



# **Comune Bagni di Lucca**

## **PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027**

Approvato con delibera n. 14 del 31/01/2025

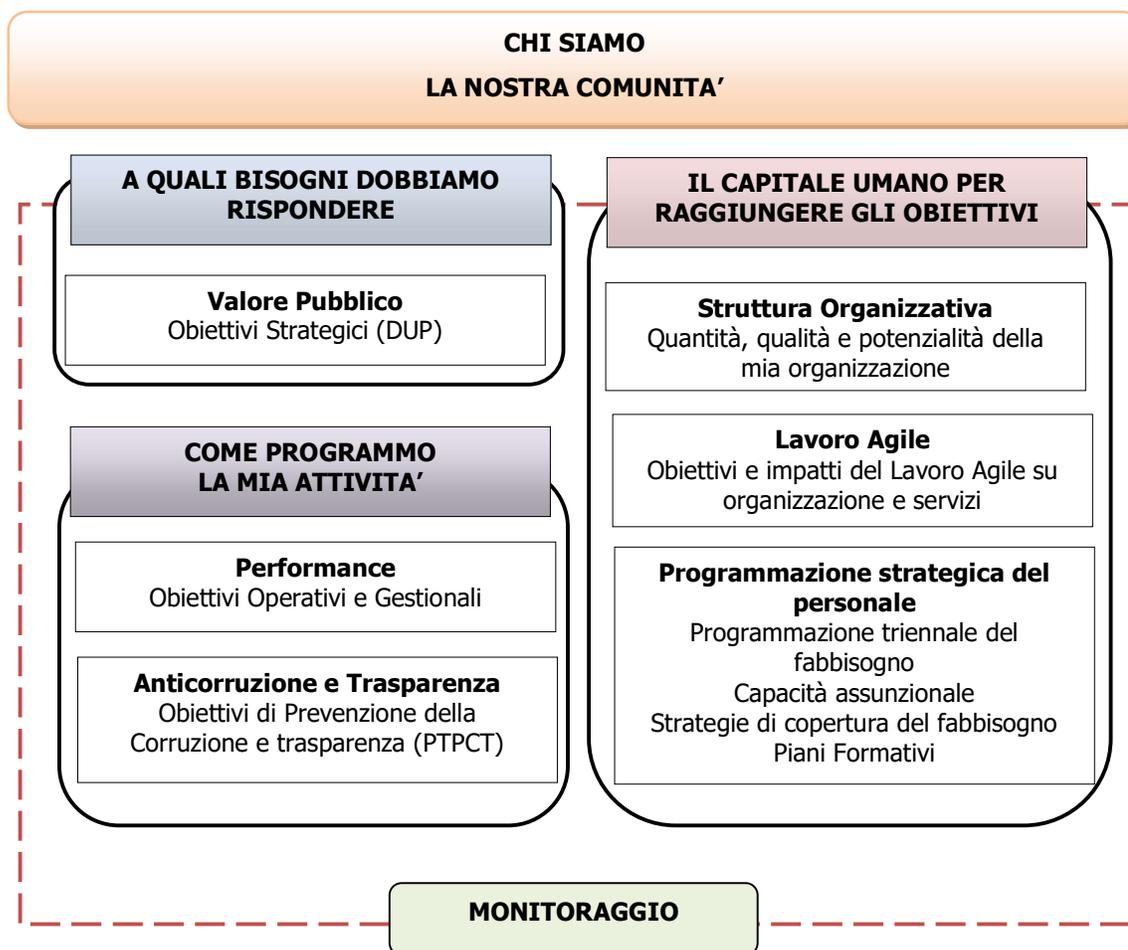
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪ Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE ENTE .....	5
1.1 Analisi del contesto esterno .....	5
1.2 Analisi demografica.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	11
SOTTO-SEZIONE 2.1 PERFORMANCE.....	12
▪ Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	13
▪ Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....	15
▪ Obiettivi di accessibilità fisica .....	15
▪ Obiettivi di pari opportunità.....	16
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	18
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	23
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	23
3.1.1 Modello Organizzativo .....	23
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	24
▪ Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2024.....	24
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	26
▪ Piano di Formazione .....	30
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	32

