

# PIAO

2025 - 2027



della Provincia di Lucca

SUCCESS



## PRESENTAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Lucca è il prodotto di un processo coordinato dall'Area Direzione Generale, che coinvolge gli Amministratori, la Conferenza dei Dirigenti e tutti gli Uffici delle tre aree dell'Ente, in particolare i referenti della programmazione dell'Ente, con i quali sono numerosi i momenti di interazione, sia in fase di previsione, che durante il corso dell'anno, anche al fine di monitorare il raggiungimento degli obiettivi e quindi, se necessario, variare e aggiornare il piano.

Il PIAO si articola nelle quattro sezioni previste dallo schema tipo del decreto ministeriale - convertito in Legge n. 113/2021: la scheda anagrafica (sezione 1), il valore pubblico, la performance e l'anticorruzione (sezione 2), la sezione dedicata al capitale umano e all'organizzazione (sezione 3) e, infine, la sezione del monitoraggio (sezione 4).

Il PIAO 2025-2027 è strumento d'applicazione di quanto indicato nel [DUP 2025-2027](#) a livello di strategia e soprattutto consegue alle allocazioni finanziarie previste dal Bilancio di previsione 2025-2027, approvato dal Consiglio provinciale il 30 dicembre 2024 (delibera n.50), un bilancio solido con un piano delle opere pubbliche di considerevole portata, ma che prevede un considerevole importo di trasferimento allo Stato, che richiede un atteggiamento prudente e soprattutto attento a valutare i tempi, le risorse e le priorità che il territorio manifesta.

Le linee di mandato del Presidente Marcello Pierucci intendono proseguire nel percorso di semplificazione del processo di programmazione e controllo strategico, migliorandone sempre più la qualità, l'efficacia e la trasparenza a supporto di una buona performance. L'essere dotati di un efficace sistema di programmazione significa potenziare la capacità dell'Ente di garantire al territorio i servizi e gli investimenti necessari nei settori nei quali è competente, favorendo il benessere delle persone che vi risiedono, che ci lavorano o che vogliono conoscerlo.

# INDICE

LA MAPPA DEL PIAO DELLA PROVINCIA DI LUCCA	pag. 6
<b>SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE</b>	pag. 7
<b>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	pag. 9
2.1 COME GENERARE I 5 VALORI PUBBLICI E CREARE BENEFICI PER LA COLLETTIVITA'	pag. 11
2.2 LA PERFORMANCE	pag. 14
2.3 L'ALBERO DEGLI OBIETTIVI	pag. 15
2.4 FOCUS SULLA RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI SCOLASTICI	pag. 30
2.5 I PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR E PNC	pag. 33
2.6 MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LA TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI E GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE	pag. 34
2.7 GLI OBIETTIVI CHE CONTRIBUISCONO ALLA SEMPLIFICAZIONE	pag. 36
2.8 LA TRANSIZIONE AL DIGITALE	pag. 37
2.9 LE MISURE FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITA' DIGITALE	pag. 39
2.10 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ FISICA	pag. 40
2.11 AZIONI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ	pag. 41
2.12 LE AZIONI PER RAZIONALIZZARE LE SPESE E L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	pag. 41
2.13 I PORTATORI D'INTERESSE DEI 5 VALORI PUBBLICI	pag. 42
2.14 LA PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO	pag. 52
2.15 I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ANTICORRUZIONE: COMPITI E RESPONSABILITÀ	pag. 52
2.16 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	pag. 56
2.17 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	pag. 56
2.18 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E IL CATALOGO DEI RISCHI	pag. 56

2.19 L'ANALISI DEI RISCHI PRINCIPALI E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	pag. 57
2.20 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE	pag. 60
2.21 LE MISURE GENERALI	pag. 63
2.22 LE MISURE SPECIFICHE	pag. 73
2.23 LA GOVERNANCE DELL'ANTIRICICLAGGIO	pag. 74
2.24 LA TRASPARENZA	pag. 76
2.25 LE AZIONI DI SISTEMA E DI RETE	pag. 78
<b>SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
3.1 LE PERSONE E L'ORGANIZZAZIONE	pag. 81
3.2 L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE	pag. 85
3.3 I PROFILI PROFESSIONALI CHE CERCHIAMO: LA STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	pag. 85
3.4 COME FACCIAMO CRESCERE LE PERSONE FORMANDOLE	pag. 93
3.5 LE AZIONI POSITIVE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	pag. 109
3.6 LA CERTIFICAZIONE FAMILY NET	pag. 111
3.7 IL LAVORO AGILE: FINALITÀ E MODELLO ORGANIZZATIVO	pag. 111
3.8 LE DIMENSIONI DEL LAVORO AGILE DA VALUTARE	pag. 118
<b>SEZIONE 4 IL MONITORAGGIO</b>	
4.1 CHI MONITORA COSA E COME	pag. 120
4.2 IL MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI DEL LAVORO AGILE	pag. 121
4.3 GLI INDICATORI DI MISURAZIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	pag. 126
<b>ALLEGATI AL PIAO</b>	pag. 129

## LA MAPPA DEL PIAO DELLA PROVINCIA DI LUCCA



La mappa del PIAO rappresenta la struttura del documento, evidenzia i presupposti sulla base dei quali la Provincia di Lucca ha sviluppato il proprio PIAO. Seguendo le intenzioni del legislatore, il PIAO è un documento di **programmazione integrata che mette insieme i seguenti argomenti** :

1. Gli obiettivi di **Valore Pubblico** e loro strategie attuative
2. Gli **obiettivi operativi di performance**
3. Le **misure di anticorruzione e trasparenza**
4. Le Azioni di miglioramento della **salute organizzativa e professionale**
5. **Il sistema di monitoraggio e valutazione**

Il PIAO è strutturato in 4 Sezioni e Sottosezioni, intercorrelate fra loro e progettate secondo una logica di “integrazione funzionale al Valore Pubblico”.

La Provincia di Lucca ha inteso strutturare e redarre il Piano cercando di far sì che fosse uno strumento semplice da consultare, anche dai cittadini e non esperti del settore e con pochi obiettivi selezionati e prioritari.

Il lavoro di redazione del piano ha previsto una fase di verifica della qualità degli obiettivi volta a far sì che gli obiettivi inseriti fossero obiettivi innanzitutto coerenti con il DUP 2025-2027, sfidanti e misurabili. Per questo è stata data particolare attenzione a corredare gli obiettivi con indicatori e target, congrui e multidimensionali.

Tutte le parti del PIAO sono funzionali e orientate al Valore Pubblico, in ogni sezione viene messo in evidenza in che modo le aree e i settori dell’Ente contribuiscono a creare e proteggere Valore Pubblico. A tal fine l’Ufficio ha sollecitato la partecipazione dei Dirigenti dei servizi e dei responsabili della programmazione.

Il lavoro di redazione ha cercato di confezionare con maggiore chiarezza le fasi, i ruoli, il coinvolgimento degli uffici e delle persone e le modalità d’interazione fra le aree. Degli obiettivi di performance viene inoltre riportata una rappresentazione in termini di contributo ai fini della digitalizzazione, del rispetto delle pari opportunità, semplificazione e razionalizzazione delle spese.

Ogni obiettivo così come ogni misura prevista dal piano indica i responsabili politici e tecnici e prevede azioni di partecipazione di utenti e stakeholder, contribuendo ad incrementare la condivisione delle responsabilità, il senso di appartenenza al processo di programmazione strategica e la fiducia.

La programmazione ha messo quindi al centro del processo l’individuazione dei 5 valori pubblici e i relativi beneficiari: le persone che lavorano in Provincia, i soggetti interni, e gli stakeholder, le cittadine e i cittadini, i Comuni, le organizzazioni e associazioni del territorio, utenti dei servizi, che rappresentano gli attori chiave da coinvolgere sempre di più in tutte le fasi del ciclo della performance, dall’individuazione degli obiettivi, al monitoraggio intermedio fino alla valutazione dell’impatto.

# **SEZIONE 1**

## **SCHEMA ANAGRAFICA**

## Provincia di Lucca

Palazzo Ducale  
Piazza Napoleone  
55100 Lucca

C.F. 80001210469  
P.IVA 01293590467

Tel. centralino: 0583 4171  
Tel URP: Tel.: 0583/417216 – 417938  
Posta Elettronica Certificata (PEC): [provincia.lucca@postacert.toscana.it](mailto:provincia.lucca@postacert.toscana.it)  
E-mail: [programmazione.controllo@provincia.lucca.it](mailto:programmazione.controllo@provincia.lucca.it)

Ufficio programmazione e controllo di gestione  
Tel: 0583/417492

Sito Web: [www.provincia.lucca.it](http://www.provincia.lucca.it)  
Pagina Web PIAO: [www.provincia.lucca.it/piao](http://www.provincia.lucca.it/piao)

# **SEZIONE 2**

**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE  
E ANTICORRUZIONE**

## I CINQUE VALORI PUBBLICI



## 2.1 COME GENERARE I 5 VALORI PUBBLICI E CREARE BENEFICI PER LA COLLETTIVITA'

Il termine valore pubblico si riferisce alla capacità delle amministrazioni pubbliche di generare e sostenere benefici per la collettività. E' un concetto fondamentale per garantire che le azioni e le decisioni prese dalle amministrazioni pubbliche siano orientate al benessere della società nel suo complesso.

Il [DUP 2025 -2027](#), che ha tradotto le linee di mandato del Presidente Marcello Pierucci, ha confermato i 5 valori pubblici indicati nella mappa qui sopra e meglio descritti a seguire.

**Il primo valore**, è teso a potenziare una serie di cose, fra le quali *l'accountability*, ovvero la capacità dell'amministrazione di essere trasparente e garantire l'informazione alla cittadinanza, e allo stesso tempo saper ascoltare e valutare le istanze che arrivano dall'esterno. Dal punto di vista interno il primo valore include anche il benessere organizzativo la performance della Provincia di Lucca. Il rafforzamento della **capacità amministrativa** dell'Ente dipende infatti dal miglioramento della programmazione, dal grado di partecipazione degli uffici alla traduzione della strategia politica in attività e obiettivi operativi, dal tipo di gestione interna delle attività al quale va costantemente affiancata un'attenta comunicazione con i portatori d'interesse, gli stakeholders e gli utenti dei servizi.

**Il secondo valore "Public governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni"**, attiene a tutte quelle relazioni che sono state attivate dalla Provincia con i Comuni del territorio nel settore degli appalti pubblici dal **Centro Unico Gare**, della progettazione europea dal **Servizio Europa Area Vasta** e per sviluppare progetti di sviluppo locale in settori che non sono più di competenza dell'Ente dalla riforma Del Rio, ma nell'ambito dei quali la Provincia di Lucca offre un prezioso supporto tecnico ai Comuni per l'individuazione delle priorità, l'avvio e il finanziamento di progetti mirati di livello intercomunale.

**Il terzo valore** riguarda i settori dell'edilizia scolastica e della programmazione dell'offerta formativa delle scuole superiori, settori nei quali la Provincia intende sostenere e generare **benessere scolastico ed educativo**, ovvero migliorare *l'andare e lo stare a scuola, il comfort in aula e in palestra, aspetti che contribuiscono alla percezione positiva dei contesti educativi*. A tal fine, la Provincia di Lucca oltre al completamento dei cantieri già aperti presso gli istituti scolastici, che richiede uno sforzo considerevole, in quanto prevedono interventi di ampliamento, demolizione, ricostruzione, messa in sicurezza e efficientamento energetico degli edifici, attiverà nei prossimi tre anni nuovi interventi come previsto dal piano delle opere pubbliche 2025 -2027. All'edilizia scolastica si uniscono le attività svolte nell'ambito della programmazione della rete scolastica, nell'ambito della quale la Provincia svolge un ruolo di coordinamento fra le scuole del territorio e la Regione Toscana, e le azioni volte a garantire il diritto allo studio e l'inclusione scolastica che la Provincia mette in atto in collaborazione con i Comuni.

**Il quarto valore pubblico, "Benessere territoriale, ambientale e sicurezza"**, fa riferimento al governo del territorio, quindi alla pianificazione urbanistica, alla tutela ambientale e gestione

dei rifiuti, alla protezione civile e al controllo esercitato dalla polizia provinciale sul controllo della fauna.

**Il quinto** infine è volto a generare **“Benessere socio-culturale”**, che è collegato a quanto la Provincia di Lucca mette in atto per promuovere la parità di genere, l’inclusione, le politiche giovanili, l’organizzazione di eventi culturali e la valorizzazione del proprio patrimonio d’interesse storico artistico.

La pianificazione del come generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti tiene conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, degli impatti che le scelte hanno sull’ambiente, sulla salute dei cittadini di oggi e delle future generazioni, sulla crescita della comunità in termini sociali, culturali, economici e occupazionali sia nel breve che nel medio e lungo periodo.

Sono stati individuati degli indicatori con i quali verrà eseguito il controllo strategico sul livello di raggiungimento dei risultati in termini di creazione di valore pubblico. Gli indicatori sono stati individuati tenendo conto di tre dimensioni del valore pubblico:

- la capacità sociale operativa verso l'utenza
- la salute economico-finanziaria o tangibile
- la salute potenziale o intangibile verso l'Ente.

La capacità sociale operativa verso l'utenza viene misurata su outcome, su base pluriennale, come impatto quantitativo, qualitativo, temporale, monetario nel medio–lungo termine dei servizi erogati sul livello di benessere degli utenti e stakeholder.

La salute economico-finanziaria o tangibile, si riferisce alla capacità finanziaria, patrimoniale e all’efficienza procedurale dell’Ente.

La salute potenziale o intangibile verso l'Ente, riguarda temi trasversali che spaziano dalla comunicazione alla formazione, alla digitalizzazione, semplificazione, anticorruzione: in quanto capitale reputazionale dell’Ente.

**LINK:** Crtl click per aprire il collegamento ipertestuale e scaricare [la tabella degli indicatori individuati per misurare l’impatto generato sui cittadini in termini di valore pubblico](#)

## 2.2 LA PERFORMANCE

Il processo di generazione di valore pubblico dipende da un sistema di obiettivi multilivello che si poggia e dipende dal livello della performance. Gli obiettivi di performance sono articolati in fasi e prevedono i soggetti interni e esterni che contribuiranno al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dei livelli superiori e in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e del territorio (5 valori pubblici).

Grazie ad un sistema di indicatori individuati sia per il valore pubblico che per la performance, l'Ente è in grado di misurare quale sia l'impatto atteso sugli stakeholder esterni e interni all'Ente, ovvero quale siano gli effetti delle politiche e dei progetti della Provincia di Lucca sui cittadini e le cittadine nei propri ambiti d'intervento: la viabilità, l'edilizia scolastica, la progettazione europea, il supporto ai Comuni per le gare e gli appalti pubblici, le pari opportunità, la protezione civile, la polizia provinciale.



Per quanto riguarda il livello della performance la distribuzione degli obiettivi nel triennio è diminuita a conferma della volontà di semplificazione del documento, riducendo sempre più il numero di obiettivi, che devono essere sfidanti e corredati da indicatori ben costruiti. La bontà del piano è data non dal numero di obiettivi ma dalla qualità degli obiettivi che devono essere innanzitutto misurabili e quindi dotati di un congruo numero di fasi e di indicatori. Le indicazioni date agli uffici sono state le seguenti: ridurre il numero degli obiettivi individuare più di una fase per obiettivo e aumentare in numero degli indicatori. Il PIAO deve essere il più possibile orientato al raggiungimento dei risultati e alla valutazione dell'impatto sul benessere della comunità locale, concetto che include anche la salute del territorio, quindi l'ambiente e il sistema socio-economico e culturale.

Obiettivi di Performance 2024 - 2026 Numero per annualità		Obiettivi di Performance 2025 - 2027 Numero per annualità	
2024	69	2025	65
2025	58	2026	54
2026	43	2027	32

### 2.3 L'ALBERO DEGLI OBIETTIVI

L'albero si articola in quattro livelli di obiettivi, il primo è quello del valore pubblico che intendiamo generare ragionato sulla base delle linee di mandato. Segue il livello degli 11 obiettivi strategici e dei 39 operativi, indicati nel DUP e infine il piano della performance, che con 65 obiettivi contribuisce al concreto raggiungimento dei risultati nel prossimo triennio 2025 -2027, in termini di valore pubblico.



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

Per la consultazione delle schede degli obiettivi strategici e operativi si rimanda al LINK: [Documento Unico di Programmazione \(DUP\) 2025-27](#).

La descrizione dettagliata degli obiettivi di performance del 2025, dove sono indicati i

responsabili, il personale coinvolto, le fasi, i tempi, le risorse finanziarie, i portatori di interesse, gli eventi, gli indicatori da utilizzare per il monitoraggio e la valutazione dell'impatto, sono raccolte nel documento "Performance 2025" scaricabile con LINK, e Allegato 1 al presente PIAO.

Per facilitare la consultazione dell'allegato "Performance 2025" e la ricerca degli obiettivi, la tabella a seguire riporta il codice, ad esempio per ritrovare la scheda descrittiva dell'obiettivo: "Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico", il codice da cercare è: 2025-E1-OP-02.

<b>Valore Pubblico 1</b> <b>Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e della performance</b>	
<b>Obiettivo Strategico 1</b> <b>Migliorare la performance della Provincia rafforzandone la capacità finanziaria e amministrativa e proteggendola dai rischi corruttivi</b>	
<b>Obiettivo Operativo 1</b> Implementare il sistema di comunicazione dell'Ente ed efficientare l'accoglienza dell'utenza A1	<b>Obiettivi di performance</b> Efficientare la comunicazione istituzionale, garantendo l'accessibilità al sito web, valorizzando i principali interventi della provincia Codici dell'obiettivo nel triennio: 2025-A1-OP-01, 2026-A1-OP-01, 2027-A1-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 2</b> Favorire una organizzazione efficiente dotando l'ente delle professionalità mancanti, valorizzando e formando il personale B4	<b>Obiettivi di performance</b> Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart 2025-B4-OP-01, 2026-B4-OP-01, 2027-B4-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 3</b> Accrescere la performance favorendo il benessere dei dipendenti	<b>Obiettivo di performance</b> Aumentare il benessere lavorativo e l'attenzione alla salute del lavoratore

B7 e B9	<p>2025-B9-OP-01, 2026-B9-OP-01, 2027-B9-OP-01</p> <p>Avviare l'attività di scarto sull'archivio cartaceo, riducendo il deposito e contribuendo al tempo stesso a recuperare spazio fisico nei locali dell'ente</p> <p>2025-B7-OP-04 -2026-B7-OP-04 -2027-B7-OP-04</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 4</b></p> <p>Migliorare l'attività di difesa e rappresentanza in giudizio della Provincia, riducendone i costi</p> <p>B7</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Proseguire con la gestione del contenzioso e potenziare l'attività di recupero crediti dell'Ente</p> <p>2025-B7-OP-02, 2026-B7-OP-04,2027-B7-OP-04</p> <p>Promuovere la collaborazione tra gli uffici e l'Avvocatura interna nella fase istruttoria dei procedimenti amministrativi e nell'attivazione della polizza per la tutela legale.</p> <p>2025-B7-OP-03 -2026-B7-OP-04 -2027-B7-OP-04</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 5</b></p> <p>Assicurare una efficace programmazione finanziaria per una rapida attuazione degli investimenti</p> <p>C1</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Elaborazione partecipata e sinergica dei documenti di programmazione finanziaria e rendicontazione</p> <p>2025-C1-OP-01 -2026-C1-OP-01 -2027-C1-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 6</b></p> <p>Razionalizzare le spese di funzionamento</p> <p>C7</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Monitoraggio dei livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale</p> <p>2025-C5-OP-01, 2026-C5-OP-01, 2027-C5-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 7</b></p> <p>Migliorare la qualità del ciclo della performance</p> <p>C7</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Sviluppare la strategia e gli obiettivi del nuovo mandato, semplificando i documenti di programmazione e potenziando la valutazione della performance di Ente</p> <p>2025-C7-OP-01, 2026-C7-OP-01, 2027-C7-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 8</b></p> <p>Prevenire la corruzione e garantire la trasparenza</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Individuare misure per garantire la trasparenza</p>

C7	e per prevenire corruzione e riciclaggio 2025-C7-OP-02, 2026-C7-OP-02, 2027-C7-OP-02
<b>Obiettivo Operativo 9</b> Assicurare pagamenti tempestivi e una efficace riscossione delle entrate D1	<b>Obiettivi di performance</b> Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali. 2025-D1-OP-01, 2026-D1-OP-01, 2027-D1-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 10</b> Attuare la transizione al digitale sfruttando anche le potenzialità emergenti dell'intelligenza artificiale C7, G3, M1	<b>Obiettivi di performance</b> Pianificare, monitorare e misurare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale 2025-C7-OP-03 -2026-C7-OP-03 -2027-C7-OP-03 Incrementare la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture ICT (Cyber Security) 2025-G3-OP-01, 2026-G3-OP-01, 2027-G3-OP-01 Implementare i servizi fruibili on line dal cittadino 2025-G3-OP-02, 2026-G3-OP-02, 2027-G3-OP-02 Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato 2025-M1-OP-02, 2026-M1-OP-02,2027-M1-OP-02
<b>Valore Pubblico 4</b> <b>Benessere territoriale, ambientale e sicurezza</b>	
<b>Obiettivo Strategico 2</b> <b>Rendere più rapidi i collegamenti e migliorare la qualità della vita nei centri abitati riducendone l'attraversamento</b>	
<b>Obiettivo Operativo 11</b> Progettare e realizzare infrastrutture strategiche e mi-	<b>Obiettivi di performance</b> Realizzazione di ponte sul fiume Serchio -

