, migliorando, per esempio, l'illuminazione utilizzando anche elementi a led che consentano un risparmio energetico e minori costi di gestione e manutenzione, potenziando e rinnovando i sistemi di videosorveglianza nelle aree maggiormente sensibili. Dobbiamo, altresì, mettere le forze dell'ordine nella miglior condizione lavorativa possibile, incrementando la presenza in strada. L'altro intervento è quello che richiederà maggiore sforzo e un cambio culturale. Il nostro territorio soffre situazioni di disagio sociale, anche tra i giovani, nonché mancanza di adeguati spazi ricreativi e di aggregazione. È qui che il concetto di inclusività si sposa con quello di sicurezza. Costituzione di una strategia di ampio respiro che coinvolga tutti gli attori istituzionali, sociali ed educativi. La forza sta nella trasversalità degli interventi: educativo, culturale, abitativo e di cura dello spazio pubblico. Non più quindi una risposta a singole situazioni di fragilità con interventi sporadici, ma un sistema strutturato, aperto a tutti i cittadini, per offrire servizi e assistenza.</p>

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
03.01.	Incrementare l'illuminazione	Attraverso una mappatura del territorio tesa ad individuare i luoghi con minore illuminazione, programmare e attuare l'incremento della illuminazione, al fine di incidere sulla percezione di sicurezza da parte dei cittadini.
03.02.	Incrementare la presenza delle forze dell'ordine	La sottoscrizione del "Patto per la Sicurezza urbana e per la promozione e attuazione di un sistema di sicurezza partecipato e integrato" contribuirà alla promozione e collaborazione tra le forze dell'ordine per l'innalzamento dei livelli di sicurezza sul territorio.
03.03.	Favorire le condizioni per la presa in carico dei soggetti ad elevata marginalità sociale	In collaborazione con i servizi sociali e il terzo settore.
03.04.	Attenzione alla vita dei quartieri	Con iniziative culturali, artistiche e artigianali per rendere i luoghi più vivi, sicuri e attrattivi per il pubblico.
03.05.	Legalità e trasparenza	Assicurare legalità e trasparenza nell'azione amministrativa

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
04.	Città più sostenibile e digitale	Carrara deve essere protagonista della transizione ecologica e digitale per una città dove i ritmi di lavoro possano conciliarsi con quelli di vita, i tempi dedicati agli spostamenti diminuiti e il tempo libero possa diventare motore della crescita e dell'innovazione. Dobbiamo rendere la nostra attuale marginalità una forza e un'opportunità. Una smart city è un'area urbana in cui, grazie all'utilizzo delle tecnologie digitali e più in generale dell'innovazione tecnologica, è possibile ottimizzare e migliorare le infrastrutture e i servizi ai cittadini rendendoli più efficienti.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
04.01.	Riconnettere la nostra città con i grandi corridoi dello sviluppo nazionale ed europeo	attraverso le vie di collegamento stradale e ferroviario con il Nord Europa
04.02.	Consentire ai cittadini di spostarsi in maniera più sostenibile	Innovare e incrementare il trasporto pubblico, la mobilità elettrica, le piste e i corridoi ciclabili
04.03.	Mobilità sicura	Attivare una politica che consenta alle persone in bicicletta di spostarsi senza problemi e crei aree di tutela dei bambini e dei ragazzi attorno alle scuole e nei luoghi di incontro e divertimento.
04.04.	Creare una strategia NETZERO	Creare una strategia NETZERO per ridurre le emissioni e incentivare un piano coerente e innovativo di utilizzo delle energie rinnovabili e alternative, a partire dalla riqualificazione energetica degli edifici pubblici, anche attraverso la creazione di comunità energetiche che favoriscano sinergie tra pubblico e privato.
04.05.	Creare un sistema di logistica integrata territoriale	Favorire il dialogo e la progettualità comune con il porto e le grandi aziende manifatturiere al fine di creare e migliorare il sistema di logistica territoriale integrato
04.06.	Rendere Carrara una città Smart	Lavorare per la realizzazione di sistemi e l'utilizzo di tecnologie smart a fine logistici, legati alla mobilità e al consumo energetico
04.07.	Iniziare la creazione di un gemello digitale della città	Il principale strumento di questa strategia di lungo termine sarà il gemello digitale di Carrara, copia digitale 3D della città da realizzare insieme alle Università, con la funzione di interfaccia e piattaforma per la condivisione pubblica dei dati su salute, clima, ambiente, mobilità.
04.08.	Riprogettazione della rete civica	Passaggio al cloud dei sistemi comunali e attività atte all'interoperabilità tra i sistemi interni e quegli degli altri enti
04.09.	Digitalizzazione dei servizi comunali	Digitalizzazione dei servizi comunali. In ottica di semplificazione e implementazione dei servizi online.
04.10.	Qualità dei servizi offerti	Sviluppare azioni tese al miglioramento dei servizi tra cui il rifacimento del sito comunale

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
05.	Città dell'istruzione	La scuola è uno strumento fondamentale per la democrazia, costituisce l'unico elemento che garantisce pari opportunità per il futuro a tutte a tutti e come tale intendiamo difenderla e migliorarla

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
05.01	Sicurezza delle strutture	Il primo passo per la scuola è garantire la messa in sicurezza delle strutture.
05.02	Migliorare il servizio e favorire l'ingresso negli Asili Nido	Migliorare il servizio e favorire l'ingresso negli Asili Nido.
05.03.	Migliorare il servizio delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado	Lavoreremo per ricostruire un dialogo proficuo tra tutta la comunità educante, attraverso la promozione dei patti educativi territoriali. Nelle scuole di Carrara ogni bambino dovrà sentirsi valorizzato e accolto nella sua specificità, dando priorità alle inclinazioni e sensibilità e rispettando i tempi di ciascuno.
05.04.	Scuole secondarie di secondo grado	Vogliamo avvicinare la domanda di lavoro delle imprese locali.
05.05.	Creiamo un I.T.S.	Nel prossimo futuro Carrara dovrà fare i conti con le trasformazioni che stanno coinvolgendo i settori tradizionali, marmo compreso. Dobbiamo prepararci a questo processo ed iniziare a pensare ad una nuova economia del marmo, in cui i nuovi materiali e la robotica giocheranno un ruolo fondamentale. Gli istituti tecnici superiori (Its), sono scuole post diploma, non universitarie, pensati per rispondere alle domande da parte delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche. In città dovremo puntare sull'espandere le potenzialità della scuola del marmo, rivolgendosi ai nuovi materiali, alla robotica del lapideo e alla manifattura additiva per promuovere i processi di innovazione.
05.06.	Creiamo due incubatori dedicati a start-up innovative	L'Its è un primo grande passo, ma per completare il percorso che lanci Carrara nell'economia del futuro è necessario creare degli incubatori.

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
06.	Città della cultura	Il tema della Cultura è un argomento che coinvolge tutto il territorio e abbraccia la maggior parte delle azioni di un'amministrazione comunale; richiede quindi una progettualità pianificata e condivisa costantemente con i cittadini, per poter davvero elaborare il futuro della città, partendo dalla sua identità, nel rispetto delle sue potenzialità storico-culturali. Ci concentreremo sull'offerta culturale come motore della rinascita cittadina.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
06.01.	Dialogo verso la cultura	Per sviluppare una cultura nuova nella città è necessario partire da forme di dialogo che portino ad un confronto costruttivo tra tutte le parti di una comunità. Carrara è una città ricca di contenitori culturali che richiedono necessariamente il dialogo per essere riqualificati.
06.02.	Sistema bibliotecario diffuso	La biblioteca è un servizio di base gratuito e deve essere aperto a tutti e tutte, la biblioteca non è una teca contenitore di libri, ma un centro importante di produzione culturale e coesione sociale. Sarà nostra cura riqualificare le tre biblioteche comunali esistenti attraverso l'aumento, la valorizzazione e la formazione del personale, rendendole più funzionali, digitali e complementari
06.03.	Musei	I musei di Carrara saranno riorganizzati in maniera sinergica tra loro. La rete dei musei cittadini si ispira ai principi contenuti nella definizione di museo dell'International Council of Muesum, ICOM. I musei di Carrara sono dunque istituzioni senza scopo di lucro che effettuano ricerche, conservano, collezionano, espongono e interpretano il patrimonio materiale e immateriale. I musei lavoreranno per potenziare l'accessibilità e l'inclusione e promuovere la diversità e la sostenibilità; in particolare attraverso la valorizzazione della partecipazione della comunità carrarese al fine di offrire esperienze diversificate volte all'educazione, al piacere/benessere, alla riflessione e alla condivisione delle conoscenze.
		I musei di Carrara saranno riorganizzati in maniera sinergica tra loro. La rete dei musei cittadini si ispira ai principi contenuti nella definizione di museo dell'International Council of Museums, ICOM. I musei di Carrara sono dunque istituzioni senza scopo di lucro che effettuano ricerche, conservano, collezionano, espongono e interpretano il patrimonio materiale e immateriale. I musei lavoreranno per potenziare l'accessibilità e l'inclusione e promuovere la diversità e la sostenibilità; in particolare attraverso la valorizzazione della partecipazione della comunità carrarese al fine di offrire esperienze diversificate volte all'educazione, al piacere/benessere, alla riflessione e alla condivisione delle conoscenze.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
06.04.	Museo del marmo	Il Museo del marmo è oggetto di un intervento di riqualificazione sulla base di un accordo di programma stipulato con la Camera di Commercio al fine di creare percorsi di valorizzazione della cultura del marmo e di visita della città di Carrara, delle sue cave e dei laboratori, cioè di tutti i luoghi dove il marmo rappresenta l'elemento unificatore, di distinzione e valorizzazione del territorio.
06.05.	Museo Carmi	Ripensare il Museo Carmi e le sue aree per aprirlo anche ad altre progettualità.
06.06.	Museo Mudac	Realizzare nuova programmazione per il Museo MudaC
06.07.	Cinema	Realizzare un cinema all'aperto nel periodo estivo
06.08.	Teatri	Ampliare l'offerta del teatro cittadino mediante l'inserimento di spettacoli di musica lirica, sinfonica nonché di teatro sperimentale e sociale.
06.09.	Musica	Organizzare concerti di musica cantautorale e concerti per i giovani nel centro città
06.10.	Università del tempo libero	Si ritiene fondamentale ripristinare gli spazi dedicati a una cultura che sia in grado di parlare e coinvolgere tutti e in particolare i cittadini meno giovani. L'amministrazione rilancerà l'esperienza dell'Università del tempo libero, Utl, la rafforzerà, proporrà un nuovo intenso programma di attività.
06.11.	Festival itineranti	Festival itineranti paesi a monte
06.12.	L'Accademia di Belle Arti, motore della rinascita economico-culturale della città	L'Accademia di Belle Arti deve diventare un vero motore di rinascita economica e culturale per la città attraverso progetti che coinvolgano studenti ed ex studenti
06.13.	La cultura come strumento per la sostenibilità	Sostenibilità per una città significa benessere compatibile con le diverse esigenze coinvolte, economiche e sociali dei suoi cittadini, prima di tutto. Ma anche diffusa opportunità di partecipare alla ricchezza prodotta e, dunque, inclusione a vari livelli. In questo percorso è centrale la cultura, dato che produce valore condiviso che prende corpo in oggetti e iniziative valutabili anche economicamente. Per Carrara cultura significa prima di tutto identità creativa, la stessa che le ha permesso di conquistare un posto fra le circa 300 al mondo riconosciute come Città creative UNESCO
06.14.	La città della memoria	Valorizzare, recuperare la memoria attraverso percorsi storico culturali.



Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
06.15.	Creare Una Fondazione pubblica per l'identità, la cultura, l'arte, la storia e il territorio di Carrara	<p>Per rimuovere la frammentazione delle iniziative turistico-culturali e la difficoltà a fare rete tra i diversi attori del territorio, vogliamo creare una Fondazione pubblica per l'Identità, la Cultura, l'Arte, la Storia e il Territorio di Carrara. Si tratterebbe di una struttura strategica di tipo pubblico-privato per l'ideazione, la strutturazione e il coordinamento di progetti di valorizzazione identitaria in chiave culturale, turistica e innovativa. La comunità beneficerebbe in questo modo di una programmazione permanente delle iniziative e, in generale, di uno strumento di attrazione di nuovi investimenti in ambito artistico-culturale con ricadute positive sul turismo e, quindi, sull'economia del territorio. La Fondazione, in sintesi, dovrà rappresentare lo strumento di riferimento di tutti gli stakeholders pubblici, privati profit e no profit operanti in ambito turistico-culturale.</p>

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
07.	Città delle infrastrutture	Dal mare fino ai monti, dal porto, fino alle strade che servono i bacini marmiferi passando per la strada dei Marmi e poi l'autostrada, la ferrovia, ma anche vie, piazze, marciapiedi e poi ancora ponti, fogne e tanto altro ancora: amministrare Carrara significa prendersi cura di tante infrastrutture diverse che ne formano al contempo lo scheletro che la tiene in piedi e il cuore e i muscoli che la spingono avanti e le consentono di crescere. Ognuna di queste infrastrutture è a suo modo strategica e necessita, e necessiterà, di interventi mirati per renderla sempre più adatta alle esigenze di un territorio e una società in continua evoluzione.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
07.01.	Ridurre il rischio idrogeologico	Monitoraggio con gli enti preposti per la riduzione del rischio idrogeologico, attraverso una riqualificazione e una messa in sicurezza complessiva del territorio e del torrente Carrione.
07.02.	Fenomeno dell'erosione	Dovrà essere studiato con particolare attenzione l'aspetto legato al fenomeno dell'erosione per non pregiudicare le attività turistiche poste a levante.
07.03.	Potenziare l'intermodalità	Incentivare il trasporto intermodale su ferro e per mare da considerarsi la più competitiva via di mobilità sostenibile con positive ricadute economiche
07.04.	Valorizzare le competenze delle imprese, medie, piccole e individuali	Per creare un solido legame con i grandi motori di sviluppo del territorio, dal marmo al porto, passando da Baker-Hughes e dalla nautica.
07.05.	Porto	Il porto di Marina di Carrara è un'infrastruttura fondamentale per tutto il territorio e sbocco importantissimo per tantissime attività produttive, per questo è nostra intenzione favorirne lo sviluppo economico e agevolare la nuova programmazione urbanistica.
07.06.	Una città più moderna	Attraverso la partecipazione ai bandi pubblici si cercheranno le risorse per creare nuove strutture e infrastrutture pubbliche e si procederà per il completamento delle opere già avviate con il PNRR

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
08.	Città del Marmo	Partiamo da una consapevolezza che tutti noi abbiamo: Carrara è la città del marmo. Marmo che è da intendere non soltanto come materia, ma come simbolo e marchio dallo straordinario valore. Come già accennato, Carrara, pur appartenendo alla rete delle città Unesco per l'artigianato, non viene percepita come città d'arte. Vogliamo lavorare per ricostruire questa percezione nei cittadini, fare in modo che Carrara comunichi la sua identità in maniera efficace ed immediata, attraverso le sue opere e i prodotti dei suoi artisti. Siamo fortemente convinti che sia giunto il momento di pensare a una nuova economia del marmo, soprattutto alla luce delle trasformazioni che stanno coinvolgendo i settori tradizionali come escavazione, piccola-media industria e artigianato. Dobbiamo fare lo sforzo di immaginare il futuro del settore, in modo da posizionarsi prima degli altri nei mercati che si creeranno. Un futuro in cui un ruolo importante sarà giocato dai nuovi materiali del marmo e dalla robotica, che richiederanno nuove figure professionali adeguatamente formate. L'attività estrattiva, grazie all'introduzione delle nuove tecnologie, sarà caratterizzata da una maggiore sicurezza dei lavoratori e da una maggior tutela ambientale. I futuri lavoratori del marmo saranno i protagonisti di un progetto di formazione specifico che costituisce uno dei punti cardine di questo programma. E' poi necessario ricostruire un nuovo patto sociale tra le parti in causa, per mettere fine a quella che viene tristemente definita "stagione dei ricorsi".

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
08.01.	Arte	Fare della creatività e della lavorazione artistica vere occasioni di rinascita culturale e di rigenerazione urbana della città
08.02.	Lapideo	Vogliamo sviluppare quanto ruota attorno al 'mondo marmo' in maniera organica aumentando le ricadute dell'estrazione sul territorio e incentivando un'occupazione ad alta specializzazione sfruttando anche quanto previsto dalla legge regionale 35/2015 in materia di filiera corta e lavorazione in loco.

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
09.	Città del Benessere	Per parlare di benessere, inteso come condizione non solo economica ma anche psicologica, assistenziale e sanitaria, è necessario agire su vari ambiti dello stato sociale, coerentemente con il principio di equità del sistema pubblico. La nostra amministrazione intende riappropriarsi del ruolo di indirizzo delle funzioni socio-sanitarie e di sostegno in ambito sociale e culturale per rafforzare la sanità pubblica a beneficio di tutti i cittadini, soprattutto dei meno abbienti.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
09.01.	Sistema Socio-Sanitario	Per poter parlare di benessere sociale è necessario non separare la Sanità dallo Stato Sociale: è in base a questo, infatti, che si definiscono le fasce dei cittadini bisognosi e si possono individuare azioni prioritarie di assistenza. La recente pandemia ha costretto a concentrare sulla lotta al Coronavirus gran parte delle risorse umane ed economiche a disposizione del sistema. Questa scelta ha creato, e sta continuando a creare, ritardi e scompensi sulle normali attività. Ha aumentato le disparità sociali e la povertà, ed ha reso più evidente il bisogno assistenziale socio-sanitario, quello che si crea quando la malattia ed il disagio sociale si uniscono nel creare le fragilità. Ci impegneremo per reperire, allocare correttamente ogni risorsa economica e umana disponibile, promuovendo il coinvolgimento attivo delle organizzazioni di volontariato e del terzo settore nella pianificazione e nell'assetto dell'assistenza territoriale, per superare definitivamente questa fase e tornare a progettare il futuro. Il compito della nostra amministrazione sarà poi quello di tutelare la salute pubblica di cittadini e lavoratori, accertandosi che tutte le attività, all'interno del Polispecialistico, mantengano standard elevati per quantità e qualità.
09.02.	Migranti e sistema di accoglienza	La realtà migratoria non può più essere affrontata come emergenza, ma deve rientrare nelle normali politiche di un ente locale.
09.03.	Disabilità	L'inclusione sociale e l'assistenza alla persona disabile deve essere attuata fin dalla nascita con la costruzione di reti di supporto per i genitori, con la progettazione mirata, all'interno della scuola di ogni ordine e grado fino all'età adulta, laddove un sistema di servizio e di interventi può occuparsi di aumentare la qualità della vita della persona disabile. La rete di interventi deve attivarsi attorno ad un progetto mirato, realizzato dalle figure specialistiche integrate a quelle del terzo settore con la ricchezza delle sue opportunità per l'inclusione sociale.
09.04.	Diritto alla longevità	Nel nostro territorio la cura, l'assistenza e la tutela degli anziani hanno bisogno di seri interventi. Distinguendo tra gli anziani autosufficienti e chi invece non lo è

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
09.05.	Contrasto alla povertà	<p>La pandemia ha messo in luce una nuova visione della povertà, ha creato una nuova consapevolezza dei bisogni ed un ripensamento dei modelli di intervento e di risposte, da parte della Comunità e dei suoi operatori sociali. Nella condizione in cui vivono le persone fragili, molto spesso è l'intera famiglia a dover essere aiutata radicalmente, così da prevenire il disagio nelle generazioni successive. L'intervento nel nucleo deve affrontare non solo la soddisfazione dei beni primari, ma anche quello della povertà educativa per aiutare soprattutto i minori e gli adolescenti ad intraprendere percorsi di fuoriuscita dal disagio e gli adulti ad intraprendere percorsi di autodeterminazione attraverso il lavoro e l'inclusione sociale. La povertà è la risultante di una molteplicità di bisogni e di fattori su cui è necessario intervenire con un metodo multidisciplinare. Il lavoro di rete di operatori sociali e sanitari, del terzo settore, del centro per l'impiego e delle agenzie formative si deve strutturare in maniera tale da intervenire sulla complessità del disagio della persona e della famiglia. Le risorse devono essere accessibili anche ai senza dimora. Le risorse del PNRR dovranno anche essere utilizzate per promuovere programmi di prevenzione e d'intervento sulle povertà.</p>
09.06.	Edilizia residenziale pubblica ed emergenza abitativa	<p>L'emergenza abitativa è una condizione di grave disagio derivante da una situazione contingente ed è urgente tale da mettere a rischio una singola persona o nucleo familiare. Nel disagio abitativo sono riconducibili nuovi soggetti che non trovano risposta ai loro problemi abitativi ne attraverso il mercato abitativo ne attraverso intervento pubblico in quanto non rientrano nelle graduatorie edilizia residenziale pubblica. Spesso si tratta di pensionati, persone giovani, soggetti fragili, famiglie monoreddito provenienti da nuove marginalità e in parte dal processo di scomposizione dei nuclei familiari.</p>
09.07.	Minori	<p>Molto spesso l'intervento deve essere concentrato all'interno del nucleo familiare non solo per affrontare la soddisfazione dei beni primari, ma anche quello della povertà educativa per aiutare soprattutto i minori e gli adolescenti ad intraprendere percorsi di fuoriuscita dal disagio e gli adulti ad intraprendere percorsi di autodeterminazione attraverso il lavoro e l'inclusione sociale</p>
09.08.	Politiche di genere	<p>Anche a livello comunale ci si deve adoperare per promuovere azioni mirate a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono l'affermazione e la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne</p>
09.09.	Diritti delle persone e della comunità LGBTQIA	<p>Carrara dovrà diventare un punto di riferimento per le lotte contro ogni forma di discriminazione sessuale e a favore del riconoscimento dei diritti civili delle comunità LGBTQIA</p>

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
09.10.	Protezione e tutela degli animali	In Italia la tutela degli animali e la lotta al randagismo sono principi fondamentali sanciti dalla legge che garantisce loro una tutela dal punto di vista etico e culturale riconoscendo agli animali d'affezione il diritto alla vita e vietando la soppressione di quelli senza proprietario rinvenuti vaganti nel territorio
09.11.	Terzo settore	Ci impegniamo a costruire un metodo in cui si parta prima di tutto dalla lettura e dal bisogno del contesto e si definiscano le modalità di intervento coprogettando le soluzioni con gli attori coinvolti. Per fare questo è necessario prima di tutto ristabilire un rapporto proficuo al dialogo e alla collaborazione con il terzo settore.