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

### Struttura e composizione



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

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

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

▪ **Compiti e Responsabilità**

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

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

<sup>2</sup> Dirigenti / Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	<b>COMUNE BAGNI DI LUCCA</b>
<b>INDIRIZZO</b>	VIA UMBERTO I°, 103 – BAGNI DI LUCCA
<b>SINDACO</b>	PAOLO MICHELINI
<b>PARTITA IVA</b>	00371830464
<b>CODICE FISCALE</b>	00211170469
<b>CODICE ISTAT</b>	046002
<b>PEC</b>	comunebagnidilucca@postacert.toscana.it
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	www.comunebagnidilucca.com
<b>ABITANTI (al 31/12)</b>	5716
<b>DIPENDENTI (al 31/12)</b>	25 (vedere tabella di specifica – sezione 3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative)

### 1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

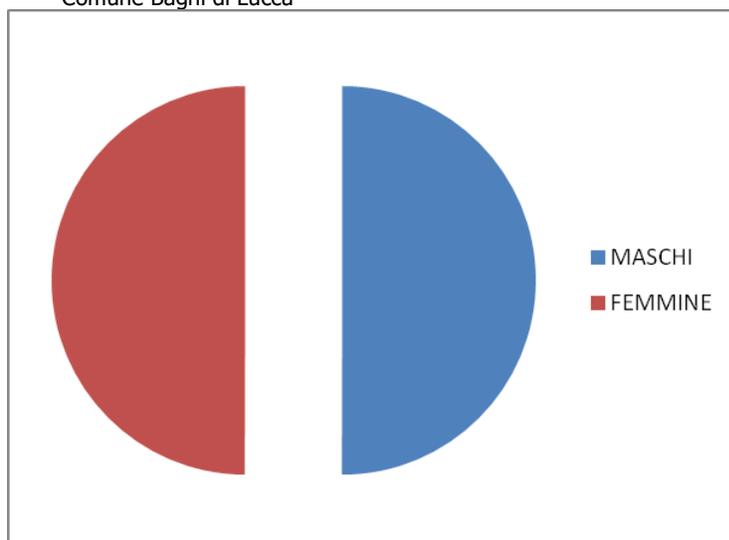
### 1.2 ANALISI DEMOGRAFICA

**POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2024:** 5.716

**POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2024 suddivisa per genere**

MASCHI	2.860
FEMMINE	2.856

**GRAFICO POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2024 suddivisa per genere**



### POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE DI OGNI ANNO

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31-dic	6.556	-	-	-	-
2002	31-dic	6.559	3	0,05%	-	-
2003	31-dic	6.573	14	0,21%	2.957	2,22
2004	31-dic	6.560	-13	-0,20%	2.964	2,21
2005	31-dic	6.547	-13	-0,20%	2.977	2,19
2006	31-dic	6.547	0	0,00%	2.956	2,21
2007	31-dic	6.541	-6	-0,09%	2.956	2,21
2008	31-dic	6.569	28	0,43%	2.982	2,2
2009	31-dic	6.558	-11	-0,17%	2.981	2,2
2010	31-dic	6.528	-30	-0,46%	2.982	2,19
2011 <sup>(1)</sup>	08-ott	6.480	-48	-0,74%	2.957	2,19
2011 <sup>(2)</sup>	09-ott	6.207	-273	-4,21%	-	-
2011 <sup>(3)</sup>	31-dic	6.187	-341	-5,22%	2.966	2,08
2012	31-dic	6.152	-35	-0,57%	2.991	2,06
2013	31-dic	6.266	114	1,85%	2.930	2,14
2014	31-dic	6.211	-55	-0,88%	2.941	2,11
2015	31-dic	6.161	-50	-0,81%	2.929	2,1
2016	31-dic	6.127	-34	-0,55%	2.917	2,1
2017	31-dic	5.997	-130	-2,12%	2.868	2,09
2018*	31-dic	5.899	-98	-1,63%	2.769,81	2,11
2019*	31-dic	5.801	-98	-1,66%	2.756,50	2,09
2020*	31-dic	5.629	-172	-2,97%	2.731,00	2,04
2021*	31-dic	5.593	-36	-0,64%	2.729,00	2,03
2022*	31-dic	5.606	13	0,23%	2.734,00	2,03
2023*	31-dic	5.576	-30	-0,54%	2.709,00	2,03