<p>gliamenti alla rete viaria provinciale</p> <p>N1</p>	<p>Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fasi di esecuzione lavori e di collaudo</p> <p>2025-N1-OP-10 - 2026-N1-OP-10</p> <p>Progettare il raccordo fra la strada provinciale Bientinese e la strada Romana con il Comune di Altopascio - € 200.000,00</p> <p>2025-N1-OP-11</p>
<p><b>Obiettivo Strategico 3</b></p> <p><b>Aumentare la sicurezza della circolazione sulla rete viaria provinciale</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 12</b></p> <p>Migliorare la sicurezza della rete viaria con gli interventi di manutenzione pianificata</p> <p>N1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Migliorare la manutenzione della rete viaria provinciale e regionale, sia con la gestione diretta, con cantonieri, che con incarichi a soggetti esterni, imprese.</p> <p>2025-N1-OP-09, 2026-N1-OP-09</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 13</b></p> <p>Migliorare la sicurezza dei ponti e dei viadotti</p> <p>N1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Manutenzione straordinaria - Ponte Borgo Sala - Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - conclusione lavori</p> <p>2025-N1-OP-01</p> <p>Manutenzione straordinaria - Ponte sul torrente Edron (Comune di Camporgiano) - €. 480.000,00 - Fasi di conclusione lavori</p> <p>2025-N1-OP-02</p> <p>Manutenzione straordinaria - Ponte di Campia (Comuni di Barga e Gallicano) - € 1.770.000,00 - Fase di esecuzione lavori</p> <p>2025-N1-OP-04, 2026-N1-OP-04</p> <p>Manutenzione straordinaria - Ponte in loc. La Barca - Comune di Gallicano - € 750.000,00 - Fasi</p>

	<p>esecuzione lavori e collaudo</p> <p>2025-N1-OP-07 , 2026-N1-OP-07</p>
	<p>Approvazione progetto di manutenzione straordinaria e restauro conservativo del ponte su Serchio in loc. Monte S. Quirico</p> <p>2025-N1-OP-12,2026-N1-OP-12,2027-N1-OP-12</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 14</b></p> <p>Vigilare sulla sicurezza della circolazione veicolare sulla rete stradale provinciale</p> <p>Q5</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Pattugliamento delle strade provinciali, garantendo la sicurezza della circolazione (comportamenti adeguati per una guida sicura) mediante posti di controllo, anche congiuntamente ad altre forze di polizia locale, utilizzo di strumenti tecnologici (targa system) e verifiche su trasporti ed abbandoni di rifiuti</p> <p>2025-Q5-OP-01,2026-Q5-OP-01,2027-Q5-OP-01</p> <p>Contenimento e controllo della fauna selvatica al fine di tutelare la pubblica sicurezza e mitigare i danni alle coltivazioni</p> <p>2025-Q5-OP-02, 2026-Q5-OP-02, 2027-Q5-OP-02</p>
<p><b>Obiettivo Strategico 4</b></p> <p><b>Favorire e incentivare le politiche di mobilità sostenibile</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 15</b></p> <p>Migliorare ed efficientare il servizio di trasporto pubblico locale con particolare riferimento alle aree deboli</p> <p>M1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Migliorare le prestazioni e la qualità del servizio della rete del TPL</p> <p>2025-M1-OP-01, 2026-M1-OP-01, 2027-M1-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 16</b></p> <p>Incentivare nuove forme di spostamento sostenibile e di infomobilità</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Elaborare il piano spostamenti Casa Lavoro 2026-2028 (PSCL) - e poi attuarlo, Scenario 2026</p> <p>2025-M1-OP-03, 2026-M1-OP-03, 2027-M1-OP-03</p>

M1	
<p><b>Obiettivo Strategico 5</b></p> <p><b>Proseguire la riqualificazione delle scuole e dare centralità alla funzione sociale della scuola</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 17</b></p> <p>Proseguire nella riqualificazione degli edifici scolastici con i progetti finanziati con il PNRR e con progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale</p> <p>H1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>PNRR - Adeguamento alla normativa sismica per la palazzina cucine e aula magna - I.S.I. Barga - Comune di Barga - € 3.966.146,54 - Fasi di conclusione e collaudo dei lavori 2025-H1-OP-01, 2026-H1-OP-01</p> <p>PNRR - Intervento di miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento normativa antincendio - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di collaudo lavori 2025-H1-OP-03</p> <p>PNRR Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 21.816.187,92 2025-H1-OP-04, 2026-H1-OP-04</p> <p>PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 5.057.000,00 – Conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-06, 2026-H1-OP-06</p> <p>PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - €</p>

	6.395.875,31 - Conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-07, 2026-H1-OP-07
	PNRR - Demolizione del magazzino e deposito attrezzi e ricostruzione nuovo corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.429.497,22 - Fasi di conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-11
	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 4.156.807,74- Conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-12, 2026-H1-OP-12
	Demolire e ricostruire l'edificio principale del Liceo Scientifico A. Vallisneri - stralcio 2 ricostruzione - sito nel Comune di Lucca – € 10.794.542,81 - Conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-18, 2026-H1-OP-18
	Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga – € 4.986.492,15 - Fase di conclusione lavori e collaudo 2025-H1-OP-21
	Ristrutturare la sede succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab – Comune di Lucca - 520.000,00 € – Conclusione lavori e collaudo. 2025-H1-OP-22, 2026-H1-OP-22
	Realizzare l'efficientamento energetico della succursale del liceo "Barsanti e Matteucci" -

	<p>Comune di Viareggio - fase progettuale. 2025-H1-OP-23</p>
	<p>Ampliare con un primo lotto il liceo "G. Chini" di Lido di Camaiore - Comune di Camaiore - € 1.800.000 - fase di progettazione 2025-H1-OP-24</p>
	<p>Realizzazione lotto funzionale "blocco c". completamento opere strutturali, lotto 2, e realizzazione opere architettoniche ed impiantistiche "ITE Francesco Carrara" - avvio lavori 2025-H1-OP-25</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 18</b></p> <p>Proseguire nella riqualificazione degli impianti sportivi con i progetti finanziati con il PNRR e con progetti complessi che prevedono efficientamento energetico, miglioramento sismico e strutturale</p> <p>H1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>PNRR - Adeguamento sismico, messa in sicurezza ed efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21 - Fase di conclusione lavori e collaudo 2025-H1-OP-13</p> <p>PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 4.012.755,53 – Conclusione e collaudo dei lavori 2025-H1-OP-14, 2026-H1-OP-14</p> <p>PNRR - Intervento di demolizione e ricostruzione di palestra esistente - I.S.I. "C. Piaggia" - Comune di Viareggio - € 4.395.444,69 - Conclusione e collaudo dei lavori 2025-H1-OP-16, 2026-H1-OP-16</p> <p>Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G. Galilei" - Comune di Viareggio - € 1.426.897,15 - Fasi di conclusione e collaudo lavori 2025-H1-OP-19</p>

<p><b>Obiettivo Operativo 19</b></p> <p>Utilizzare fonti rinnovabili al fine di diminuire i consumi di energia elettrica e di emissione di anidride carbonica</p> <p>H1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Realizzare l'efficientamento energetico della succursale del liceo "Barsanti e Matteucci" - Comune di Viareggio - fase progettuale.</p> <p>2025-H1-OP-23</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 20</b></p> <p>Garantire la fruizione e l'utilizzo delle palestre e degli impianti sportivi di competenza della Provincia</p> <p>E1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico</p> <p>2025-E1-OP-02, 2026-E1-OP-02</p>
<p><b>Obiettivo Strategico 6</b></p> <p><b>Ottimizzare l'offerta formativa delle scuole e favorire l'inclusione e il diritto allo studio</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 21</b></p> <p>Promuovere le azioni, coordinate con altri soggetti istituzionali, per l'inclusione scolastica e il diritto allo studio</p> <p>H5</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio</p> <p>2025-H5-OP-04, 2026-H5-OP-04, 2027-H5-OP-04,</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 22</b></p> <p>Consolidare ed aggiornare la programmazione della rete scolastica</p> <p>H5</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici alle esigenze riscontrate sul territorio conformemente alla normativa nazionale e regionale di riferimento</p> <p>2025-H5-OP-03, 2026-H5-OP-03, 2027-H5-OP-03,</p>

<b>Valore Pubblico 2</b>	
<b>Public Governance e strategie di sviluppo sostenibile per i Comuni</b>	
<b>Obiettivo Strategico 7</b>	
<b>Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio consolidando il ruolo della Provincia come Casa dei Comuni</b>	
<p><b>Obiettivo Operativo 23</b></p> <p>Promuovere lo sviluppo locale attraverso la concertazione, la progettazione e l'ascolto delle esigenze di Comuni, imprese e associazioni del territorio della Provincia</p> <p>G5</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Introdurre un nuovo modello di sviluppo territoriale basato sull'interazione tra pubblico e privato per la costruzione di progetti innovativi in grado di rispondere ai cambiamenti globali in corso nonché alle fragilità economiche e sociali locali</p> <p>2025-G5-OP-02 2026-G5-OP-02 2027-G5-OP-02</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 24</b></p> <p>Consolidare l'assistenza costante ai Comuni convenzionati su PNRR e programmazione e progettazione europea</p> <p>G5</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Potenziare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee rappresentando le priorità locali presso le istituzioni competenti e supportando gli enti locali nella progettazione e gestione dei progetti europei e PNRR</p> <p>2025-G5-OP-01 2026-G5-OP-01 2027-G5-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 25</b></p> <p>Consolidare il supporto ai Comuni aderenti alla stazione unica appaltante</p> <p>F1</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Predisporre e adottare nuova convenzione per lo svolgimento delle funzioni di Stazione Unica Appaltante a favore degli enti pubblici del territorio aderenti alla SUA</p> <p>2025-F1-OP-01</p> <p>La Provincia come centrale unica di committenza per i Comuni - Prima fase: sperimentazione</p>

	<p>2026-F1-OP-01</p> <p>La Provincia come centrale unica di committenza per i comuni: seconda fase - entrata a regime</p> <p>2027-F1-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Strategico 8</b></p> <p><b>Tutelare l'integrità del territorio e migliorare il rapporto tra l'ambiente e le attività dell'uomo</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 26</b></p> <p>Pianificare il territorio provinciale nell'ottica della sostenibilità paesaggistica, ambientale, culturale e infrastrutturale</p> <p>N5</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea</p> <p>2025-N5-OP-01, 2026-N5-OP-01, 2027-N5-OP-01</p> <p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini</p> <p>2025-N5-OP-02, 2026-N5-OP-02</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 27</b></p> <p>Prevenire e scoraggiare l'abbandono dei rifiuti e vigilarne lo smaltimento</p> <p>P1, Q5</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p><b>collegamento con OO 29</b></p> <p>Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza</p> <p>2025-P1-OP-01, 2026-P1-OP-01, 2027-P1-OP-01</p> <p><b>collegamento con OO 14</b></p>

	<p>Pattugliamento delle strade provinciali garantendo la sicurezza della circolazione mediante posti di controllo, anche congiuntamente ad altre Polizie Locali, utilizzo di strumenti tecnologici e verifiche su trasporti ed <u>abbandoni di rifiuti</u></p> <p>2025-Q5-OP-01, 2026-Q5-OP-01, 2027-Q5-OP-01</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 28</b></p> <p>Contribuire al controllo della fauna selvatica</p> <p>Q5</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Contenimento e controllo della fauna selvatica al fine di tutelare la pubblica sicurezza e mitigare i danni alle coltivazioni</p> <p>2025-Q5-OP-02, 2026-Q5-OP-02 , 2027-Q5-OP-02</p>
<p><b>Obiettivo Operativo 29</b></p> <p>Contribuire alla salvaguardia dell'ambiente promuovendo comportamenti virtuosi e potenziando il sistema dei controlli</p> <p>P1</p>	<p><b>Obiettivo di performance</b></p> <p>Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza</p> <p>2025-P1-OP-01, 2026-P1-OP-01, 2027-P1-OP-01</p>
<p><b>Valore Pubblico 4</b></p> <p><b>Benessere territoriale, ambientale e sicurezza</b></p>	
<p><b>Obiettivo Strategico 9</b></p> <p><b>Prevedere e prevenire i rischi, gestire e superare le emergenze di protezione civile</b></p>	
<p><b>Obiettivo Operativo 30</b></p> <p>Sviluppare la previsione e la prevenzione non strutturale dei rischi (protezione civile)</p>	<p><b>Obiettivi di performance</b></p> <p>Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la</p>

R5	formazione e le esercitazioni 2025-R5-OP-01 2026-R5-OP-01 2027-R5-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 31</b> Potenziare la capacità di gestione e superamento delle emergenze R5	<b>Obiettivi di performance</b> Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni 2025-R5-OP-03 2026-R5-OP-03
<b>Valore Pubblico 5</b> <b>Benessere socio-culturale</b>	
<b>Obiettivo Strategico 10</b> <b>Promuovere politiche di pari opportunità e di sviluppo sociale</b>	
<b>Obiettivo Operativo 32</b> Sensibilizzare e promuovere una cultura di pari opportunità con i Comuni e le scuole del territorio A7	<b>Obiettivi di performance</b> Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere 2025-A7-OP-01 2026-A7-OP-01 2027-A7-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 33</b> Promuovere una cultura di inclusione e di pari dignità ai giovani, ai minori e ai soggetti particolarmente svantaggiati A7	<b>Obiettivi di performance</b> Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori 2025-A7-OP-02 2026-A7-OP-02 2027-A7-OP-02
<b>Obiettivo Strategico 11</b> <b>Fare della cultura un motore di sviluppo attraverso la rete di relazioni con Enti e associazioni e valorizzando i beni immobili dell'Ente</b>	
<b>Obiettivo Operativo 34</b> Favorire l'utilizzo degli spazi dei beni immobili di proprietà dell'ente da parte di enti del Terzo	<b>Obiettivo di performance</b> Regolamentare gli spazi della succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future

settore E1	learning lab 2025-E1-OP-04,
<b>Obiettivo Operativo 35</b> Valorizzare il patrimonio immobiliare e storico della Provincia sia per attività culturali che per l'alta formazione (gestione del patrimonio) E1,E5	<b>Obiettivo di performance</b> Riqualficazione dell'ex Caserma Mazzini sita nel Comune di Viareggio - fase di indagini preliminari 2025-E1-OP-03
	<b>Obiettivo di performance</b> Restaurare Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale - Comune di Lucca - € 2.400.000,00 - Fase di aggiudicazione e avvio lavori 2025-E5-OP-01, 2026-E5-OP-01, 2027-E5-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 36</b> Valorizzare i beni storici e di proprietà dell'Ente diffondendo la cultura I5	<b>Obiettivo di performance</b> Potenziare i servizi culturali e promuovere la fruizione dei beni culturali di proprietà della Provincia di Lucca 2025-I5-OP-06, 2026-I5-OP-02, 2027-I5-OP-02
<b>Obiettivo Operativo 37</b> Offrire supporto ai comuni per la gestione degli archivi storici B7	<b>Obiettivo di performance</b> Valorizzare il patrimonio storico contenuto negli archivi con azioni interne ed in collaborazione con i comuni del territorio. Sperimentare modalità innovative di promozione e coinvolgimento di nuove fasce di utenza del patrimonio archivistico degli enti pubblici e privati. 2025-B7-OP-01, 2026-B7-OP-01, 2027-B7-OP-01
<b>Obiettivo Operativo 38</b> Consolidare il ruolo di coordinamento della Rete museale e documentaria lucchese, nel panorama degli istituti culturali provinciali I5	<b>Obiettivo di performance</b> Valorizzare il coordinamento delle reti culturali della Provincia di Lucca: rete documentaria e sistema museale lucchese 2025-I5-OP-05 , 2026-I5-OP-05 , 2027-I5-OP-05
<b>Obiettivo Operativo 39</b> Sensibilizzare e promuovere una cultura di pace	<b>Obiettivo di performance</b> Scuola per la Pace - nuovi percorsi tra memoria,

e di memoria storica A1	diritti umani e pace 2025-A1-OP-02, 2026-A1-OP-02, 2027-A1-OP-02
----------------------------	---

## 2.4 FOCUS SULLA RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI SCOLASTICI

I principali interventi di riqualificazione degli edifici scolastici provinciali previsti nei prossimi anni sono volti a migliorare le strutture dal punto di vista sismico e strutturale, dal punto di vista energetico e delle emissioni di Co2. Oltre all'ampliamento delle aule, alla creazioni di nuovi corpi per laboratori, i progetti riguardano anche le palestre e gli impianti sportivi. Se ne riporta di seguito una sintesi articolata per comuni e degli importi.

In Media Valle, nel Comune di Barga, sono previsti due interventi di adeguamento sismico, il primo riguarda l'Istituto I.S.I. Barga, palazzina cucine e dell'aula magna, il secondo ha ad oggetto l'Istituto I.A. "Fratelli Pieroni", il cui progetto comprende anche la sostituzione edilizia del blocco C e l' adeguamento alla normativa antincendio.

Nella Piana di Lucca, gli istituti oggetto di riqualificazione sono 3 nel comune di Lucca e 1 nel comune di Porcari. In particolare, l'I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" di Lucca, sarà oggetto non solo di miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento normativa antincendio, ma vedrà la ricostruzione nuovo corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi. L'I.T.E. "F. Carrara" di Lucca, invece prevede oltre alla messa in sicurezza l'efficientamento energetico della palestra e la realizzazione del "blocco c". Inoltre è prevista la demolizione e la ricostruzione dell'edificio principale del Liceo Scientifico A. Vallisneri di Lucca. Infine nel comune di Porcari il PIAO prevede l'adeguamento sismico e l' efficientamento energetico della palestra - I.T.E.T. "A. Benedetti" .

Nell'area della Versilia i progetti di edilizia scolastica riguardano la sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica dell'Istituto "S. Stagi" e "Don Lazzeri" di Pietrasanta.

A Viareggio, l'Istituto I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio vedrà la realizzazione di un nuovo corpo laboratori e cucine e il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio. Mentre l'I.S.I. "C. Piaggia" e l'I.T.I.S. "G.Galilei", sempre di Viareggio, sono destinatari di interventi di miglioramento delle palestre, il primo consiste nella demolizione e ricostruzione della palestra esistente, mentre il secondo prevede un progetto di ampliamento del corpo palestra, finanziato con il bando Sport e Periferie 2019. Infine a Seravezza è prevista la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi".

Istituto scolastico oggetto di riqualificazione	Intervento	Costo
---	------------	-------

I.S.I. Barga _ comprensivo di licei e Istituti professionali - Scienze Umane, linguistico, classico, enogastronomico, tecnico e tecnologico	Adeguamento alla normativa sismica per la palazzina cucine e aula magna	€ 3.966.146,54
Istituto Alberghiero "Fratelli Pieroni"	Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio	€ 4.986.492,15
Liceo Scientifico A. Vallisneri	Demolire e ricostruire l'edificio principale	€ 10.794.542,81
Istituto .Tecnologico Agrario "N. Brancoli Busdraghi	Intervento di miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento normativa antincendio	€ 1.514.860,45
I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi	Realizzare la nuova palestra scolastica	€ 4.012.755,53
I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi	Demolizione del magazzino e deposito attrezzi e ricostruzione nuovo corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi	€ 1.429.497,22
Istituto Tecnico e Economico "Francesco Carrara"	Adeguamento sismico, messa in sicurezza ed efficientamento energetico della palestra	€ 3.469.417,21
ITE Francesco Carrara"	Realizzazione lotto funzionale "blocco c"	
Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" Artistico e Istituto tecnico Liceo	Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri"	€ 21.816.187,92

Istituto comprensivo I.P.T.A. "G. Marconi"	Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto	€ 5.057.000,00
I.P.T.A. "G. Marconi"	Eeguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio	€ 6.395.875,31
I.P.S.I.A. "G. Marconi" - industria e artigianato	Eeguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori	
I.S.I. "C. Piaggia" - liceo artistico, istituto tecnico economico, liceo sportivo, corsi serali	Intervento di demolizione e ricostruzione di palestra esistente	€ 4.395.444,69
I.T.I.S. "G. Galilei"	Ampliamento del corpo palestra	€ 1.426.897,15
Liceo scientifico "Barsanti e Matteucci"	Realizzare l'efficientamento energetico della succursale	
Liceo "G. Chini" - Liceo economico sociale, linguistico, Scienze umane,	Ampliare con un primo lotto	€ 1.800.000,00

Comuni coinvolti nelle opere di edilizia scolastica	6
Edifici scolastici oggetto di lavori pubblici	11
Somma totale investimenti	€ 75.221.924,72
Comune di Camaiore	€ 1.800.000,00
Comune di Seravezza	€ 4.156.807,74
Comune di Barga	€ 8.952.638,69
Comune di Viareggio	€ 17.275.217,15
Comune di Lucca	€ 21.221.073,22
Comune di Pietrasanta	€ 21.816.187,92

## 2.5 I PROGETTI FINANZIATI CON FONDI PNRR E PNC

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

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

Codice	Azione	Ufficio
2025-H1-OP-01	PNRR - Eseguire l'adeguamento antisismico presso la palazzina cucine e aula magna dell'I.S.I. Barga - € 3.966.146,54 - Fase di conclusione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-03	PNRR - Concludere l'intervento di miglioramento sismico, la messa in sicurezza e l'adeguamento normativa antincendio presso l'istituto I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di collaudo lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-04	PNRR - Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 21.816.187,92 Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-06	Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 5.057.000,00. fase di conclusione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 6.395.875,31 Fase di conclusione lavori	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-11	PNRR - Demolire il magazzino, il deposito attrezzi e ricostruire un nuovo corpo laboratori con magazzino e deposito presso	Istituti di Istruzione

	I.I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" sito nel Comune di Lucca - € 1.429.497,22. Fase di conclusione e collaudo lavori.	Seconda
2025-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 4.156.807,74. Fase di esecuzione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-13	PNRR - Completare l'adeguamento sismico, la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21. Fase di esecuzione lavori e collaudo	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 4.012.755,53. Fase di conclusione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-H1-OP-16	PNRR - Ricostruire la palestra dell'I.S.I. "C. Piaggia", sita nel Comune di Viareggio - € 4.395.444,69. Fase di conclusione lavori.	Istituti di Istruzione Seconda
2025-N1-OP-08	PNC - Migliorare l'accessibilità delle aree interne - Comuni area interna della Garfagnana - € 493.239,00 (Annualità 2024) - Fase di esecuzione lavori	Viabilità

## 2.6 MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LA TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI E GESTIONE EFFICIENTE DELLE ENTRATE

Codice dell'obiettivo	Titolo	Ufficio
2025-D1-OP-01	Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.	Gestione entrate tributarie e pagamenti

Questo obiettivo riguarda due aspetti importanti, il primo la tempestività dei **pagamenti da parte dell'Ente verso i soggetti esterni creditori**, il **secondo** l'efficientamento della gestione delle entrate e le novità previste per il 2025.