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
10.	Città per lo sviluppo economico ed il lavoro	Oggi il tema del lavoro, del buon lavoro, è quello che qualifica meglio di altri l'impegno e il valore di un'amministrazione locale. Riteniamo che si debba innanzitutto ripartire dai giovani e dalle donne, in quanto coloro che sono stati più colpiti, in ambito lavorativo, dagli effetti della terribile pandemia da Covid-19, amplificando l'effetto "scoraggiamento" nella ricerca di lavoro. Non ci dimentichiamo tuttavia dei soggetti in mobilità, spesso uomini, che incorrono nel rischio di impoverimento, quando vivono da soli. Occorre progettare una città il cui sviluppo sia primariamente capace di creare un'opportunità di lavoro per queste categorie sociali. Per raggiungere questo obiettivo promuoveremo nuovi motori di sviluppo industriale, come quelli legati alla "economia dell'estetica" (cultura, turismo, enogastronomia), iniziando a liberare spazi pubblici dismessi tanto nel centro storico, quanto nelle aree periferiche, per favorire la generazione di nuove creatività.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
10.01.	Società partecipate	Il ruolo delle società partecipate è fondamentale per garantire il buon funzionamento della città e queste rappresentano un punto di riferimento importantissimo per il Comune. Nei prossimi anni il rapporto tra palazzo Civico e le partecipate dovrà essere affinato e sviluppato in maniera sinergica per aumentarne la produttività.
10.02.	Rilancio Imm-CarraraFiere	Imm-CarraraFiere sta affrontando una profonda riorganizzazione, ma resta per l'amministrazione una risorsa fondamentale per la città e il territorio tutto che va sostenuto e avviato verso un progressivo rilancio al fine di valorizzare i settori economici preminenti nel territorio.
10.03.	Commercio e Somministrazione	Siamo convinti che il tessuto economico di una comunità si debba appoggiare sui negozi, sulle piccole attività rionali, sui mercati di quartiere. Occorrono invece interventi organici che rendano la città più piacevole, accogliente e attrattiva. Nel commercio occorre intervenire con una strategia di rigenerazione urbana che attraverso politiche attive di miglioramento dell'assetto urbanistico che possa portare vantaggi al tessuto economico sociale. È necessaria una maggiore sinergia tra le attività e il Comune ne deve favorire la rete. L'amministrazione si deve impegnare, nelle zone di maggior sofferenza economica, nel prevedere incentivi per nuove aperture e/o miglorie delle attività esistenti.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
10.04.	Industria Artigianato	Il settore dell'artigianato e della micro e piccola impresa, assieme a quello del commercio e del turismo, è stato quello che ha subito più danni a seguito della pandemia di Covid-19, facendo chiudere molte imprese e in modo particolare quelle con i titolari più giovani, con una storia minore alle spalle. L'artigianato rappresenta per Carrara non solo uno dei principali motori di sviluppo e un importante presidio occupazionale, ma è una parte integrante della propria identità, come richiamato anche dall'Unesco, e per questo motivo l'amministrazione lo deve sostenere.
10.06.	Agricoltura ed Enogastronomia	La nostra terra ha una ricchezza enogastronomica che non ha nulla da invidiare a quella di altri territori della Toscana: il vino dei colli del Candia Doc e il Lardo di Colonnata Igp sono solo alcune delle prelibatezze più conosciute che nascono dalla abilità dei nostri agricoltori. Tutte queste ricchezze rappresentano cultura e tradizioni da non disperdere, bensì da valorizzare ulteriormente.
10.07.	Grande industria	La nostra provincia è classificata come area di crisi industriale visti gli indici di disoccupazione ed è interessata da un accordo di programma del 2016 sottoscritto da Governo, Regione, provincia, Comune di Massa e Comune Carrara. Consapevoli di questa situazione di partenza è nostro obiettivo supportare nuovi insediamenti e consolidare quelli già presenti.



Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
11.	Città dei giovani	Siamo convinti che le politiche giovanili non siano un'azione da compiere separatamente dalle altre, ma che sia necessario puntare lo sguardo verso i giovani in ogni ambito d'azione della nuova Amministrazione al fine di guardare davvero verso il futuro.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
11.01.	Spazi per i giovani	E' proprio sui giovani che vogliamo puntare per ripopolare il nostro centro storico e favorire il riavvicinamento delle giovani famiglie. Inoltre vi è la necessità di individuare nuovi spazi di aggregazione per associazioni giovanili
11.04.	Consulta giovanile	La voce dei giovani è uno strumento importantissimo non solo per costruire il presente, ma anche per lavorare sul futuro per questo motivo è importante coinvolgerli anche con un organismo, come la consulta, dove raccogliere le loro richieste e ascoltare i loro bisogni
11.05.	Servizio Civile	Servizio Civile

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
12.	Città per lo Sport	Ogni sport è portatore di valori etici e di regole sociali: impegno, trasparenza, spirito di squadra, equilibrio, tenacia. Il saper godere delle vittorie, ma anche gestire le sconfitte. Per questo l'attività sportiva è un veicolo di benessere e crescita per la società. La pratica di ogni tipo di sport a tutte le età, è un'esigenza e un diritto da considerare primari. C'è poi un ulteriore aspetto da tenere in considerazione: lo sport contribuisce significativamente all'economia, non solo come motore di crescita e occupazione, ma anche per le ricadute positive sulla salute dei cittadini, sullo sviluppo dei territori, sul turismo e sull'integrazione sociale.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
12.01.	Sport	Dopo la pandemia è molto sentita tra i giovani l'esigenza di tornare a praticare sport e fortunatamente vi è una maggiore richiesta di spazi sportivi. L'amministrazione deve garantire che gli impianti sportivi siano pienamente funzionanti non soltanto per gli atleti, ma anche per i tifosi e gli appassionati con particolare attenzione alla fruibilità dei diversamente abili. Importante è poi favorire la pratica dello sport in ogni sua declinazione anche con eventi dedicati a livello comunale, ma non solo, crediamo che Carrara possa diventare la città adatta per lo svolgimento di competizioni nazionali e internazionali.

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
13.	Città e protezione civile	La protezione civile è sempre di più uno strumento indispensabile per affrontare una vasta gamma di emergenze che possono verificarsi sul territorio. A Carrara, al fianco dell'ufficio comunale e delle varie forze dell'ordine, esistono tante associazioni di volontariato che danno un contributo importantissimo alla cittadinanza permettendo di far funzionare una macchina tanto importante quanto complessa. Obiettivo dell'amministrazione sarà quello di mettere sempre più a sistema questo mondo complesso e, parallelamente, informare e formare la cittadinanza sulle buone pratiche da seguire in caso di emergenza.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
13.01.	Formare e informare	Formare e informare

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
14.	Città futura	La città di Carrara ha una grande opportunità di sviluppo infrastrutturale data da linee di finanziamento non replicabili PNRR, Bando delle Periferie, Art. 21 e Pinqua. L'amministrazione ha il dovere di valorizzare questi investimenti, che nascono con linee di indirizzo e finanziamenti diversi, raccogliendoli in una visione strategica di insieme. Ad oggi stanno per partire le opere infrastrutturali del Porto e Waterfront che vanno a ridisegnare le aree portuali, ma anche due elementi di interfaccia porto-città.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
14.01.	Riprogettare la città	Serve un Piano Strategico della città che comporti una progettazione di lungo periodo è necessario che il territorio comprenda cosa vuole diventare e dove vuole arrivare, per poter costruire poi i singoli progetti in modo organico e coordinato. Ciò non significa realizzare un piano statico e rigido, si tratta di un processo in continua evoluzione, dove la pianificazione di lungo raggio consente di far muovere singole azioni e obiettivi con la necessaria flessibilità, e quindi di rispondere anche a necessità più contingenti.

Cod.	Linea Strategica	Linea Strategica Descrizione
15.	Città verde	Non possiamo rimanere indietro su una delle grandi sfide dei nostri giorni: quello della transizione ecologica. Si tratta di un obiettivo ambizioso che di certo Carrara non può raggiungere da sola, ma crediamo che ogni contributo sia importante e per questo anche la nostra città dovrà fare il possibile per dare il via a questa che può e deve essere una rivoluzione dal basso. Declinati a livello locale questi buoni propositi si traducono non solo con l'impegno ad aumentare l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili, ma anche in una maggiore attenzione e una maggiore tutela del nostro patrimonio ambientale.

Cod.	Obiettivo Strategico	Obiettivo Strategico Descrizione
15.01.	Raggiungere la progressiva decarbonizzazione	Metteremo in campo attività ed azioni che possano contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici
15.02.	Tutela del territorio e della risorsa idrica, economia circolare	Attraverso la sollecitazione degli enti preposti tutelare il territorio e la risorsa idrica al fine di incrementare l'economia circolare
15.03.	Parchi pubblici	Costante implementazione delle aree verdi della città attraverso anche la piantumazione di nuova alberatura e la creazione di nuove aree verdi

## 2.1.3 Bandi PNRR

### Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza



Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è un ambizioso programma nazionale di riforme ed investimenti che mira non solo a consentire al Paese di superare i contraccolpi economici e sociali della pandemia Covid- 19, ma a cogliere la straordinaria possibilità offerta dal Next Generation EU per trasformare il sistema economico, ridurre le disuguaglianze sociali e territoriali e ammodernare la pubblica amministrazione.

Il Piano, redatto in accordo con le Linee guida dettate dalla Commissione Europea e con un continuo confronto con le istituzioni nazionali e comunitarie coinvolte, unisce un corposo piano di investimenti ad un ampio programma di riforme da realizzare in tempi limitati in modo da massimizzarne l'effetto e persegue tre finalità strategiche:

1. Digitalizzazione e innovazione
2. Transizione ecologica
3. Inclusione sociale

Ci sono anche tre temi trasversali che vengono affrontati dal Piano in quanto ritenuti essenziali per il raggiungimento dei suoi obiettivi:

- Le pari opportunità
- Le politiche giovanili
- Il superamento del divario territoriale del Mezzogiorno

Il Piano presenta una dotazione finanziaria complessiva pari a 235,12 miliardi di euro e prevede tre fonti di finanziamento:

- 191,5 miliardi di euro dal Recovery and Resilience Facility europeo (68,9 miliardi di euro di sovvenzioni e 122,6 di prestiti)
- 13 miliardi di euro dall'iniziativa REACT EU
- 30,62 miliardi di euro del "Fondo Complementare" alimentato da risorse nazionali.

Il programma è articolato in 6 Missioni e 16 Componenti, rispetta ampiamente i limiti minimi previsti dalle linee guida comunitarie relativi alle quote di investimenti da destinare alla transizione verde e digitale e tiene conto delle indicazioni e raccomandazioni contenute nei Country Specific Report che la Commissione Europea ha indirizzato all'Italia nell'ultimo biennio.



1. “Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura”: stanziamento complessivamente 49,2 miliardi (di cui 40,7 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 8,5 dal Fondo complementare) con l’obiettivo di promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l’innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l’Italia, turismo e cultura

# PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA

## DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA

- Il 100% della popolazione connessa entro il 2026
- Connessioni veloci per 8,5 milioni di famiglie e imprese
- “Scuola connessa” per portare la fibra ottica in ulteriori 9.000 scuole
- Connettività a 12.000 punti di erogazione del SSN
- Approccio digitale per il rilancio di turismo e cultura

MISSIONE 1	MISSIONE 2	MISSIONE 3	MISSIONE 4	MISSIONE 5	MISSIONE 6
------------	------------	------------	------------	------------	------------

Ministero dell'Economia e delle Finanze

2. “Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica”: stanziamenti complessivi 68,6 miliardi (59,3 miliardi dal Dispositivo RRF e 9,3 dal Fondo) con gli obiettivi principali di migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.

**Italia domani** **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA**  
#NEXTGENERATIONITALIA

**RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA**

- Potenziamento riciclo rifiuti** >> + 55% elettrici  
+ 85% carta  
+ 65% plastiche  
+ 100% tessile
- Riduzione delle perdite di acqua potabile sulle reti idriche**
- Ogni anno 50.000 edifici privati e pubblici più efficienti, per un totale di 20 milioni di metri quadrati**
- Sviluppo della ricerca e del sostegno dell'uso dell'idrogeno nell'industria e nei trasporti**

MISSIONE 1 | MISSIONE 2 | MISSIONE 3 | MISSIONE 4 | MISSIONE 5 | MISSIONE 6

**MEF** Ministero dell'Economia e delle Finanze

3. “Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile”: dall’importo complessivo di 31,4 miliardi (25,1 miliardi dal Dispositivo RRF e 6,3 dal Fondo). Il suo obiettivo primario è lo sviluppo di un’infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile ed estesa a tutte le aree del Paese.



## INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE

- Modernizzazione e potenziamento delle ferrovie regionali**
- Tempi ridotti sulle tratte ferroviarie** >>>
  - Roma-Pescara di 1h20
  - Napoli-Bari di 1h30
  - Palermo e Catania di 1h
  - Salerno-Reggio Calabria di 1h
- Investimenti sui porti verdi**

MISSIONE 1 MISSIONE 2 MISSIONE 3 MISSIONE 4 MISSIONE 5 MISSIONE 6

4. "Istruzione e Ricerca": stanziamento complessivamente 31,9 miliardi di euro (30,9 miliardi dal Dispositivo RRF e 1 dal Fondo) con l'obiettivo di rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

## ISTRUZIONE E RICERCA

- 228.000 nuovi posti in asili nido per bambini fra 0 e 6 anni**
- 100.000 classi trasformate in connected learning environments**
- Ristrutturazione di scuole per 2,4 milioni di metri quadrati**
- Cablaggio di 40.000 edifici scolastici**
- 6.000 nuovi dottorati a partire dal 2021**

MISSIONE 1 MISSIONE 2 MISSIONE 3 MISSIONE 4 MISSIONE 5 MISSIONE 6

5. “Inclusione e Coesione”: prevede uno stanziamento complessivo di 22,4 miliardi (di cui 19,8 miliardi dal Dispositivo RRF e 2,6 dal Fondo) per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l’inclusione sociale.

**Italia domani** **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA**  
#NEXTGENERATIONITALIA

### INCLUSIONE E COESIONE

- Un programma nazionale per garantire l’occupabilità dei lavoratori (GOL)**
- Un ‘Fondo Impresa Donna’ a sostegno dell’impresa femminile**
- Più sostegni alle persone vulnerabili, non autosufficienti e con disabilità**
- Investimenti infrastrutturali per le Zone Economiche Speciali**

MISSIONE 1 | MISSIONE 2 | MISSIONE 3 | MISSIONE 4 | MISSIONE 5 | MISSIONE 6

**MEF** Ministero dell’Economia e delle Finanze

6. “Salute”: stanziamenti complessivamente 18,5 miliardi (15,6 miliardi dal Dispositivo RRF e 2,9 dal Fondo) con l’obiettivo di rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.



# PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA

## SALUTE

- 1.288 nuove Case di comunità e 381 ospedali di comunità per l'assistenza di prossimità**
- Fornire assistenza domiciliare al 10% degli over 65**
- 602 nuove Centrali Operative Territoriali per l'assistenza remota**
- Oltre 3.133 nuove grandi attrezzature per diagnosi e cura**

MISSIONE 1 | MISSIONE 2 | MISSIONE 3 | MISSIONE 4 | MISSIONE 5 | MISSIONE 6



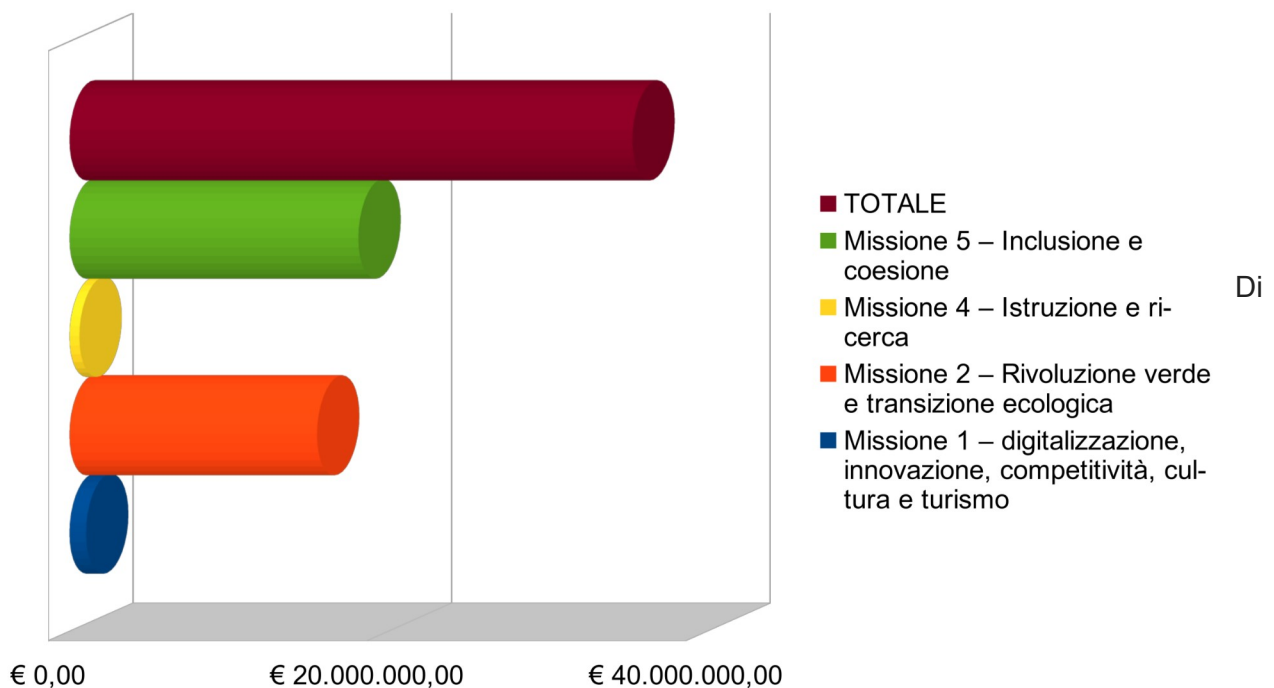
Le riforme previste si concentrano in particolare sui seguenti aspetti: ✓ Riforma della Pubblica Amministrazione - prevede interventi di semplificazione delle procedure, investimenti sulla formazione del personale, il ricambio generazionale e sulla digitalizzazione; ✓ Riforma della Giustizia – prevede interventi volti sia a modificare l'ordinamento giudiziario che a ridurre significativamente i tempi della giustizia civile, penale e tributaria promuovendo la digitalizzazione e la razionalizzazione delle procedure; ✓ Semplificazione e concorrenza – prevede interventi sulla regolazione inerente i contratti pubblici, la lotta alla corruzione e la semplificazione e razionalizzazione normativa, rafforzamento della concorrenza e dei poteri di antitrust.