(<sup>1</sup>) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

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

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

(\*) popolazione post-censimento

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

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



#### Variazione percentuale della popolazione

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

(\*) post-censimento

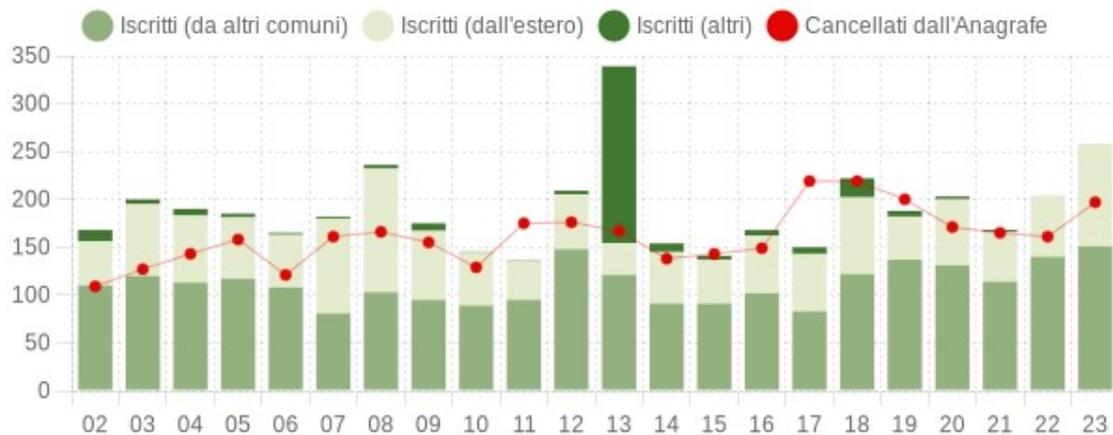
### ANDAMENTO DELLE NASCITE E DEI DECESSI NEGLI ULTIMI ANNI



#### Movimento naturale della popolazione

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

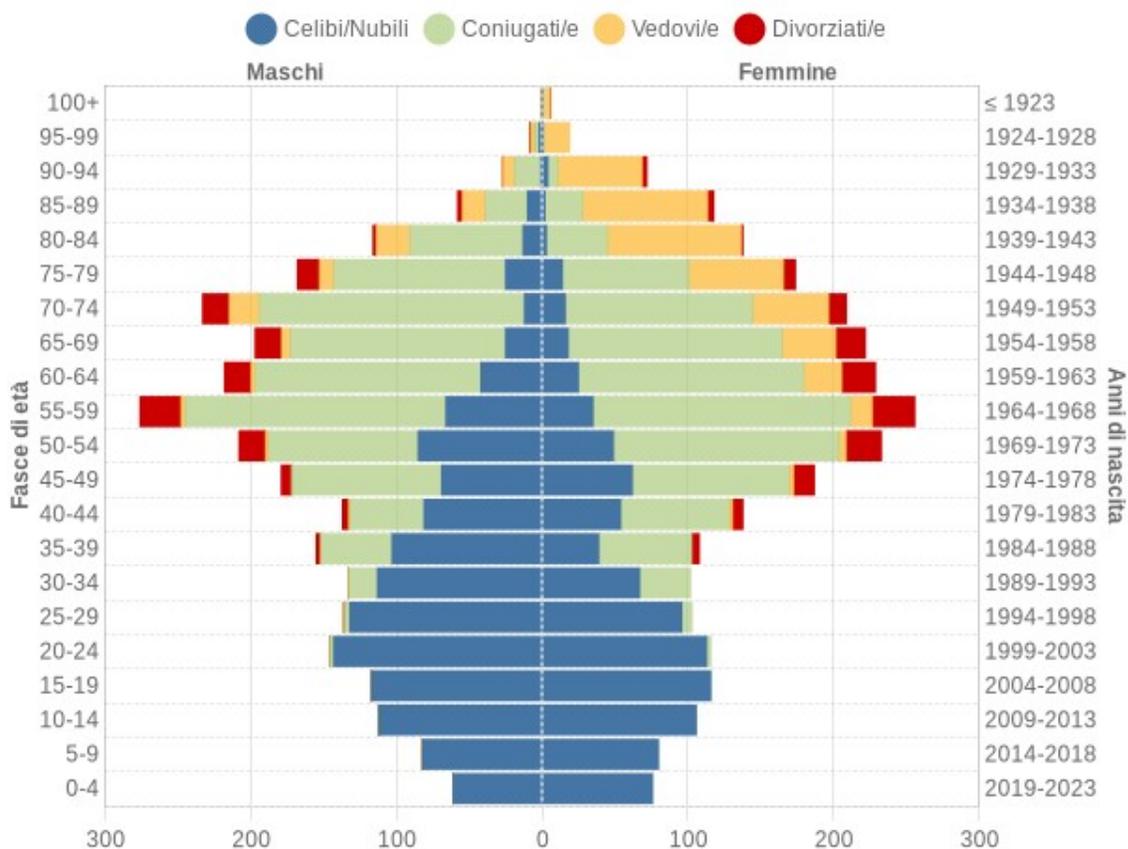
**TRASFERIMENTI DI RESIDENZA DA E VERSO IL COMUNE DI BAGNI D LUCCA NEGLI ULTIMI ANNI**