Per quanto riguarda i pagamenti, s'intende consolidare e rendere strutturali i risultati raggiunti in merito alla riduzione dello stock del debito e alla tempestività dei pagamenti dei debiti commerciali anche in attuazione di una delle Riforme abilitanti del PNRR di cui è titolare il MEF, ovvero la 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e del sistema sanitario". Con la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024, la Ragioneria Generale dello Stato ha fornito indicazioni in merito alla riduzione dei tempi di pagamento e prevede il

raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi in termini di tempo medio di pagamento da raggiungere entro il primo trimestre 2025 con conferma al primo trimestre 2026.

L'obiettivo di performance prevede:

- Puntuale e corretta alimentazione dei dati in PCC, divenuta la base per calcolare lo stock del debito e gli indicatori sui tempi di pagamento e di ritardo, con particolare riferimento alla verifica della corretta indicazione della data di scadenza delle fatture, verifica della corretta registrazione dei pagamenti sulla stessa, individuazione di eventuali importi sospesi/non liquidabili;
- Supportare l'attività degli uffici nella predisposizione degli atti d'impegno e liquidazione attraverso la messa a disposizione di modelli, note/circolari informative, FAQ da inserire eventualmente in una pagina dedicata della intranet.
- Monitoraggio trimestrale e annuale dei dati relativi ai tempi di pagamento e allo stock del debito e relativa pubblicazione sul sito istituzionale. Analisi dei tempi di pagamento e ritardo su base triennale ai fini della rilevazione anche alla luce delle indicazioni di cui alla disciplina speciale Riforma 1.11 del PNRR - Circolare n° 1/2024 della RGS
- Istruttoria e predisposizione piano annuale dei flussi di cassa;
- Aggiornamento trimestrale del piano annuale dei flussi di cassa

L'Ente intende quindi rafforzare l'organizzazione interna, attivata già a partire dal luglio del 2023, e comunicata con nota interna del Dirigente del Settore Risorse prot. n.17438/2023 a tutti i Dirigenti e i Responsabili degli Uffici, in base alla quale è stato stabilito che le operazioni per la registrazione e liquidazione delle fatture devono essere concluse entro 20 giorni dalla ricezione delle stesse sul Sistema d'Interscambio (SDI). Ciascun dirigente è tenuto a assicurare il rispetto dei tempi di pagamento rispetto a ciascun codice univoco di fatturazione utilizzato per i pagamenti dei servizi di sua competenza.

I Dirigenti sono quindi chiamati a dotare i settori e gli uffici di cui sono responsabili di un'organizzazione interna in grado di presidiare le operazioni e sono a tal fine supportati e coordinati dal Responsabile Finanziario, responsabile dell'ultima fase di gestione della spesa. Gli uffici della ragioneria sono dotati dell'applicativo software di gestione della contabilità in uso all'Ente consente di monitorare e calcolare fattura per fattura i tempi di pagamento. L'organo di revisione verifica l'effettivo rispetto delle regole relative al pagamento dei debiti commerciali e ad esso compete, in caso di superamento dei termini, di individuare il Dirigente responsabile e siano state rappresentate dall'ente le misure organizzative adottate o previste

per rientrare nei termini di pagamento previsti dalla legge, dandone atto nella propria relazione.

Il Nucleo di Valutazione dovrà esprimersi sul risultato dell'Ente ricorrendo agli appositi indicatori e recuperare le motivazioni di eventuali ritardi per eseguire le valutazioni di risultato dei dirigenti. Nel caso in cui il Collegio dei Revisori dovesse accertare il superamento del tempo massimo di pagamento ne informerà il Nucleo di Valutazione per l'applicazione della riduzione del 30% della retribuzione individuale nei confronti del dirigente responsabile.

Per quanto riguarda **le entrate** l'obiettivo prevede alcune novità nell'ottica di un incremento nonché di una maggiore certezza nella quantificazione.

Al fine di velocizzare l'attività di regolarizzazione degli incassi provvisori si rende necessario adottare procedure volte a snellire la gestione di riconciliazione dei pagamenti elettronici effettuati sulla piattaforma IRIS e con altre modalità di pagamento ad esempio gli F24. A tal fine nel 2024 è stato necessario integrare il programma di contabilità dell'Ente con un nuovo modulo software dedicato a questa attività, modulo che diventerà operativo nel corso del 2025. Si prevede in particolare:

- Collaborazione con la software house per la definizione delle procedure da attivare al fine di ottenere il risultato desiderato;
- Formazione del personale;
- Testatura e avvio della nuova procedura.

Al fine di incrementare le entrate di natura patrimoniale la Provincia prevede di agire sul canone unico patrimoniale, attivando innanzitutto un censimento delle varie tipologie di occupazioni esistenti sul territorio provinciale anche al fine di contrastare il fenomeno delle occupazioni abusive.

## 2.7 GLI OBIETTIVI CHE CONTRIBUISCONO ALLA SEMPLIFICAZIONE

La Provincia di Lucca per contribuire al processo di semplificazione della pubblica amministrazione tiene a riferimento quanto stabilisce l'Agenda per la Semplificazione per l'Italia. Nella seduta dell'11 maggio 2022 la Conferenza unificata ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026. Il nuovo testo allinea l'Agenda al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per massimizzare gli interventi e facilitare la "messa a terra" delle linee di attività già individuate nell'ambito del PNRR stesso. (Intesa in Conferenza Unificata > <http://www.regioni.it/conferenze/idconf-648210/>).

L'Agenda è uno strumento strategico per attuare gli interventi previsti in materia di semplificazione amministrativa, ma anche per superare i “colli di bottiglia” e, progressivamente, azzerare le complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese. La semplificazione si consegue attraverso numerosi e differenti percorsi, si riportano di seguito gli obiettivi di performance che contribuiscono al processo della semplificazione.

<b>Codice dell'obiettivo</b>	<b>Azioni per la semplificazione</b>
2024-B7-OP-02	Proseguire con la gestione del contenzioso e potenziare l'attività di recupero dei crediti dell'Ente.
2025-B7-OP-03	Promuovere la collaborazione tra gli uffici e l'Avvocatura interna nella fase istruttoria dei proc. amm. vi e nell'attivazione della polizza tutela legale.
2025-B7-OP-04	Avviare attività di scarto sull'archivio cartaceo di deposito contribuendo al tempo stesso a recuperare spazio fisico nei locali dell'ente
2025-C7-OP-01	Sviluppare la strategia e programmare gli obiettivi del nuovo mandato, continuando la semplificazione dei documenti di programmazione e potenziando le attività di monitoraggio
2025-C7-OP-02	Individuare misure per garantire la trasparenza e per prevenire corruzione e riciclaggio
2025-C7-OP-03	Pianificare, monitorare e misurare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale
2025-F1-AO-01	Consolidare il ruolo della Stazione Unica Appaltante e la funzione di consulenza ai Comuni
2025-F1-OP-01	Predisporre e adottare nuova convenzione per lo svolgimento delle funzioni di Stazione Unica Appaltante a favore degli enti pubblici del territorio aderenti alla SUA
2025-Q5-OP-02	Contenimento e controllo della fauna selvatica al fine di tutelare la pubblica sicurezza e mitigare i danni alle coltivazioni

## **2.8 LA TRANSIZIONE AL DIGITALE**

La tematica della digitalizzazione è trasversale ai diversi settori dell'Ente, si ritrovano, infatti, azioni volte alla digitalizzazione in obiettivi diversi. Gli uffici maggiormente coinvolti

sono l'Ufficio Sistemi Informativi e l'Ufficio per la transizione al digitale a cui partecipano referenti di diversi Settori, presieduto dal SGDG nel ruolo di RTD.

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

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

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

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

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

Gli obiettivi di performance che contribuiscono alla digitalizzazione sono:

Codice dell'obiettivo	Titolo
-----------------------	--------

2025-B4-OP-01	Una Provincia al passo coi tempi: per un'organizzazione efficiente e smart
2025-B7-OP-01	Valorizzare il patrimonio storico contenuto negli archivi con azioni interne ed in collaborazione con i comuni del territorio.
2025-C1-AO-01	Reingegnerizzare il processo di gestione del flusso di cassa, fondi vari; miglioramento del livello qualitativo della cultura contabile dell'Ente. Fase 3
2025-C5-OP-01	Monitoraggio dei livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale
2025-C7-OP-01	Sviluppare la strategia e programmare gli obiettivi del nuovo mandato, continuando la semplificazione dei documenti di programmazione e potenziando le attività di monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente
2025-C7-OP-02	Individuare misure per garantire la trasparenza e per prevenire corruzione e riciclaggio
2025-C7-OP-03	Pianificare, monitorare e misurare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale
2025-F1-AO-01	Consolidare il ruolo della Stazione Unica Appaltante e la funzione di consulenza ai Comuni
2025-F1-OP-01	Predisporre e adottare nuova convenzione per lo svolgimento delle funzioni di Stazione Unica Appaltante a favore degli enti pubblici del territorio aderenti alla SUA
2025-M1-OP-02	Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato
2025-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea
2025-N5-OP-02	Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini
2025-Q5-OP-02	Contenimento e controllo della fauna selvatica al fine di tutelare la pubblica sicurezza e mitigare i danni alle coltivazioni
2025-R5-OP-03	Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni

## 2.9 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ DIGITALE

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

Codice dell'obiettivo	Titolo
2025-B7-OP-01	Valorizzare il patrimonio storico contenuto negli archivi con azioni interne ed in

	collaborazione con i comuni del territorio.
2025-C7-OP-01	Sviluppare la strategia e programmare gli obiettivi del nuovo mandato, continuando la semplificazione dei documenti di programmazione e potenziando le attività di monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente
2025-C7-OP-02	Individuare misure per garantire la trasparenza e per prevenire corruzione e riciclaggio
2025-C7-OP-03	Pianificare, monitorare e misurare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale
2025-F1-AO-01	Consolidare il ruolo della Stazione Unica Appaltante e la funzione di consulenza ai Comuni
2025-F1-OP-01	Predisporre e adottare nuova convenzione per lo svolgimento delle funzioni di Stazione Unica Appaltante a favore degli enti pubblici del territorio aderenti alla SUA
2025-G3-OP-02	Implementare i servizi fruibili on line dal cittadino
2025-R5-OP-01	Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni.

## 2.10 LE AZIONI FINALIZZATE A MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ FISICA

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

<b>Codice obiettivo di performance</b>	<b>Azioni che contribuiscono a migliorare l'accessibilità fisica nelle scuole</b>
2025-B7-OP-04	Avviare attività di scarto sull'archivio cartaceo di deposito contribuendo al tempo stesso a recuperare spazio fisico nei locali dell'ente
2025-H1-OP-01	PNRR - Adeguamento alla normativa sismica per la palazzina cucine e aula magna - I.S.I. Barga - Comune di Barga - € 3.966.146,54 - Fasi di conclusione lavori
2025-H1-OP-04	PNRR Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 21.816.187,92 - esecuzione lavori
2025-H1-OP-07	PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 6.395.875,31 - Fase di conclusione lavori
2025-H1-OP-11	PNRR - Demolizione del magazzino e deposito attrezzi e ricostruzione nuovo

	corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.429.497,22 - Fasi di conclusione e collaudo lavori
2025-H1-OP-12	PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 4.156.807,74- Fase di conclusione lavori
2025-H1-OP-13	PNRR - Adeguamento sismico, messa in sicurezza ed efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21 - Fase di conclusione lavori e collaudo
2025-H1-OP-14	PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 4.012.755,53 - fase di conclusione lavori
2025-H5-OP-04	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio
2025-N5-OP-01	Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea

## 2.11 AZIONI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ

Il PIAO assorbe il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 (PAP) della Provincia di Lucca, coerentemente con la certificazione Family Net. Si mettono in evidenza tutte le azioni finalizzate al pieno rispetto delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere previste per il raggiungimento degli obiettivi di performance alle quali si aggiungono le azioni positive descritte al paragrafo dedicato e nel PAP allegato 4 al presente PIAO.

Codice dell'obiettivo	Titolo
2025-A7-OP-01	Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere
2025-A7-OP-02	Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori
2025-F1-AO-01	Consolidare il ruolo della Stazione Unica Appaltante e la funzione di consulenza ai Comuni
2025-H5-OP-04	Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio

## 2.12 LE AZIONI PER RAZIONALIZZARE LE SPESE E L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

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

Codice dell'obiettivo	Titolo
2025-C5-OP-01	Monitoraggio dei livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale
2025-H1-OP-23	Realizzare l'efficientamento energetico della succursale del liceo "Barsanti e Matteucci" - Comune di Viareggio - fase progettuale.

## 2.13 I PORTATORI D'INTERESSE DEI 5 VALORI PUBBLICI

La generazione di valore pubblico ovvero l'aumento del benessere della collettività è fortemente collegato al concetto di partecipazione e della sussidiarietà orizzontale, in base al quale la Pubblica amministrazione è invitata ad attuare la coprogrammazione degli obiettivi e a attuare un costante e crescente coinvolgimento dei cittadini e portatori di interesse nel ciclo della performance, dalla fase della pianificazione dei traguardi da raggiungere fino alla valutazione partecipata dell'impatto.

Il principio della sussidiarietà orizzontale è sancito dall'art.118 della Costituzione, che prevede che il cittadino, sia singolo che attraverso le associazioni, diventi soggetto attivo per le azioni della PA che incidono sulle realtà sociali a lui più vicine: attività istituzionali e servizi pubblici.

Il coinvolgimento dei cittadini e dei portatori di interessi, singoli o attraverso corpi intermedi, rappresenta una delle dimensioni trasversali a tutti gli obiettivi di performance, il software Jente infatti prevede un'apposita sezione dedicata ai portatori di interesse e agli eventi che la Provincia previsti per garantire un'adeguata partecipazione. Per misurare gli impatti, verranno utilizzati indicatori multidimensionali, che daranno conto delle attività di comunicazione e partecipazione, l'indicatore sarà multidimensionale, teso a valutare sia le performance che l'impatto delle attività dell'Ente sui portatori d'interesse.

I beneficiari partecipino generalmente alle seguenti fasi:

- Programmazione degli obiettivi di performance
- Monitoraggio
- Misurazione della performance
- Valutazione
- Rendicontazione

Nella tabella che segue sono riportati i soggetti esterni che la Provincia ha coinvolto nella programmazione e nella realizzazione degli obiettivi di performance elencati nei paragrafi precedenti.

Obiettivo di performance	Portatori d'interesse
<p>2025-A1-OP-01</p> <p>Efficientare la comunicazione istituzionale, garantendo l'accessibilità al sito web, valorizzando i principali interventi della Provincia</p>	Cittadini/e
	Utenti
	Mass media
	Enti Locali
	Associazioni di categoria
	Dipendenti
<p>2025-A1-OP-02</p> <p>Scuola per la Pace - nuovi percorsi tra memoria, diritti umani e pace</p>	Enti Locali
	Associazioni di volontariato
	Giovani
	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
	Cittadini/e
<p>2025-A7-OP-01</p> <p>Promuovere una educazione al rispetto delle differenze, contrastare gli stereotipi di genere</p>	Giovani
	Associazioni di categoria
	Istituti scolastici
	Cittadini/e
	Studenti/studentesse
	Enti Locali
	Associazioni di volontariato
	Dipendenti
Sindacati	
<p>2025-A7-OP-02</p>	Giovani

Favorire l'integrazione sociale dei soggetti svantaggiati e attivare politiche di pari opportunità per i giovani e i minori	Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Lucca
	Avvocati esterni
	Studenti/studentesse
	Enti Locali
	Associazioni di volontariato
2025-B4-OP-01 Garantire all'Ente standard elevati di efficienza amministrativa attraverso l'adozione di misure organizzative, operative e incentivanti all'interno delle dinamiche della finanza locale	Cittadini/e
	Dirigenti
	Enti Locali
	Dipendenti
	Sindacati
2025-B7-OP-01 Valorizzare il patrimonio storico contenuto negli archivi con azioni interne ed in collaborazione con i comuni del territorio.	Cittadini/e
	Uffici dell'Ente
	Studenti/studentesse
	Enti Locali
2025-B7-OP-02 Proseguire con la gestione del contenzioso e potenziare l'attività di recupero crediti dell'Ente.	Cittadini/e
	Ditte
2025-B7-OP-03 Promuovere la collaborazione tra gli uffici e l'Avvocatura interna nella fase istruttoria dei proc. amm. vi e nell'attivazione della polizza tutela legale.	Broker assicurativo
	Uffici dell'Ente
2025-B7-OP-04 Avviare attività di scarto sull'archivio cartaceo di deposito contribuendo al tempo stesso a recuperare spazio fisico nei locali dell'ente	Istituti scolastici
	Uffici dell'Ente
2025-B9-OP-01 Aumentare il benessere lavorativo e l'attenzione alla salute del lavoratore	Dipendenti
2025-C5-OP-01	Istituti scolastici

Monitorare i livelli di spesa, razionalizzando ove possibile sia le spese energetiche che quelle di funzionamento generale	Fornitori
	Dipendenti
2025-C7-OP-01  Sviluppare la strategia e programmare gli obiettivi del nuovo mandato, continuando la semplificazione dei documenti di programmazione e potenziando le attività di monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente	Giovani
	Utenti
	Istituti scolastici
	Ufficio Personale dell'Ente
	Ufficio Contratti dell'Ente
	Uffici dell'Ente
	Personale Polizia Provinciale
	Regione Toscana
	Dirigenti
	Enti Locali
2025-C7-OP-02  Individuare misure per garantire la trasparenza e per prevenire corruzione e riciclaggio	Associazioni di volontariato
	Dirigenti
	Enti Locali
2025-C7-OP-03  Pianificare, monitorare e misurare le attività dell'Ufficio per la transizione al digitale	Dipendenti
	Associazioni di categoria
	Istituti scolastici
	Regione Toscana
	Dirigenti
	Enti Locali
2025-D1-OP-01  Garantire la tempestività dei pagamenti nell'era PNRR con misure organizzative idonee e efficientare la gestione delle entrate patrimoniali.	Dipendenti
	Utenti
	Cittadini/e
	Ditte
	Enti Locali

	Fornitori
2025-E1-OP-02	Associazioni sportive
Favorire l'utilizzo degli impianti sportivi per uso extrascolastico	Cittadini/e
2025-E1-OP-03	Istituti scolastici
Riqualificazione dell'ex Caserma Mazzini sita nel Comune di Viareggio - fase di indagini preliminari	Enti Locali
	Studenti/studentesse
2025-E1-OP-04	Associazioni terzo settore
Regolamentare gli spazi della succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-E5-OP-01	Cittadini/e
Restaurare Sala Maria Luisa - Palazzo Ducale - Comune di Lucca - € 2.400.000,00 - Fase di aggiudicazione e avvio lavori	Dipendenti
2025-G3-OP-01	
Incrementare la sicurezza e la resilienza delle infrastrutture ICT (Cyber Security) 2025	Dipendenti
2025-G3-OP-02	Cittadini/e
Implementare e migliorare l'efficienza dei servizi fruibili on line dai cittadini.	Ditte
2025-G5-OP-01	Autorità e enti locali europei
Potenziare la capacità del territorio di attrarre risorse regionali, nazionali, europee attraverso la rappresentazione delle priorità locali presso le istituzioni competenti ed il supporto agli enti locali nella progettazione e nella gestione dei progetti	Camere commercio nazionali ed europee
	Enti ricerca e università nazionali ed europee
	Regioni partner europee
	Enti Locali
2025-H1-OP-01	Istituti scolastici
PNRR - Adeguamento alla normativa sismica per la palazzina cucine e aula magna - I.S.I. Barga - Comune di Barga - € 3.966.146,54 - Fasi di conclusione lavori	Studenti/studentesse