Oltre a tali riforme il Piano prevede interventi più generali, ma non meno significativi, volti ad approvare in tempi rapidi una riforma fiscale accompagnata da una semplificazione e razionalizzazione della relativa legislazione, una revisione del sistema di sostegno alle famiglie ed alla natalità e infine un forte intervento sulle politiche del lavoro e degli ammortizzatori sociali. Per quanto riguarda gli impatti del PNRR, si evidenzia come una parte degli investimenti previsti riguardino direttamente o indirettamente proprio gli enti locali: il Piano prevede infatti forti investimenti sulla mobilità urbana (in primis sul rinnovo della flotta dei mezzi del trasporto pubblico locale), la riqualificazione sismico-energetica degli edifici pubblici – con particolare riferimento all'edilizia sociale – e gli interventi di rigenerazione urbana e a supporto dell'edilizia scolastica.

## I progetti del Comune di Carrara finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il Comune di Carrara ha presentato diverse candidature a bandi del PNRR in ambiti di intervento strategici per la città e per i suoi cittadini e, ad oggi, sono stati finanziati complessivamente 34 progetti per un importo totale pari a circa 35 milioni di euro con porgetti che, comprensivi delle quote comunali e statali, arriveranno a quasi 40 milioni di euro

	Numero		Importo
Missione 1 – digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	6	€ 1.041.198,00	€ 1.041.198,00
Missione 2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica	15	€ 15.513.828,12	17.796.678,12
Missione 4 – Istruzione e ricerca	2	€ 621.000,00	€ 885.000,00
Missione 5 – Inclusione e coesione	11	€ 18.134.486,00	20.771.066,39
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>€ 35.310.512,12</b>	<b>40.493.942,51</b>



seguito gli interventi finanziati suddivisi per missione e componente PNRR:

Investimento 1.2: Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Abilitazione al Cloud per le PA locali	PDCM – Transizione digitale	€ 416.760,00	€ 416.760,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 416.760,00</b>	<b>€ 416.760,00</b>

Investimento 1.3: Dati e interoperabilità

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)	PDCM – Transizione digitale	€ 162.748,00	€ 162.748,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 162.748,00</b>	<b>€ 162.748,00</b>

Investimento 1.4: Servizi digitali e cittadinanza digitale

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Adozione piattaforma PagoPa	PDCM – Transizione digitale	€ 65.556,00	€ 65.556,00
2	Adozione App IO	PDCM – Transizione digitale	€ 8.008,00	€ 8.008,00
3	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	PDCM – Transizione digitale	€ 328.160,00	€ 328.160,00
4	Piattaforma notifiche digitali Comuni	PDCM – Transizione digitale	€ 59.966,00	€ 59.966,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 461.690,00</b>	<b>€ 461.690,00</b>

#### Investimento 4.1: Rafforzamento mobilità ciclistica

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Realizzazione pista ciclabile	Ministero infrastrutture e mobilità sostenibile	€ 220.982,00	€ 220.982,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 220.982,00</b>	<b>€ 220.982,00</b>

#### Investimento 2.2: interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Efficientamento energetico della scuola di Bedizzano	Ministero dell'interno	€ 34.355,00	€ 34.355,00
2	Efficientamento energetico della scuola dell'infanzia Lunense	Ministero dell'interno	€ 37.642,00	€ 37.642,00
3	Efficientamento energetico illuminazione Carrara centro	Ministero dell'interno	€ 98.003,00	€ 98.003,00
4	Efficientamento energetico della scuola dell'infanzia Andersen	Ministero dell'interno	€ 51.007,00	€ 51.007,00
5	Efficientamento energetico della scuola dell'infanzia Roccatagliata	Ministero dell'interno	€ 23.034,00	€ 23.034,00
6	Efficientamento energetico illuminazione Carrara II lotto	Ministero dell'interno	€ 265.960,00	€ 265.960,00
7	Efficientamento energetico del palazzetto dello sport di Avenza	Ministero dell'interno	€ 63.159,00	€ 63.159,00
8	Efficientamento energetico della piscina di Marina di Carrara	Ministero dell'interno	€ 55.480,00	€ 55.480,00
9	Efficientamento energetico della scuola dell'infanzia Perticata	Ministero dell'interno	€ 51.240,00	€ 51.240,00
10	Interventi di manutenzione straordinaria nei pressi del Ponte della Padula e nella zona del Molino di Sorgnano	Ministero dell'interno	€ 411.816,12	€ 761.816,12 (cofinanziamento € 350.000,00 Regione Toscana)
11	Ripristino e consolidamento strada Campocecina per dissesto idrogeologico	Ministero dell'interno	€ 990.000,00	€ 990.000,00
12	Intervento di adeguamento idraulico Canal del Rio lotto 1	Ministero dell'interno	€ 2.750.000,00	€ 2.750.000,00
13	Intervento di adeguamento idraulico Canal del Rio lotto 2	Ministero dell'interno	€ 924.000,00	€ 1.084.000,00 (cofinanziamento € 160.000,00 Comune di Carrara)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 5.755.696,12</b>	<b>€ 6.265.696,12</b>

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Demolizione e ricostruzione	Ministero	€ 7.624.800,00+	€ 11.310.000,00 (€

	scuola media Taliercio – Marina di Carrara	dell'interno	1.912.350,00 (FOI)	1.772.850 integrazione Comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 9.537.150,00</b>	<b>€ 11.310.000,00</b>

Investimento 1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Ampliamento nido "I cuccioli" – Carrara	Ministero dell'istruzione e del Merito	€ 191.000,00	€ 321.000,00 (€ 130.000 integrazione Comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 191.000,00</b>	<b>€ 321.000,00</b>

Investimento 1.2: Piano di estensione del tempo pieno e mense

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Nuova mensa scuola primaria Rodari – Avenza	Ministero dell'istruzione e del Merito	€ 430.000,00	€ 564.000,00 (134.000,00 integrazione Comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 430.000,00</b>	<b>€ 564.000,00</b>

Investimento 1.1: Potenziamento centri per l'impiego

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Manutenzione straordinaria centro per l'impiego	Ministero del lavoro	€ 84.536,00	€ 134.536,00 (50.000€ integrazione Comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 84.536,00</b>	<b>€ 134.536,00</b>

Investimento 1.1: Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori	Ministero politiche sociali	€ 210.000,00	€ 210.000,00
2	Sostegno alla capacità genitoriale e minori	Ministero politiche sociali	€ 220.000,00	€ 220.000,00
3	Autonomia anziani non autosufficienti	Ministero politiche sociali	€ 2.000.000,00	€ 2.000.000,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 2.430.000,00</b>	<b>€ 2.430.000,00</b>

Investimento 1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Percorsi di autonomia per disabili	Ministero politiche sociali	€ 715.000,00	€ 715.000,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 715.000,00</b>	<b>€ 715.000,00</b>

### Investimento 1.3: Housing temporaneo e stazioni di posta

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Povertà estrema Housing first	Ministero politiche sociali	€ 710.000,00	€ 710.000,00
2	Stazioni di Posta	Ministero politiche sociali	€ 1.090.000,00	€ 1.090.000,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 1.800.000,00</b>	<b>€ 1.800.000,00</b>

### Investimento 2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale»

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Demolizione e ricostruzione scuola media Buonarroti – Marina di Carrara	Ministero dell'interno	€ 6.923.000,00+ € 693.200 (FOI)	€ 8.828.200,00 (€ 177.000,00 cofinanziamento statale € 1.035.000 integrazione fondi comunali)
2	Riqualificazione Villaggio San Luca	Ministero dell'interno	€ 1.547.500,00+ 154.750 (FOI)	2.434.330,39 (€ 77.080,39 cofinanziamento statale 655.000 integrazione comune)
3	Riqualificazione piscina F. Tosi Carrara	Ministero dell'interno	€ 1.286.500,00	€ 1.800.000,00 (€ 513.500,00 integrazione Comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 10.604.950,00</b>	<b>13,062,530,39</b>

### Investimento 3.1: Sport ed inclusione sociale

	<b>Intervento</b>	<b>Unità di Missione</b>	<b>Finanziamento PNRR</b>	<b>Costo complessivo</b>
1	Cittadella dello sport "La Caravella"	PDCM – Dipartimento per lo sport	€ 2.500.000,00	€ 2.629.000,00 (€ 129.000,00 cofinanziamento comune)
<b>TOTALE</b>			<b>€ 2.500.000,00</b>	<b>€ 2.629.000,00</b>

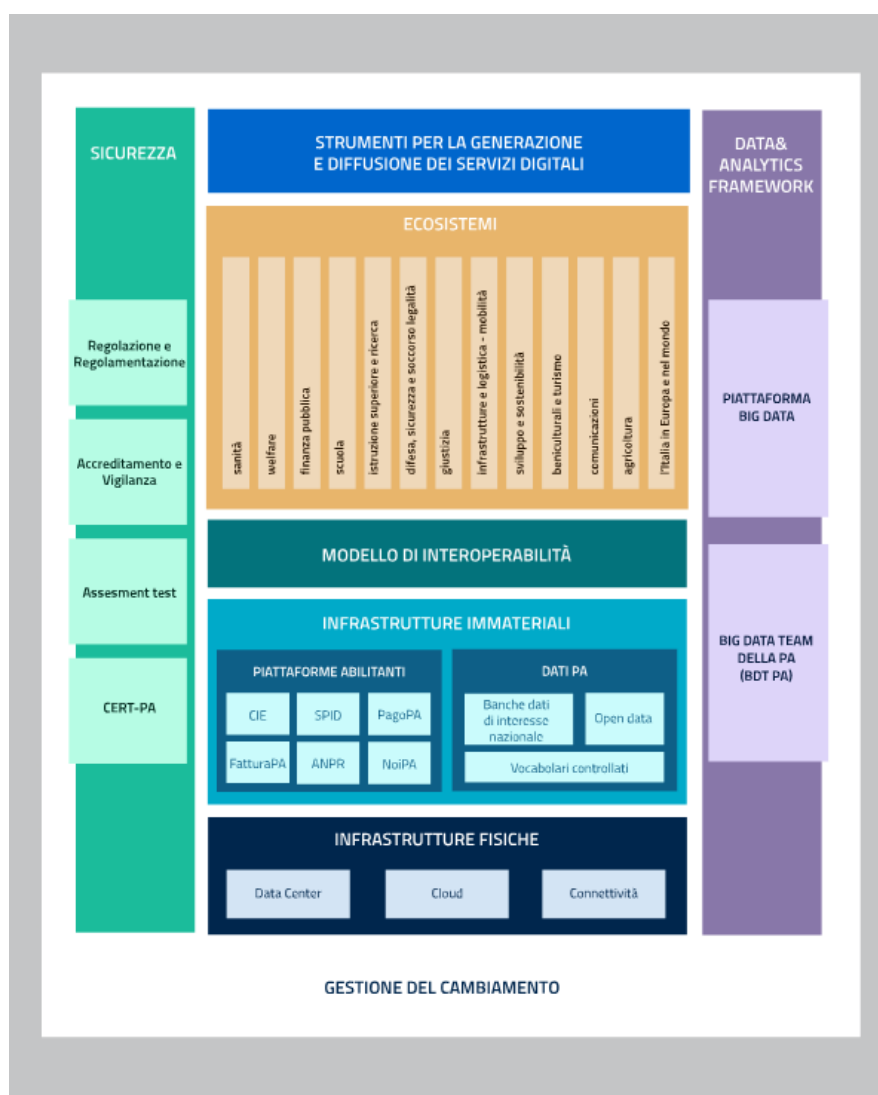


## 2.1.4 Semplificazione e Reingegnerizzazione

DUP (linea strategica)

Forte incremento alla digitalizzazione per costruire una comunità capace di utilizzare più agevolmente i servizi erogati dalla Pubblica amministrazione con lo scopo di dare attuazione all'agenda digitale nazionale. L'attuazione dell'Agenda digitale italiana richiede il coordinamento di molteplici azioni in capo alla Pubblica amministrazione, alle imprese e alla società civile

Di seguito il modello strategico del piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione



Lo sviluppo dell'innovazione avviene su due direttrici:

1. digitalizzazione ed efficientamento dei processi interni all'ente, in coerenza con il modello strategico del piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione riguardo a:
  - Infrastrutture fisiche: migrazione al cloud e connettività
  - Infrastrutture immateriali: diffusione dell' utilizzo di piattaforme abilitanti come PagoPA, SPID/CIE, ANPR, realizzazione di Open data, rivisitazione in ottica digitale dei processi interni all'Ente
  - **Modello di interoperabilità:** meccanismi che facilitano e garantiscono la corretta interazione tra gli attori del sistema (cittadini, imprese e Pubbliche amministrazioni), favorendo la condivisione trasparente di dati, informazioni, piattaforme e servizi.
  -
2. miglioramento dei rapporti dell'amministrazione con cittadini e imprese attraverso la razionalizzazione della comunicazione, la creazione di nuovi servizi per cittadini e imprese e la ristrutturazione dei servizi esistenti in coerenza con il modello strategico del piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione riguardo a:
  - **Strumenti per la generazione e diffusione dei servizi digitali, i quali:**
    - definiscono regole comuni per la progettazione di interfacce, servizi e contenuti, migliorando e rendendo coerente la navigazione e l'esperienza del cittadino e delle imprese,
    - facilitano il design, la realizzazione e la diffusione di servizi digitali,
    - **definiscono linee guida di sviluppo,**

PIAO/PDO

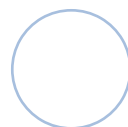
In coerenza con le Linee Programmatiche di mandato, L'Amministrazione comunale intende, nell'ambito degli indirizzi dettati dall'Agenda Digitale Nazionale, attivare un percorso di miglioramento continuo dei processi di digitalizzazione dei servizi, sia di quelli esterni (rivolti ai cittadini, alle imprese, alle associazioni, agli attori sociali esterni in genere) sia quelli interni finalizzati al miglioramento dei margini di produttività ed efficienza operativa).

Il tutto in coerenza con quanto descritto nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) italiano, dove si legge:

- (pag. 12) "Il pilastro digitale del PNRR deve comprendere la razionalizzazione e digitalizzazione della pubblica amministrazione e lo sviluppo dei servizi pubblici digitali";
- (pag. 50): " La digitalizzazione nella pubblica amministrazione è un abilitatore trasversale ad ampio spettro: dalla piattaforma per la selezione e il reclutamento delle persone, alla formazione, alla gestione delle procedure amministrative e al loro monitoraggio" ed infine
- (pag. 88): "La realizzazione degli obiettivi di crescita digitale e di modernizzazione della PA costituisce una priorità per il rilancio del sistema paese.

Questa componente del PNRR si sostanzia in:

- Un programma di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione che include ogni tassello/abilitatore tecnologico necessario ad offrire a cittadini e imprese servizi efficaci, in sicurezza e pienamente accessibili: infrastrutture, interoperabilità, piattaforme e servizi, e cybersecurity



- Misure propedeutiche alla piena realizzazione delle riforme chiave, quali lo sviluppo e l'acquisizione di nuove competenze per il personale della PA (anche con il miglioramento dei processi di upskilling e di aggiornamento delle competenze stesse) e una semplificazione/ sburocratizzazione delle procedure chiave.

Questa componente riguarda dunque la pubblica amministrazione in modo capillare, con riflessi sulle dotazioni tecnologiche, sul capitale umano e infrastrutturale, sulla sua organizzazione, sui suoi procedimenti e sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini.

Una PA efficace deve saper supportare cittadini, residenti e imprese con servizi sempre più performanti e universalmente accessibili, di cui il digitale è un presupposto essenziale.

La digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della PA è un impegno non più rimandabile per far diventare la PA un vero "alleato" del cittadino e dell'impresa, in quanto unica soluzione in grado di accorciare drasticamente le "distanze" tra enti e individui e ridurre radicalmente i tempi di attraversamento della burocrazia.

Questo è ancora più vero alla luce della transizione "forzata" al distanziamento sociale imposto dalla pandemia, che ha fortemente accelerato la digitalizzazione di numerose sfere della vita economica e sociale del paese, di fatto mettendo in evidenza i ritardi accumulati su questo fronte dalla nostra PA e facendo alzare le aspettative di cittadini, residenti e imprese nei confronti di essa."

Per la digitalizzazione della pubblica amministrazione il PNRR (Missione 1) stanziava una considerevole somma, parte della quale sarà veicolata alle amministrazioni locali per l'implementazione dei propri progetti di digitalizzazione, nel quadro delle linee guida definite a livello statale.

L'Amministrazione, consapevole dell'importanza di questo percorso e delle potenzialità finanziarie attivabili nel tempo per la sua realizzazione - che si colloca nell'ambito dei processi di innovazione organizzativa tout court della p.a. - intende pertanto proseguire nel programma già iniziato di digitalizzazione dei propri servizi, orientando, in una prima fase la propria azione prioritariamente in direzione dei seguenti interventi, individuati come aree di operatività ( ancorché non esaustive ) certamente suscettibili di innovazione tecnologica e digitale:

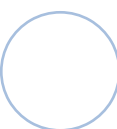
Questi interventi trovano peraltro riferimento negli obiettivi strategici del DUP .

In attesa delle risorse finanziarie che arriveranno dai fondi europei di finanziamento del PNRR, ed in assenza di altre risorse di fonte pubblica, l'Amministrazione dovrà eventualmente finanziare con risorse proprie questi (ed eventuali ulteriori interventi, che verranno individuati successivamente in relazione alle necessità via via emergenti nel tempo), previa quantificazione dei costi, dei tempi di attuazione e delle modalità di finanziamento.

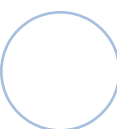
Questi interventi trovano peraltro riferimento negli obiettivi strategici del DUP .

In attesa delle risorse finanziarie che arriveranno dai fondi europei di finanziamento del PNRR, ed in assenza di altre risorse di fonte pubblica, l'Amministrazione dovrà eventualmente finanziare con risorse proprie questi (ed eventuali ulteriori interventi, che verranno individuati successivamente in relazione alle necessità via via emergenti nel tempo), previa quantificazione dei costi, dei tempi di

attuazione e delle modalità di finanziamento.



Azione	Descrizione	2024	2025	2026
Migrazione al cloud	Migrazione di applicativi e dati dell'Ente sul cloud, in accordo con quanto previsto dal PNRR Misura 1.2 e con quanto previsto dal Piano di Migrazione al Cloud dell'Ente (Prot. 103237/2022)	Migrazione di dati e servizi indicati per la misura 1.2 del PNRR  Migrazione di parte dei servizi compresi nella fase 2 del Piano di Migrazione al Cloud dell'Ente	Conclusione della migrazione riguardante la misura 1.2 con asseverazione finale  Completamento della migrazione dei servizi compresi nella fase 2 del Piano di Migrazione al Cloud dell'Ente	Inizio migrazione dei servizi compresi nella fase 3 del Piano di Migrazione al Cloud dell'Ente
Infrastrutture immateriali	Espansione dell'utilizzo delle infrastrutture abilitanti PagoPA, App IO (Misura 1.4.3 PNRR)	Incremento dei servizi presenti sulla App IO per il comune di Carrara	Inizio Integrazione di PagoPA e app IO nei servizi erogati dall'Ente	Ampliamento dell'integrazione di PagoPA e app IO nei servizi erogati dall'Ente
Infrastrutture immateriali	Adesione alla Piattaforma Notifiche Digitali (PND) in accordo con la misura 1.4.5 del PNRR	Realizzazione dei primi servizi di notifica digitale su PND	Incremento dei servizi di notifica su PND	Incremento dei servizi di notifica su PND
Interoperabilità	Adesione alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati in accordo con la misura 1.3.1 del PNRR	Realizzazione della API previste nella Misura 1.3.1 del PNRR	Incremento della API sulla PDND	Incremento della API sulla PDND
miglioramento dei rapporti dell'amministrazione con cittadini e imprese – Servizi digitali	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici – in accordo con la Misura 1.4.1 del PNRR	Realizzazione di servizi digitali per cittadini e imprese e razionalizzazione dei servizi esistenti	Incremento di servizi digitali per cittadini e imprese	Ottimizzazione dei servizi digitali per cittadini e imprese realizzati in precedenza e inserimento di eventuali nuovi servizi



## 2.2 Performance

### 2.2.1 La Performance nel Comune di Carrara

Il Decreto Legislativo 150/2009 di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, è la normativa che disciplina la misurazione e valutazione della Performance.