**Flusso migratorio della popolazione**

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

**PIRAMIDE DELLE ETA' – DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE A BAGNI DI LUCCA PER ETA', SESSO E STATO CIVILE AL 1° GENNAIO 2024**



**Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024**

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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

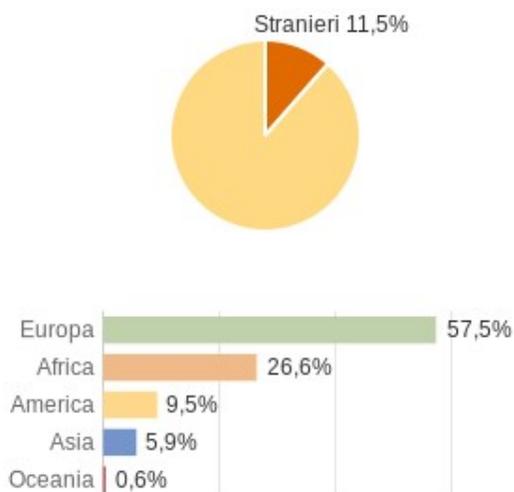
**POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE AL 1° GENNAIO 2024**



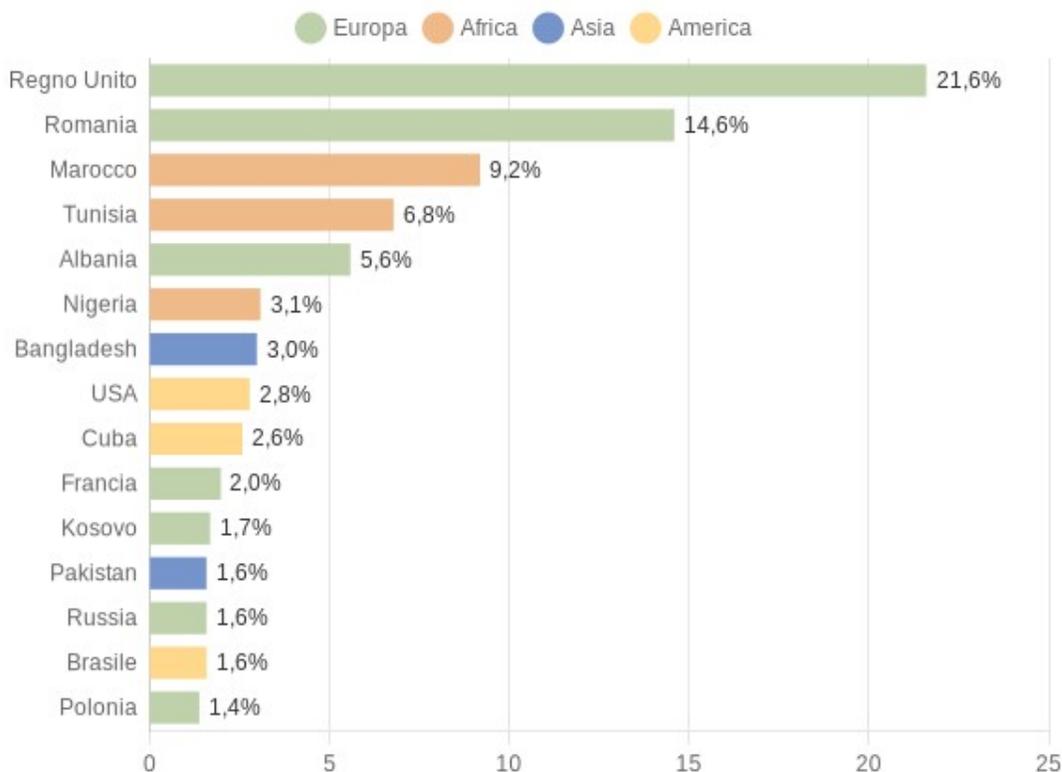
**Andamento della popolazione con cittadinanza straniera**

COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT (\*) post-censimento

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



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dal **Regno Unito** con il 21,6% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Romania** (14,6%) e dal **Marocco** (9,2%).



**Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024**

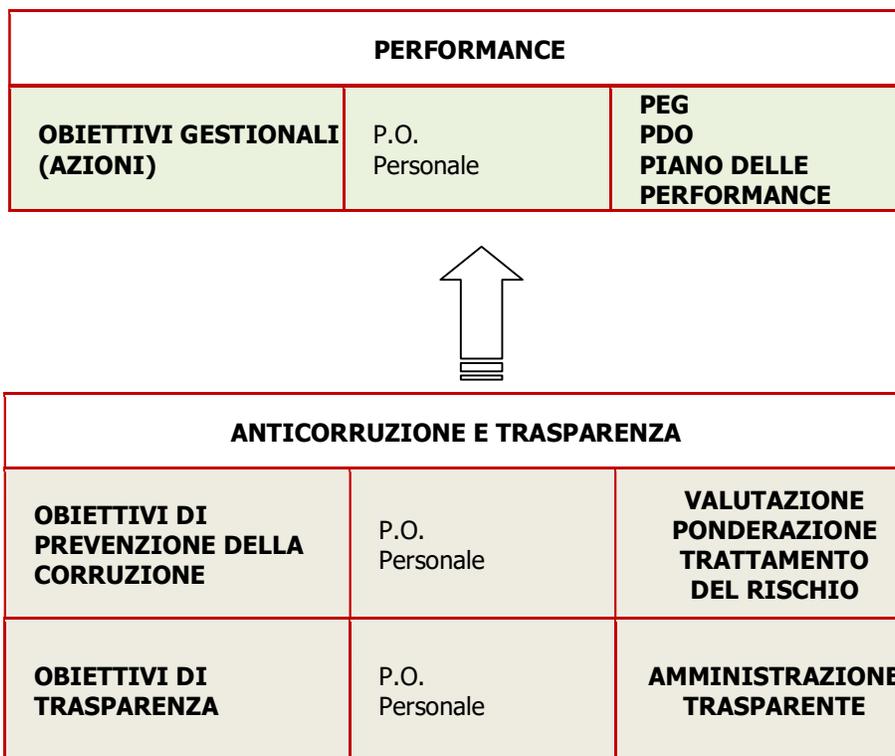
COMUNE DI BAGNI DI LUCCA (LU) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

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

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

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



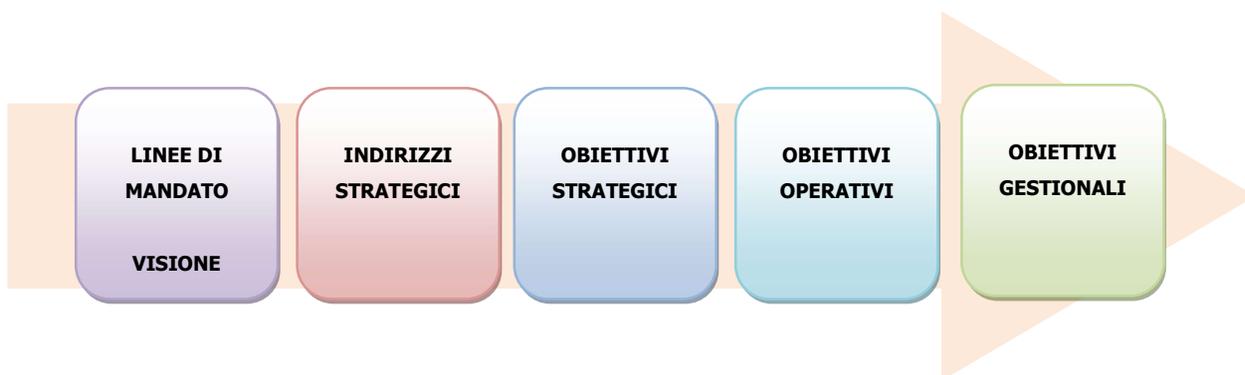
## **SOTTO-SEZIONE 2.1 PERFORMANCE**

La sottosezione Sottosezione 2.1 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