2025-H1-OP-03	Istituti scolastici
PNRR - Intervento di miglioramento sismico, messa in sicurezza e adeguamento normativa antincendio - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.514.860,45 - Fase di collaudo lavori	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-04	Istituti scolastici
PNRR Sostituzione di edificio esistente per realizzazione della nuova sede unica - Ist. "S. Stagi" e "Don Lazzeri" - Comune di Pietrasanta - € 21.816.187,92 - esecuzione lavori	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-06	Istituti scolastici
PNRR - Realizzare il nuovo corpo laboratori e cucine dell'istituto I.P.T.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Viareggio - € 5.057.000,00 - Fase di conclusione lavori	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-07	Istituti scolastici
PNRR - Eseguire il restauro, il miglioramento sismico e l'adeguamento alla normativa antincendio dell'"Ex Collegio Colombo", I.P.T.A. "G. Marconi" di Viareggio - € 6.395.875,31 - Fase di conclusione lavori	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-11	Istituti scolastici
PNRR - Demolizione del magazzino e deposito attrezzi e ricostruzione nuovo corpo laboratori e nuovo corpo magazzino e deposito attrezzi - I.T.A. "N. Brancoli Busdraghi" - Comune di Lucca - € 1.429.497,22 - Fasi di conclusione e collaudo lavori	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-12	Istituti scolastici
PNRR - Eseguire la sostituzione edilizia del corpo laboratori dell'istituto I.P.S.I.A. "G. Marconi" sito nel Comune di Seravezza - € 4.156.807,74- Fase di conclusione lavori 2025-H1-OP-12	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-13	Associazioni sportive
PNRR - Adeguamento sismico, messa in sicurezza ed efficientamento energetico della palestra - I.T.E. "F. Carrara" - Comune di Lucca - € 3.469.417,21 - Fase di conclusione lavori e collaudo	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-14	Associazioni sportive

PNRR - Realizzare la nuova palestra scolastica dell'I.T.A. "Brancoli Busdraghi, sito nel Comune di Lucca - € 4.012.755,53 - fase di conclusione lavori	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-16 PNRR  - Intervento di demolizione e ricostruzione di palestra esistente - I.S.I. "C. Piaggia" - Comune di Viareggio - € 4.395.444,69 - Fase di conclusione lavori	Associazioni sportive
	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-18  Demolire e ricostruire l'edificio principale del Liceo Scientifico A. Vallisneri - stralcio 2 ricostruzione - sito nel Comune di Lucca - € 10.794.542,81 - Fase di conclusione lavori	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-19  Bando Sport e Periferie 2019. Ampliamento del corpo palestra - I.T.I.S. "G.Galilei" - Comune di Viareggio - € 1.426.897,15 - Fase di fine lavori e collaudo	Associazioni sportive
	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-21  Intervento di adeguamento sismico dell'aula magna, sostituzione edilizia del blocco C e adeguamento alla normativa antincendio - I.A. "Fratelli Pieroni" - Comune di Barga - € 4.986.492,15 - Fase di conclusione lavori e collaudo	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-22  Ristrutturare la sede succursale S. Chiara dell'Istituto "FERMI GIORGI" progetto future learning lab - Comune di Lucca - 520.000,00 € - fase di conclusione lavori e collaudo.	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-23  Realizzare l'efficientamento energetico della succursale del liceo "Barsanti e Matteucci" - Comune di Viareggio - fase progettuale.	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
2025-H1-OP-24  Ampliare con un primo lotto il liceo "G. Chini" di Lido di Camaiore - Comune di Camaiore - € 1.800.000 - fase di progettazione	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse

<p style="text-align: center;">2025-H1-OP-25</p> <p>Realizzazione lotto funzionale "blocco c". completamento opere strutturali, lotto 2, e realizzazione opere architettoniche ed impiantistiche "ITE Francesco Carrara" - avvio lavori</p>	<p>Istituti scolastici</p> <p>Studenti/studentesse</p>
<p style="text-align: center;">2025-H5-OP-03</p> <p>Programmare l'offerta formativa e il dimensionamento della rete scolastica degli istituti scolastici alle esigenze riscontrate sul territorio conformemente alla normativa nazionale e regionale di riferimento</p>	<p>Istituti scolastici</p> <p>Studenti/studentesse</p>
<p style="text-align: center;">2025-H5-OP-04</p> <p>Attuare gli interventi per favorire l'inclusione e il diritto allo studio</p>	<p>Studenti/studentesse</p> <p>Enti Locali</p>
<p style="text-align: center;">2025-I5-OP-05</p> <p>Valorizzare il coordinamento delle reti culturali della Provincia di Lucca: rete documentaria e sistema museale lucchese</p>	<p>Musei</p> <p>Cittadini/e</p> <p>Studenti/studentesse</p> <p>Biblioteche</p>
<p style="text-align: center;">2025-I5-OP-06</p> <p>Potenziare i servizi culturali e promuovere la fruizione dei beni culturali di proprietà della Provincia di Lucca: Palazzo Ducale, Villa Argentina, Fortezza di Mont'Alfonso, Museo del Risorgimento e Museo di S.Pellegrino in Alpe.</p>	<p>Utenti</p> <p>Mass media</p> <p>Istituti scolastici</p> <p>Cittadini/e</p> <p>Studenti/studentesse</p> <p>Enti Locali</p> <p>Associazioni di volontariato</p>
<p style="text-align: center;">2025-M1-OP-01</p> <p>Migliorare le prestazioni e la qualità del servizio della rete del TPL</p>	<p>Utenti</p> <p>Regione Toscana</p> <p>Ditte</p> <p>Enti Locali</p>

2025-M1-OP-02 Digitalizzare i procedimenti di competenza dell'ente legati al trasporto privato	Utenti
	Regione Toscana
	Ditte
	Enti Locali
2025-M1-OP-03 Elaborare il piano spostamenti Casa Lavoro 2026-2028 (PSCL)	Dipendenti
2025-N1-OP-01 Manutenzione straordinaria - Ponte Borgo Sala - Comune di Piazza al Serchio - € 570.000,00 - Fase di collaudo	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-02 Manutenzione straordinaria - Ponte sul torrente Edron (Comune di Camporgiano) - €. 480.000,00 - Fasi di collaudo	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-04 Manutenzione straordinaria - Ponte di Campia (Comuni di Barga e Gallicano) - € 1.770.000,00 - Fase di esecuzione lavori	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-07 Manutenzione straordinaria - Ponte in loc. La Barca - Comune di Gallicano - € 750.000,00 - Fasi esecuzione lavori e collaudo	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-08 Migliorare l'accessibilità delle aree interne (PNC) - Comuni area interna della Garfagnana - € 786.479,00 (Annualità 2025) - Fase esecuzione lavori	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-09 Migliorare la manutenzione della rete viaria provinciale e regionale, diretta con cantonieri e/o con soggetti esterni.	Utenti
	Enti Locali
2025-N1-OP-10 Realizzazione di ponte sul fiume Serchio - Comune di Lucca - € 27.000.000,00 - Fase di conclusione lavori	Cittadini/e
	Enti Locali
2025-N5-OP-01 Attuare la pianificazione territoriale provinciale con la	Enti Locali

redazione della variante del PTC ai fini della sua adozione da parte del Consiglio provinciale integrando l'analisi territoriale attraverso il confronto con sistemi di progettazione europea	
<p style="text-align: center;">2025-N5-OP-02</p> <p style="text-align: center;">Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e la loro accessibilità da parte dei cittadini</p>	Utenti
	Cittadini/e
	Regione Toscana
	Enti Locali
<p style="text-align: center;">2025-P1-OP-01</p> <p style="text-align: center;">Prevenire l'abbandono dei rifiuti attraverso il sistema dei controlli sulle aziende che gestiscono i rifiuti e potenziando l'informazione della cittadinanza</p>	Ditte
<p style="text-align: center;">2025-Q5-OP-01</p> <p style="text-align: center;">Pattugliamento delle strade provinciali garantendo la sicurezza della circolazione mediante posti di controllo, anche congiuntamente ad altre Polizie Locali, utilizzo di strumenti tecnologici e verifiche su trasporti ed abbandoni di rifiuti</p>	Utenti
	Mass media
	Prefettura di Lucca
	Enti Locali
<p style="text-align: center;">2025-Q5-OP-02</p> <p style="text-align: center;">Contenimento e controllo della fauna selvatica al fine di tutelare la pubblica sicurezza e mitigare i danni alle coltivazioni</p>	Utenti
	Associazioni di categoria
	Istituti scolastici
	Studenti/studentesse
	Enti Locali
	Associazioni di volontariato
	Sindacati
<p style="text-align: center;">2025-R5-OP-01</p> <p style="text-align: center;">Sviluppare l'attività di prevenzione dei rischi attraverso la pianificazione, l'informazione e sviluppo della cultura di protezione civile, la formazione e le esercitazioni.</p>	Cittadini/e
	Regione Toscana
	Prefettura di Lucca
	Strutture operative P.C.
	Enti Locali
	Dipendenti

2025-R5-OP-03  Potenziare la struttura provinciale di Protezione Civile, il coordinamento del volontariato e la capacità di supporto ai comuni	Regione Toscana
	Prefettura di Lucca
	Strutture operative P.C.
	Enti Locali
	Associazioni di volontariato

## 2.14 LA PROTEZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il “sistema legalità e trasparenza” della Provincia di Lucca anche alla luce dell’art. 6 del D.L 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, è finalizzato alla protezione dei 5 valori pubblici individuati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) della Provincia di Lucca 2025-27, aggiornato alle ultime variazioni.

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

Si conferma anche per il triennio 2025-2027, un’attività di prevenzione basata sui procedimenti più a rischio (corruzione e riciclaggio) e collegata agli obiettivi di performance caratterizzati da altrettanto rischio, al fine di agire davvero sulle attività che si prevede di porre in essere nella programmazione del triennio di riferimento. Prosegue, a tal fine, la proficua collaborazione con la Guardia di Finanza di Lucca, in base al Protocollo approvato con decreto deliberativo n. 89 del 20 dicembre 2022, siglato il 16 gennaio 2023 e valevole sino al 2026.

## 2.15 I SOGGETTI COINVOLTI NELL’ANTICORRUZIONE: COMPITI E RESPONSABILITÀ

**L’organo di indirizzo politico:** ha assunto un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo/mala-amministrazione, concretizzandosi le suddette strategie nell’ambito della previsione di specifici obiettivi strategici ed operativi di legalità e trasparenza.

**Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT):** per la Provincia di Lucca è stato fino a novembre il Dott. Roberto Gerardi, designato con decreto del Presidente n. 20 del 22 ottobre 2019, Segretario e Direttore Generale. Con decreto del Presidente n. 21 del 07/11/2024 con il quale sono state conferite le funzioni del Segretario al vice-segretario dott. Luigi De Angelis, quest’ultimo è divenuto responsabile per l’adozione da parte dell’Ente delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. L’RPCT collabora e interloquisce con gli uffici, svolgendo una costante azione proattiva per favorire la

buona amministrazione presso la Provincia di Lucca, sia attraverso un'efficace gestione del ciclo della performance, sia tramite le misure generali e specifiche contenute nella presente sezione ed abbinate agli obiettivi di performance. A supporto del RPCT sono costituiti un Gruppo di Lavoro Interno "controllo atti" ed il "nucleo di controllo PNRR". A tale proposito sono previste specifiche misure di prevenzione, nel contesto degli allegati al presente PIAO, facenti attuazione delle delibere di ANAC in aggiornamento al PNA.

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

- Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto esterno ed interno, la valutazione del rischio, previa individuazione dei "fattori abilitanti" del rischio stesso, proponendo le misure di prevenzione generali e speciali nell'ambito delle specifiche aree di rischio di pertinenza come descritte all'interno del presente sezione del PIAO.
- Curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità; formazione che a partire dal 2025, si avvarrà di figure dirigenziali e non per creare momenti di formazione interni all'ente, con particolare riguardo alle aree a rischio;
- Assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di prevenzione generali e speciali di propria competenza programmate nella presente sezione del PIAO e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, operando un costante monitoraggio circa l'efficacia delle misure gestite ed attuate anche per il tramite di una compiuta organizzazione del lavoro, coinvolgendo ed assegnando anche responsabilità istruttorie ai propri collaboratori in applicazione dell'art. 5 comma 2 del dlgs 165/2001 e ss.mm.;
- Tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di attuazione delle fasi di attività delle misure di prevenzione assegnate agli stessi.
- Ogni Dirigente nomina un proprio referente in tema di attuazione delle misure della presente sezione del PIAO, anche con particolare riferimento all'attuazione del "sistema della trasparenza", che fa parte del Gruppo Interno Controllo Atti di supporto al RPCT.

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

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

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

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

**Il Nucleo di Valutazione della Provincia di Lucca (NdV):** offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT, all'organo di indirizzo ed ai dirigenti, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio da integrare sistematicamente nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Inoltre fornisce, se richiesto, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione del rischio e alla previsione delle più opportune ed efficaci misure di prevenzione alla luce delle attestazioni svolte sullo stato di attuazione della “trasparenza e tenuto di conto di quanto emerso in sede di validazione della relazione a consuntivo sullo stato di attuazione del piano della performance”.

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

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

Al fine di consentire al gestore delle attività sospette di riciclaggio, o, comunque di finanziamento del terrorismo, di inviare le comunicazioni all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), ogni dirigente, nell'ambito delle attività rientranti nelle aree a rischio di competenza pone in essere misure

organizzative adeguate per appurare la “significatività” degli indici sintomatici delle operazioni “sospette” ai sensi del D.M del 25 settembre 2015. In tema di gare d'appalto e dell'aggiudicazione di lavori PNRR/PNC il RAR collabora sia con i RUP che con il RASA. Ad accompagnare le azioni di progetto, la Guardia di Finanza sezione provinciale di Lucca è presente - come già detto - attraverso un Protocollo di Intesa sottoscritto con la Provincia di Lucca. Ogni comunicazione di operazione sospetta deve garantire la riservatezza del segnalante ai sensi della normativa vigente e deve basarsi su una compiuta valutazione degli elementi oggettivi e soggettivi del “sospetto” a norma del DM del 25 settembre 2015.

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

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

**Il coinvolgimento dei cittadini.** La presente sezione del PIAO, allo scopo di assicurare il più proficuo coinvolgimento dei “portatori di interesse” e degli “organi politici”, ha visto il passaggio della pubblicazione di idoneo avviso in data 15 gennaio 2025, sulla home-page della Provincia di Lucca, all'indirizzo <https://www.provincia.lucca.it/avvisi-bandi-gare/2025/aggiornamento-piano-anticorruzione-sezione-di-piao-2024-2026-ai-fini>, onde sollecitare da parte di tutti gli interessati all'attività istituzionale della Provincia, eventuali proposte/contributi circa gli ambiti di riferimento disciplinare del PTPCT. Tale avviso è rimasto pubblicato per 10 giorni consecutivi; al termine del suddetto periodo di pubblicazione non sono pervenuti contributi/segnalazioni al riguardo.

## 2.16 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Ci limitiamo qui a dare qualche cenno, rinviando per una visione più ampia e completa all'analisi del contesto esterno inserita nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-27, al paragrafo 1.10. L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi, il primo consiste nell'evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

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

Per le informazioni di tipo soggettivo derivanti dalla percezione del fenomeno

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

Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione ha reperito i dati significativi relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di specifiche banche dati di istituzioni nazionali e territoriali, dati ed informazioni che, tra l'altro, sono confluite, nell'ambito del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-27. Particolare importanza riveste il dato giudiziario relativo al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento. A tal fine sono state considerate le specifiche relazioni sull'attività delle forze di Polizia con riferimento ai dati disponibili presenti nel sito ufficiale del Ministero dell'interno. A tal fine sono stati valutati i dati aggregati onde apprezzarne gli aspetti di rilievo in tema di gestione della legalità.

## **2.17 L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Anche per l'analisi del contesto interno si rinvia al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-27, in particolare al paragrafo 1.10 "L'analisi del contesto per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio". L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo, inteso in senso ampio secondo quanto specificato. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità; sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

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

## **2.18 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E IL CATALOGO DEI RISCHI**

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

36/2023, art. 28. Nell'attività di verifica di coerenza e di attendibilità dei processi è comunque stato condiviso che un processo consiste in una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente), nell'ottica della creazione di valore pubblico in ottemperanza a quanto sancito dall'art. 6 del D.L. 80/2021.

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

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

Nell'ambito dell'Area di rischio denominata "Altri Servizi," sono accorpate specifici processi trasversali a tutti i Settori, o ,comunque, processi che sono gestiti da tutti i settori, pur non rientranti nelle Aree di rischio individuate. I processi dell'Amministrazione nell'ambito delle evidenziate aree di rischio sono stati elencati nella TABELLA ALLEGATO 2, "Mappatura dei processi e registro dei rischi".

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

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

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

Per l’identificazione degli eventi rischiosi sono state utilizzate una pluralità di tecniche, quali l’analisi di documenti e di banche dati esistenti, i confronti e gli incontri con il personale, le criticità sollevate durante gli incontri dei gruppi di lavoro interni controllo atti/auditing e PNRR, i confronti con amministrazioni simili. Una volta individuati gli eventi rischiosi sono stati formalizzati e documentati nella TABELLA allegata, denominata “Analisi dei rischi principali e valutazione dell’impatto” della sezione 2.3.5 del PIAO. Per ciascun processo è indicato il rischio più grave individuato, compreso quello di riciclaggio.

**L’analisi del rischio** ha preso in considerazione l’emersione di specifici “fattori abilitanti” dello stesso nell’ambito dei processi mappati, sempre in stretta osservanza di quanto previsto dal vigente PNA. I fattori abilitanti presi in considerazione sono i seguenti:

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

Anche per la stima del rischio il PIAO 2025/2027, ha fatto proprio un approccio qualitativo: l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri e sentiti i Dirigenti che operano nelle specifiche aree di rischio. Nella valutazione dei processi nell’ambito delle aree di rischio sono stati utilizzati i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi, tradotti operativamente in indicatori di rischio:

1. Livello di interesse “esterno”: è stato considerato che la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. Grado di discrezionalità del decisore interno: è stato considerato il principio in virtù del

quale è dato desumere che un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3. Manifestazione di eventi corruttivi/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa (mala-amministrazione) in passato: è stato considerato che se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi, intendendosi sempre il lemma "corruttivi" come sinonimo di "illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa/ illiceità dei comportamenti rilevanti, (rectius: mala-amministrazione) nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che ne rendono attuabile il rischio di "cattiva amministrazione" ;

4. Trasparenza/opacità del processo decisionale: è stato considerato che un basso livello di trasparenza sul processo eleva il rischio a livelli esponenziali;

5. Livello di collaborazione del responsabile del processo (dirigente del Servizio) nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: è stato considerato che la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

6. Grado di attuazione delle misure di prevenzione di trattamento e di monitoraggio: è stato considerato che la costante attuazione di misure di trattamento del rischio in combinato con un ordinario "sistema di monitoraggio" si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nella TABELLA ALLEGATO 2, "Analisi dei rischi principali e valutazione dell'impatto".

Per la **rilevazione dei dati e delle informazioni** rilevanti è stata utilizzata la modalità di autovalutazione tenendo di conto degli apprezzamenti dei soggetti coinvolti nello svolgimento del processo, in particolare Dirigenti e EQ dei Settori operanti nelle "Aree di rischio". Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazioni esposta nell'ultima colonna a destra nella Tabella Allegato 2 "Analisi dei rischi principali e valutazione dell'impatto". Le valutazioni, per quanto possibile, sono state sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

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

Avendo applicato un sistema di misurazione degli indicatori di rischio di natura "qualitativa" è stato possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. La misurazione dei singoli indicatori ha condotto alla valutazione complessiva del livello di rischio.

Il valore complessivo ha avuto lo scopo di fornire una “misurazione sintetica” e, anche in questo caso, è stata usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto). Nella valutazione i criteri seguiti sono stati i seguenti:

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

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

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

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

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

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

### 2.3.6 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE

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

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

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

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

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

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

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

di prevenzione più opportuna ha rappresentato la conseguenza logica di una adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso.

- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione ha tenuto conto della capacità attuativa della struttura amministrativa di riferimento.
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione ed al contesto eccezionale di crisi sanitaria ed economica: l'identificazione delle misure di prevenzione ha considerato le esigenze organizzative e di contesto peculiari dell'Amministrazione,

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

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

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

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

elencate misure di prevenzione trasversali a tutte le aree di rischio e di stretta natura micro-organizzativa rientranti, comunque, nelle categorie di misure preventive esemplificate da ANAC nell'ambito dei PNA vigenti, precedentemente dettagliate e compiutamente previste nell'ambito della tabella citata. La validità delle misure preventive trasversali/organizzative di previste e specificate è la stessa del triennio precedente.