Ai sensi dell'art 16 del richiamato Decreto per il principio di autonomia organizzativa, sancito dall'articolo 114 della Costituzione, gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle ulteriori disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza unificata.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n.69 del 3 marzo 2022 è stato approvato il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Carrara. In esso si enuncia che il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, agli ambiti organizzativi in cui la stessa si organizza e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

La valutazione della performance è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard sia di qualità che quantità delle attività svolte e dei servizi erogati ai cittadini, la valorizzazione delle professionalità, la crescita e il merito, nonché il contenimento e la razionalizzazione delle spese.

L'erogazione della premialità è legata alle risultanze del ciclo della performance.

Tale ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e le risorse, in coerenza con la pianificazione finanziaria;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance;
- e) Rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interno ed esterni, di indirizzo politico amministrativo, ai cittadini e ai soggetti interessati;
- f) Erogazione della premialità.

### 2.2.2 La Programmazione

Con la disciplina introdotta con il D.Lgs 118/2011 il legislatore ha provveduto a definire esplicitamente una sorta di vera e propria "filiera programmatica" che prevede una diretta consequenzialità "a cascata" degli obiettivi: Linee programmatiche, Documento Unico di Programmazione nelle sue due Sezioni (Strategica ed Operativa), Piano Esecutivo di Gestione (obiettivi della gestione) e Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano della Performance (obiettivi specifici di secondo livello).

Tale "filiera programmatica" garantisce coerenza tra il livello di indirizzo e quello gestionale con riguardo anche agli aspetti legati alla rendicontazione. E' stato infatti previsto che nel PDO/PdP siano definiti gli obiettivi esecutivi e perciò, ad essi, assieme alle Attività gestionali si indirizzerà il controllo di gestione mentre, oggetto del controllo strategico, saranno gli obiettivi strategici ed operativi del DUP nonché gli obiettivi esecutivi attraverso i quali la programmazione strategica pianificata trova concreta realizzazione.

Il DUP ha costituito la principale innovazione introdotta dal D.Lgs, 118/2011 nel panorama dei documenti di programmazione. Tale documento è lo strumento attraverso il quale si produce l'attività di guida strategica ed operativa dell'ente locale.

Il DUP si compone, come detto, di due sezioni:

La Sezione Strategica (SeS) sviluppa e concretizza le Linee Programmatiche presentate dal Sindaco, ad inizio di mandato, al Consiglio Comunale (ex art. 46 comma 3 del decreto legislativo n.267/2000) individuando gli indirizzi strategici dell'ente;

La Sezione Operativa (SeO) contiene la programmazione operativa dell'ente predisposta sulla base delle previsioni e degli obiettivi fissati nella SeS e costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente.

A seguito del varo del Decreto legge 6 agosto 2021, n. 113 come integrato e modificato da successive norme è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Quindi con l'emanazione del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81 è stato stabilito che "per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009n n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Gli obiettivi di gestione costituiscono obiettivi generali di primo livello verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio.

Gli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi e nel Piano della Performance, documenti questi ultimi che, come indicato, sono stati assorbiti nel Piano integrato di attività organizzazione(PIAO)

Attraverso tali documenti si provvede perciò a definire in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nella specifica Sezione del Documento Unico di Programmazione trovando così la programmazione strategica gli strumenti per la sua realizzazione concreta.

Nel PEG sono dunque definiti gli obiettivi generali o di primo livello, mentre nel PDO/PdP, vengono individuati gli obiettivi specifici di secondo livello derivanti dalla programmazione operativa e si definiscono così rispettivamente i tempi di programmazione, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione nonché la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti, avendo rappresentato, perciò, nella sostanza, il PEG e il PDO/PdP gli strumenti attraverso i quali viene guidata la relazione tra organo esecutivo ed i responsabili dei servizi.

### **2.2.3 P.D.O. / P.d.P**

Nel PDO /PdP sono individuati gli obiettivi specifici di secondo livello dei quali viene data rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere la puntuale programmazione esecutiva, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione nonché la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Detti obiettivi esecutivi, organizzati fondamentalmente per Centri di Responsabilità, costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Tale risultato deve essere misurato attraverso degli indicatori che permettano anteriormente di individuare dei parametri gestionali da raggiungere che devono poi, a consuntivo, essere confrontati con quelli effettivamente conseguiti. La misurabilità in senso oggettivo del grado di realizzazione degli obiettivi è pertanto elemento fondamentale ai fini della valutazione del risultato raggiunto.

**Il P.D.O./P.d.P risulta quale allegato al PIAO.**

## 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

### Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità art. 1 commi 8 e 9 della legge 190/2012 e smi.

Il PTPCT 2024-2026 è stato aggiornato alle indicazioni di cui al PNA 2023/2025, in particolare mediante:

- a) l'inserimento di previsioni relative al conflitto di interessi;
- b) l'inserimento di previsioni in tema di pantouflage;
- c) l'inserimento di una disciplina organizzativa relativa all'antiriciclaggio;
- d) l'adeguamento della griglia della trasparenza, con l'inserimento delle due nuove colonne della tempistica della pubblicazione e di quella del monitoraggio, secondo le indicazioni ANAC.

Si è inoltre provveduto all'inserimento all'interno del Piano di previsioni specifiche relative al Settore Marmo.

Tali elementi di approfondimento sono stati elaborati sulla base di deliberazione di consiglio comunale n. 35 del 15 aprile 2024.

Il PTPCT, nel suo testo aggiornato, è allegato al presente PIAO.

Si evidenzia che allo stato sono confermate sia le tavole riguardante la mappatura dei procedimenti, l'individuazione del rischio e le misure di mitigazione dello stesso, di cui al PTPCT 2023-2025.

Inoltre si ritiene opportuno procedere alla sola modifica della griglia della trasparenza,, sia prevedendo l'inserimento dei soggetti che procedono al suo popolamento, sia relativamente alla sezione bandi di gara e contratti, adeguandola alla delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023.

Si precisa che è apparso opportuno mantenere nella griglia anche gli obblighi in vigore nel periodo precedente l'entrata in vigore della BDNCP, dato che tali obblighi si riferiscono a procedure relative alle annualità 2019-2023, per le quali permane tuttora l'obbligo di pubblicazione.

Per il contenuto degli allegati al Piano, rimasti immutati, si rimanda dunque al seguente link, laddove sono contenuti in file diversi tutti i relativi allegati

[https://carrara.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p\\_p\\_id=jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet&p\\_p\\_lifecycle=2&p\\_p\\_state=pop-up&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_resource\\_id=downloadAllegato&p\\_p\\_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygovalbiportlet\\_id=4418485&jcitygovalbopubblicazioni\\_WAR\\_jcitygov](https://carrara.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop-up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=4418485&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygov)

[albiportlet action=mostraDettaglio& jcitygovalbopubblicazioni WAR jcitygovalbiportlet from Action=recuperaDettaglio](#)

La griglia della trasparenza, che rappresentava l'allegato "D" del precedente piano, è sostituita dalla griglia a quest'atto allegata.

Fermo tutto il resto.



## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sommario

<b>3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente</b> .....	2
<b>3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano triennale delle azioni positive</b> .....	3
<b>3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b> .....	3
<b>3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</b> .....	4
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b> .....	4
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)</b> .....	4
<b>3.3.0 Verifica del rispetto delle condizioni per poter procedere ad assunzioni</b> .....	5
<b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023</b> .....	6
<b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b> .....	7
<b>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse</b> .....	14
<b>3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno</b> .....	16
<b>3.3.5 Consistenza della dotazione organica per anno e sostenibilità finanziaria</b> .....	21
<b>3.3.6 Dotazione organica complessiva</b> .....	24
<b>3.3.7 Parere dell’Organo di revisione contabile</b> .....	25

### **3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente**

L'organigramma dell'ente quale risulta sulla base della ultima riorganizzazione adottata con deliberazione di giunta comunale n. 450/2023, trovasi allegato.

Ai sensi dell'art. 33 del vigente Regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con la deliberazione G.C. n. 87/2023, e modificato da ultimo con la deliberazione G.C. n. 54/2024, la struttura gestionale del Comune di Carrara è costituita da:

- a) Settori e Staff dirigenziali;
- b) Servizi;
- c) Unità organizzative.

Il Settore (operativo) e lo Staff dirigenziale (strumentale) sono le strutture gestionali di massima dimensione, dirette da un dirigente.

Il Servizio è la struttura gestionale intermedia in cui si articola il settore.

L' Unità organizzativa (o Ufficio) costituisce la struttura gestionale di base.

La struttura organizzativa può essere integrata funzionalmente tramite la costituzione di Unità di progetto a carattere temporaneo, finalizzate alla realizzazione di obiettivi specifici. Le Unità di progetto hanno durata limitata, determinata in relazione al raggiungimento degli obiettivi per cui sono state costituite.

La struttura organizzativa è stata modificata da ultimo a decorrere dal 01/01/2024 con la deliberazione G.C. n. 450/2023 e consta di due staff e 9 settori a loro volta articolati in 24 Servizi la cui responsabilità è attribuita con incarichi di elevata qualificazione.

Le unità organizzative sono 63 di cui tre in staff al dirigente (Settore 5, Settore 6 e Settore 7).

Settori/Staff dirigenziali		Servizi	Unità organizzative	
Staff A	Segretario generale	Staff Segretario generale	U.O. A.0.1	Valutazione / Controlli / Pianificazione
Staff B	Avvocatura comunale	Servizio B.1 <u>Coordinamento Avvocati (EQ)</u>	U.O. B.1.1	Affari legali e assicurazioni
Settore 1	Affari e servizi generali	Servizio 1.1 <u>Gare e contratti (EQ)</u>	U.O. 1.1.1	Gare e contratti
		Servizio 1.2 <u>Servizi demografici e generali (EQ)</u>	U.O. 1.2.1	Anagrafe, statistica e toponomastica
			U.O. 1.2.2	Stato civile e polizia mortuaria
			U.O. 1.2.3	Elettorale e leva
			U.O. 1.2.4	Partecipazione, comunicazione, URP e ufficio stampa
			U.O. 1.2.5	Servizi generali, archivio, protocollo, supporto giudice pace
Servizio 1.3 <u>Entrate tributarie e</u>	U.O. 1.3.1	Tributi sui rifiuti		

		<b><u>patrimoniali (EQ)</u></b>	U.O. 1.3.2	Tributi sugli immobili		
			U.O. 1.3.3	Canone unico patrimoniale e mercatale		
		<b>Servizio 1.4</b>		<b><u>S.U.A.P. , demanio e paesaggio (EQ)</u></b>		
			U.O. 1.4.1	S.U.A.P.		
			U.O. 1.4.2	Demanio		
			U.O. 1.4.3	Tutela del paesaggio		
<b>Settore 2</b>	<b>Risorse umane, finanziarie e societarie</b>	<b>Servizio 2.1</b>		<b><u>Risorse umane (EQ)</u></b>		
			U.O. 2.1.1	Assunzioni / Trattamento giuridico / Rilevazione presenze		
			U.O. 2.1.2	Relazioni sindacali, risorse decentrate e formazione		
			U.O. 2.1.3	Trattamento economico		
					U.O. 2.1.4	Trattamento previdenziale
		<b>Servizio 2.2</b>	<b><u>Contabilità, bilancio e partecipate (EQ)</u></b>	U.O. 2.2.1	Gestione bilancio	
				U.O. 2.2.2	Investimenti	
				U.O. 2.2.3	Liquidazioni e mandati	
				U.O. 2.2.4	Servizio fiscale	
				U.O. 2.2.5	Società ed enti controllati e partecipati	
		<b>Servizio 2.3</b>	<b><u>Provveditorato ed economato (EQ)</u></b>	U.O. 2.3.1	Provveditorato / Acquisti / Economato	
		<b>Settore 3</b>	<b>Attività produttive e servizi educativi / scolastici</b>	<b>Servizio 3.1</b>		<b><u>Attività commerciali e produttive (EQ)</u></b>
U.O. 3.1.1	Attività economiche, commerciali e libero professionali					
	U.O. 3.1.2			Servizi diversi alle imprese		
<b>Servizio 3.2</b>	<b><u>Servizi educativi e scolastici (EQ)</u></b>			U.O. 3.2.1	Asili nido	
				U.O. 3.2.2	Diritto allo studio e servizi scolastici	
				U.O. 3.2.3	Refezione scolastica	
				U.O. 3.2.4	Tariffe ed Entrate scolastiche	
<b>Settore 4</b>	<b>Cultura e turismo</b>			<b>Servizio 4.1</b>		<b><u>Servizi culturali e turistici (EQ)</u></b>
		U.O. 4.1.1	Sistema museale, servizi culturali e bibliotecari			
		U.O. 4.1.2	Teatro e spettacolo			
		U.O. 4.1.3	Servizi turistici			
<b>Settore 5</b>	<b>Lavori pubblici e attuazione PNRR</b>	<b>Staff dirigente</b>	U.O. 5.0.1	Servizi amministrativi e gestione PNRR		
		<b>Servizio 5.1</b>		<b><u>Lavori pubblici, espropriazioni, Pnrr (EQ)</u></b>		
			U.O. 5.1.1	Lavori pubblici e manutenzioni edifici		
			U.O. 5.1.2	Espropriazioni		
	<b>Servizio 5.2</b>	<b><u>Servizi vari e manutenzioni</u></b>	U.O. 5.2.1	Manutenzione strade, giardini, arredo e decoro		

	<u>strade (EQ)</u>	urbano
	Servizio 5.3 <u>Patrimonio e sport (EQ)</u>	U.O. 5.3.1 Gestione patrimonio
		U.O. 5.3.2 Attività per lo sport e il tempo libero
Settore 6 Governo del territorio	Staff dirigente	U.O. 6.0.1 Servizi amministrativi e sicurezza lavoro
	Servizio 6.1 <u>Urbanistica e edilizia privata (EQ)</u>	U.O. 6.1.1 Pianificazione urbanistica
		U.O. 6.1.2 Sportello unico edilizia (SUEP) e vigilanza abusivismo
	Servizio 6.2 <u>Protezione civile (EQ)</u>	U.O. 6.2.1 Protezione civile
Servizio 6.3 <u>Servizi informatici (EQ)</u>	U.O. 6.3.1 Sistemi informatici	
Settore 7 Ambiente e marmo	Staff dirigente	U.O. 7.0.1 Servizi amministrativi
	Servizio 7.1 <u>Attività estrattive (EQ)</u>	U.O. 7.1.1 Sportello LRT 35/15, autorizzazioni - vincolo idrogeologico cave
		U.O. 7.1.2 Gestione cave
	Servizio 7.2 <u>Concessioni cave (EQ)</u>	U.O. 7.2.1 Concessioni e gestione patrimonio cave
		U.O. 7.2.2 Ufficio di supporto giuridico
		U.O. 7.2.3 Entrate Marmo
	Servizio 7.3 <u>Servizi ambientali (EQ)</u>	U.O. 7.3.1 Rifiuti e bonifiche
		U.O. 7.3.2 VIA-VAS e scarichi idrici di competenza comunale
		U.O. 7.3.3 Tutela ambientale e igienico-sanitaria
	Settore 8 Supporto organi istituzionali / Servizi sociali e politiche abitative	Servizio 8.1 <u>Segreteria e supporto organi istituzionali (EQ)</u>
U.O. 8.1.2 Segreteria generale e supporto organi collegiali		
Servizio 8.2 <u>Servizio sociale professionale (EQ)</u>		U.O. 8.2.1 Servizio sociale professionale
		U.O. 8.2.2 Progettazione sociale
Servizio 8.3 <u>Servizi amministrativi (EQ)</u>		U.O. 8.3.1 Servizi amministrativi, integrazione socio sanitaria e III settore
		U.O. 8.3.2 Politiche e servizi abitativi
	U.O. 8.3.3 Politiche di genere, progettazione sociale e U.D.A.	
Settore 9 Polizia locale, sicurezza, mobilità	Servizio 9.1 <u>Corpo di Polizia locale e mobilità (EQ)</u>	U.O. 9.1.1 Servizi interni, nuclei specialistici e TPL
		U.O. 9.1.2 Sanzioni amministrative e sistemi tecnologici
		U.O. 9.1.3 Servizi esterni

### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere – Piano triennale delle azioni positive

Si rinvia ad apposita sezione del PIAO contenente il piano triennale delle azioni positive (PAP) per il triennio 2024-2026.

### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

INDICATORE	Valore di Partenza	2024	2025	2026
PC Portatili	52	52	52	52
% PC portatili sul totale dipendenti	16%	16%	16%	16%
Dipendenti abilitati alla connessione VPN	45	37	4	4
Dipendenti con firma digitale	37	37	37	37

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	Valore di Partenza	Target 1° anno	Target 2° anno	Target 3° anno
Esistenza di deficit strutturali sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'interno	NO	NO	NO	NO
Ricorso all'anticipazione di Tesoreria	NO	NO	NO	NO
Rispetto Termini di pagamento (gg)	< 30 gg	< 30 gg	< 30 gg	<30gg
Riduzione indebitamento (mln)	121.760	115.100	109.000	102.000

Riduzione disavanzo (mln quota annua)	4.348.474	512.364	512.364	512.364

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune di Carrara, finita la fase emergenziale, con la deliberazione G.C. n. 125 del 25/05/2022 ha approvato il Regolamento del lavoro a distanza "a regime".

A settembre 2022, a seguito di avviso rivolto ai dipendenti sono stati stipulati gli accordi di lavoro a distanza nella forma del lavoro agile (per obiettivi) o del telelavoro. L'amministrazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa in entrambe le modalità ha fornito la strumentazione tecnologica necessaria.

Le domande pervenute con parere favorevole del dirigente sono pari a 31. L'ufficio ha autorizzato per tutti la stipula del relativo accordo tra il dirigente e il dipendente interessato.

Gli accordi stipulati alla data del 11/04/2024 sono 29.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

Riferimenti normativi:

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

In via preliminare si prende atto dell'inquadramento del personale dipendente nei profili professionali di cui alle tabelle allegate al Regolamento per la determinazione delle modalità dei concorsi e dei criteri di valutazione delle prove e dei titoli approvato con la deliberazione G.C. n. 368/2023 in applicazione del CCNL

Funzioni Locali del 16/11/2022 (determinazione n. 1602 del 05/04/2024 del Dirigente Settore 2 Risorse umane, finanziarie e societarie).

Con il presente atto, pertanto, si procede all'adeguamento ai nuovi profili anche della dotazione organica.

### **3.3.0 Verifica del rispetto delle condizioni per poter procedere ad assunzioni**

In via prodromica si procede a verificare l'assenza di divieto assoluto di procedere ad assunzioni di personale

#### **3.3.0.1 Assenza di situazioni di eccedenze di personale**

I dirigenti hanno comunicato, con le note acquisite agli atti, ciascuno per il settore di competenza, che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, nell'anno 2024 non risultano eccedenze di personale di qualifica non dirigenziale sotto il profilo delle esigenze funzionali.

Nessuna eccedenza sussiste per il personale di qualifica dirigenziale in quanto alla data odierna, a fronte di 9 posizioni dirigenziali corrispondenti ai 9 settori previsti dalla vigente struttura organizzativa dell'ente approvata con la propria deliberazione G.C. n. 450 del 22/12/2023, sono in servizio n. 6 dirigenti con contratto a tempo indeterminato e n. 2 dirigenti con contratto a tempo determinato.

Pertanto, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, s.m.i. (le pubbliche amministrazioni devono annualmente adempiere ad una ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria), nel Comune di Carrara non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza dal punto di vista funzionale.

#### **3.3.0.2 Rispetto del contenimento della spesa di personale con riferimento alla spesa media del triennio 2011-2013 (Art. 1, commi 557 ss., L. n. 296/2006)**

Il valore di riferimento è dato dalla spesa media del personale nel triennio 2011-2013 pari a € **14.085.574,97**.