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

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

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

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

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

▪ **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

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

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

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

**Albero delle Performance**

<b>Missione/Programma</b>	<b>Obiettivi Strategici / Linee di indirizzo</b>	<b>Obiettivo di Performance 2025/2027</b>
<b>Missione 1 - Programma 1</b>	ORGANI ISTITUZIONALI	<b>Regolamento degli incarichi di collaborazione</b>
<b>Missione 1 - Programma 3</b>	<b>Obiettivo TRASVERSALE</b> richiesto dalla normativa vigente, trasversale a tutte le aree e necessario per la realizzazione e il raggiungimento della linea di mandato dell'Ente	<b>Rispetto o riduzione dei tempi medi di pagamento</b>
<b>Missione 1 - Programma 3</b>	<b>Obiettivo TRASVERSALE</b> richiesto dalla normativa vigente, trasversale a tutte le aree e necessario per la realizzazione e il raggiungimento della linea di mandato dell'Ente	<b>Prevenzione della corruzione e trasparenza</b>
<b>Missione 1 - Programma 8</b>	STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	<b>PNRR - Monitoraggio dei finanziamenti</b>
<b>Missione 1 - Programma 10</b>	Risorse Umane	<b>Mappatura e realizzazione corsi di formazione specifica</b>
<b>Missione 3 - Programma 1</b>	SICUREZZA: Potenziamento dei sistemi di videosorveglianza sul territorio comunale, concentrandosi particolarmente in quelle zone in cui si potrebbero verificare fenomeni di delinquenza.	<b>Incremento della sicurezza dei cittadini.</b>
<b>Missione 8 - Programma 1</b>	URBANISTICA, PATRIMONIO E VIABILITA'	<b>Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie - Lotto 1</b>
<b>Missione 8 - Programma 1</b>	URBANISTICA, PATRIMONIO E VIABILITA'	<b>Programma Innovativo nazionale per la qualità dell'abitare (PINQUA) - L'OBIETTIVO E' VOLTO A REALIZZARE OPERE DI RIQUALIFICAZIONE VILLA ADA ED ANNESSO PARCO E LAVORI SPAZI E ATTIVITA' CULTURALI CHIESA DEL PRINCIPE.</b>

<b>Missione 4 - Programma 2</b>	Altri ordini di istruzione non universitaria	<b>L'OBIETTIVO è VOLTO A REALIZZARE IL COMPLETAMENTO DELLE OPERE DELLA NUOVA PALESTRA MEDIANTE COLLEGAMENTO CON LA SCUOLA, TINTEGGIATURA ESTERNA, SISTEMAZIONE DELLA RESEDE E OPERE IMPIANTISTICHE, VALORIZZANDO FINANZIAMENTI DI REGIONE TOSCANA, RENDENDERE PIENAMENTE FUNZIONALE L'IMMOBILE CONTRIBUENDO ALLA GESTIONE EFFICACE DEL PATRIMONIO COMUNALE</b>
<b>Missione 11 - Programma 1</b>	Protezione Civile	<b>Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana</b>

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

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

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

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

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

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

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

**Semplificazione e Digitalizzazione**

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

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

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

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

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

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

Le Misure che sono state finanziate nell'anno 2023 sono quelle indicate nella tabella sotto riportata e di cui abbiamo riportato la fase di attuazione; pertanto come si vede la maggior parte delle misure sono state realizzate e alcune saranno concluse nel corso del 2025;

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

#### ▪ **Obiettivi di accessibilità fisica**

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

L'Ente si è adeguato alle disposizioni contenute nel Decreto n 222 del 13 dicembre 2023 in materia di "Riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità", garantendo l'accesso all'ambiente fisico e al momento dell'affidamento dei servizi pubblici verranno aggiornate le carte dei servizi;

Inoltre l'attuazione del finanziamento Pnrr in tema di adozione piattaforma pagoPa, appIo hanno garantito la possibilità di usufruire di servizi a persone disabili, anziane ed in generale hanno proiettato l'ente e stanno proiettando l'ente verso una completa riforma digitale.

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

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

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

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

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

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

## ***Allegato 2 – Piano delle Azioni Positive Triennio 2024/2026***

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

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

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

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

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

Per Ogni obiettivo sono state individuate azioni positive.

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Nel corso del 2025 si provvederà a monitorare la piena ed integrale attuazione del Piano Anticorruzione all'interno del PIAO e a provvedere ad eventuali integrazioni dello stesso al fine di garantire la massima efficacia ai sensi della normativa vigente, anche attraverso la predisposizione di indicatori di misurazione dell'efficacia della prevenzione del rischio.

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

Tali interventi sono finalizzati all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto ***Allegato 3 del presente PIAO (PTPCT 2025/2027 con allegati)***.

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

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

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

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'***Allegato 1 del presente PIAO (schede obiettivi)***, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 3, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche. Tali misure sono richiamate nelle schede specifiche di ciascun obiettivo della sottosezione 2.2. L'Allegato 3 riporta per ciascuna misura gli indicatori per il successivo monitoraggio dell'attuazione della stessa.