## 2.21 LE MISURE GENERALI

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

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

- Misure organizzative di controllo
- La tutela del dipendente che segnala illeciti

**Il codice di comportamento.** Tra le misure generali di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientare il loro operato in senso eticamente corretto ed in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel Piano. L'amministrazione provinciale ha recentemente approvato, con decreto 39 del 11/04/2024, la revisione delle disposizioni del codice previgente, che risale al 2013 (Delibera di Giunta Provinciale n. 297/2013). Le modifiche e integrazioni proposte recepiscono quanto previsto dalla Milestone M1C1-58 del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) avente come finalità la riforma della pubblica amministrazione. Si vedano in particolare le misure previste dal D.P.R. n. 81 del 13.6.2023 che ha modificato il decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013.

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

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

Fra le principali novità introdotte merita mettere in evidenza il corretto utilizzo dei social media da parte dei dipendenti con profili personali che non devono in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o ledere l'immagine ed il decoro. Il codice affronta inoltre il tema della responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione - in coerenza con il piano di Formazione inserito nel PIAO e con le necessità formative indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - le opportunità di sviluppo con l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo. Nel corso del prossimo triennio il nuovo codice sarà adeguatamente diffuso, a cura dei Dirigenti responsabili, tra il personale assegnato alle strutture di rispettiva competenza. Sarà inoltre sottoposto all'esame di Cittadini, Organizzazioni Sindacali, Associazioni di consumatori e degli utenti, Ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi e, in generale, di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla Provincia di Lucca.

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

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

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

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

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

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

qualunque genere.

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

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

La possibilità di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 del D.Lgs 165/2000. Si prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza sulla base di criteri oggettivi e predeterminati volti ad evitare che le attività extra istituzionali possano determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e generare condotte non conformi. La Provincia ha approvato con Decreto Deliberativo n. 76 del 30 settembre 2020 il "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" di cui al capo III "Autorizzazione agli incarichi".

**I conflitti di di interesse e il divieto di pantouflage.** L'art. 6 bis della Legge n. 241 del 1990 stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

L'art.7 del D.P.R. 62/2013, Codice di comportamento nazionale, così recita: "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o

stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o responsabile. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza". Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse. Essa contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

Nel codice comportamentale della Provincia vengono inserite le disposizioni operative per far emergere possibili conflitti d'interesse e previste le modalità procedurali da seguire, se vi sono i presupposti per l'astensione. Pantouflage, ovvero definizione delle modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto.

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

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

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

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

- prevedere, nei bandi gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, tra le dichiarazioni da rendere ai fini della partecipazione alla procedura di affidamento, anche

la seguente: “dichiara di essere a conoscenza di quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001 e dell’art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013”;

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

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

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

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

In tale contesto il Funzionario dell’Ufficio di Segreteria si occuperà di aggiornare le competenze dei Settori competenti nell’ambito dei livelli formativi come sopra individuati. Ferma rimanendo la possibilità di utilizzare percorsi formativi esterni, previa valutazione di opportunità da parte del RPCT, si privilegeranno percorsi di formazione interni, così come previsto dal Piano della formazione, a carico dei dirigenti e di tutte le figure specifiche che, per la peculiarità delle competenze e delle esperienze maturate, sono in grado di coinvolgere i colleghi attraverso il trasferimento di informazioni e buone pratiche.. Inoltre, in rispondenza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 15/01/2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, si provvederà con particolare riguardo alla formazione intena.

**La rotazione ordinaria del personale** riduce il rischio che il dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o comunque all’instaurarsi di rapporti

potenzialmente esposti a dinamiche corruttive. La rotazione del personale deve avvenire *in primis* in relazione alle aree a più elevato rischio di corruzione, cioè quelle aree di attività relative ai processi codificati con rischio “ALTO”, all’esito del processo di valutazione del rischio. Nel corso del 2020 la Provincia è stata protagonista di una sostanziale riorganizzazione che ha comportato lo spostamento di uffici o unità organizzative da un settore ad un altro, con conseguente passaggio di dipendenti sotto la direzione di un diverso dirigente, così come si prevede una certa riorganizzazione nel corso dell’anno 2025, dato il cambio di Amministrazione e di Segreteria Generale.

Per quanto riguarda la rotazione dei dirigenti, da effettuarsi tramite Decreto presidenziale, si dovrà procedere, di norma, almeno ogni 5 anni. Rispetto a quella relativa ai responsabili dei procedimenti, da effettuarsi con provvedimento del dirigente competente, si dovrà procedere, di norma, almeno ogni 3 anni. La dirigenza nel 2020 e nel 2022 ha subito avvicendamenti nei ruoli dirigenziali di cui alla macrostruttura, a seguito di pensionamenti e mobilità in uscita.

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

- l’utilizzo di meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che favorisce, nel tempo, anche la circolarità delle informazioni e la trasparenza interna delle attività);
- l’utilizzo di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria, assicurando altresì un intervento diretto del Dirigente nell’istruttoria;
- l’attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l’attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l’amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti;

- la formalizzazione, in via preventiva, di direttive precise per l'istruttoria al fine di standardizzare le procedure e ridurre così la discrezionalità nell'ambito del processo;
- l'assegnazione con metodo casuale delle pratiche al fine di evitare che vengano assegnate al medesimo dipendente le istanze provenienti dallo stesso presentatore
- la programmazione, con la collaborazione dell'ufficio risorse umane, di percorsi formativi per accrescere l'interscambiabilità del personale e superare così l'impossibilità di ruotare il personale.

**La rotazione straordinaria del personale** è prevista nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta di una misura a carattere cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate misure idonee di prevenzione del rischio corruttivo. L'amministrazione ha l'obbligo (art. 16 co.1 lettera l quater del D.Lgs 165/2000) di assegnare ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con provvedimento motivato.

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

- per il personale dirigenziale con decreto motivato del Presidente della Provincia verrà effettuato il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1 del D.lgs 165/2001;
- per il personale non dirigenziale si procederà all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma1, lettera l quater con atto del Dirigente del personale, sentito il Segretario generale.

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

#### **Misure organizzative per i procedimenti amministrativi**

- Presenza di più funzionari/istruttori in occasione dello svolgimento dei procedimenti

più sensibili previamente indicati dai Dirigenti;

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

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

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

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

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

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

L'obiettivo perseguito è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. Possono essere oggetto della segnalazione non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab esterno.

A titolo meramente esemplificativo si fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. La segnalazione può dunque riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni e circolari dell'Ente in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o di altra Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente o di altra Amministrazione;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente.
- 

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

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

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

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

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

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

### **2.3.8 LE MISURE SPECIFICHE**

Le misure specifiche si affiancano e si aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari. Le misure specifiche agiscono, infatti, in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Nel contesto delle misure specifiche di cui alla esemplificazione del PNA 2019 così come aggiornato dal PNA 2023, rivestono particolare rilevanza le seguenti sottospecie di misure rientranti nelle categorie generali, rilevabili nell'apposita tabella della sezione di PIAO. quali, a

titolo esemplificativo: rispetto delle previsioni normative in materia di proroga, rinnovo e subappalto - ricorso agli albi dei fornitori per gli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture oppure a manifestazioni di interesse – divieto di frazionamento artificioso - monitoraggio gare aggiudicate allo stesso affidatario precedente da effettuare in sede di monitoraggio - corretta esecuzione del contratto rispetto a quanto proposto in sede di gara.

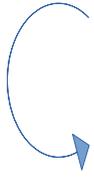
## 2.23 LA GOVERNANCE DELL'ANTIRICICLAGGIO

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

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

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





### **RAR Esame con RPCT**

1. Esame congiunto circa i ragionevoli presupposti di fondatezza valutati dal RAR
2. Nel caso di fondatezza il RAR trasmette la comunicazione di azione sospetta alla U.I.F oppure procede all'archiviazione
3. Eventuali successive interlocuzioni con UFI e altri organi

### **2.3.10 LE MISURE A PRESIDIO DEL PNRR**

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

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

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

Come azione di rafforzamento e semplificazione dei controlli, rispetto a quanto sopra elencato, in tema di anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio, il RPCT si è dato una forma

organizzativa di supporto (con Determinazione Dirigenziale n. del 1263 del 29/11/2022), dando priorità alle aree a rischio, con l'istituzione del Presidio di Coordinamento presso la Segreteria Direzione Generale, come utile strumento per monitorare la realizzazione degli interventi PNRR: sia sotto forma di controllo che di audit interno. Tale presidio svolge la propria attività attraverso:

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

Ogni Dirigente di Servizio per quanto di competenza è individuato come gestore incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel PNRR e PNC e di valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti da comunicare al Dirigente nominato con Decreto Presidenziale Responsabile delle attività antiriciclaggio (RAR) ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1.4 del presente PTPCT. Nel 2023 si è sottoscritto un Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza sezione provinciale, approvato con Decreto Deliberativo 89/2022. A seguito di tale Protocollo, avviene un utile passaggio di informazioni ed una dedicata attività di informazione e formazione professionale al personale addetto, aperto anche agli esterni.

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

Per valutare i sopracitati comportamenti dovranno essere seguiti vari criteri, tra cui: a) incoerenza con l'attività o il profilo economico-patrimoniale del soggetto cui è riferita

l'operazione; b) assenza di giustificazione economica; c) inusualità, illogicità, elevata complessità dell'attività. Le misure specifiche anticiclaggio per il PNRR sono indicate nella TABELLA, in fondo alla presente sezione, denominata.

## 2.24 LA TRASPARENZA

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

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

- Pubblicazione nella home page dell'Amministrazione di apposito spazio dedicato (banner sul sito web dell'Ente) degli atti rilevanti delle procedure e dello stato dell'arte dei progetti PNRR in idonea sezione
- Link al portale della Regione Toscana degli interventi sul territorio
- Prosecuzione della costituzione del fascicolo digitale, in quanto digitalizzazione significa trasparenza, per gli accessi e i controlli
- Check list / report di controllo di 2<sup>a</sup> livello da archiviare nel fascicolo digitale per ogni progetto
- Digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti ai sensi del nuovo codice degli appalti approvato con Dlvo 36/2023, per la fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento, esecuzione, di cui alla delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle

piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale"

Dal 1<sup>a</sup> gennaio 2024 ha preso vita la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti e dei contratti pubblici, con il sistema integrato (ecosistema su descritto) costituito da piattaforme e servizi digitali infrastrutturali messi a disposizione da ANAC e dalle piattaforme di e-procurement certificate di cui l'Ente si avvale (come START e MEPA), avente come fulcro la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) gestita da ANAC. In questo modo, mediante la trasmissione alla BDNCP dei dati afferenti il ciclo di vita degli appalti e dei contratti, viene assolto l'obbligo di trasparenza e pubblicità legale proprio del sito di AT.

## 2.25 LE AZIONI DI SISTEMA E DI RETE

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

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

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

Servizio Associato Politiche Europee (SAPE) e Servizi Innovativi Territoriali (SIT).

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

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

La Provincia di Lucca si è costituita come **stazione unica appaltante**, ad ausilio e sostegno delle attività di gara dei Comuni del territorio, già a partire dal 2016, con delibera Consiglio Provinciale n. 35 del 14 luglio 2016 e ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 c. 88 della Legge Del Rio. Con la citata deliberazione, successivamente integrata con delibera n.7 del 26 aprile 2017, il Consiglio provinciale ha approvato lo schema di convenzione tra Provincia di Lucca e Comuni. La costituzione in stazione unica appaltante permette alla Provincia di espletare tutte le fasi di gara sia per lavori che per forniture di beni e servizi di valore superiore a € 40.000,00 e smi in nome e per conto dei Comuni convenzionati alla luce del nuovo Codice dei contratti e degli obblighi imposti dal PNRR. In particolare la Provincia segue tutte le fasi dalla pubblicazione del bando di gara, alla proposta di aggiudicazione mentre ai Comuni rimane la competenza della progettazione/programmazione e della fase di esecuzione del contratto.

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

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

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

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

d) procedure fondi PNRR dei Comuni

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

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

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

# SEZIONE 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



### 3.1 LE PERSONE E L'ORGANIZZAZIONE

L'attuale organizzazione della Provincia di Lucca è sostanzialmente quella della macrostruttura varata nel 2020, che nasce con il Piano di Riassetto Organizzativo del dicembre 2019. Con l'insediamento del nuovo Presidente Marcello Pierucci, il 30 settembre 2024, si è reso necessario apportare, già a partire dal 2024 con decreto deliberativo n. 106 del 10 dicembre 2024, qualche modifica alla macrostruttura.

Le linee di mandato del Presidente infatti, se da un lato confermano la necessità di procedere e anzi potenziare la dimensione della Provincia come "Casa dei Sindaci e dei Comuni", ribadiscono anche la necessità di avviare un nuovo ripensamento dell'assetto progettando un'organizzazione altamente performante, nella quale i dirigenti e il personale tutto, possa essere valorizzato rispetto alle proprie attitudini e competenze e fortemente motivato ad affrontare le sfide, rispondere alle esigenze del territorio, dei cittadini e delle cittadine, dei Comuni, delle organizzazioni sindacali, di categoria e delle imprese.

Il Presidente è supportato per il raccordo verso la struttura e l'esterno da un ufficio di Gabinetto. Rimane strategica la funzione di coordinamento dei dirigenti in capo al Segretario Generale nell'ambito della Conferenza dei Dirigenti, che sarà il motore dell'azione amministrativa. L'Ente è organizzato in tre aree a loro volta articolate in settori, di seguito se ne dà rappresentazione sintetica.

#### **Area Direzione Generale**

##### Segretario Generale

- Funzioni di Segretario di cui al regolamento di organizzazione (la sede di segreteria al momento è vacante)
- Programmazione - DUP, PIAO/PEG finanziario (ad interim al Dirigente del Settore organi istituzionali e servizi ai cittadini con decreto del Presidente n 23 del 12/11/2024)
- Controllo di regolarità amministrativa e controllo strategico. Trasparenza, anticorruzione

##### Settore Risorse

- Risorse umane, Risorse Finanziarie, Entrate Organismi Partecipati e Controllo di Gestione.

#### **Area Amministrativa**

##### Settore Affari generali

- Centrale unica di committenza, Contratti, Assicurazioni, Archivio e protocollo, URP. Funzioni datoriali e gestionali di competenza dirigenziale per Avvocatura e Polizia Provinciale

##### Settore organi istituzionali e servizi ai cittadini

- Ufficio stampa. Programmazione della rete scolastica. Comunicazione, statistica, commessi e centralino. Consiglio provinciale e commissioni. Finanziamenti comunitari. Pari opportunità. Organizzazione eventi.
- Ufficio di Gabinetto e segreteria del Presidente per le funzioni datoriali e gestionali.

#### Settore Ambiente e Servizi informatici

- Procedure autorizzatorie e di accertamento delle violazioni in materia di rifiuti. Partecipazione al Tavolo tecnico per il coordinamento dei procedimenti in materia di bonifica dei siti inquinati
- Sistemi informativi dell'Ente (CED)
- Espropri gestione dei procedimenti di esproprio
- Ufficio Provveditorato

#### **Area Tecnica**

##### Settore Viabilità

Viabilità e attività connessa.

##### Settore edilizia scolastica, pianificazione, trasporti e patrimonio

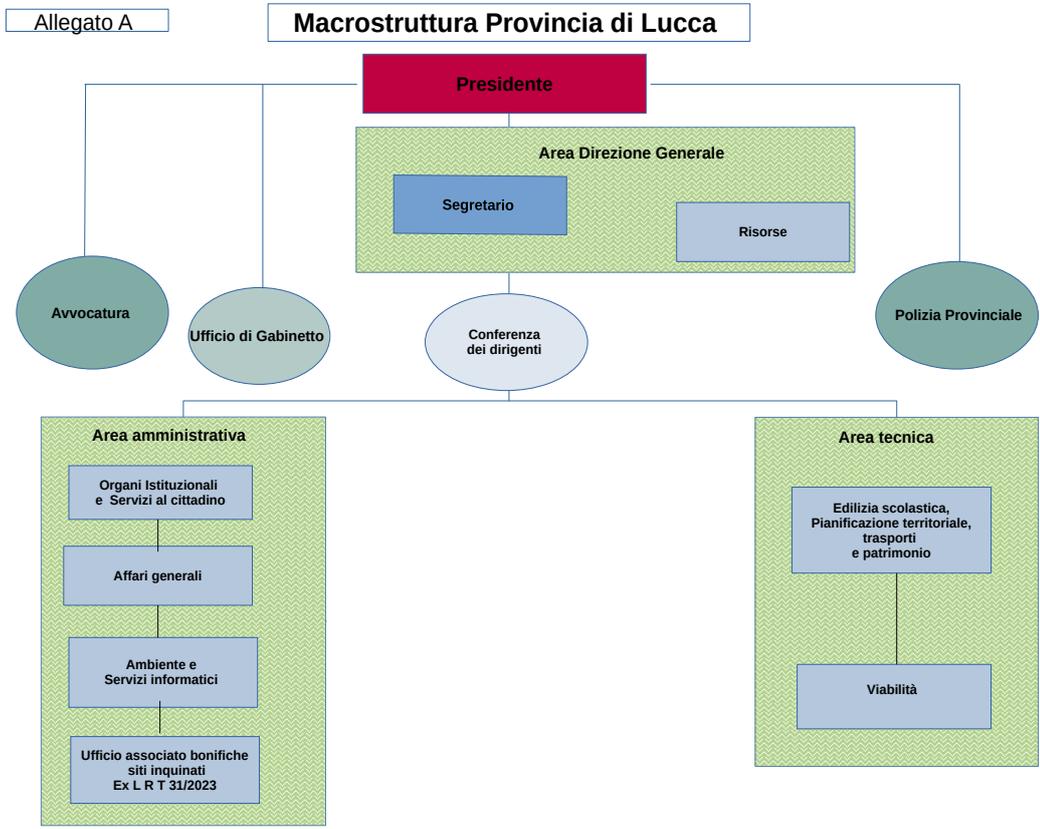
- Pianificazione territoriale, mobilità
- Gestione beni patrimoniali, manutenzioni immobili, sicurezza luoghi di lavoro (datore di lavoro)
- Protezione civile. Logistica

In posizione autonoma rispetto all'area della Direzione Generale, e al di fuori delle altre due aree, direttamente collegate con il Presidente ci sono l'Avvocatura, la Polizia Provinciale e l'Ufficio di Gabinetto, con funzioni di supporto all'attività di indirizzo e di raccordo politico tra la Presidenza e le rappresentanze consiliari di maggioranza e di opposizione e i Dirigenti.

Alla data del 31/12/2024 la dotazione organica è di n. 195 unità di personale:

n. 9	dipendenti Area operatori (ex categoria A)
n. 54	dipendenti Area Operatori esperti (ex categoria B)
n. 70	dipendenti Area istruttori (ex categoria C)
n. 54	dipendenti Area funzionari e E Q (ex categoria D)
n. 5	dirigenti
n. 3	dipendenti a tempo determinato Area funzionari e E Q (ex categoria D)

Si riporta a seguire la rappresentazione grafica della macrostruttura approvata con decreto deliberativo n. 106 del 10/12/2024 – Allegato A.



### 3.2 L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE

L'assegnazione degli obiettivi di performance alle persone che lavorano nell'Ente è stabilita da ogni Dirigente e indicata nelle schede degli obiettivi di performance che vengono compilate utilizzando il software Jente.

L'allegato al presente PIAO "**Obiettivi e personale assegnato**" riporta obiettivo per obiettivo l'elenco dei soggetti interni, di ogni livello, sia dirigenziale che a livello di funzionari, istruttori e/o operatori, ovvero delle persone che lavorano nell'Ente e che sono state coinvolte nell'espletamento delle attività necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

Per scaricare il documento utilizzare il LINK (CTRL + Click) : ["Obiettivi e personale assegnato 2025-2027"](#)

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

Il Piano del Fabbisogno di Risorse Umane viene elaborato all'interno delle dinamiche della Programmazione in atto ed in coerenza con essa, tenendo in considerazione:

- la realizzazione delle assunzioni già programmate
- le esigenze rappresentate dalla Dirigenza
- il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e relativi allegati approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 49 del 30/12/2024
- il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 50 del 30/12/2024
- gli obiettivi che l'Ente si prefigge nel Piano Triennale della Performance
- l'evoluzione del quadro legislativo in materia di reclutamento di risorse umane.

Previa ricognizione di eventuali situazioni di eccedenza o soprannumero, la cui verifica ha dato esito negativo, si procede alla rideterminazione della consistenza della dotazione organica e alla sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta ferma che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA						
Area	Posti coperti al 31/12/2024	Cessazioni programmate 2025	Cessazioni a seguito di eventuale passaggio	Assunzioni 2025	Progr tra aree	Dotaz Otti.le

			di area			
Operatori	9	0	2			7
Operatori esperti	54	1	4	1	2	52
Istruttori	70	3	7	3*	4	67
Funzionari e E.Q.	54	0		5	7	66
Dirigenti	5	0	0	0	0	5
TOTALE	192	4	13	9	13	197

1 unità assunta in data 13 gennaio 2025

La tabella sopra dà conto dello stato di attuazione del precedente piano del fabbisogno, in quanto fotografa la situazione al 31 dicembre dell'anno 2024 e dà conto delle risorse umane in uscita (cessazioni a vario titolo note e/o programmate) e delle risorse umane in ingresso, computando tra queste ultime anche le assunzioni programmate nel 2024, le cui procedure anche se avviate non sono ancora ad oggi concluse e pertanto riproposte a scorrimento sul presente piano.