Il principio del contenimento rispetto alla spesa media del personale nel triennio 2011-2013 è rispettato sia con riferimento all'ipotesi di rendiconto della gestione esercizio 2023 che con riferimento al bilancio di previsione 2024-2026, esercizio 2024

<b>ESERCIZIO</b>	<b>SPESA DI PERSONALE (Art. 1, commi 557 ss., L. n. 296/2006)</b>
IPOTESI DI RENDICONTO DELLA GESTIONE 2023	11.708.593,03 €
BILANCIO DI PREVISIONE 2024	12.490.088,00 €

### 3.3.0.3 Rispetto dei termini relativi ai documenti finanziari

OGGETTO	DETTAGLIO 2024	RIFERIMENTI PER IL 2024
<b>Bilancio di previsione. Approvazione</b>	Il Comune di Carrara ha approvato nei termini di legge il bilancio di previsione 2024-2026 esercizio 2024	Deliberazione C.C. n. 6 del 18/01/2024
<b>Bilancio di previsione. Invio banca dati</b>	Il Comune di Carrara ha adempiuto all'invio del bilancio di previsione 2024-2026 esercizio 2024 nei termini di legge	L'invio è stato effettuato entro il termine come da attestazione telematica agli atti (ricevuta prot. n. 5833 del 22/01/2024)
<b>Bilancio consuntivo (rendiconto o conto del bilancio). Approvazione</b>	Il Comune di Carrara ha approvato il rendiconto di bilancio esercizio 2022	Deliberazione C.C. n. 38 del 23/05/2023
<b>Bilancio consuntivo (rendiconto o conto del bilancio). Invio banca dati</b>	Il Comune di Carrara ha adempiuto all'invio del bilancio consuntivo esercizio 2022 nei termini di legge	L'invio è stato effettuato in data 31/05/2023 come da attestazione telematica agli atti (prot. n. 42219 del 01/06/2023)

### 3.3.0.4 Assenza di stato di deficitarietà o dissesto

OGGETTO	DETTAGLIO 2024	RIFERIMENTI PER IL 2024
<b>Stato di deficitarietà strutturale</b>	Il Comune di Carrara non è in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 242, D.Lgs. n. 267/2000	Attestazione del Dirigente Settore 2 Risorse umane, finanziarie e societarie prot. n. 7098 del 26/01/2024 - Relazione dell'organo di revisione al bilancio di previsione 2024
<b>Stato di dissesto finanziario</b>	Il Comune di Carrara non è in condizioni di dissesto ai sensi dell'art. 244, D.Lgs. n. 267/2000	Attestazione del Dirigente Settore 2 Risorse umane, finanziarie e societarie prot. n. 7098 del 26/01/2024 - Relazione dell'organo di revisione al bilancio di previsione 2024

### 3.3.0.5 Rispetto quota di riserva disabili

Ad esito del prospetto informativo inviato ad A.R.T.I. - Collocamento mirato di Pisa / Massa Carrara dal Comune di Carrara, relativamente alla situazione del personale occupato al 31/12/2023, risulta la scoperta di n. 1 unità di personale disabile (artt. 1 e 8).

A.R.T.I. - Collocamento mirato di Pisa / Massa Carrara ha comunicato il parere favorevole al computo ai fini dell'assolvimento agli obblighi di cui alla Legge 68/99 (nota prot. 26897 del 06/04/2023) di un lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 4, L. n. 68/1999 avanzata da questo Comune.



Pertanto, presso il Comune di Carrara non risultano scoperture rispetto alla quota di riserva concernente i disabili e le categorie protette.

### 3.3.0.6 Certificazioni certezza, liquidità e esigibilità del credito

Il Comune di Carrara alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.

**Il Comune di Carrara, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.**

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Area	Profilo	A tempo indeterminato	A tempo determinato	In aspettativa per incarico presso altro ente	Comandi in entrata	Comandi in uscita	Totale
<b>Dirigenti</b>		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Analista E.D.P.	3	0	0	0	0	<b>3</b>
	Assistente sociale	16	0	0	0	0	<b>16</b>
	Avvocato	2	0	0	0	0	<b>2</b>
	Geologo	2	0	0	0	0	<b>2</b>
	Portavoce del Sindaco	0	1	0	0	0	<b>1</b>
	Specializzato amministrativo	42	0	0	0	1	<b>43</b>
	Specializzato archivista	1	0	0	0	0	<b>1</b>
	Specializzato attività educative	1	0	0	0	0	<b>1</b>
	Specializzato contabile	8	0	0	0	0	<b>8</b>
	Specializzato culturale	3	0	0	0	0	<b>3</b>
	Specializzato materie ambientali	3	0	0	0	0	<b>3</b>
	Specializzato tecnico	12	0	1	0	0	<b>13</b>
	Specializzato vigilanza	3	0	0	0	0	<b>3</b>

Area	Profilo	A tempo indeterminato	A tempo determinato	In aspettativa per incarico presso altro ente	Comandi in entrata	Comandi in uscita	Totale
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		<b>96</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>99</b>
Istruttori	Addetto stampa	1	0	0	0	0	1
	Agente Polizia Municipale	50	0	0	0	1	51
	Educatore	2	0	0	0	0	2
	Geometra	25	0	0	0	0	25
	Impiegato Amministrativo	70	1	0	0	0	71
	Programmatore	1	0	0	0	0	1
	Ragioniere	11	0	0	0	0	11
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>160</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>162</b>
Operatori esperti	Addetto servizi di rappresentanza	10	0	0	0	0	10
	Applicato	32	0	0	0	0	32
	Autista scuolabus	3	0	0	0	0	3
	Centralinista	1	0	0	0	0	1
	Cuoco	3	0	0	0	0	3
	Messo notificatore	1	0	0	0	0	1
	Operaio	3	0	0	0	0	3
	Operatore C.E.D.	1	0	0	0	0	1
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>
Operatori	Ausiliario	2	0	0	0	0	2
	Operatore all'infanzia	2	0	0	0	0	2
	Operatore tecnico	1	0	0	0	0	1
<b>TOTALE AREA OPERATORI</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO</b>		<b>321</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>328</b>

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

### a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Ai sensi del decreto ministeriale del 17/03/2020, emanato in attuazione dell'art. 33, comma 2, D.L n. 34/2019 e s.m.i., il calcolo degli spazi assunzionali disponibili, dato che l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno 2022, è stato effettuato con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per quanto concerne le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e al rendiconto di gestione dell'anno 2022 per quanto concerne la spesa di personale.

Il Comune di Carrara al 31/12/2023 contava una popolazione residente di n. 59832 abitanti e, quindi in base al D.M. del 17/03/2020, citato, rientra nella classe demografica di cui alla lettera f), art. 3, comma 1, D.M. 17/03/2020, ovvero <<comuni da 10.000 a 59.999 abitanti>> per i quali il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti è fissato nel 27%.

ENTRATE CORRENTI	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021	ESERCIZIO 2022	A) MEDIA TRIENNIO 2020-2021-2022
entrate correnti	€ 79.555.179,55	€ 89.576.085,30	€ 87.625.276,82	€ 85.585.513,89
acc.to fondo crediti			€ 7.550.967,00	€ 7.550.967,00
netto				<b>€ 78.034.546,89</b>

	C) SPESA DEL PERSONALE CONSUNTIVO 2022	A) MEDIA ENTRATE	G) INCIDENZA (C/A/100)
CALCOLO INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE	€ 14.086.494,72	€ 78.034.546,89	<b>18,05%</b>

SPESE DI PERSONALE	B) CONSUNTIVO 2018	C) CONSUNTIVO 2022
1.01.00.00.000	€ 14.639.220,42	€ 13.885.030,11
1.03.02.12.001	€ 44.630,34	€ 201.464,61
1.03.02.12.002		
1.03.02.12.003	€ 113.439,35	
1.03.02.12.999		
<b>TOTALE</b>	<b>€ 14.797.290,11</b>	<b>€ 14.086.494,72</b>

Il Comune di Carrara si colloca, infatti, al di sotto del valore soglia (27%) e può incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2022 per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia (art. 4, D.M. 17/03/2020).

Il D.M. 17/03/2020 prevede, tuttavia, fino al 31/12/2024 un ulteriore limite: la spesa di personale registrata nel 2018 può essere incrementata ma fino ad un valore percentuale diverso per classe demografica e per anno. Nell'anno 2024 per i <<comuni da 10.000 a 59.999 abitanti>> la spesa di personale può essere incrementata fino al 22% (art. 5, comma 1, D.M. 17/03/2020).

CAPACITA' ASSUNZIONALI CALCOLATE AI SENSI DELL'ART. 4

C) CONSUNTIVO 2022	€ 14.086.494,7
A) MEDIA ENTRATE	€ 78.034.546,89
LIMITE DI INCREMENTO	27,00%
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2022) (A x 27%-C)	€ 6.982.832,94
<b>I) LIMITE DI SPESA 2023</b>	<b>€ 21.069.327,66</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALI CALCOLATE AI SENSI DELL'ART. 5

B) CONSUNTIVO 2018	€ 14.797.290,11
LIMITE DI INCREMENTO	22%
L) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2018) (B x 21%)	€ 3.255.403,82
<b>M) LIMITE DI SPESA 2024 (B+L)</b>	<b>€ 18.052.693,93</b>

Considerato che il limite derivante dall'applicazione dell'art. 5 è inferiore al limite derivante dall'applicazione dell'art. 4, si applica il limite derivante dall'applicazione dell'art. 5 pari a **€ 18.052.693,93** anche con riferimento all'ipotesi di rendiconto 2023.

Nelle more dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale del rendiconto della gestione 2023, dallo schema di rendiconto approvato con la deliberazione G.C. n. 108 del 27/03/2024 si desume che la virtuosità del Comune di Carrara è confermata anche con riferimento al rendiconto di gestione 2023.

ENTRATE CORRENTI

	ESERCIZIO 2021	ESERCIZIO 2022	IPOTESI CONSUNTIVO 2023	A) MEDIA TRIENNIO 2021-2022-2023
entrate correnti	€ 89.576.085,30	€ 87.625.276,82	€ 86.625.058,14	€ 87.942.140,09

acc.to fondo crediti			€ 6.864.059,00	€ 6.864.059,00
netto				€ 81.078.081,09

	C) IPOTESI CONSUNTIVO 2023	A) MEDIA ENTRATE	G) INCIDENZA (C/A/100)
CALCOLO INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE	€ 13.522.212,60	€ 81.078.081,09	16,68%

Il Comune di Carrara si colloca al di sotto del valore soglia (27%) e può incrementare la spesa di personale registrata nell'ipotesi di rendiconto 2023 per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia (art. 4, D.M. 17/03/2020).

#### CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI

##### ARTICOLO 4

C) IPOTESI CONSUNTIVO 2023	13.522.212,60 €
A) MEDIA ENTRATE	81.078.081,09 €
LIMITE DI INCREMENTO	27,00%
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2023) (Ax27%-C)	8.368.869,29 €
<b>I) LIMITE DI SPESA 2024</b>	<b>21.891.081,89 €</b>

##### ARTICOLO 5

B) CONSUNTIVO 2018	14.797.290,11 €
LIMITE DI INCREMENTO	22,00%
L) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2018) (Bx21%)	3.255.403,82 €
<b>M) LIMITE DI SPESA 2024 (B+L)</b>	<b>18.052.693,93 €</b>

Considerato che il limite derivante dall'applicazione dell'art. 5 è inferiore al limite derivante dall'applicazione dell'art. 4, si applica il limite derivante dall'applicazione dell'art. 5 pari a € 18.052.693,93.

La virtuosità del Comune di Carrara è confermata anche per gli anni 2024, 2025 e 2026 dalla proiezione della media triennale delle entrate a livello previsionale e dalla proiezione della spesa di personale a livello

previsionale, ipotizzando che permanga il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate al 27%.

**D.M. 17/03/2020 - CONSUNTIVO 2024 - PROIEZIONE**

**ENTRATE CORRENTI**

	ESERCIZIO 2022	ESERCIZIO 2023 - IPOTESI	ESERCIZIO 2024 - PROIEZIONE	A) MEDIA TRIENNIO 2022-2023-2024
entrate correnti	€ 87.625.276,82	€ 86.625.058,14	€ 87.745.643,90	€ 87.331.992,95
acc.to fondo crediti			€ 6.731.788,00	€ 6.731.788,00
netto				€ <b>80.600.204,95</b>
		C) CONSUNTIVO 2024 - PROIEZIONE	A) MEDIA ENTRATE	<b>G) INCIDENZA (C/A/100)</b>
CALCOLO INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE		€ 14.477.364,00	€ 80.600.204,95	<b>17,96%</b>

**CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI**

**ARTICOLO 4**

C) CONSUNTIVO 2024 PROIEZIONE	14.477.364,00 €
A) MEDIA ENTRATE	80.600.204,95 €
LIMITE DI INCREMENTO	27,00%
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2024) (Ax27%-C)	7.284.691,34 €
<b>I) LIMITE DI SPESA 2025</b>	<b>21.762.055,34 €</b>

**D.M. 17/03/2020 - CONSUNTIVO 2025 - PROIEZIONE**

**ENTRATE CORRENTI**

	ESERCIZIO 2023 - IPOTESI	ESERCIZIO 2024 - PROIEZIONE	ESERCIZIO 2025 - PROIEZIONE	A) MEDIA TRIENNIO 2023-2024-2025
entrate correnti	€ 86.625.058,14	€ 87.745.643,90	€ 83.514.761,10	€ 85.961.821,05
acc.to fondo crediti			€ 6.683.095,00	€ 6.683.095,00
netto				€ <b>79.278.726,05</b>
		C) CONSUNTIVO 2025 - PROIEZIONE	A) MEDIA ENTRATE	<b>G) INCIDENZA (C/A/100)</b>
CALCOLO INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE		€ 14.692.031,00	€ 79.278.726,05	<b>18,53%</b>

**CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI**

**ARTICOLO 4**

C) CONSUNTIVO 2025 - PROIEZIONE	14.692.031,00 €
A) MEDIA ENTRATE	79.278.726,05 €
LIMITE DI INCREMENTO	27,00%
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2025) (Ax27%-C)	6.713.225,03 €
<b>I) LIMITE DI SPESA 2026</b>	<b>21.405.256,03 €</b>

#### D.M. 17/03/2020 - CONSUNTIVO 2026 - PROIEZIONE

##### ENTRATE CORRENTI

	ESERCIZIO 2024 - PROIEZIONE	ESERCIZIO 2025 - PROIEZIONE	ESERCIZIO 2026 - PROIEZIONE	A) MEDIA TRIENNIO 2024-2025-2026
entrate correnti	€ 87.745.643,90	€ 83.514.761,10	€ 83.119.761,10	€ 84.793.388,70
acc.to fondo crediti 2018			€ 6.683.095,00	€ 6.683.095,00
netto				<b>€ 78.110.293,70</b>
		C) CONSUNTIVO 2026 - PROIEZIONE	A) MEDIA ENTRATE	<b>G) INCIDENZA (C/A/100)</b>
CALCOLO INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SULLA MEDIA DELLE ENTRATE		€ 14.746.556,00	€ 78.110.293,70	<b>18,88%</b>

##### CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI

##### ARTICOLO 4

C) CONSUNTIVO 2026 - PROIEZIONE	14.746.556,00 €
A) MEDIA ENTRATE	78.110.293,70 €
LIMITE DI INCREMENTO	27,00%
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2026) (Ax27%-C)	6.343.223,30 €
<b>I) LIMITE DI SPESA 2027</b>	<b>21.089.779,30 €</b>

#### a.2) Rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue

Limite 2009	€ 1.072.782,94
Previsione spesa 2024	€ 157.918,20

**b) Stima delle cessazioni:**

Di seguito si indicano le cessazioni previste nel triennio di riferimento della programmazione in esame, sulla base della normativa vigente e dei dati in possesso degli uffici:

Anno	Area	Profilo	Numero cessandi
2024	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Assistente sociale	1
		Specializzato amministrativo	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>2</b>
	Istruttori	Geometra	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>1</b>
	Operatori esperti	Applicato	2
		Operatore C.E.D.	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>3</b>
		<b>TOTALE ANNO 2024</b>	<b>6</b>
	2025	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specializzato amministrativo
Specializzato contabile			1
Architetto			1
<b>TOTALE AREA</b>			<b>3</b>
Istruttori		Agente di Polizia locale	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>1</b>
Operatori esperti		Addetto servizi di rappresentanza	1
		Applicato	2
		Cuoco	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>4</b>
Operatori		Ausiliario	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>1</b>
		<b>TOTALE ANNO 2025</b>	<b>9</b>
2026	<b>DIRIGENTI</b>		<b>1</b>
	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specializzato amministrativo	<b>2</b>
		Specialista in attività tecniche	1
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>3</b>
	Istruttori	Impiegato amministrativo	4



Anno	Area	Profilo	Numero cessandi
		TOTALE AREA	4
	Operatori esperti	Applicato	1
		TOTALE AREA	1
		TOTALE ANNO 2026	9
		TOTALE TRIENNIO 2024-2026	24

### c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

#### c.1 Attuale dotazione organica

L'attuale dotazione organica, data dalla somma dei posti coperti e dei posti vacanti di cui è prevista la copertura nel triennio è stata approvata con la deliberazione G.C. n. 451 del 22/12/2023, unitamente alla modifica del piano del fabbisogno di personale 2023-2025 e consta di 372 posti, così suddivisi tra le aree.

		A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	D) Vacanti coperti art. 110 o 90 TUEL	E) Vacanti diritto conservazione posto	F) Vacanti successivi al piano	Totale (A+B+C+D+E+F)
Dirigenti		6	0	0	3	0	0	9
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	Posto a tempo	A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	D) Vacanti coperti art. 110 o 90 TUEL	E) Vacanti diritto conservazione posto	F) Vacanti successivi al piano	Totale (A+B+C+D+E+F)
Analista E.D.P.	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Architetto	Pieno	4	2	0	0	0	0	6
Assistente sociale	Pieno	16	1	0	0	0	0	17
Avvocato	Pieno	2	0	0	0	0	0	2
Educatore	Pieno	0	10	0	0	0	0	10
Geologo	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Ingegnere	Pieno	6	3	0	0	0	0	9
Portavoce del Sindaco	Pieno	0	0	0	1	0	0	1
Specialista archivista	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
Specialista bibliotecario	Pieno	3	1	0	0	0	0	4
Specialista in attività educative	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
Specialista in attività tecniche	Pieno	3	0	0	0	0	0	3

Specialista in materie ambientali	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Specialista vigilanza	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Specializzato amministrativo	Pieno	42	6	1	0	0	1	48
Specializzato contabile	Pieno	8	1	0	0	0	0	9
<b>Totali per area</b>		<b>98</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>123</b>
<b>Area degli Istruttori (ex categoria C)</b>	<b>Posto a tempo</b>	<b>A) Coperti a tempo indeterminato</b>	<b>B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano</b>	<b>C) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio</b>	<b>D) Vacanti coperti art. 110 o 90 TUEL</b>	<b>E) Vacanti diritto conservazione posto</b>	<b>F) Vacanti successivi al piano</b>	<b>Totale (A+B-C+D+E+F)</b>
Addetto stampa	pieno	1	0	0	0	0	0	1
Agente di Polizia Locale	Pieno	52	2	0	0	0	1	55
Educatore	Pieno	2	0	0	0	0	0	2
Geometra	Pieno	25	1	0	0	0	0	26
Impiegato Amministrativo	Pieno	71	7	0	0	0	1	79
Programmatore	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
Ragioniere	Pieno	11	1	0	0	0	0	12
<b>Totali per area</b>		<b>163</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>176</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex categoria B)</b>	<b>Posto a tempo</b>	<b>A) Coperti a tempo indeterminato</b>	<b>B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano</b>	<b>C) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio</b>	<b>D) Vacanti coperti art. 110 o 90 TUEL</b>	<b>E) Vacanti diritto conservazione posto</b>	<b>F) Vacanti successivi al piano</b>	<b>Totale (A+B-C+D+E+F)</b>
Addetto servizi di rappresentanza	Pieno	9	0	0	0	0	1	10
Applicato	Pieno	32	0	0	0	0	0	32
Autista scuolabus	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Centralinista	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
Cuoco	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
Messo notificatore	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
Operaio	Pieno	3	0	0	0	0	1	4
Operatore C.E.D.	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
<b>Totali per area</b>		<b>53</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>55</b>

Area degli Operatori (ex categoria A)	Posto a tempo	A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	D) Vacanti coperti art. 110 o 90 TUEL	E) Vacanti diritto conservazione posto	F) Vacanti successivi al piano	Totale (A+B+C+D+E+F)
Ausiliario	Pieno	2	0	0	0	0	0	2
Operatore all'infanzia	Pieno	2	4	0	0	0	0	6
Operatore tecnico	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
<b>Totali per area</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>Totale personale delle categorie</b>		<b>319</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>363</b>
<b>Totale dotazione</b>		<b>325</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>372</b>

## c.2 Valutazione fabbisogni esistenti

### Personale di qualifica dirigenziale

Per quanto riguarda il personale di qualifica dirigenziale si conferma nel 2024 la necessità di coprire i 9 posti presenti in dotazione organica.