***Allegato 3 – PTCPT 2025/2027 con allegati***

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione**

<b>Missione e Programma</b>	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>Area di Rischio</b>	<b>PROCESSI</b>	<b>PROCEDIMENTI</b>	<b>INDICATORI ATTUAZIONE MISURE GENERALI</b>	<b>INDICATORI ATTUAZIONE MISURE SPECIFICHE</b>
<b>Missione 1 - Programma 1</b>	<b>REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE e CONSULENZA</b>	<b>Altri servizi</b>	<b>FORMULAZIONE DI UN NUOVO REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA IN LINEA CON LA NORMATIVA E COORDINATO CON I REGOLAMENTI PRESENTI ALL'INTERNO DELL'ENTE.</b>	<b>Predisposizione di bozza di regolamento da sottoporre alla Giunta Comunale</b>	<b>Svolgimento di riunioni delle Aree Comunali per la definizione della bozza di regolamento</b>	<b>Svolgimento di riunioni delle Aree Comunali per la definizione della bozza di regolamento</b>
<b>Missione 1 - Programma 3</b>	<b>RISPETTO O RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>	<b>Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio</b>	<b>VERIFICHE DI LEGGE SUCCESSIVE ALL'ARRIVO DELLA FATTURA AL PROTOCOLLO DELL'ENTE</b>	<b>VERIFICA DELLO SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO E DEI REQUISITI DI LEGGE PRODROMICI ALLA LIQUIDAZIONE E AL PAGAMENTO DELLA FATTURA</b>	<b>Controllo mediante check list della fase di liquidazione e pagamento</b>	<b>Predisposizione di check list specifiche per ogni singola procedura svolta nel corso dell'anno</b>
<b>Missione 1 - Programma 8</b>	<b>PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI</b>	<b>Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio</b>	<b>AFFIDAMENTO APPALTO/CONCESSIONE</b>	<b>Integrale rispetto del D.Lgs. 36/2023 e s.m.i. nella fase di svolgimento della procedura di evidenza pubblica</b>	<b>Controllo delle asseverazioni ottenute sui progetti</b>	<b>Verifica a seconda della natura del finanziamento dei output di realizzazione</b>
<b>Missione 1 - Programma 10</b>	<b>MAPPATURA E REALIZZAZIONE CORSI DI FORMAZIONE</b>	<b>Acquisizione e Gestione del Personale</b>	<b>REALIZZAZIONE DI CORSI DI FORMAZIONE PER DIPENDENTI</b>	<b>MESSA A DISPOSIZIONE OFFERTA FORMATIVA DIPENDENTI E MONITORAGGIO REALIZZAZIONI CORSI</b>	<b>Mappatura delle carenze in tema di formazione e delle necessità in tema di benessere organizzativo</b>	<b>Svolgimento di corsi da parte dei dipendenti nonché partecipazione ad incontri con psicologo</b>
<b>Missione 8 - Programma 1</b>	<b>Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie – Lotto 1</b>	<b>Controlli verifiche ispezioni e sanzioni</b>	<b>SCANNERIZZAZIONE DOCUMENTI</b>	<b>SCANNERIZZAZIONE DOCUMENTI</b>	<b>Percentuale documentazione scannerizzata</b>	