Le cessazioni certe del 2025 liberano budget assunzionale per € 115.989,42. Le risorse vengono stanziare sui capitoli in capo al centro di responsabilità dei cessandi e con la prima variazione successiva alla cessazione vengono stornate sui capitoli che finanziano il piano triennale del fabbisogno, garantendo così l'integrale copertura finanziaria. Per quanto attiene al Piano Triennale del Fabbisogno di personale, si approva, ferme restando l'invarianza della spesa a regime, il rispetto del valore soglia utile ai fini della determinazione dello spazio assunzionale e nel rispetto dei vincoli normativi vigenti, la seguente programmazione, nella quale si riportano, per completezza e coerenza le assunzioni già autorizzate e programmate nel piano precedente, ma non ancora perfezionate. Per ragioni di coerenza e continuità il presente piano ripropone, fatta eccezione per la previsione di due unità di istruttori che vanno a coprire posti la cui vacanza non era ancora nota nel mese di dicembre, l'aggiornamento della programmazione deliberata a dicembre 2024 e se ne conferma la coerenza con il DUP ed il Bilancio di Previsione 2025-207 approvati il 30 dicembre 2024.

Merita specificare che le attuali dinamiche della finanza pubblica delle Province in generale e della Provincia di Lucca in particolare, combinate con il principio di sostenibilità finanziaria al quale la programmazione del fabbisogno di risorse umane deve essere ispirato, impongono un sistematico ed attento monitoraggio dei fenomeni complessivi di entrata e spesa corrente in grado di incidere sugli equilibri del bilancio annuale e pluriennale.

Per questa ragione solo successivamente alla verifica e salvaguardia degli equilibri del bilancio 2025-2027, l'Ente potrà disporre di un quadro informativo maggiormente definito e potrà ampliare la programmazione proposta oppure adeguarla ai nuovi scenari, soprattutto con riferimento agli esercizi 2026-2027 per i quali al momento si garantiscono solo le sostituzioni del personale cessato a vario titolo.

La capacità assunzionale della Provincia continua anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio poi sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DL 34/2019 per gli

enti virtuosi e per quelli non virtuosi.

La legge 207/2024 fortunatamente non ha previsto tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali (blocco turnover). Tuttavia nella determinazione della spesa del personale e, quindi, delle capacità assunzionali si deve tenere conto degli effetti determinati dai rinnovi contrattuali, che introducono un importante elemento di rigidità nella spesa di personale cui corrisponde una conseguente contrazione delle capacità assunzionali.

Dal 1° gennaio è tornato in vigore l'obbligo di ricorrere alla mobilità volontaria prima di effettuare un nuovo concorso per assunzioni a tempo indeterminato, vincolo sospeso dalla legge n. 56/2019 fino allo scorso 31 dicembre.

A decorrere dal 1 gennaio 2025 è tornata pienamente applicabile la disciplina prevista dall'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 nella sua formulazione originaria. In virtù di tale disposizione, le pubbliche amministrazioni sono obbligate a verificare, attraverso le procedure di mobilità volontaria (da pubblicare per 30 giorni), la possibilità di coprire i posti vacanti con personale già in servizio presso altre amministrazioni, prima di procedere all'indizione di nuovi concorsi pubblici o di scorrere graduatorie di altri enti o di utilizzare albi di idonei. Per cui l'avvio di tale procedura rappresenta la premessa per l'attuazione del seguente piano.

L'Ente poi intende farsi promotore sul territorio della gestione in forma aggregata di selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei per vari profili professionali e aree necessari all'Ente si sensi di quanto disposto dall'art. 3 bis del D.L. 80/2021 convertito in Legge 113/2021.

L'attivazione di questa "speciale" modalità di reclutamento è stata pensata sia per avviare un percorso sinergico con i Comuni del territorio, che talvolta (specie quelli di minori dimensioni) faticano, per ragioni organizzative e finanziarie, a bandire concorsi pubblici, sia per cercare di ovviare alla disaffezione per il posto pubblico (come dimostrano gli scorrimenti infruttuosi di graduatorie a tempo indeterminato) creare un bacino di "idonei" potenzialmente interessati ad un posto nell'ambito del territorio provinciale.

ASSUNZIONI ANNO 2025							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	N°	Modalità copertura	Costo anno 2025	Prima decorr possibile	Costo a regime 2026
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	24.464,39	01/04/25	32.619,19
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali (Impiantista)	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	24.464,39	01/04/25	32.619,19
1.Accountability benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista contabile	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	48.127,23	01/04/25	64.169,64
1.Accountability benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Operatore Esperto	Centralista non vedente ex L. 113/85	1	Procedura mobilità volontaria riservata	19.728,70	01/04/25	26.304,94
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle	Funzionari e E.Q.	Specialista in servizi informatici	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	24.063,61	01/04/25	32.084,82

ASSUNZIONI ANNO 2025							
performance							
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Istruttori	Esperto in attività tecniche e progettuali	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	20.039,31	01/05/25	30.058,97
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance 3. Benessere scolastico ed educativo	Istruttori	Esperto amministrativo e contabile	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	19.711,03	01/05/25	29.566,54
		TOTALE	8		180.598,66		247.423,29

Con riferimento al **personale assunto a tempo determinato** nel 2024 con risorse finanziate a carico del bilancio dell'Ente si dà atto del rispetto del limite ordinario di spesa per l'instaurazione di rapporti flessibili che risulta, ai sensi della normativa vigente, essere il seguente:

Limite ordinario di spesa rapporti flessibili non superiore al limite del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009	
Spesa sostenuta nel 2009	1.064.698,87
Limite del 50%	532.349,43

Si confermano le **13 progressioni tra le aree** già deliberate, e precisamente:

PROGRESSIONI TRA LE AREE ART. 13 CCNL COMPARTO Funzioni locali del 16/11/2022							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	N.	Modalità copertura	Costo anno 2025	Prima decorr possibile	Costo a regime 2026
1.	Funzionari e E.Q.	Specialista in amministrazione di eventi culturali	1	Progress Verticale	2.102,03	01/03/25	2.522,43

PROGRESSIONI TRA LE AREE ART. 13 CCNL COMPARTO Funzioni locali del 16/11/2022							
rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance							
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività amministrative	4	Progress Verticale	8.408,10	01/03/25	10.089,72
3. Benessere scolastico ed educativo  5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali	2	Progress Verticale	4.204,05	01/03/25	5.044,86
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Istruttori	Esperto amministrativo e contabile	4	Progress Verticale	10.889,93	01/03/25	13.067,92
1. Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Operatori esperti	Addetto di supporto ai servizi generali	2	Progress Verticale	1.745,65	01/03/25	2.094,78
		<b>TOTALE</b>	<b>13</b>		<b>27.349,76</b>		<b>32.819,71</b>

In questa sede merita segnalare la recente Delibera n. 184 del 23/12/2024 della Corte dei Conti Sez. Controllo Regione Piemonte che si è espressa in merito alla natura dello 0,55% del monte salari 2018 utilizzabile per finanziare le progressioni tra le aree **in deroga**.

Nello specifico questo questo "spazio" contrattuale dello 0,55 % del monte salari 2018 si sostanzia in

una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali, in quanto **speciale**, e di cui gli enti possono disporre, esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà al 31 dicembre 2025.

Proprio in virtù di tale specialità deve essere scomputato dalla spesa di personale da prendere a riferimento per il calcolo del c.d. valore soglia. In tal senso, lo stanziamento pari allo 0,55% del monte salari 2018 deve intendersi come **una tantum**, che vale cioè per tutto il periodo contrattualmente previsto ovvero, al momento, fino al 31 dicembre 2025, come chiarito dall'ARAN nel parere CFL229. Si confermano le **assunzioni a tempo determinato eterofinanziate**, già presenti nell'aggiornamento della programmazione 2024-2026:

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ETEROFINANZIATE							
VALORE PUBBLICO COLLEGATO	Area	Profilo	Numero	Modalità copertura	Costo anno 2025	Prima decorrenza possibile	Costo a regime 2026
1 Accountability, benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista in coop internaz e politiche comunit (Risorse esterne CariLucca) – part-time al 50%	1	Utilizzo graduatoria Ente	14.922,88	01/02/25 (max 28 mesi)	16.279,50
1.Accountability benessere organizzativo, rafforzamento della capacità amministrativa e delle performance	Funzionari e E.Q.	Specialista Contabile (Risorse esterne FSE e Regionali)	2	Scorrimiento graduatoria Ente e/o altre modalità equivalenti	54.265,00	01/03/2025 max 36 mesi	65.118,00
3. Benessere scolastico ed educativo 5. Benessere socio-ambientale	Funzionari e E.Q.	Specialista in attività tecniche e progettuali (finanziati dai quadri economici PNRR)	4	Procedura selettiva /attingimento elenchi	130.476,0 (oltre IRAP)	01/01/25 fino al 31/12/2026	130.476,76 (oltre IRAP)
		TOTALE	7				

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

riconoscimento del finanziamento e dalla conseguente regolarizzazione delle scritture contabili in termini di capitoli di entrata e di spesa. Con riferimento alle risorse umane collegate al PNRR si rileva una effettiva difficoltà nel reperimento delle figure professionali in quanto lo scorrimento della graduatoria dell'Ente in corso di validità non ha consentito di perfezionare alcuna assunzione in quanto nessun doneo ha accettato la proposta.

ANNO 2026 e ANNO 2027
Saranno realizzate le assunzioni a copertura dei posti che resteranno vacanti

Con Decreto Deliberativo n. 54 del 23 luglio 2024 "Indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2024 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per il contratto collettivo integrativo personale del comparto parte economica 2024", sono state date indicazioni (vedasi lett. d) ed e) circa la previsione nel piano del fabbisogno, limitatamente alla finestra temporale prevista dal contratto collettivo, di progressioni di carriera con le modalità, le procedure e con le risorse di cui all'art. 13 comma 5 del CCNL.

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

Il fabbisogno di personale espresso al momento fa ancora riferimento al sistema dei profili professionali vigente nell'Ente. Tuttavia l'Ente, per dare completa attuazione al nuovo sistema di classificazione di personale introdotto a partire dal 1/04/2023, dal CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, provvederà, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, alla revisione dei profili professionali che si fonderà non più sulle mansioni svolte, bensì sulle competenze del personale impiegato delineato.

L'importanza delle competenze dei dipendenti, e della loro identificazione e rilevazione, è alla base della ridefinizione della dimensione qualitativa del concetto stesso di "fabbisogno di personale" per come è ora delineato dall'impianto normativo del decreto legislativo n. 165 del 2001, che lo identifica come l'insieme delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA.

In ragione e con riferimento a quanto appena detto, il fabbisogno del personale delineato sarà oggetto di un aggiornamento, che sicuramente lo ridefinirà dal punto di vista qualitativo. Con riferimento alla dinamica delle cessazioni non programmate e certe, si provvederà, previo passaggio in Conferenza dei Dirigenti, all'interno delle risorse finanziarie disponibili e a dotazione organica invariata, a disporre le eventuali sostituzioni specificando nei rispettivi provvedimenti volta per volta area e profilo di inquadramento, l'ufficio di iniziale destinazione e la modalità di reclutamento.

Sempre in coerenza con le nuove dinamiche che il novellato art. 30 del D.Lgs. 165/01 ha innescato, preme menzionare l'istituto dell'utilizzo condiviso precisando che nel corso dell'anno 2025, ma anche per le annualità successive, qualora vi siano i presupposti normativi, potranno attivarsi con specifica

determinazione del dirigente del Settore Risorse, assegnazioni temporanee/utilizzi condivisi, spesso necessari per accompagnare senza eccessivi disagi per gli enti di provenienza/destinazione delle mobilità volontarie.

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

### **3.4 COME FACCIAMO CRESCERE LE PERSONE FORMANDOLE**

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. I cambiamenti in atto nella pubblica amministrazione richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione. La formazione certificata diviene un elemento valutativo utile alla carriera del dipendente.

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

Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. In questo contesto si collocano:

- la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 23/03/2023 “ Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che sottolinea quanto l’innovazione della modalità di programmazione della formazione conseguente al suo inserimento in una specifica sezione del PIAO ne abbia profondamente innovato ed integrato i contenuti.

- la Direttiva ministeriale del 28/11/2023 che indica gli obiettivi e le priorità da considerare ai fini della definizione del piano formativo individuale del dirigente, nonché del piano formativo del personale assegnato.

- da ultimo la recente Direttiva emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, con la quale vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e per le amministrazioni pubbliche e mira a guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi *target*, da monitorare attraverso l’impatto sulla creazione di valore pubblico.

La direttiva poi indica gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall’offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. La formazione è uno specifico **obiettivo di performance** che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore a 40 ore di formazione pro-capite annue. Così i dirigenti sono i veri “gestori” del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra. L’Amministrazione infatti assegna a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi sfidanti che impegnano il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per se stesso e per il personale assegnato.

Alla luce di quanto esposto, nella presente Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sezione Organizzazione e capitale umano, saranno declinati, prendendo come riferimento contenuti della direttiva in argomento, gli **obiettivi formativi individuali dei dirigenti e dei dipendenti**, prevedendo come obiettivo cui tendere 40 ore/anno per ciascun dirigente/dipendente, partendo da un minimo di 24 ore.

### **Il quadro di riferimento**

Oltre a obiettivi formativi di carattere generale (formazione in tema di transizione digitale, anticorruzione, trasparenza, privacy, etica pubblica), l’Amministrazione individua obiettivi formativi

specifici correlati a finalità strategiche connesse alla propria missione, a particolari obiettivi di performance e/o relativi a specifiche figure/famiglie professionali.

La formazione specifica è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese. La definizione degli obiettivi formativi deve essere condotta a partire dalla identificazione delle competenze richieste ai dipendenti per essere efficaci nella propria prestazione lavorativa e dalla costruzione di un modello di competenze e deve prevedere la mappatura dei principali gap di competenza da colmare.

Pertanto l'Amministrazione, nell'ambito della gestione del personale ed in coerenza con le attività stabilite nel DUP, con gli obiettivi individuati, esplicitati e assegnati nel PEG e con la performance del PIAO, è tenuta a programmare l'attività formativa, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Progettare un Piano triennale formativo adeguato, orientato a supportare la valorizzazione e il rafforzamento delle competenze interne, assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze. Per una costruzione condivisa del Piano della Formazione, non si può pertanto prescindere dalla preliminare rilevazione dei fabbisogni formativi, che passa attraverso il coinvolgimento diretto della Dirigenza, che per una efficace programmazione delle attività formative, deve dettagliare gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come segue:

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

L'Amministrazione si impegna a garantire a ciascun dipendente una formazione minima di 24 ore, ricomprensive sia la formazione relativa alle competenze trasversali che quella riferita a obiettivi "specifici", in base ad una programmazione che segua l'iter descritto, anche attraverso la piattaforma Syllabus. Per quel che attiene agli obiettivi formativi, espressi come sopra, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, l'Amministrazione ne darà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di performance.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi potranno essere valutati positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva anche in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" ai fini delle progressioni all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

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

- Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del CCNL 16/11/2022 (Confronto), ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno (art. 54, comma 3);
- Fermo restando che i piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, gli stessi devono tenere conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto (art. 55, comma 4);
- Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale (art. 55, comma 8);
- Le informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, sono inserite, a cura dell'amministrazione, nel fascicolo personale di ciascun dipendente interessato (art. 55, comma 10);
- Con riferimento alle iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, come individuate nell'ambito dei piani di formazione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti (art. 55, comma 12).

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

Si deve infine tenere conto, altresì, delle "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, che introducono l'obiettivo della

valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Sono attualmente **in corso** attività formative specialistiche per i dipendenti dell'Ufficio Europa (potenziamento linguistico inglese, francese e spagnolo) e Protezione civile e Pianificazione Territoriale (SIT) (Corso su Q-Gis).

### **Offerta formativa permanente**

1) Abbonamento Promo Card. Anche per l'anno 2025 sarà stata rinnovata la Promo Card, che consente di accedere ai corsi programmati dalla Fondazione Promo Pa gratuitamente (webinar con 1 adesione) o a costi vantaggiosi. Allo stato attuale sono già stati avviati numerosi dipendenti, su autorizzazione del Dirigente responsabile, a partecipare a webinar e mini-master su tematiche di interesse. Il catalogo dei corsi è disponibile sul sito della Promo P.A. Fondazione [www.promopa.it](http://www.promopa.it)

Formazione gratuita:

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

La Provincia di Lucca annualmente partecipa al Bando INPS Valore-PA manifestando il proprio interesse. A bando pubblicato segue una ricognizione interna all'ente per raccogliere le adesioni sulle aree tematiche disponibili di volta in volta .

Per l'anno 2025 sono stati coinvolti numerosi dipendenti appartenenti a varie Aree e profili (34 tra dipendenti e dirigenti) che hanno avuto la possibilità di iscriversi ai corsi di Valore PA (Bando 2024), in corso di attivazione già nei primi mesi del 2025.

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

L'Ente anche per il 2025 procederà con le adesioni sulla base delle indicazioni pervenute da ciascun Dirigente, che dovrà porre attenzione al principio di rotazione rispetto ai beneficiari.

### 3) Syllabus – La piattaforma della formazione della Funzione Pubblica

La piattaforma Syllabus è l'hub per la crescita del capitale umano delle pubbliche amministrazioni: offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.

La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con i LMS degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze della pubblica amministrazione. Mette a disposizione

un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

L'amministrazione ha ampliato la propria offerta formativa aderendo, da subito, alla piattaforma ed ha abilitato al momento n. 132 dipendenti, individuati dai Dirigenti. Il Syllabus è la piattaforma per l'assessment e l'erogazione della formazione, realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Il catalogo formativo di Syllabus è oggetto di continua implementazione con l'avvio di corsi su vari programmi e aree tematiche, così come anche le possibilità di creare percorsi personalizzati e monitorare l'andamento della formazione. In quest'ottica, i Dirigenti potranno progettare percorsi formativi personalizzati per se stessi ed il proprio personale utilizzando i corsi messi a disposizione dalla piattaforma.

L'amministrazione infine, intende investire, previa ricognizione dell'offerta formativa proposta dalle diverse Agenzie e della sua adeguatezza rispetto al nostro fabbisogno formativo, nell'acquisto di carnet formativi con formula "a scalare", con notevole economia di tempi e usufruendo di scontistica riservata a tale formula.

#### **Piano Formativo 2025-2027**

Per quanto attiene al piano formativo 2025-2027, dando conto del costante confronto con la Dirigenza, l'Amministrazione, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione, intende investire sull'aggiornamento/formazione/specializzazione/accrescimento delle conoscenze generali, specifiche e trasversali del proprio personale, attivando numerose linee di intervento, che si declineranno, a seconda delle opportunità e delle esigenze in acquisto di corsi a catalogo/abbonamenti/carnet, fruizione di corsi gratuiti quali ad esempio quelli messi a disposizione dalla Piattaforma Syllabus oppure quelli attivati a conclusione del Bando Inps Valore Pa, organizzazione corsi in-house, ricorrendo anche a professionalità interne, etc.

Il piano è da intendersi come un punto di partenza in costante divenire, soggetto ad aggiornamenti annuali/revisioni in funzione di nuove/diverse necessità formative espresse. Il presente piano è stato elaborato, raccordando le richieste espresse, le attività formative in corso e i progetti formativi ai quali la Provincia ha aderito.