Alla data odierna sono in servizio 6 dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e 3 con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL rispettivamente per il Settore 4 Cultura e turismo, il Settore 5 Lavori pubblici e attuazione PNRR e per il Settore 7 Ambiente e marmo nel rispetto della quota di cui all'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, e dell'art. 50, comma 1, del Regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi.

### Personale di qualifica non dirigenziale

Piano 2023-2025 – anno 2023 – assunzioni effettuate

In via preliminare si riepilogano le assunzioni previste dal piano 2023-2025, anno 2023 che sono state portate a compimento.

### Personale di qualifica dirigenziale

Si è conclusa la procedura di assunzione di un dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/200, per la direzione Area professionale tecnica per il conferimento dell'incarico di direzione del Settore 5 Lavori pubblici e attuazione PNRR.

### Personale di qualifica non dirigenziale

In particolare si sono conclusi quattro importanti concorsi avviati nell'anno 2022 ovvero per l'Area Funzionari ed EQ il concorso per Specializzato amministrativo ed il concorso per Specializzato attività educative, per l'Area Istruttori il concorso per Impiegato amministrativo e il concorso per Agente Polizia municipale.

Sono state poi portate a compimento procedure di scorrimento di graduatorie, di cui due avviate nel 2022, ovvero per l'Area Funzionari ed EQ per n. 1 posto di Assistente sociale e per n. 1 posto di Specializzato tecnico, professionalità di Ingegnere, e per l'Area Istruttori per n. 2 posti di Agente Polizia municipale e per n. 1 posto di Ragioniere.

**Piano 2023-2025 – piano anno 2023 – assunzioni effettuate**

#### Area Funzionari ed EQ

Profilo	Unità
Assistente sociale	1
Specializzato in attività educative	1
Specializzato amministrativo	4
Specializzato tecnico	1
	7

#### Area Istruttori

Profilo	Unità
Ragioniere	1
Agente Polizia municipale	4
Impiegato Amministrativo	2
	7

#### Area Funzionari ed Elevate qualificazioni

Le assunzioni attualmente previste dal vigente piano del fabbisogno approvato con la deliberazione G.C. n. 451 del 22/12/2023 sono sostanzialmente confermate in quanto rispondenti agli obiettivi dell'amministrazione.

In particolare si confermano le assunzioni di personale amministrativo mediante scorrimento delle graduatoria elaborata ad esito del relativo concorso pubblico.

Si conferma l'assunzione di n. 1 unità con profilo di Specializzato amministrativo, Area Funzionari ed EQ, mediante procedura di mobilità volontaria.

Per quanto riguarda le professionalità di tipo tecnico (n. 3 Ingegneri, di cui n. 2 nel 2023 e n. 1 nel 2024, e n. 2 Architetti, di cui n. 1 nel 2023 e n. 1 nel 2024), con la modifica apportata al piano del fabbisogno 2023-2025 dalla deliberazione G.C. n. 451/2023, citata, al fine di ridurre i tempi del reperimento di tali figure si è disposto di esperire la via della mobilità volontaria tramite specifici avvisi. Le procedure per n. 1 Architetto e n. 2 Ingegneri, piano 2023, sono in corso di svolgimento. Si conferma che nel caso in cui tali procedure dovessero avere esito negativo si procederà alla ricerca di graduatorie di altri enti e in caso di esito negativo si attiveranno altrettanti concorsi.

La copertura di tali posti si ritiene, al momento, sufficiente rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione, per cui non si prevede la copertura dei posti residui, n. 1 Ingegnere e n. 1 Architetto, attualmente previsti nel piano 2024.

La copertura del posto vacante di Specializzato contabile (ora Specialista in attività amministrative e contabili) attualmente prevista mediante mobilità volontaria si ritiene rinviabile all'anno 2026 modificando la procedura da mobilità volontaria a concorso. Si dà mandato, pertanto, al dirigente del Settore competente di revocare l'avviso di mobilità relativo bandito nell'anno 2023.

Per quanto riguarda il posto di Specializzato culturale (ora Specialista bibliotecario) attualmente previsto dal piano 2024, viste le modifiche in corso all'assetto delle sedi bibliotecarie si ritiene di non prevederne la copertura.

#### Area Istruttori

Le assunzioni attualmente previste dal vigente piano del fabbisogno approvato con la deliberazione G.C. n. 451 del 22/12/2023 sono sostanzialmente confermate in quanto rispondenti agli obiettivi dell'amministrazione.

In particolare si confermano le assunzioni di personale amministrativo e di personale della polizia locale Area Istruttori mediante scorrimento delle graduatorie che sono state elaborate ad esito dei relativi concorsi pubblici.

Si conferma, inoltre, la copertura di un posto di Ragioniere mediante scorrimento della graduatoria vigente a condizione che il posto, divenuto vacante per dimissioni con diritto alla conservazione del posto, sia disponibile entro il termine di scadenza della stessa.

Vengono eliminati n. 1 posto di Impiegato amministrativo e n. 1 posto di Agente polizia locale, che si sono resi vacanti successivamente alla modifica del piano con la deliberazione G.C. n. 451/2023, citata.

#### Area Operatori esperti

Vengono eliminati n. 1 posto di Operaio e n. 1 posto di Addetto Servizi di rappresentanza, che si sono resi vacanti successivamente alla modifica del piano con la deliberazione G.C. n. 451/2023, citata.

#### Area Operatori

Nelle more di ulteriori verifiche organizzative circa la gestione del servizio ausiliario presso gli Asili Nido comunali non si conferma, pertanto, la previsione di copertura di n. 4 posti di Operatore all'infanzia (n. 1 nell'anno 2023 e n. 3 nell'anno 2025).

### c.3 Valutazione fabbisogni nuovi

#### Area Funzionari ed Elevate qualificazioni

In primo luogo si ritiene di dover procedere alla sostituzione di cessazioni impreviste intervenute o che interverranno nel corso del 2024 per n. 1 unità con profilo di Specializzato amministrativo e per n. 1 unità di Assistente sociale.

Nell'anno 2025 è prevista la copertura di un posto di Specialista in attività culturali mediante concorso al fine di potenziare le professionalità in dotazione all'ente con riferimento alla gestione dei poli museali cittadini. Altrettanto nel 2026 (scorrimento di graduatoria). Vengono pertanto istituiti 2 posti nella dotazione organica.

#### Area Istruttori

Si prevede nell'anno 2025 l'attivazione di un concorso per la copertura di n. 3 posti di Geometra al fine di potenziare le professionalità tecniche di medio livello. Viene pertanto istituito 1 posto nella dotazione organica.

#### Area Operatori esperti

Per gestire le attività di sportello dei vari settori, anche a fronte di cessazioni intervenute o che interverranno nel triennio, si ritiene di potenziare la figura dell'applicato nell'immediato mediante il ricorso alla mobilità volontaria, nell'anno 2025 mediante l'indizione di un concorso. Vengono pertanto istituiti 2 posti nella dotazione organica.

### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Il personale in servizio a tempo indeterminato è attualmente distribuito tra i settori di cui alla deliberazione G.C. n. 450/2023 come segue:

**Staff A Segretario generale**

Area	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specializzato amministrativo	1	0	0	0	1
Istruttori	Impiegato Amministrativo	1	0	0	0	1
		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**Staff B Avvocatura comunale**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Avvocato	2	0	0	0	2
Istruttori	Impiegato Amministrativo	1	0	0	0	1
		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

**Settore 1 Affari e servizi generali**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista archivista	1	0	0	0	1
	Specializzato amministrativo	11	0	0	0	11
	Specializzato contabile	2	0	0	0	2
Istruttori	Addetto stampa	1	0	0	0	1
	Geometra	4	0	0	0	4
	Impiegato Amministrativo	14	0	0	0	14
	Ragioniere	3	0	0	0	3
Operatori esperti	Addetto servizi di rappresentanza	7	0	0	0	7
	Applicato	17	0	0	0	17
	Centralinista	1	0	0	0	1
	Messo notificatore	1	0	0	0	1
		<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>

**Settore 2 Risorse umane, finanziarie e societarie**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
-----------	---------	---------------------	-------------------	--------------------	---------------------------------	--------

Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specializzato amministrativo	5	0	0	0	5
	Specializzato contabile	5	0	0	0	5
Istruttori	Impiegato Amministrativo	6	0	0	0	6
	Ragioniere	8	0	0	0	8
		<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

#### Settore 3 Attività produttive e servizi educativi/scolastici

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in attività educative	1	0	0	0	1
	Specializzato amministrativo	7	0	0	0	7
Istruttori	Educatore	2	0	0	0	2
	Impiegato Amministrativo	8	0	0	0	8
Operatori esperti	Applicato	6	0	0	0	6
	Autista scuolabus	3	0	0	0	3
	Cuoco	3	0	0	0	3
Operatori	Operatore all'infanzia	2	0	0	0	2
		<b>32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>

#### Settore 4 Cultura e turismo

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista bibliotecario	3	0	0	0	3
	Specializzato amministrativo	4	0	0	0	4
Istruttori	Impiegato Amministrativo	10	0	0	0	10
Operatori esperti	Addetto servizi di	1	0	0	0	1
	Applicato	4	0	0	0	4
Operatori	Ausiliario	1	0	0	0	1
		<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>

#### Settore 5 Lavori pubblici e attuazione PNRR

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Ingegnere	4	0	0	1	5
	Specializzato amministrativo	5	0	0	0	5
	Specializzato contabile	1	0	0	0	1
Istruttori	Geometra	8	0	0	0	8

	Impiegato Amministrativo	7	0	0	0	7
Operatori esperti	Operaio	3	0	0	0	3
Operatori	Operatore tecnico	1	0	0	0	1
		<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>30</b>

**Settore 6 Governo del territorio**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Analista E.D.P.	3	0	0	0	3
	Architetto	4	0	0	0	4
	Specialista in attività tecniche	2	0	0	0	2
	Specializzato amministrativo	2	0	0	0	2
Istruttori	Geometra	7	0	0	0	7
	Impiegato Amministrativo	6	0	0	0	6
	Programmatore	1	0	0	0	1
Operatori esperti	Applicato	1	0	0	0	1
	Operatore C.E.D.	1	0	0	0	1
		<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>

**Settore 7 Ambiente e marmo**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Geologo	2	0	0	1	3
	Ingegnere	1	0	0	0	1
	Specialista in attività tecniche	1	0	0	0	1
	Specialista in materie ambientali	3	0	0	0	3
	Specializzato amministrativo	2	0	0	0	2
Istruttori	Geometra	6	0	0	0	6
	Impiegato Amministrativo	6	0	0	0	6
Operatori esperti	Applicato	3	0	0	0	3
		<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>25</b>

**Settore 8 Supporto organi istituzionali / Servizi sociali e politiche abitative**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata	Assistente sociale	16	0	0	0	16
	Portavoce del Sindaco	0	1	0	0	1



qualificazione						
	Specializzato amministrativo	4	0	0	1	5
Istruttori	Impiegato Amministrativo	12	0	0	0	12
Operatori esperti	Addetto servizi di rappresentanza	1	0	0	0	1
Operatori	Ausiliario	1	0	0	0	1
		<b>34</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>36</b>

**Settore 9 Polizia locale, sicurezza, mobilità**

Categoria	Profilo	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Comandi in entrata	Comandi in uscita / Aspettative	Totale
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista di vigilanza	3	0	0	0	3
Istruttori	Agente di Polizia locale	51	0	0	1	52
Operatori esperti	Applicato	1	0	0	0	1
		<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>56</b>
		<b>315</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>320</b>

**a) modifica della distribuzione del personale fra Settori**

Lo strumento della modifica della distribuzione del personale tra i Settori può concorrere unitamente al reperimento delle risorse umane dall'esterno al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

**b) modifica del personale in termini di inquadramento**

Obiettivo di primaria importanza è la valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti prevedendo procedure di tipo comparativo per la progressione tra aree, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno, come consentito dalla normativa vigente.

**3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno**

**a) Mobilità interna tra settori**

L'attuale allocazione delle risorse umane risponde agli obiettivi dell'amministrazione.

In ogni caso è possibile soddisfare le future esigenze di fabbisogno di personale evidenziate dai singoli dirigenti in sede di rilevazione annuale dei fabbisogni, mediante lo strumento della mobilità interna, come disciplinato dalle norme vigenti.

## b) Progressioni verticali tra le aree

Con il piano del fabbisogno di personale 2023-2025, approvato quale parte integrante del PIAO 2023-2025 con la deliberazione G.C. n. 242 del 31/07/2023, come confermato in sede di modifica (deliberazione G.C. n. 451 del 22/12/2023), si è disposto, sulla scorta delle richieste di fabbisogno dei dirigenti, di avviare un percorso di valorizzazione delle professionalità interne ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e degli artt. 13, commi 6 ss., e 15, C.C.N.L. Area Funzioni locali 2019-2021, per n. 12 unità di Area Funzionari ed EQ (ex categoria D) e per n. 5 unità di Area Istruttori (ex categoria C), ferma restando la verifica del rispetto effettivo della riserva del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno al momento dell'indizione della procedura, rinviando a successiva regolamentazione la procedura e a successivo atto l'indicazione dei profili con conseguente istituzione dei posti.

Con il presente piano, si procede, pertanto, a verificare come segue il rispetto della riserva del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno.

### AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

#### PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 (ANNUALITA' 2024 E 2025 AGGIORNATE AL PRESENTE PIANO)

		ASSUNZIONI MEDIANTE CONCORSO O SCORRIMENTO DI GRADUATORIA	PROGRESSIONI TRA LE AREE	MOBILITA' VOLONTARIE	STABILIZZAZIONI	TOTALE ASSUNZIONI 2023-2025	50% DA GARANTIRE PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO
ANNO	STATO PROCEDURA	UNITA'	UNITA'	UNITA'	UNITA'		
2023	COMPLETATE	7	0	0	0		
2024	PREVISTE	12	7	4	0		
2025	PREVISTE	6	5	0	0		
		25	12	4	0	41	20,5

### AREA ISTRUTTORI

#### PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 (ANNUALITA' 2024 E 2025 AGGIORNATE AL PRESENTE PIANO)

		ASSUNZIONI MEDIANTE CONCORSO O SCORRIMENTO DI GRADUATORIA	PROGRESSIONI TRA LE AREE	MOBILITA' VOLONTARIE	STABILIZZAZIONI	TOTALE ASSUNZIONI 2023-2025	50% DA GARANTIRE PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO
ANNO	STATO PROCEDURA	UNITA'	UNITA'	UNITA'	UNITA'		

AREA ISTRUTTORI

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025 (ANNUALITA' 2024 E 2025 AGGIORNATE AL PRESENTE PIANO)

		ASSUNZIONI MEDIANTE CONCORSO O SCORRIMENTO DI GRADUATORIA	PROGRESSIONI TRA LE AREE	MOBILITA' VOLONTARIE	STABILIZZAZIONI	TOTALE ASSUNZIONI 2023-2025	50% DA GARANTIRE PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO
2023	COMPLETATE	6	0	0	0		
2024	COMPLETATE	3	0	0	0		
	PREVISTE	10	5	0	0		
2025	PREVISTE	3	0	0	0		
		<b>22</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

Si procede, inoltre, a definire come segue i profili da ricoprire, con la conseguente istituzione dei posti corrispondenti in dotazione organica, e il Settore o l'Unità organizzativa di indizione della selezione.

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE						
Settore	Unità organizzativa	Profilo	Anno	TIPO		
<b>Settore 2</b>	Risorse umane, finanziarie e societarie	U.O. 2.2.2 Investimenti	Specialista in attività amministrative e contabili	2024	ORDINARIA - ART. 15 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 3</b>	Attività produttive e servizi educativi/scolastici	U.O. 3.2.1 Asili nido	Educatore	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 3</b>	Attività produttive e servizi educativi/scolastici	U.O. 3.2.1 Asili nido	Educatore	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 4</b>	Cultura e turismo	U.O. 4.1.1 Sistema museale, servizi culturali e bibliotecari	Specialista bibliotecario	2024	ORDINARIA - ART. 15 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 5</b>	Lavori pubblici e attuazione PNRR	U.O. 5.1.1 Lavori pubblici e manutenzioni edifici	Specialista in attività tecniche	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 7</b>	Ambiente e marmo	U.O. 7.2.3 Entrate Marmo	Specialista in attività tecniche	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021	
<b>Settore 9</b>	Polizia locale, sicurezza, mobilità	-	Specialista vigilanza	2024	ORDINARIA - ART. 15 CCNL 2019-2021	
				<b>TOTALE ANNO 2024</b>	<b>7</b>	
<b>Settore 1</b>	Affari e servizi generali	U.O. 1.2.3 Elettorale e leva	Specialista in attività amministrative e contabili	2025	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021	

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE						
Settore		Unità organizzativa		Profilo	Anno	TIPO
<b>Settore 2</b>	<b>Risorse umane, finanziarie e societarie</b>	U.O. 2.2.3	Liquidazioni e mandati	Specialista in attività amministrative e contabili	2025	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 6</b>	<b>Governo del territorio</b>	U.O. 6.1.2	Sportello unico edilizia (SUEP) e vigilanza abusivismo	Specialista in attività tecniche	2025	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 7</b>	<b>Ambiente e marmo</b>	U.O. 7.1.2	Gestione cave	Specialista in attività tecniche	2025	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 8</b>	<b>Supporto organi istituzionali / Servizi sociali e politiche abitative</b>	U.O. 8.3.1	Servizi amministrativi, integrazione socio sanitaria e III settore	Specialista in attività amministrative e contabili	2025	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>TOTALE ANNO 2025</b>					<b>5</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>					<b>12</b>	

AREA ISTRUTTORI						
Settore		Unità organizzativa		Profilo	Anno	TIPO
<b>Settore 1</b>	<b>Affari e servizi generali</b>	U.O. 1.3.1	Tributi sui rifiuti	Istruttore amministrativo - contabile	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 1</b>	<b>Affari e servizi generali</b>	U.O. 1.4.1	S.U.A.P.	Geometra	2024	ORDINARIA - ART. 15 CCNL 2019-2021
<b>Settore 4</b>	<b>Cultura e turismo</b>	U.O. 4.1.1	Sistema museale, servizi culturali e bibliotecari	Istruttore amministrativo - contabile	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 6</b>	<b>Governo del territorio</b>	U.O. 6.3.1	Sistemi informatici	Programmatore	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>Settore 7</b>	<b>Ambiente e marmo</b>	U.O. 7.2.3	Entrate Marmo	Istruttore amministrativo - contabile	2024	STRAORDINARIA - ART. 13, COMMI 6-7 CCNL 2019-2021
<b>TOTALE ANNO 2024</b>					<b>5</b>	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>					<b>5</b>	

### c) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

Personale di qualifica non dirigenziale

Anno 2024

Area	PROFILO	Procedura	Unità	Modifica rispetto al piano 2023-2025
Funzionari e dell'elevata	ASSISTENTE SOCIALE	Graduatoria scorrimento	1	CONFERMA
	ASSISTENTE SOCIALE	Graduatoria	1	PREVISIONE COPERTURA A FRONTE DI

qualificazione		scorrimento		CESSAZIONE
	EDUCATORE	Concorso	5	CONFERMA
	SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO	Graduatoria scorrimento	4	CONFERMA
	SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO	Graduatoria scorrimento	1	PREVISIONE COPERTURA A FRONTE DI CESSAZIONE
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>12</b>	
Istruttori	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	Graduatoria scorrimento	2	CONFERMA
	IMPIEGATO AMMINISTRATIVO	Graduatoria scorrimento	7	CONFERMA
	RAGIONIERE	Graduatoria scorrimento	1	CONFERMA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>10</b>	
		<b>TOTALE ANNO</b>	<b>22</b>	

Anno 2025

Area	PROFILO	Procedura	Unità	Modifica rispetto al piano 2023-2025
Funzionari e dell'elevata qualificazione	EDUCATORE	Concorso	5	CONFERMA
	SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI	Concorso	1	ISTITUZIONE POSTO E PREVISIONE COPERTURA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>6</b>	
Istruttori	GEOMETRA	Concorso	1	CONFERMA
	GEOMETRA	Concorso	1	PREVISIONE COPERTURA A FRONTE DI CESSAZIONE
	GEOMETRA	Concorso	1	ISTITUZIONE POSTO E PREVISIONE COPERTURA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>3</b>	
Operatori esperti	APPLICATO	Concorso	2	ISTITUZIONE POSTO E PREVISIONE COPERTURA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>2</b>	
		<b>TOTALE ANNO</b>	<b>11</b>	

Anno 2026

Area	PROFILO	Procedura	Unità	Modifica rispetto al piano 2023-2025
Funzionari e dell'elevata qualificazione	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Concorso	1	ANNO E PROCEDURA
	SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI	Graduatoria scorrimento	1	ISTITUZIONE POSTO E PREVISIONE COPERTURA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>2</b>	
		<b>TOTALE ANNO</b>	<b>2</b>	
		<b>TOTALE PROCEDURA</b>	<b>35</b>	

--	--

#### d) assunzioni mediante procedura di mobilità volontaria tra pubbliche amministrazioni

Personale di qualifica non dirigenziale

Anno 2024

Area	PROFILO	Procedura	Unità	Modifica rispetto al piano 2023-2025
Funzionari e dell'elevata qualificazione	SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO	Mobilità volontaria	1	CONFERMA
	SPECIALIZZATO TECNICO - ARCHITETTO	Mobilità volontaria	1	CONFERMA
	SPECIALIZZATO TECNICO - INGEGNERE	Mobilità volontaria	2	CONFERMA
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>4</b>	
Operatori esperti	APPLICATO	Mobilità volontaria	1	ISTITUZIONE POSTO E PREVISIONE COPERTURA
	APPLICATO	Mobilità volontaria	1	PREVISIONE COPERTURA A FRONTE DI CESSAZIONE
		<b>TOTALE AREA</b>	<b>2</b>	
		<b>TOTALE ANNO</b>	<b>6</b>	
		<b>TOTALE PROCEDURA</b>	<b>6</b>	

#### e) Direttive per l'assunzione del personale a tempo indeterminato

L'assegnazione del personale assunto in attuazione del presente piano sarà disposta dal Dirigente del 2 Risorse umane, finanziarie e societarie al momento della presa di servizio in relazione alle esigenze organizzative dell'ente ritenute prioritarie in tale momento.