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
<b>TUTTI I SETTORI</b>	<b>Formazione obbligatoria</b>	2025/ 2027	Trasparenza e Anticorruzione	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Tutti i dipendenti coinvolti a vario titolo e a vari livelli
				Etica pubblica e codice di comportamento	Tutti i dipendenti
		2025/ 2027	Sicurezza - Trasversale a tutti gli obiettivi	Corsi obbligatori Sicurezza D.Lgs. 81/2008	Tutti i dipendenti secondo la programmazione stabilita
	<b>Informatica</b>	2025/ 2027	Transizione al digitale e prime applicazioni della IA nella PA	- Formazione dei documenti in ordine all'accessibilità e alla pubblicazione - Trasparenza e privacy dei dati detenuti/trattati - Uso della IA nella PA in ottica semplificazione e riorganizzazione data base anche attraverso fruizione corsi su piattaforma Syllabus	Incaricati di EQ e altro personale individuato
				2025/ 2027	Competenze digitali trasversali a tutti gli obiettivi
		<b>Giuridico Amministrativa</b>		Transizione digitale e trasparenza e anticorruzione	Formazione a aggiornamento in materia di contratti pubblici
	Trasparenza e anticorruzione			Anticorruzione, trasparenza e privacy	Personale individuato dai Dirigenti e Dirigenti

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
	<b>Formazione Trasversale</b>	2025/2027	Trasversale a tutti cdr	Corsi Syllabus Area tematica Transizione digitale	Tutti i dipendenti individuati dai Dirigenti
		2025/2027	Trasversale a tutti cdr	Corsi Syllabus Area tematica Transizione ecologica	Tutti i dipendenti individuati dai Dirigenti
		2025/2027	Trasversale a tutti cdr	Corsi Syllabus Area tematica Transizione amministrativa	Tutti i dipendenti individuati dai Dirigenti
		2025/2027	Trasversale a tutti cdr	Competenze di leadership e soft Skills	Dirigenti e Funzionari e altro personale individuato dai Dirigenti
		2025	Trasversale a tutti i cdr	Formazione di base e approfondimenti sui temi della sicurezza informatica	Tutti i dipendenti e/o modulo specifico EQ/Dirigenti.
		2025/2027	Trasversale a tutti i cdr	Formazione in tema di lavoro agile	Dirigenti e dipendenti
		2025/2027	Trasversale a tutti i cdr	Non discriminazione – violenza verbale e psicologica	Dirigenti e dipendenti
		2025/2027	Trasversale a tutti i cdr	Antiriciclaggio	Dirigenti e dipendenti settori mappati come aree a rischio nella sezione anticorruzione e trasparenza
		2025/2027	Trasversale a tutti i cdr	Utilizzo power point avanzato e programmi	Dirigenti e dipendenti

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
				similari di grafica	
<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>Manageriale Dirigenziale</b>	2025/ 2026	Ciclo delle performance	Integrare la valutazione della performance individuale con le competenze previste dal Sistema Professionale (progetto RIVA per la formazione e lo sviluppo di carriera)	Dipendenti Settore Risorse e Direzione Generale
	<b>Formazione Obbligatoria</b>	2025/ 2026	Antiriciclaggio	Normativa di settore per prevenire i fenomeni di riciclaggio, con particolare riguardo al PNRR	Dipendenti uffici interessati
	<b>Economico Finanziaria</b>	2025	C1	Rendiconto della gestione	2 Funzionario 3 Istruttori
			D1	Gestione e riscossione entrate	2 Funzionario 2 Istruttori
		2025	C1	Bilancio consolidato e adempimenti	2 Funzionari 3 Istruttori
			D1	Adempimenti fiscali	1 Funzionario 1 Istruttori
		2026	C1	Contabilità economico/patrimoniale	2 Funzionario 3 Istruttori
			D1	Fatturazione attiva e contabilizzazione iva	2 Funzionario 1 Istruttori
	<b>Specialistica</b>	2025	B4	Formazione per elaborazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (adesione anche a corso Valore PA)	1 Dirigente
		2025	B4	Potenziamento e	Tutti i

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
				aggiornamento competenze in materia di reclutamento	dipendenti coinvolti nel procedimento
		2025/27	B4	Aggiornamento costante su novità normative e nuovi CCNL Area e Comparto Funzioni Locali - Gestione giuridica ed economica del personale e istituti contrattuali	Tutto il personale dell'Ufficio. Saranno previste sessioni formative di livello adeguato alle conoscenze/competenze dei nuovi assunti
				Approfondimento su requisiti per il conseguimento delle prestazioni pensionistiche e degli aspetti operativi delle denunce mensili)	1 Funzionario 1 Istruttore
				Formazione continua e permanente sui procedimenti inerenti l'attività dell'Ufficio Personale	Tutto il personale dell'Ufficio. Saranno previste sessioni formative di livello adeguato alle conoscenze/competenze dei nuovi assunti

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>						
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>	
				Aggiornamento su novità relative agli adempimenti annuali	1 Funzionario 1 Istruttore	
<b>EDILIZIA SCOLASTICA, PIANIFICAZIONE, TRASPORTI E PATRIMONIO</b>	<b>Giuridico Amministrativa</b>	2025/ 2027	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Transizione energetica	Dipendenti con profilo amm.vo e tecnico	
	<b>Economico Finanziaria</b>	2025/ 2027	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Risorse finanziarie contributi/sovvenzioni	Dipendenti con profilo amministrativo	
		2025/ 2027	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Risorse PNRR obblighi/responsabilità	Dipendenti amm.vi/tecnici	
		2025/ 2027	N5 R5 E1 E5 H1M1 M5 B9	Operare sul nuovo MEPA	Dipendenti con profilo amm.vo e tecnico	
	<b>Informatica</b>	2025/ 2027	N5 R5	GIS rilievo topografico con droni e laser scan	Dipendenti con profilo tecnico	
		2025/ 2027	N5 R5	Formazione GIS livello avanzato	Dipendenti con profilo tecnico	
		2025/ 2027	N5 R5	Abilitazione uso droni	Dipendenti con profilo tecnico	
	<b>Specialistica</b>	2025/ 2027	E5 H1 B9	Direzione Lavori, contabilità e software dedicati (Primus ecc..)	Dipendenti con profilo tecnico	
		2025/ 2026	E5 H1 B9	BIM	Dipendenti con profilo tecnico	
		<b>Specialistica</b>	2025/ 2026	N1	Geotecnica/Geologia	Dirigenti/ Dipendenti

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
<b>VIABILITA'</b>					con profilo tecnico
		2025/ 2026	N1	Strutture – ponti e viabilità	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2024/ 2026	N1	Strutture – opere nuove ed esistenti	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 2027	N1	Gis e rilievo topografico anche con l'ausilio di droni e laser scan	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 2026	N1	BIM	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 2026	N1	Direzione lavori, contabilità e software dedicati (Primus etc..)	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 2026	N1	Servizi di Polizia Stradale (art. 12 c.3 lett. b) C.d.S.)	Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 2026	N1	Codice della strada C.d.S. (segnaletica etc..)	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico/Cantoni nieri
		2025/ 2026	N1	Aggiornamento tecnici bitumi e prove su materiali	Dirigenti/ Dipendenti con profilo tecnico
		2025/ 27	N1	Abilitazioni professionali specifiche	Dipendenti con profilo tecnico/Canto

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>						
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>	
					nieri	
<b>ORGANI ISTITUZIONALI E SERVIZI AL CITTADINO E AMBIENTE E SERVIZI INFORMATICI</b>	<b>Giuridico Amministrativa</b>	2025	Trasversale a diversi Servizi dei cdr A7, A1, C1, E1, E5, I5, N5	Principali strumenti D.lgs 117/17	Ufficio pari opportunità e ufficio valorizzazione beni culturali. n. 1 dirigente e n.3 unità per ufficio (totale 7 unità).	
	<b>Informatica</b>	2025	Trasversale a diversi settori, in particolare A1, A7, I5, G5	Utilizzo power point avanzato e programmi similari anche di grafica	n.1 partecipante per ogni ufficio di EQ (4 persone)	
	<b>Competenze Linguistiche (in corso)</b>		2025	G5	Corso di inglese intermedio/avanzato	n. 2 Dipendenti referenti per progettazione europea 1 dirigente
			2025	G5	Corso di francese intermedio	n. 1 dipendente referente per la progettazione europea
			2025	G5	Corso spagnolo base	n.1 responsabile ufficio
			2025/27	P1	Bonifiche	2 dipendenti ufficio ambiente
<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>Giuridico Amministrativa</b>	2025	B7	L'accesso documentale, l'accesso civico generalizzato e le altre forme di accesso previste	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione	

<b>Fabbisogno Formativo 2025-2027 e linee di intervento</b>					
<b>SETTORE</b>	<b>AREA</b>	<b>Anno</b>	<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ</b>	<b>CONTENUTO DEL CORSO</b>	<b>DESTINATARI</b>
				dall'ordinamento.	
		2025	B7	Protocollo Informatico e gestione documentale, corso alla luce delle linee guida e del nuovo vademecum agid sui documenti informatici	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione
		2025	B7	Il processo di selezione e lo scarto: prassi e procedure tra archivio analogico e archivio digitale	Operatori esperti Funzionari ed elevata qualificazione
		2025	B7	Formazione e aggiornamento in materia di Codice degli appalti e econtratti pubblici	Ufficio Gare
	<b>Formazione Obbligatoria</b>	2025	Q5	Aggiornamento e formazione in materia Ambientale e Venatoria	Agenti ed Ufficiali di Polizia Provinciale
		2025	Q5	Aggiornamento e formazione in materia Ambientale e Venatoria	Agenti ed Ufficiali di Polizia Provinciale
		2025/27	B7	Aggiornamento obbligatorio in materia giuridico/amministrativa	Avvocati Provinciali

#### **Formazione obbligatoria trasparenza, integrità e anticorruzione ( Legge 190/2012)**

La formazione in tema di anticorruzione presuppone la conoscenza del quadro normativo in materia di attività formative, di cui all'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 che testualmente recita: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività*

*formative in materia di trasparenza e integrità...*”, così come ANAC ribadisce che “La formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, con riferimento alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

Dato atto che, ai sensi della normativa vigente, ogni ente, nell’apposito capitolo dedicato alla formazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), quantifica le ore/giornate annue dedicate allo svolgimento dell’attività formativa, definendo anche le categorie di lavoratori a cui la stessa viene indirizzata, per quella generale e per quella specifica, considerando che la formazione di livello generale viene fatta in sede con risorse interne; si è resa la necessità di erogare la formazione di livello specifico nei confronti di tutte le figure che intervengono nell’attuazione delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, avviando a formazione, come azione di sensibilizzazione sulle tematiche sopra richiamate, monitorate dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2025-2027. Saranno proposte anche giornate formative in materia di etica pubblica e di diffusione della conoscenza del codice di comportamento.

### **Formazione obbligatoria polizia provinciale**

Formazione specifica inerente le mansioni di vigilanza e utilizzo delle armi di servizio, che in Regione Toscana, come previsto dalla normativa vigente (L.R.T. 03/04/2006 n.12; L.R.T. 19/02/2020, n. 11), è programmata e realizzata avvalendosi della Fondazione Scuola Interregionale di Polizia Locale. Lo scopo della formazione continua, articolata in un corso di prima formazione, successivi corsi di aggiornamento periodici e corsi di specializzazione in relazione all’impiego in specifici settori operativi, è quello di garantire che il personale addetto alle strutture di polizia locale possieda una professionalità adeguata alle funzioni svolte. Per realizzare detti obiettivi, nell’ottica dell’economicità e dell’efficienza, con Determinazione Dirigenziale n. 404 del 18/04/2023 la Provincia di Lucca ha aderito in qualità di socio partecipante alla Scuola Interregionale di Polizia Locale (SIPL).

### **Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro**

La formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro è uno strumento fondamentale di prevenzione e tutela, prima ancora che un obbligo di legge. Formazione e aggiornamento possono fare la differenza per un ambiente di lavoro più sicuro e consapevole dei corretti comportamenti da adottare. La periodicità degli aggiornamenti, la durata e le modalità di formazione e aggiornamento obbligatori sono definite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i e dagli accordi Stato Regione.

## **Tipologie degli interventi formativi**

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

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

## **Linee guida per la formazione del personale dell'Ente**

Le attività formative da programmare vengono individuate tramite ricognizione permanente del fabbisogno formativo dei Settori dell'Ente e/o sulla base di esigenze specifiche segnalate dai Dirigenti, e comunque almeno una volta entro il 30 settembre di ogni anno.

Nell'ottica del rispetto delle pari opportunità, dell'inclusione e della rimozione degli ostacoli, l'Amministrazione si impegna a sensibilizzare i fornitori affinché, per i colleghi diversamente abili, sia garantita l'accessibilità dei corsi/percorsi formativi. Laddove ne fosse ravvisata la necessità, l'Amministrazione metterà a disposizione idonee strumentazioni.

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

La partecipazione a singoli corsi a pagamento, purché rientranti nell'area e in coerenza con gli obiettivi di performance, deve essere autorizzata dal Dirigente del Settore di appartenenza e la richiesta trasmessa all'ufficio personale tramite modello protocollato. In considerazione delle intervenute modifiche normative in materia di digitalizzazione dei contratti pubblici, le richieste per la partecipazione ai corsi di formazione devono di norma pervenire, secondo le modalità sopra descritte, all'Ufficio Personale almeno 30 giorni prima della data prevista per la formazione.

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

Le richieste pervenute con modalità diverse o al di fuori dei tempi indicati non saranno processate dall'Ufficio. I tempi potranno essere ridotti qualora intervengano modifiche tali da consentire la velocizzazione delle procedure.

Anche la partecipazione a corsi gratuiti, sia in presenza che a distanza, deve essere preventivamente autorizzata dal Dirigente responsabile e comunicata all'Ufficio Personale tramite l'inoltro del modello protocollato. La gestione dei carnet a scalare e degli abbonamenti è in capo all'Ufficio Personale, che opera come referente per le agenzie e come punto di raccordo delle diverse richieste. Per quanto invece attiene l'organizzazione di corsi in-house e/o su materie comuni a più settori ovvero destinati anche ai comuni del territorio oppure l'acquisto di pacchetti formativi mirati ad alcune professionalità è necessario segnalare il fabbisogno, indicando i contenuti e le materie, i destinatari, i tempi, modalità e

durata (indicativa), nonché la finalità della formazione ed eventuali conseguenti certificazioni delle competenze.

La richiesta formale dovrà pervenire all'Ufficio Personale almeno 60 gg prima della data presunta di inizio dell'attività formativa al fine di consentire agli uffici di istruire e ed adottare gli atti necessari e conseguenti. Ai fini di un corretta rilevazione dell'attività formativa, anche se gratuita, ciascun dipendente è tenuto a registrare puntualmente e tempestivamente sul cartellino presenze le ore di formazione e l'oggetto della stessa, inoltrando al proprio Responsabile la richiesta. Una volta autorizzata, la formazione sarà automaticamente riportata sul cartellino presenze. Detta funzionalità consente un costante monitoraggio delle ore di formazione per singolo dipendente e l'estrazione di un dato aggregato per arre e tematiche. Gli attestati di partecipazione e le certificazioni di competenze, per l'acquisizione degli stessi al fascicolo del personale, devono essere trasmessi tramite protocollo.

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

Anno	Risorse finanziarie stanziare
2025	€ 50.000,00
2026	€ 50.000,00
2027	€ 50.000,00

Gli stanziamenti di bilancio per gli anni 2025, 2026 e 2027 sono suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio. La previsione della spesa per la formazione, negli anni, è rimasta stabile, tuttavia è aumentata la domanda di formazione espressa dall'Ente nel suo complesso. Iniziative e corsi saranno finanziati nei limiti dello stanziamento di bilancio, privilegiando sempre e comunque l'offerta formativa gratuita, messa a disposizione a vario titolo e con diverse modalità da Ministeri, Enti Pubblici, Università, etc. La valutazione di eventuali priorità, in caso di risorse insufficienti, è rinviata alla Conferenza dei Dirigenti.

### 3.5 LE AZIONI POSITIVE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia con l'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183. Comitato che ha redatto il Piano, sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità, con la finalità anche di promuoverne e monitorarne le azioni.

Le azioni positive **2025 – 2027**, sono quelle individuate dal Piano elaborato dal CUG per la cui descrizione dettagliata si rimanda all' Allegato 4 del presente PIAO e di esso parte integrante, che indica all'Amministrazione provinciale come applicare i principi **di parità e pari opportunità, migliorando il benessere lavorativo e cercando di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.**

La funzione dell'azione positiva, è quella di stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali. Essa non si limita al campo del lavoro, ma riguarda anche il campo dell'etica pubblica,

dell'informazione, della formazione professionale ed in altri campi della vita sociale e civile.

Le azioni positive devono incidere significativamente nell'organizzazione dell'ente e favorire un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni. In particolare, il presente PIAO 2025-2027, data l'attuale struttura organizzativa della Provincia di Lucca indica quali azioni positive intraprendere nei tre anni successivi con il coinvolgimento di tutti i settori.

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Innanzitutto si propone di favorire l'equilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, eliminando le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Affinché le azioni positive possano rispondere al meglio alle esigenze del personale della Provincia, nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e della parte datoriale dell'Amministrazione provinciale, in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

### **Azioni tese al benessere lavorativo**

La percezione del Benessere Organizzativo dipende dalle generali politiche dell'ente, sia in materia di gestione del personale, che nelle decisioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili dei singoli uffici. Appartengono alla percezione, la qualità della comunicazione interna, i contenuti del lavoro, la condivisione di decisioni e degli obiettivi, i riconoscimenti e gli apprezzamenti del lavoro svolto, lavorare in team, comprendere il contesto pubblico. A tale proposito si richiama il framework approvato dal Ministro della Funzione Pubblica con DM del 28/06/2023, per i profili non dirigenziali, che punta a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

A) Una risorsa fondamentale per promuovere la cultura del benessere a tutti i livelli dell'organizzazione risiede nel potenziamento delle azioni formative rivolte al personale, in primo luogo a coloro che svolgono compiti di direzione/organizzazione e che, conseguentemente, possono influire in modo importante sulle condizioni e sul clima di lavoro degli altri dipendenti.

B) Inoltre l'Ente intende sviluppare, entro i margini consentiti dalla legislazione e dalle possibilità economiche, azioni volte a dare corpo ad un modello di welfare aziendale che favorisca l'accesso dei dipendenti a servizi ed a prestazioni aggiuntive, con particolare attenzione a temi quali la mobilità, i servizi alla persona e per il tempo libero. Azioni che saranno proposte e valutate dal CUG e dalle Rappresentanze Sindacali.

Sono comprese nella programmazione le seguenti azioni positive nel triennio:

- AZIONE POSITIVA N .1: FORMAZIONE, CRESCITA PROFESSIONALE E PARTECIPAZIONE
- AZIONE POSITIVA N. 2 : WELFARE AZIENDALE

### **Azioni tese al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, significa porre un'attenzione prioritaria alle azioni volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono a particolari categorie di lavoratori di partecipare pienamente alla vita dell'Ente.

Il contrasto a forme di discriminazione può essere perseguito attivamente non solo promuovendo azioni e migliorando il contenuto degli atti organizzativi dell'Ente, ma potenziando gli strumenti di partecipazione di tutti i dipendenti alla vita dell'Ente e favorendo lo sviluppo di un clima di collaborazione e di fiducia reciproca, sia in senso orizzontale, che in senso verticale. Queste azioni possono essere rafforzate dalla presenza del CUG la cui efficacia dipende dalla capacità di relazione continua e strutturata con i dipendenti, nonché dalla promozione e riconoscimento del ruolo da parte di tutti i dirigenti e responsabili degli uffici dell'Amministrazione.

Sono comprese nella programmazione le seguenti azioni positive nel triennio:

- AZIONE POSITIVA 3: CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE E ALLA VIOLENZA

### **Attuazione**

Le azioni positive saranno oggetto di Obiettivi di Performance di PIAO a carico dei dirigenti coinvolti indicati sotto ogni azione, come si può leggere nell'allegato.

L'elenco delle azioni triennale 2025-2027 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo ed i necessari aggiornamenti annuali, supportato da un questionario da somministrare a tutti i dipendenti per verificare il grado di soddisfazione e benessere all'interno dell'ente

Le azioni previste hanno una durata triennale ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, e di conseguenza le parti del PIAO che assorbono il Piano: la presente sezione e quella della Performance.

## **3.6 LA CERTIFICAZIONE FAMILY NET**

Coerentemente con gli obiettivi del Piano delle azioni positive, la Provincia di Lucca ha completato il progetto Family Net che trattava la tematica del benessere organizzativo, iniziato nel 2021 e completato nel 2024. Percorso che ha permesso la costruzione del piano secondo lo standard considerato e la valutazione da parte di un Auditor. Obiettivo del progetto era quello di introdurre interventi strutturali, culturali e di comunicazione volti ad ottenere un miglioramento del benessere organizzativo a favore di ogni singolo dipendente e della qualità del lavoro della organizzazione offrendo, pertanto, vantaggi ad entrambe le parti coinvolte.

Family Net ha inoltre contribuito a sviluppare e migliorare la politica di conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro oltre che a individuare le modalità adeguate di gestione della comunicazione, del processo di digitalizzazione e dei benefit all'interno dell'organizzazione. Quanto fatto dalla Provincia di Lucca è stato sottoposto a un processo di validazione e ha ottenuto la certificazione, ovvero il rilascio del certificato Family Audit Executive, consentendo l'iscrizione dell'amministrazione provinciale nel registro delle Organizzazioni Family Audit e la possibilità di avvalersi del relativo marchio.

L'obiettivo per il triennio 2025-2027 è il mantenimento dello standard previsto dalla certificazione.

### **3.7 IL LAVORO AGILE: FINALITA' E MODELLO ORGANIZZATIVO**

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

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

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

Finalità del lavoro agile:

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

Il modello organizzativo per il lavoro agile della Provincia di Lucca

Finalità/impatti attesi

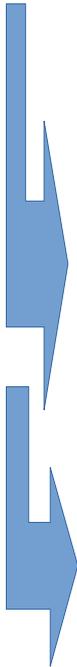
Chi può richiedere  
questa modalità lavorativa

Quali attività

Mappatura

**Organizzazione e attivazione**

**Monitoraggio dell'impatto**



- Requisiti tecnologici
- Sicurezza
- Formazione

**Condizioni**

- Attori chiave
- Cambio mentalità
- Spazi interconnessi

**Fattori abilitanti**

Salute Organizzativa

Salute Professionale

Salute Digitale

Salute Economico Finanziaria

Performance organizzativa

Performance individuale

Impatto esterno e interno

**Modalità di attivazione**

Numero di dipendenti ad oggi in lavoro agile

### **Chi può richiedere il lavoro agile**

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

### **Quali attività possono essere svolte con il lavoro agile**

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

### **Requisiti tecnologici e sicurezza dei dati**

- Sono stati consegnati Pc portatili, installate webcam sulle postazioni e si dispone di due sale conferenza
- Il lavoratore ha facoltà di richiedere di poter svolgere attività lavorativa agile mediante strumenti tecnologici propri - pc, cellulare e connessione internet - consentendo all'Amministrazione la preventiva verifica delle caratteristiche degli stessi per accertarne la congruità e sicurezza. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o gli eventuali investimenti per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono, in ogni ipotesi, a carico del dipendente.
- Accesso alle proprie postazioni di lavoro via WEB da remoto per gli utenti autorizzati, attraverso un meccanismo di autenticazione forte a due fattori.
- Per gli utenti che devono firmare documenti da remoto, predisposizione di una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) con autenticazione a due fattori, di

collegarsi alla rete LAN dell'ente ed a tutti i suoi servizi e Sistemi Informativi.

- Piattaforme di videoconferenza per attivare gruppi di lavoro temporanei, riunioni a distanza e condividere progetti e documenti (in cloud); GoToMeeting per riunioni di tipo istituzionale destinata al Presidente, Segretario, e Consiglieri e comunque per incontri di tipo istituzionale; Google Meet per riunioni d'ufficio che prevedono la partecipazione anche di soggetti esterni all'ente destinati ai Dirigenti; piattaforma Jitsi per riunioni interne d'ufficio con un numero limitato di partecipanti; Wildix destinata esclusivamente all'Ufficio di Protezione Civile;
- Servizi digitalizzati rivolti agli utenti esterni.

#### **Sicurezza postazione di lavoro**

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

#### **Formazione**

- Percorso rivolto ai dirigenti e ai responsabili di Ufficio:
  - Nuove capacità organizzative e comunicative da parte dei dirigenti, responsabili dei settori (Smart Leadership).
  - Strategie di comunicazione,
  - Gestione dei ruoli e sull'organizzazione del lavoro per obiettivi modalità di lavoro agile richiede infatti
  - Monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività svolte in modalità agile: formazione mirata per i dirigenti ed i responsabili di ufficio sull'utilizzo del software in modo che il dirigente sia in grado di essere costantemente consapevole dello stato di avanzamento delle attività svolte dei lavoratori in modalità agile.
  - Competenze trasversali di base, informatiche, linguistiche, essenziali per uno smart working efficiente.
- **Percorso rivolto al personale in lavoro agile:**
  - Rafforzamento delle competenze informatiche (formazione trasversale sia a dirigenti che a dipendenti in lavoro agile).

- Utilizzo efficace degli strumenti digitali per collaborare anche a distanza e far circolare le informazioni in modo chiaro e rapido anche per prevenire il potenziale e possibile isolamento, tipico del lavoro da remoto.
- Tracciabilità, Trasparenza, Sicurezza dei dati, Anticorruzione nello smart working
- **Formazione trasversale sia a dirigenti e che dipendenti in lavoro agile:**
  - Lavoro agile e rapporto di lavoro: contesto normativo, regolamento provinciale, accordo individuale e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sicurezza sul lavoro
  - Privacy e sicurezza dei dati nello smart working attuazione delle misure tecniche e organizzative, idonee a garantire un livello di sicurezza dei dati trattati anche in modalità di smart working

#### **Gli attori chiave del cambiamento**

- **I dirigenti**, come promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi e soggetti chiave nel monitoraggio. La Conferenza dei Dirigenti, come cabina di regia
  - Mappatura e re-ingegnerizzazione dei processi
  - Cambiamento di stile manageriale e di leadership, dal controllo alla responsabilità per i risultati, all'accrescimento della fiducia reciproca e dell'autonomia del singolo;
  - Adozione di modalità comunicative nuove, per unire il gruppo di lavoro nonostante la distanza fisica;
  - Assegnazione chiara degli obiettivi , condividendo tempi e modalità di attuazione e attenzione alle aspettative del lavoratore in termini di crescita professionale;
  - Monitoraggio mirato e costante, ponendo attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del l'impatto in termini di efficacia e efficienza dell'azione amministrativa;
- **Le Elevate Qualificazioni**, snodo strategico di raccordo tra dirigenza e personale, coordinate dalla Direzione Generale per miglioramento della comunicazione interna all'Ente, i processi di digitalizzazione, confronto tra gli Uffici e verifica raggiungimento obiettivi del lavoro
- **Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia - CUG** - nell'attuazione del lavoro agile per la promozione del benessere, di garanzia delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni nell'accesso a tale innovativa modalità di lavoro, azioni del Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Amministrazione su impulso del CUG stesso. Attività di rilevazione del benessere organizzativo, i cui risultati saranno integrati nel sistema di indicatori di impatto personale ed organizzativo dello smart working che sarà adottato dall'Amministrazione.

- **Il Nucleo di Valutazione** per la definizione degli indicatori che la Provincia utilizza per misurare, valutare e rendicontare la *performance*

#### **Modalità d'attivazione**

- Per scaricare il Regolamento per il lavoro agile della Provincia di Lucca: [https://www.provincia.lucca.it/sites/default/files/Regolamenti/regolamento\\_sul\\_lavoro\\_agile.pdf](https://www.provincia.lucca.it/sites/default/files/Regolamenti/regolamento_sul_lavoro_agile.pdf)
- Il dirigente Individua le posizioni lavorative adatte alla modalità agile e le comunica ai dipendenti, fissando un termine per la presentazione delle domande e fa una serie di verifiche, come la possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, di utilizzare strumentazioni tecnologiche fornite dall'Ente o di proprietà del dipendente, la coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato; l'adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- I dipendenti interessati su base volontaria presentano la domanda di accesso al lavoro agile
- Il dirigente accoglie la domanda, previa verifica della compatibilità tra profilo professionale ricoperto e mansioni svolte dal dipendente con l'istituto e applica i criteri indicati dal regolamento in caso di scelta fra più domande e adotta una Determinazione Dirigenziale in cui individua i lavoratori che potranno svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile;
- Il dirigente e il dipendente sottoscrivono l'accordo individuale per regolare lo svolgimento della prestazione lavorativa indica gli obiettivi da realizzare e le attività da svolgere; i luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività lavorativa; i dispositivi informatici di proprietà del lavoratore; le giornate settimanali in cui viene svolta la prestazione in presenza; fasce di contattabilità e di disconnessione;
- Il dipendente ammesso può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 2 giorni alla settimana, garantendo lo svolgimento dell'attività in presenza per almeno il 66 % dell'orario ordinario medio di lavoro su base settimanale
  - Entro i limiti dell'orario di lavoro contrattualmente previsto indica una fascia oraria di contattabilità, ma non ha uno specifico vincolo di orario

- E' garantito il diritto alla disconnessione sia per favorire la produttività e l'efficienza del lavoro agile, sia per garantire una maggiore autonomia organizzativa del dipendente
- Durante le giornate di lavoro agile, le comunicazioni scritte sono prevalentemente effettuate tramite supporti telematici o informatici, in particolare tramite la posta elettronica

### 3.8 LE DIMENSIONI DEL LAVORO AGILE DA VALUTARE

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

Salute Organizzativa

Salute Professionale

Salute Digitale

Salute Economico Finanziaria

Performance individuale

Performance organizzativa

Impatto esterno e interno

# SEZIONE 4

## IL MONITORAGGIO



## 4. 1 CHI MONITORA COSA E COME

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

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

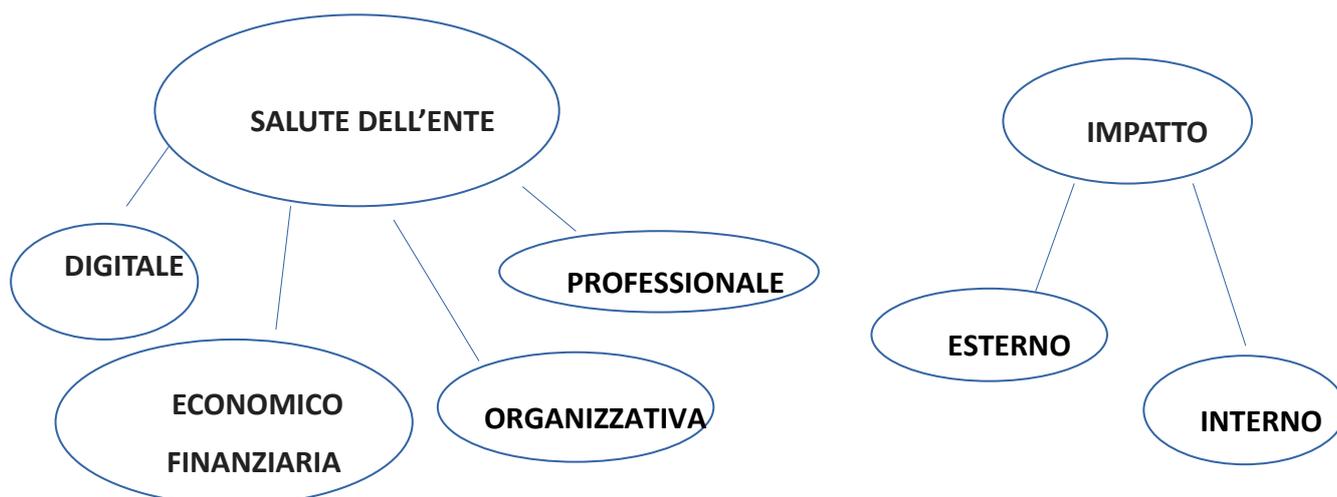
La relazione sulla Performance sarà anche **strumento di monitoraggio del PIAO** per illustrare a tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati nel piano.

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

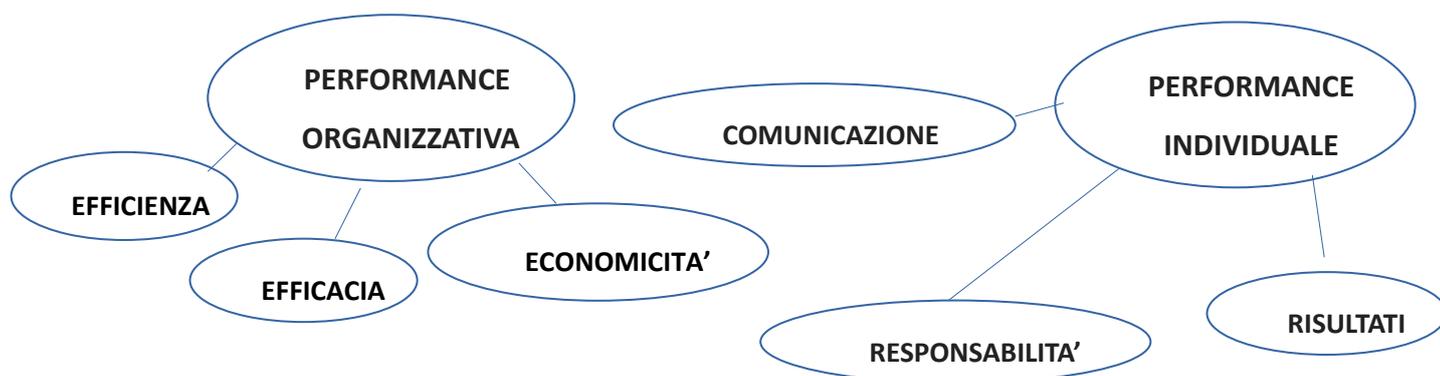
		Valutazione	nucleo)		
	Pari opportunità	Comitato unico di garanzia	Relazione da parte del Comitato unico di garanzia	30 marzo	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019
	Agenda digitale	Dirigente del Servizio e Ufficio transizione al digitale	Agid	Periodico	Linee Guida
SEZIONE 2	Rischi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

## 4.2 MONITORAGGIO DEGLI IMPATTI DEL LAVORO AGILE

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



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



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

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

		software		190 000,00 per software
	Costi per formazione aventi ad oggetto le competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
<b>Salute digitale</b>	Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 20.000,00
	% lavoratori agili dotati di pc fornito dall'Ente	50%	55%	60%
<b>DIMENSIONI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>Efficienza produttiva</b>	Diminuzione delle assenze del personale	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2024- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019]	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2025- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019)/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019	[[Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A 2026- Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019)/ Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno 2019
<b>Economica</b>	Diminuzione dei consumi di carta	[[Utilizzo carta/anno 2024 – utilizzo carta 2019)] / utilizzo carta/anno 2019	[[Utilizzo carta/anno 2025 – utilizzo carta / 2019)]/ utilizzo carta/anno 2019	[[Utilizzo carta/anno 2026 – utilizzo carta / 2019)]/ utilizzo carta/anno 2019
	Diminuzione del numero di pratiche negli archivi cartacei	[[N archiviazioni/anno 2024) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019	[[N archiviazioni/anno 2025) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019	[[N archiviazioni/anno 2026) – (N archiviazioni anno 2019)]/ n archiviazioni /2019

	Diminuzione del consumo di riscaldamento	$[(\text{consumo}/\text{anno } 2024) - (\text{consumo anno } 2019)] / n \text{ consumo } /2019$	$[(\text{consumo}/\text{anno } 2025) - (\text{consumo anno } 2019)] / n \text{ consumo } /2019$	$[(\text{consumo}/\text{anno } 2026) - (\text{consumo anno } 2019)] / n \text{ consumo } /2019$
	Diminuzione del consumo di elettricità	$[(\text{consumo kWh}/\text{anno } 2024) - (\text{consumo kWh anno } 2019)] / n \text{ consumo kWh } /2019$	$[(\text{consumo kWh}/\text{anno } 2025) - (\text{consumo kWh anno } 2019)] / n \text{ consumo kWh } /2019$	$[(\text{consumo kWh}/\text{anno } 2026) - (\text{consumo kWh anno } 2019)] / n \text{ consumo kWh } /2019$
<b>DIMENSIONI</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
<b>IMPATTO ESTERNO</b> <b>Impatto ambientale</b>	Positivo per la collettività: minor livello di emissioni di Co2 stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro rispetto al 2019	(km casa/lavoro /2024 ) - km casa/lavoro 2019 / (km casa/lavoro 2019	(km casa/lavoro /2025 ) - km casa/lavoro 2019 / (km casa/lavoro 2019	(km casa/lavoro / 2026) - km casa/lavoro 2019/ (km casa/lavoro 2019
<b>IMPATTO ESTERNO</b> <b>Impatto economico</b>	Positivo per i lavoratori: euro risparmiati per riduzione <i>commuting</i> casa-lavoro	Euro per carburante casa-lavoro 2024 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019	Euro per carburante casa-lavoro 2025 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019	Euro per carburante casa-lavoro 2026 – euro carburante casa lavoro 2019/ euro per carburante per casa- lavoro 2019
<b>IMPATTO ESTERNO</b> <b>Impatto sociale</b>	Positivo per i lavoratori: <i>work-life balance</i>	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione e 2026/2019
<b>IMPATTO INTERNO</b> <b>sulla salute dell'Ente</b>	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute organizzativa e di clima da rilevare con questionario CUG	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione e 2026/2019

IMPATTO INTERNO sulla salute dell'Ente	POSITIVO per l'ente: miglioramento della salute digitale	Comparazione 2024/2019	Comparazione 2025/2019	Comparazione e 2026/2019
--	--	------------------------	------------------------	--------------------------

### 4.3 GLI INDICATORI DI MISURAZIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il PNA 2022-25 così come aggiornato a gennaio 2025, richiamando l'Allegato 1 del PNA 2019, al capitolo 3.1.3 "Le misure organizzative" prevede che "tutte le PPAA, una volta mappati i processi ed identificati i rischi di corruzione, vanno programmate le misure organizzative di prevenzione (...) nel contempo individuando indicatori e obiettivi attesi necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse".

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

- Misure di controllo: 1. numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc. Sorvegliati dal sistema; 2. numero di regolarizzazioni da parte dei dirigenti. Entrambe i dati verranno forniti alla Corte dei Conti su apposito questionario annuale. VERIFICA arrivare al 70% delle regolarizzazioni
- Misure di trasparenza: 1) presenza degli atti pubblicati riportati tra le misure tabellari di trasparenza; 2) risposta alle osservazioni puntuali dell'OIV in occasione dell'attestazione sulla trasparenza collaborando con gli uffici
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento: richiamo da parte dell'RPCT sotto forma di circolare sull'importanza del Codice
  - Misure di semplificazione /digitalizzazione: 1) procedimenti semplificati, 2) procedimenti digitalizzati. VERIFICA processi digitalizzati rispetto alla programmazione in accordo con il CED: trend positivo rispetto agli attuali indicatori baseline 2024 n. 6
  - Misure di formazione per dipendenti: 1) numero di partecipanti a un determinato corso/informativa ai gruppi di lavoro interni su numero soggetti interessati; 2) risultanze sulle verifiche di apprendimento in merito alla trasparenza degli atti in AT - VERIFICA trend di miglioramento rispetto alla baseline 2024 secondo l'attestazione dell'OIV
  - Misure di formazione: a) per esterni "Provincia casa dei comuni" b) per interni con formazione interna. Nel primo caso, a seguito dei corsi attivati, si darà conto del numero dei comuni partecipanti; nel secondo caso si darà atto sia dei colleghi che si propongono come formatori, che dei colleghi formati
  - Misure di sensibilizzazione e partecipazione: 1) contributi proposti e raccolti rispetto per

tipologia di destinatari (soggetti interni o stakeholder). VERIFICA numero contributi

- Misure di rotazione: 1) numero di incarichi/pratiche ruotati/e sul totale. VERIFICA almeno il 30% con l'estrazione del controllo atti e con il controllo dei contratti a partire dal Piano di Auditing 2024
- Misure di segnalazione e protezione (che possono anche essere riferite ai whistleblower): 1) numero di misure esaminate rispetto a quelle ricevute baseline 2023. VERIFICA 100% misure esaminate
- Misure di gestione del conflitto di interessi: specifiche previsioni, quali la 1) puntuale informazione da parte del RUP/Dirigente ai dipendenti anche rispetto alle previsioni del nuovo codice per gli appalti Dlvo 36/2023; 2) l'astensione da parte di chi potrebbe incorrere nel conflitto di interessi; 3) le autocertificazioni a supporto delle dichiarazioni, tipiche dell'attività dell'amministrazione, con particolare riferimento alla gestione dei fondi PNRR (gara e gestione contratti) nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 16 del Dlvo 36/2023. VERIFICA sono stati adottati atti di indirizzo su casi particolari di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici anche in collaborazione con la Guardia di Finanza con cui abbiamo stipulato una convenzione sino al 2026
- Misure di gestione del pantouflage: 1) numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati. VERIFICA numero di verifiche effettuate su un campione di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage rispetto al totale dei dipendenti cessati almeno il 5%.

Gli indicatori per le misure di prevenzione specifiche per obiettivi di performance, la Provincia di Lucca, prendendo a riferimento le più recenti circolari del MEF e di ANAC, ha istituito il Nucleo per il Controllo Interno del PNRR (NCP), con Determinazione del SGDG n° 1263 del 29/11/2022, a supporto del RPCT che si occupa anche di Auditing e controllo dei contratti, sotto e sopra soglia, a partire dal 2024. Il rafforzamento delle misure di prevenzione, ha lo scopo di assicurare la sana gestione delle risorse, una corretta attuazione degli interventi secondo la normativa vigente, nonché monitorare i tempi di realizzazione e la corretta rendicontazione delle spese sostenute.

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

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

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

coordinamento svolge la propria attività attraverso:

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

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

Misure organizzative	Indicatori	Valori attesi
Rafforzamento misure PNRR come controllo	numero di report verificati dal RPCT	100%
Rafforzamento misure PNRR come audit	applicazione delle direttive ANAC e delle circolari MEF con procedure standardizzate	omogeneità dei provvedimenti
Incremento flusso di informazioni PNRR	Numero atti pubblicati sia come Centro unico gare	100% degli atti pubblicati alla sezione PNRR del sito provinciale
Incremento attività formativa in tema di anticorruzione trasparenza antiriciclaggio con particolare riguardo alla formazione interna	Numero corsi effettuati e numero dei formatori dipendenti interni	almeno l'80% dei funzionari formati coinvolti nelle procedure di affidamento nelle aree a rischio. Almeno 2 formatori
Integrazione dei sistemi di monitoraggio di 1^ livello (controllo di legittimità e strategico)  Controlli integrati	Istituzione del Nucleo di controllo PNRR in affiancamento al Gruppo di Lavoro interno controllo atti con attività di auditing a partire dall'anno 2024  Conferenza Dirigenti	Almeno 3 riunioni annuali    Cadenza settimanale

<p>Coordinamento misure di prevenzione e di antiriciclaggio in tema di appalti pubblici PNRR: Protocollo con sezione provinciale della Guardia di Finanza</p> <p>Approfondimenti formativi su antiriciclaggio ad opera della GdF</p>	<p>Condivisione dei dati attraverso la costituzione del fascicolo elettronico</p> <p>Numero incontri</p>	<p>Azioni di coordinamento</p> <p>100% personale formato nelle aree di competenza e RAR</p> <p>Effettuati nel 2024. Previsione di un ultimo incontro entro il 2026 (cessazione della convenzione)</p>
--	--	---

## **ALLEGATI AL PIAO 2025 - 2027**

- 1. Performance 2025, le schede degli obiettivi**
- 2. Tabelle sulle misure anticorruzione e trasparenza**
- 3. Obiettivi di performance e personale assegnato**
- 4. Il Piano delle Azioni Positive PAP 2025 -2027**