Si dà inoltre mandato al Dirigente del Settore 2 Risorse umane, finanziarie e societarie di:

- attivare, previa verifica con apposito atto della Giunta comunale del permanere del rispetto delle condizioni per poter procedere ad assunzioni, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria, procedure di assunzione limitatamente all'anno 2024 per sostituire personale a tempo indeterminato che cessi nel triennio 2024-2026 e la cui cessazione non sia prevista dal presente atto
- attivare, senza ulteriori atti da parte della Giunta comunale, e nel rispetto dei parametri normativi e finanziari vigenti, procedure di assunzione mediante accoglimento diretto di richiesta di mobilità per compensazione (interscambio) tra dipendenti del Comune di Carrara e dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.

## **f) assunzioni con forme di lavoro flessibile**

### Personale di qualifica dirigenziale

Nessuna assunzione prevista.

### Personale di qualifica non dirigenziale

Al momento non sono previste assunzioni a tempo determinato salvo l'assunzione di uno Specializzato amministrativo, Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione per lo svolgimento delle funzioni di Capo di gabinetto ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. n. 267/2000, che prevede la possibilità di costituire uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco costituiti da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, nei limiti di cui all'art. 40, comma 1, del vigente Regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi. Per l'assunzione in questione è stato istituito un posto in dotazione organica.

Si forniscono comunque i seguenti indirizzi operativi per le assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, consentendo di effettuare, ricorrendone le condizioni di legge e finanziarie:

- eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato connesse alle funzioni di cui all'art. 90, D.Lgs. n. 267/2000, che prevede la possibilità di costituire uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco costituiti da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, nei limiti di cui all'art. 40, comma 1, del vigente Regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi, nel caso in cui il Sindaco dia mandato al Dirigente competente di attivare le relative procedure
- assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale assente dal servizio con diritto alla conservazione del posto
- assunzioni di personale a tempo determinato per fronteggiare esigenze temporanee in relazione alla predisposizione di progetti/programmi evidenziati dai competenti settori comunali.

Si dà, inoltre, mandato ai dirigenti, ciascuno per il settore di competenza di attivare, laddove ne ricorra la necessità, le procedure di affidamento dei servizi di somministrazione lavoro nel rispetto delle ragioni giustificatrici previste dalla vigente normativa ed in particolare la temporaneità dell'esigenza (quali a titolo esemplificativo: attività di carattere progettuale, esigenza sostitutiva di personale ecc...), previa verifica del rispetto del limite percentuale di cui all'art. 60, comma 3, C.C.N.L. 2019-2021 del 16/11/2022 – Funzioni locali (<<il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione>>) e degli stanziamenti di bilancio.

### Anno 2024

#### Personale di qualifica non dirigenziale

Area	PROFILO	Procedura	Unità	Modifica rispetto al piano 2022-2024
Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO	Selezione per assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. n. 267/2000	1	MODIFICA ANNO

<b>TOTALE AREA</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE ANNO</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE PROCEDURA</b>	<b>1</b>

**g) Riepilogo piano del fabbisogno**

Piano annuale	Area	Profilo	Posto a tempo	Procedura	Unità
<b>Selezione per assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. N. 267/2000</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Specializzato amministrativo	pieno	Selezione per assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. N. 267/2000	1
				<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>1</b>
<b>Assunzioni a tempo indeterminato mediante concorso / scorrimento graduatoria o Centro per l'impiego</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Assistente sociale	Pieno	Graduatoria scorrimento	2
		Educatore	pieno	Concorso	5
		Specializzato amministrativo	pieno	Graduatoria scorrimento	5
				<b>Totale per area</b>	<b>12</b>
	Istruttori	Agente Polizia Municipale	pieno	Graduatoria scorrimento	2
		Impiegato Amministrativo	pieno	Graduatoria scorrimento	7
		Ragioniere	pieno	Graduatoria scorrimento	1
				<b>Totale per area</b>	<b>10</b>
				<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>22</b>
<b>Assunzioni a tempo indeterminato mediante mobilità volontaria</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Specializzato amministrativo	pieno	Mobilità volontaria	1
		Architetto	pieno	Mobilità volontaria	1
		Ingegnere	pieno	Mobilità volontaria	2
				<b>Totale per area</b>	<b>4</b>
	Operatori esperti	Applicato	pieno	Mobilità volontaria	2
				<b>Totale per area</b>	<b>2</b>
				<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>6</b>
<b>Procedura di progressione tra aree - Art. 15 CCNL 16/11/2022</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista bibliotecario	pieno	progressione verticale ordinaria	1
		Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	progressione verticale ordinaria	1
		Specialista vigilanza	pieno	progressione verticale ordinaria	1
				<b>Totale per area</b>	<b>3</b>



Piano annuale	Area	Profilo	Posto a tempo	Procedura	Unità	
	Istruttori	Geometra	pieno	progressione verticale ordinaria	1	
		Istruttore amministrativo-contabile	pieno	progressione verticale ordinaria	1	
				<b>Totale per area</b>	<b>2</b>	
				<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>5</b>	
	<b>Procedura di progressione tra aree - Art. 13, commi 6-7, CCNL 16/11/2022</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Educatore	pieno	progressione verticale straordinaria	2	
		Specialista in attività tecniche	pieno	progressione verticale straordinaria	2	
				<b>Totale per area</b>	<b>4</b>	
	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	pieno	progressione verticale straordinaria	3	
				<b>Totale per area</b>	<b>3</b>	
			<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>7</b>		
			<b>Totale piano annuale</b>	<b>41</b>		
2025	<b>Assunzioni a tempo indeterminato mediante concorso / scorrimento graduatoria o Centro per l'impiego</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Educatore	pieno	Concorso	5	
		Specialista in attività culturali	pieno	Concorso	1	
				<b>Totale per area</b>	<b>6</b>	
	Istruttori	Geometra	pieno	Concorso	3	
				<b>Totale per area</b>	<b>3</b>	
	Operatori esperti	Applicato	pieno	Concorso	2	
				<b>Totale per area</b>	<b>2</b>	
				<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>11</b>	
	<b>Procedura di progressione tra aree - Art. 13, commi 6-7, CCNL 16/11/2022</b>					
Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	progressione verticale straordinaria	3		
	Specialista in attività tecniche	pieno	progressione verticale straordinaria	2		
			<b>Totale per area</b>	<b>5</b>		
			<b>Totale per tipologia procedura</b>	<b>5</b>		
			<b>Totale piano annuale</b>	<b>16</b>		
2026	<b>Assunzioni a tempo indeterminato mediante concorso / scorrimento graduatoria o Centro per l'impiego</b>					
	Funzionari ed elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	pieno	Concorso	1	
		Specialista in attività culturali	pieno	Graduatoria scorrimento	1	
			<b>Totale per area</b>	<b>2</b>		

Piano annuale	Area	Profilo	Posto a tempo	Procedura	Unità
				Totale per tipologia procedura	2
				Totale piano annuale	2
				Totale piano triennale	59

### 3.3.5 Consistenza della dotazione organica per anno e sostenibilità finanziaria

Si dà atto che eliminati e istituiti i posti meglio dettagliati nei paragrafi c.2 Valutazione fabbisogni esistenti e c.3 Valutazione fabbisogni nuovi e a completamento del piano di cui al presente atto la consistenza della dotazione organica dell'ente per ciascun anno del triennio di riferimento risulta essere la seguente:

#### Anno 2024

Profilo	Tempo	A) Personale a tempo indeterminato 2024	B) Cessazioni 2024	C) Assunzioni 2024	D) Progressioni tra le aree in ingresso 2024	E) Personale a tempo indeterminato (A-B+C+D)	F) Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000 in servizio	G) Assunzione Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000	H) Posti vacanti da mantenere per diritto alla conservazione del posto	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)
Dirigenti		6	0	0	0	6	3	0	0	9
		6	0	0	0	6	3	0	0	9
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)										
Analista E.D.P.	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Architetto	Pieno	4	0	1	0	5	0	0	0	5
Assistente sociale	Pieno	16	1	2	0	17	0	0	0	17
Avvocato	Pieno	2	0	0	0	2	0	0	0	2
Educatore	Pieno	0	0	5	2	7	0	0	0	7
Geologo	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Ingegnere	Pieno	6	0	2	0	8	0	0	0	8
Portavoce del Sindaco	Pieno	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Specialista archivistica	Pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Specialista bibliotecario	Pieno	3	0	0	1	4	0	0	0	4
Specialista in attività amministrative e contabili	Pieno	0	0	0	1	1	0	0	0	1
Specialista in attività culturali	Pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Profilo	Tempo	A) Personale a tempo indeterminato 2024	B) Cessazioni 2024	C) Assunzioni 2024	D) Progressioni tra le aree in ingresso 2024	E) Personale a tempo indeterminato (A-B+C+D)	F) Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000 in servizio	G) Assunzione Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000	H) Posti vacanti da mantenere per diritto alla conservazione del posto	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)
Specialista in attività educative	Pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Specialista in attività tecniche	Pieno	3	0	0	2	5	0	0	0	5
Specialista in materie ambientali	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Specialista vigilanza	Pieno	3	0	0	1	4	0	0	0	4
Specializzato amministrativo	Pieno	42	1	6	0	47	0	1	0	48
Specializzato contabile	Pieno	8	0	0	0	8	0	0	0	8
		<b>98</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>119</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>121</b>
<b>Area degli Istruttori (ex categoria C)</b>										
Addetto stampa	pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Agente di Polizia Locale	Pieno	52	0	2	0	54	0	0	0	54
Educatore	Pieno	2	0	0	0	2	0	0	0	2
Geometra	Pieno	25	1	0	1	25	0	0	0	25
Impiegato Amministrativo	Pieno	71	0	7	0	78	0	0	0	78
Istruttore amministrativo - contabile	Pieno	0	0	0	3	3	0	0	0	3
Programmatore	Pieno	1	0	0	1	2	0	0	0	2
Ragioniere	Pieno	11	0	1	0	12	0	0	0	12
		<b>163</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>177</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>177</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex categoria B)</b>										
Addetto servizi di rappresentanza	Pieno	9	0	0	0	9	0	0	0	9
Applicato	Pieno	32	2	2	0	32	0	0	0	32
Autista scuolabus	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Centralinista	Pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Cuoco	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Messo notificatore	Pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
Operaio	Pieno	3	0	0	0	3	0	0	0	3
Operatore C.E.D.	Pieno	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		<b>53</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>
<b>Area degli Operatori (ex categoria A)</b>										

Profilo	Tempo	A) Personale a tempo indeterminato 2024	B) Cessazioni 2024	C) Assunzioni 2024	D) Progressioni tra le aree in ingresso 2024	E) Personale a tempo indeterminato (A-B+C+D)	F) Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000 in servizio	G) Assunzione Personale a tempo determinato art. 110/1 e art. 90, D.Lgs. n. 267/2000	H) Posti vacanti da mantenere per diritto alla conservazione del posto	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)
Ausiliario	Pieno	2	0	0	0	2	0	0	0	2
Operatore all'infanzia	Pieno	2	0	0	0	2	0	0	0	2
Operatore tecnico	Pieno	1	0	0	0	1	0	0	0	1
		5	0	0	0	5	0	0	0	5
<b>TOTALE AREE</b>		<b>319</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>353</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>355</b>
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>325</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>359</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>364</b>
<b>Progressioni tra le aree 2024 – Posti da eliminare</b>										
Area degli Istruttori (ex categoria C)										7
Area degli Operatori esperti (ex categoria B)										5
<b>Saldo al 31/12/2024 al netto delle progressioni tra le aree</b>										<b>352</b>

## Anno 2025

Profilo	Tempo	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)	L) Cessazioni 2025	M) Assunzioni 2025	N) Progressioni tra le aree in ingresso 2025	O) Totale al 31/12/2025 (I-L+M+N)
Dirigenti		9	0	0	0	9
		9	0	0	0	9
<b>Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)</b>						
Analista E.D.P.	Pieno	3	0	0	0	3
Architetto	Pieno	5	1	0	0	4
Assistente sociale	Pieno	17	0	0	0	17
Avvocato	Pieno	2	0	0	0	2
Educatore	Pieno	7	0	5	0	12
Geologo	Pieno	3	0	0	0	3
Ingegnere	Pieno	8	0	0	0	8
Portavoce del Sindaco	Pieno	1	0	0	0	1
Specialista archivistica	Pieno	1	0	0	0	1
Specialista bibliotecario	Pieno	4	0	0	0	4
Specialista in attività amministrative e contabili	Pieno	1	0	0	3	4
Specialista in attività culturali	Pieno	0	0	1	0	1
Specialista in attività educative	Pieno	1	0	0	0	1
Specialista in attività tecniche	Pieno	5	0	0	2	7

Profilo	Tempo	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)	L) Cessazioni 2025	M) Assunzioni 2025	N) Progressioni tra le aree in ingresso 2025	O) Totale al 31/12/2025 (I-L+M+N)
Specialista in materie ambientali	Pieno	3	0	0	0	3
Specialista vigilanza	Pieno	4	0	0	0	4
Specializzato amministrativo	Pieno	48	1	0	0	47
Specializzato contabile	Pieno	8	1	0	0	7
		<b>121</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>129</b>
<b>Area degli Istruttori (ex categoria C)</b>						
Addetto stampa	pieno	1	0	0	0	1
Agente di Polizia Locale	Pieno	54	1	0	0	53
Educatore	Pieno	2	0	0	0	2
Geometra	Pieno	25	0	3	0	28
Impiegato Amministrativo	Pieno	78	0	0	0	78
Istruttore amministrativo - contabile	Pieno	3	0	0	0	3
Programmatore	Pieno	2	0	0	0	2
Ragioniere	Pieno	12	0	0	0	12
		<b>177</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>179</b>
<b>Area degli Operatori esperti (ex categoria B)</b>						
Addetto servizi di rappresentanza	Pieno	9	1	0	0	8
Applicato	Pieno	32	2	2	0	32
Autista scuolabus	Pieno	3	0	0	0	3
Centralinista	Pieno	1	0	0	0	1
Cuoco	Pieno	3	1	0	0	2
Messo notificatore	Pieno	1	0	0	0	1
Operaio	Pieno	3	0	0	0	3
Operatore C.E.D.	Pieno	0	0	0	0	0
		<b>52</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>50</b>
<b>Area degli Operatori (ex categoria A)</b>						
Ausiliario	Pieno	2	1	0	0	1
Operatore all'infanzia	Pieno	2	0	0	0	2
Operatore tecnico	Pieno	1	0	0	0	1
		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE AREE</b>		<b>355</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>362</b>
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>364</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>371</b>

Profilo	Tempo	I) Totale al 31/12/2024 (E+F+G+H)	L) Cessazioni 2025	M) Assunzioni 2025	N) Progressioni tra le aree in ingresso 2025	O) Totale al 31/12/2025 (I-L+M+N)
<b>Progressioni tra le aree 2024 – Posti da eliminare</b>						
Area degli Istruttori (ex categoria C)						7
Area degli Operatori esperti (ex categoria B)						5
<b>Saldo al 31/12/2024 al netto delle progressioni tra le aree</b>						<b>352</b>
<b>Progressioni tra le aree 2025 – Posti da eliminare</b>						
Area degli Istruttori (ex categoria C)						5
<b>Saldo al 31/12/2025 al netto delle progressioni tra le aree</b>						<b>347</b>

## Anno 2026

Profilo	Tempo	O) Totale al 31/12/2025 (I-L+M+N)	P) Cessazioni 2026	Q) Assunzioni 2026	R) Totale al 31/12/2026 (O-P+Q)
Dirigenti		9	1	0	8
		9	1	0	8
<b>Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)</b>					
Analista E.D.P.	Pieno	3	0	0	3
Architetto	Pieno	4	0	0	4
Assistente sociale	Pieno	17	0	0	17
Avvocato	Pieno	2	0	0	2
Educatore	Pieno	12	0	0	12
Geologo	Pieno	3	0	0	3
Ingegnere	Pieno	8	0	0	8
Portavoce del Sindaco	Pieno	1	0	0	1
Specialista archivistica	Pieno	1	0	0	1
Specialista bibliotecario	Pieno	4	0	0	4
Specialista in attività amministrative e contabili	Pieno	4	0	1	5
Specialista in attività culturali	Pieno	1	0	1	2
Specialista in attività educative	Pieno	1	0	0	1
Specialista in attività tecniche	Pieno	7	1	0	6
Specialista in materie ambientali	Pieno	3	0	0	3
Specialista vigilanza	Pieno	4	0	0	4
Specializzato amministrativo	Pieno	47	2	0	45

Profilo	Tempo	O) Totale al 31/12/2025 (I-L+M+N)	P) Cessazioni 2026	Q) Assunzioni 2026	R) Totale al 31/12/2026 (O-P+Q)
Specializzato contabile	Pieno	7	0	0	7
		129	3	2	128
<b>Area degli Istruttori (ex categoria C)</b>					
Addetto stampa	pieno	1	0	0	1
Agente di Polizia Locale	Pieno	53	0	0	53
Educatore	Pieno	2	0	0	2
Geometra	Pieno	28	0	0	28
Impiegato Amministrativo	Pieno	78	4	0	74
Istruttore amministrativo - contabile	Pieno	3	0	0	3
Programmatore	Pieno	2	0	0	2
Ragioniere	Pieno	12	0	0	12
		179	4	0	175
<b>Area degli Operatori esperti (ex categoria B)</b>					
Addetto servizi di rappresentanza	Pieno	8	0	0	8
Applicato	Pieno	32	1	0	31
Autista scuolabus	Pieno	3	0	0	3
Centralinista	Pieno	1	0	0	1
Cuoco	Pieno	2	0	0	2
Messo notificatore	Pieno	1	0	0	1
Operaio	Pieno	3	0	0	3
Operatore C.E.D.	Pieno	0	0	0	0
		50	1	0	49
<b>Area degli Operatori (ex categoria A)</b>					
Ausiliario	Pieno	1	0	0	1
Operatore all'infanzia	Pieno	2	0	0	2
Operatore tecnico	Pieno	1	0	0	1
		4	0	0	4
<b>TOTALE AREE</b>		<b>362</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>356</b>
<b>TOTALE PERSONALE</b>		<b>371</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>364</b>
<b>Progressioni tra le aree 2024 – Posti da eliminare</b>					
Area degli Istruttori (ex categoria C)					7
Area degli Operatori esperti (ex categoria B)					5

Profilo	Tempo	O) Totale al 31/12/2025 (L+M+N)	P) Cessazioni 2026	Q) Assunzioni 2026	R) Totale al 31/12/2026 (O-P+Q)
Saldo al 31/12/2024 al netto delle progressioni tra le aree					352
Progressioni tra le aree 2025 – Posti da eliminare					
Area degli Istruttori (ex categoria C)					5
Saldo al 31/12/2025 al netto delle progressioni tra le aree					347
Progressioni tra le aree 2026 – Posti da eliminare					
Saldo al 31/12/2026 al netto delle progressioni tra le aree					347

La spesa del personale a livello previsionale per il 2024, data dalla spesa per il personale in servizio e dalla spesa per le assunzioni previste dal presente piano, come dettagliato nei prospetti di cui sopra, è inferiore alla spesa del personale sostenuta nel 2018, parametro di riferimento (vedi paragrafo 3.3.2, a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato) (art. 5, D.M. 17/03/2020).

AGGREGATI DI BILANCIO	B) CONSUNTIVO 2018	E) PREVISIONE 2024
1.01.00.00.000	€ 14.639.220,42	€ 14.477.364,00
1.03.02.12.001	€ 44.630,34	
1.03.02.12.002		
1.03.02.12.003	€ 113.439,35	
1.03.02.12.999		
<b>TOTALE</b>	<b>€ 14.797.290,11</b>	<b>€ 14.477.364,00</b>

Per l'anno 2025 e per l'anno 2026 le capacità assunzionali devono essere calcolate ai sensi dell'art. 4, in quanto la vigenza dell'art. 5 al momento è limitata al 31/12/2024.

Anche in tale caso la previsione di spesa del personale è inferiore al limite di spesa come sopra calcolato (vedi paragrafo 3.3.2, a.1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato - D.M. 17/03/2020 - PROIEZIONE CONSUNTIVO 2024 e PROIEZIONE 2025).

**CAPACITA' ASSUNZIONALI CALCOLATE AI SENSI DELL'ART. 4, D.M. 17/03/2020**

**BILANCIO DI PREVISIONE 2025**

C) CONSUNTIVO 2024 PROIEZIONE	14.477.364,00 €	14.692.031,00 €
A) MEDIA ENTRATE	80.600.204,95 €	
LIMITE DI INCREMENTO	27%	
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2024) (Ax27%-C)	7.284.691,34 €	
I) LIMITE DI SPESA 2025	21.762.055,34 €	



C) CONSUNTIVO 2025 - PROIEZIONE	14.692.031,00 €	14.746.556,00 €
A) MEDIA ENTRATE	79.278.726,05 €	
LIMITE DI INCREMENTO	27%	
H) CAPACITA' ASSUNZIONALI (AUMENTO MASSIMO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2025) (Ax27%-C)	6.713.225,03 €	
I) LIMITE DI SPESA 2026	21.405.256,03 €	

La programmazione dei fabbisogni di cui al presente atto risulta pertanto pienamente sostenibile dal punto di vista finanziario in applicazione del D.M. 17/03/2023.

### 3.3.6 Dotazione organica complessiva

La dotazione organica complessiva alla data del 11/04/2024 risulta essere la seguente:

Area	Profilo	posto a tempo	A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Vacanti destinati alle progressioni tra aree	D) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	E) Vacanti coperti o previsti dal piano art. 110 o 90 TUEL	F) Vacanti diritto conservazione posto	Totale (A+B+C-D+E+F)
DIR	Dirigente	Pieno	6	0		0	3	0	9
Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	Analista E.D.P.	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
	Architetto	Pieno	4	1	0	0	0	0	5
	Assistente sociale	Pieno	16	2	0	1	0	0	17
	Avvocato	Pieno	2	0	0	0	0	0	2
	Educatore	Pieno	0	10	2	0	0	0	12
	Geologo	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
	Ingegnere	Pieno	6	2	0	0	0	0	8
	Portavoce del Sindaco	Pieno	0	0	0	0	1	0	1
	Specialista archivistica	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
	Specialista bibliotecario	Pieno	3	0	1	0	0	0	4
	Specialista in attività amministrative e contabili	Pieno	0	1	4	0	0	0	5
	Specialista in attività culturali	Pieno	0	2	0	0	0	0	2
	Specialista in attività educative	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
	Specialista in attività tecniche	Pieno	3	0	4	0	0	0	7
Specialista in materie ambientali	Pieno	3	0	0	0	0	0	3	

Area	Profilo	posto a tempo	A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Vacanti destinati alle progressioni tra aree	D) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	E) Vacanti coperti o previsti dal piano art. 110 o 90 TUEL	F) Vacanti diritto conservazione posto	Totale (A+B+C-D+E+F)
	Specialista vigilanza	Pieno	3	0	1	0	0	0	4
	Specializzato amministrativo	Pieno	42	6	0	1	1	0	48
	Specializzato contabile	Pieno	8	0	0	0	0	0	8
	<b>TOTALE AREA</b>		<b>98</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>134</b>
<b>Istruttori (ex categoria C)</b>	Addetto stampa	pieno	1	0	0	0	0	0	1
	Agente di Polizia Locale	Pieno	52	2	0	0	0	0	54
	Educatore	Pieno	2	0	0	0	0	0	2
	Geometra	Pieno	25	3	1	1	0	0	28
	Impiegato Amministrativo	Pieno	71	7	0	0	0	0	78
	Istruttore amministrativo - contabile	Pieno	0	0	3	0	0	0	3
	Programmatore	Pieno	1	0	1	0	0	0	2
	Ragioniere	Pieno	11	1	0	0	0	0	12
	<b>TOTALE AREA</b>		<b>163</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>180</b>
<b>Operatori esperti (ex categoria B)</b>	Addetto servizi di rappresentanza	Pieno	9	0	0	0	0	0	9
	Applicato	Pieno	32	4	0	1	0	0	35
	Autista scuolabus	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
	Centralinista	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
	Cuoco	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
	Messo notificatore	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
	Operaio	Pieno	3	0	0	0	0	0	3
	Operatore C.E.D.	Pieno	1	0	0	0	0	0	1
	<b>TOTALE AREA</b>		<b>53</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56</b>
<b>Operatori (ex categoria A)</b>	Ausiliario	Pieno	2	0		0	0	0	2
	Operatore all'infanzia	Pieno	2	0		0	0	0	2
	Operatore tecnico	Pieno	1	0		0	0	0	1
	<b>TOTALE AREA</b>		<b>5</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
	<b>TOTALE AREE</b>		<b>319</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>375</b>
	<b>TOTALE DOTAZIONE</b>		<b>325</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>384</b>
<b>Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)</b>			<b>Posti da eliminare ad esito delle procedure di progressione tra le aree</b>						<b>12</b>
<b>Istruttori (ex categoria C)</b>			<b>Posti da eliminare ad esito delle procedure di progressione tra le aree</b>						<b>5</b>
<b>TOTALE POSTI AL NETTO DEI POSTI VACANTI A SEGUITO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE</b>									<b>367</b>

Area	Profilo	posto a tempo	A) Coperti a tempo indeterminato	B) Vacanti la cui copertura è prevista dal piano	C) Vacanti destinati alle progressioni tra aree	D) Posti la cui copertura è prevista dal piano e alla data odierna coperti da personale che cessa nel triennio	E) Vacanti coperti o previsti dal piano art. 110 o 90 TUEL	F) Vacanti diritto conservazione posto	Totale (A+B+C-D+E+F)

### 3.3.7 Parere dell'Organo di revisione contabile

L'Organo di revisione contabile, con il parere dell'Organo di revisione formulato in data 15/04/2024, pervenuto in data 16/04/2024 prot. n. 31225, ha verificato che il presente piano del fabbisogno del personale triennio 2024-2026 è improntato al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale ai sensi dell'art. 1 commi 557 e seguenti della legge 296/2006, così come modificati da ultimo dall'art. 3, comma 5bis, D.L. n. 90/2014, nonché della normativa vigente in materia di assunzioni ed ha asseverato il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

### 3.4 Piano delle Azioni Positive

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

#### SCOPO DEL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il presente Piano si prefigge di portare a compimento il piano triennale 2023-2025 adeguandolo in riferimento al nuovo triennio (2024-2026).

In particolare lo scopo del Piano triennale delle azioni positive (PAP) dell'Ente è di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione.

Le azioni positive di questo Piano hanno inoltre lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo e di migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

#### RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 3, Costituzione
- Art. 28, D.Lgs. n. 81/2008
- D.Lgs. n. 198/2006
- L. n. 183/2010
- L. n. 124/2015
- Direttiva U.E. 1158/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 Giugno 2019
- Direttiva del 04.03.2011 della presidenza del Consiglio dei Ministri

- Direttiva n. 2 del 26.06.2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO IN SERVIZIO AL 31/12/2023  
(criterio del conto annuale)

Area	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Dirigenti	6	3	9	66,67%	33,33%
Incaricati di posizione di Elevata qualificazione	8	15	23	34,78%	65,22%
Funzionari ed EQ	23	52	75	30,67%	69,33%
Istruttori	79	82	161	49,07%	50,93%
Operatori esperti	19	35	54	35,19%	64,81%
Operatori	0	5	5	0,00%	100,00%
<b>TOTALE</b>	<b>135</b>	<b>192</b>	<b>327</b>	<b>41,28%</b>	<b>58,72%</b>

OBIETTIVI

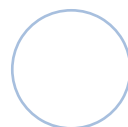
- Favorire e promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo
- Promuovere gli strumenti di conciliazione vita personale-lavoro
- Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta

AREE DI INTERVENTO

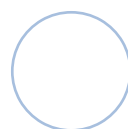
1 Benessere organizzativo
------------------------------

2 Conciliazione vita-lavoro
--------------------------------

3
---



Pari opportunità, contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica –  
Azioni di Sostegno



# 1

## Benessere organizzativo

**OBIETTIVO STRATEGICO** Promozione del Benessere Organizzativo all'interno dell'ente, per garantire la valorizzazione del personale in quanto risorsa e migliorare l'efficienza e la produttività dei servizi.

### **OBIETTIVO GENERALE**

Rafforzare e ridefinire il ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione tenendo conto delle direttive del 2011 e n. 2/2019.

#### **1.1 REVISIONE REGOLAMENTO CUG**

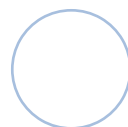
Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Revisione regolamento CUG	Servizio 2.1 Risorse umane	CUG
Presentazione della proposta all'amministrazione	Servizio 2.1 Risorse umane	Assessorato competente
Approvazione	Giunta Comunale	
Periodo di realizzazione	2024-2026	

#### **1.2 INTEGRAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ED IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Elaborazione proposta di integrazione anche mediante l'inserimento di specifico obiettivo di performance per le attività del CUG	CUG / U.O. A.3 Valutazione / Controlli /	Dirigenti



DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
	Pianificazione	
Presentazione della proposta all'amministrazione	CUG / U.O. A.3 Valutazione / Controlli / Pianificazione	Assessorato competente
Periodo di realizzazione	2024-2026	

### 1.3 ADOZIONE CODICE ETICO

Azioni

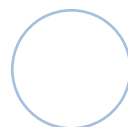
DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Elaborazione proposta	CUG	RSU
Presentazione della proposta all'amministrazione	CUG	Assessorato competente
Periodo di realizzazione	2024-2026	

### 1.4 FORMAZIONE SUL TEMA BENESSERE ORGANIZZATIVO, PARI OPPORTUNITA', CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO

Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Proposta di inserimento delle tematiche pari opportunità e benessere organizzativo tra le attività formative	CUG	RSU / Assessorato competente
Realizzazione attività formazione per dirigenti e dipendenti	Servizio 2.1 Risorse umane	
Periodo di realizzazione	2024-2026	

### 1.5 INFORMAZIONE AL PERSONALE





Azioni

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>
Attività di informazione al personale sulle attività del CUG	CUG	
Periodo di realizzazione	2024-2026	



## 2

### Conciliazione vita-lavoro

#### **OBIETTIVO**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, del tempo di lavoro e della mobilità; prosecuzione delle attività già intraprese per dare attuazione alla normativa vigente in materia di lavoro agile configurato come forma ordinaria di prestazione dell'attività lavorativa e strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

#### **2.1 Lavoro a distanza a "regime" – Monitoraggio**

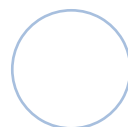
Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Monitoraggio sull'andamento del ricorso al "lavoro a distanza" a regime"	Servizio 2.1 Risorse umane	
Eventuale revisione del regolamento del lavoro a distanza ad esito del monitoraggio e di modifiche normative	Servizio 2.1 Risorse umane	CUG
Periodo di realizzazione	2024-2026	

#### **2.2 Utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa, dalla Contrattazione collettiva nazionale e dalla Contrattazione decentrata per favorire la conciliazione vita-lavoro**

Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Monitoraggio utilizzo fasce orarie di flessibilità ampliate nel 2022	Servizio 2.1 Risorse umane	
Garantire l'utilizzo di ferie e riposi solidali ai sensi dell'art. 30, C.C.N.L. Funzioni locali 21/05/2018	Servizio 2.1 Risorse umane	Dirigenti



<b>DESCRIZIONE</b>	<b>RESPONSABILE</b>	<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>
Periodo di realizzazione	2024-2026	



### 3

## **Pari opportunità. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica – Azioni di sostegno**

### Obiettivo

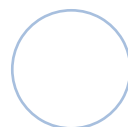
Favorire la circolazione delle informazioni relative alle prassi amministrative ed agli strumenti di lavoro informatici quali competenze trasversali necessarie per lo svolgimento attività lavorativa; favorire un clima di collaborazione e fiducia

### **3.1 Promuovere la comunicazione interna relativa alle modalità operative ed agli strumenti di lavoro**

### Azioni

DESCRIZIONE	RESPONSABILE	SOGGETTI COINVOLTI
Rilevazione dell'esigenza di aggiornamento annuale della formazione sull'applicativo per la gestione determinazioni, deliberazioni e protocollazione / Verifica fattibilità economica	U.O. 6.5 Sistemi informatici	Dirigenti / U.O. A.2 Segreteria generale e supporto organi collegiali
Individuazione per ogni U.O. di personale di affiancamento per i nuovi assunti e per chi rientra dopo periodi di lunga assenza	Dirigenti / Titolari di elevata qualificazione	Servizio 2.1 Risorse umane
Azione di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi con particolare attenzione alla maternità	CUG / Dirigenti	
Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità	CUG	Servizio 2.1 Risorse umane
Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere	CUG	Servizio 2.1 Risorse umane

### **3.5 Piano della formazione**



## **Il piano della formazione del personale 2024/2026**

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- a) Valorizzazione del personale per il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze;
- b) Soddisfazione delle esigenze formative rappresentate dai responsabili e dal personale, con l'obiettivo di rendere la formazione disponibile al più ampio numero di dipendenti;
- c) Erogazione della formazione in maniera continuativa;
- d) Completamento delle attività formative obbligatorie per legge, con ricorso a risorse finanziarie dedicate;
- e) Priorità al riconoscimento delle esigenze formative relative alla attuazione delle disposizioni del PNRR.

Le iniziative di formazione e aggiornamento del personale in servizio si svolgono sulla base di una proiezione triennale che si attua con un piano operativo annuale.

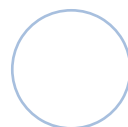
La formazione è ispirata a quanto previsto dalla direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione di marzo 2023 e si conforma alle disposizioni del Capo V del CCNL 16/11/2022.

### **Attività formative anno 2024**

#### **1. Formazione con affidamenti e coordinamento da parte dell'ufficio Relazioni Sindacali, Risorse decentrate e Formazione:**

la formazione per l'anno in corso deve essere finalizzata a garantire lo svolgimento dei corsi obbligatori, con riferimento a:

- Sicurezza sul lavoro: sulla base del Piano formativo predisposto dal settore competente in materia di Sicurezza sul Lavoro saranno attivati i seguenti corsi:
  - Formazione Lavoratori Iniziale (Generale e Specifica), Rischio basso e medio/alto per completare la formazione anche per il personale neo-assunto che non ha ancora usufruito dei corsi in materia;
  - Formazione preposti, in applicazione dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 sulla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 37 comma 2 del D. Lgs. 81/08 e in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008;
  - Aggiornamento annuale della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
  - Aggiornamento addetti antincendio personale scolastico e delle biblioteche;
  - Idoneità tecnica Vigili del Fuoco- Aggiornamento;



- Esecutori BLSA Adulto e Pediatrico- aggiornamento;
- anticorruzione: aggiornamento e formazione iniziale per il personale neo- assunto;

2. **Formazione mediante corsi a catalogo**: l'analisi dei fabbisogni viene effettuata dai vari dirigenti di settore in modo che la scelta sia finalizzata al raggiungimento di obiettivi chiari e predeterminati e alla crescita delle competenze e conoscenze. La formazione a "catalogo" pertanto è individuata ed attivata dai singoli settori, previa verifica sul rispetto delle risorse disponibili da parte degli uffici del Personale. In via sperimentale, per il 2024 si procederà alla ripartizione del budget tra i settori, ferma l'attività di coordinamento da parte dell'Ufficio preposto alla formazione;

3. **Syllabus per la formazione digitale**: La piattaforma Syllabus, alla quale il Comune di Carrara ha aderito, ha ampliato l'offerta formativa per attuare gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali nelle diverse aree estendendolo, oltre che alla transizione digitale, ad altri ambiti formativi: cybersicurezza, trasformazione sostenibile, soft skills, nuovo codice dei contratti pubblici, parità di genere, etc.

#### **Attività formative anno 2025**

- **Formazione con affidamenti e coordinamento da parte dell'ufficio Relazioni Sindacali, Risorse decentrate e Formazione**:

la formazione per l'anno in corso deve essere finalizzata a garantire lo svolgimento dei corsi obbligatori, con riferimento a:

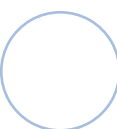
- Sicurezza sul lavoro: sulla base del Piano formativo predisposto dal settore competente in materia di Sicurezza sul Lavoro saranno attivati i seguenti corsi:
  - Aggiornamento formazione specifica Lavoratori;
  - Aggiornamento annuale della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
  - Guida mezzi fuoristrada;
  - Rischio aggressioni.

Sarà assicurato lo svolgimento di ulteriori attività formative, al momento non individuate.

- Anticorruzione: aggiornamento per il personale della aree a rischio.
  - **Formazione mediante corsi a catalogo**: fermo quanto già esposto per il 2024, sarà sottoposto a verifica il sistema di ripartizione del budget avviato.
  - **Syllabus per la formazione digitale**: si conferma quanto esposto per il 2024.

#### **Attività formative anno 2026**

- **Formazione con affidamenti e coordinamento da parte dell'ufficio Relazioni Sindacali, Risorse decentrate e Formazione**:



la formazione in house per l'anno in corso deve essere finalizzata a garantire lo svolgimento dei corsi obbligatori, con riferimento a:

- sicurezza sul lavoro: sulla base del Piano formativo predisposto dal settore competente in materia di Sicurezza sul Lavoro saranno attivati i seguenti corsi:

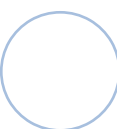
1. Aggiornamento primo soccorso;
2. Aggiornamento formazione specifica Lavoratori;
3. Aggiornamento annuale della formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;

Sarà assicurato lo svolgimento di ulteriori attività formative, al momento non individuate.

- anticorruzione: aggiornamento per il personale non coinvolto nei corsi svolti nel 2025.

- **Formazione mediante corsi a catalogo**: l'analisi dei fabbisogni viene effettuata dai vari dirigenti di settore in modo che la scelta sia finalizzata al raggiungimento di obiettivi chiari e predeterminati e alla crescita delle competenze e conoscenze. La formazione a "catalogo" pertanto è individuata ed attivata dai singoli settori, previa verifica sul rispetto delle risorse disponibili da parte degli uffici del Personale.

- **Syllabus per la formazione digitale**: si conferma quanto esposto per il 2024.



## **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) verrà articolato su due step: una al 30 settembre e una al 31 dicembre.

Il controllo sarà effettuato:

--- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo

27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;

--- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

--- su base triennale dall' Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.