<b>Missione 3 - Programma 1</b>	<b>Incremento della sicurezza dei cittadini</b>	<b>Controlli verifiche ispezioni e sanzioni</b>	<b>VERIFICA DEL TERRITORIO ATTRAVERSO MONITORAGGIO RISPETTO NORMATIVA VIGENTE E IMPLEMENTAZIONE STRUMENTI DI CONTROLLO DEL TERRITORIO</b>	<b>Controllo del territorio Applicazione D.Lgs. 36/2023 e GDPR in relazione all'installazione di mezzi di controllo del territorio</b>	Effettuazione controlli anche Inter Forze per il monitoraggio costante del territorio anche attraverso l'implementazione di mezzi di videosorveglianza	Numero telecamere installate - Numero accertamenti sul rispetto del Codice della Strada e della normativa vigente effettuati
<b>Missione 11 - Programma 2</b>	<b>Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto Comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana</b>	<b>Pianificazione Urbanistica</b>	<b>COMUNICAZIONE DEL PIANO DI PROTEZIONE COMUNALE ATTRAVERSO COSTANMTE MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E PIENA CONOSCENZA DEL PIANO</b>	<b>attivazione iniziative volte alla piena conoscenza del Piano al fine di garantire la privata e pubblica incolumità</b>	Preparazione di incontri con slide, brochure	Incontri realizzati
<b>Missione 4- Programma 2</b>	<b>COMPLETAMENTO PALESTRA MEDIANTE COLLEGAMENTO CON LA SCUOLA,</b>	<b>Pianificazione Urbanistica</b>	<b>Sistemazione impiantistica, resede</b>	<b>Resa funzionale edificio</b>	Stipula contratto Esecuzione lavori Verifiche cantiere	Rendicontazioni
<b>Missione 8 Programma 1</b>	<b>Programma Innovativo nazionale per la qualità dell'abitare (PINQUA) - REALIZZARE OPERE DI RIQUALIFICAZIONE VILLA ADA ED ANNESSO PARCO E LAVORI SPAZI E ATTIVITA' CULTURALI CHIESA DEL PRINCIPE.</b>	<b>Pianificazione Urbanistica</b>	<b>Esecuzione Lavori</b>	<b>Realizzazione opera per permettere funzionalità Villa Ada e conseguenti aree limitrofe</b>	Esecuzione lavori Attività Verifiche di Cantiere Liquidazione fatture	Rendicontazioni

In relazione alle misure generali previste dal PTCPT 2025/2027, si evidenzia che le stesse verranno monitorate attraverso gli indicatori sotto riportati:

<b>Missione e Programma</b>	<b>Obiettivo Gestionale</b>	<b>INDICATORI ATTUAZIONE MISURE GENERALI</b>
<b>Missione 1 - Programma 1</b>	<b>FORMULAZIONE DI UN NUOVO REGOLAMENTO DELGI INCARICHI DI COLLABORAZIONE IN MATERIA E CON GLI AGGIORNAMENTI EFFETTUATI CON I VARI REGOLAMENTI</b>	Corso di formazione realizzato per il personale coinvolto Stesura bozza entro novembre 2025
<b>Missione 1 - Programma 3</b>	<b>RISPETTO O RIDUZIONE DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>	Controllo mediante check list della fase di liquidazione e pagamento Numero verifiche effettuate Esito verifiche positive/esito verifiche negative
<b>Missione 1 - Programma 3</b>	<b>MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIAO NELLA PARTE PIANO ANTICORRUZIONE CON CONTESTUALE STESURA NUOVO PIANO ANTICORRUZIONE</b>	Attuazione e miglioramento misure del piano prevenzione e anticorruzione Numero verifiche effettuate Stesura Piano TPCT 2025-2025
<b>Missione 1 - Programma 10</b>	<b>FORMAZIONE TRA I DIPENDENTI E ORGANIZZAZIONE CORSI GENERALI</b>	Numero dei corsi effettuati
<b>Missione 8 - Programma 1</b>	<b>Digitalizzazione Archivio Pratiche Edilizie –</b>	Numero verifiche effettuate

	<b>Lotto 1</b>	Esito verifiche positive/ negative
<b>Missione 3 - Programma 1</b>	<b>Incremento della sicurezza dei cittadini</b>	<p>Effettuazione controlli anche Inter Forze per il monitoraggio costante del territorio anche attraverso l'implementazione di mezzi di videosorveglianza</p> <p>Numero verifiche effettuate</p> <p>Esito verifiche positive/negative</p>
<b>Missione 4 - Programma 2</b>	<b>COMPLETAMENTO PALESTRA MEDIANTE COLLEGAMENTO CON LA SCUOLA,</b>	<p>Controllo mediante check list della procedure</p> <p>Numero verifiche effettuate</p> <p>Esito verifiche positive/negative</p>
<b>Missione 11 - Programma 2</b>	<b>Promozione e conoscenza, presso la scuola secondaria dell'Istituto Comprensivo di Bagni di Lucca, del Piano di Protezione Civile Comunale e delle procedure di allerta emesse dalla Regione Toscana</b>	<p>Applicazione delle misure generali di prevenzione della corruzione</p>
<b>Missione 8 Programma 1</b>	<b>Programma Innovativo nazionale per la qualità dell'abitare (PINQUA) - REALIZZARE OPERE DI RIQUALIFICAZIONE VILLA ADA ED ANNESSO PARCO</b>	<p>Controllo mediante check list delle procedure</p> <p>Numero verifiche effettuate</p> <p>Esito verifiche positive/negative</p>

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

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

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

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

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

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

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

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

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

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

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

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

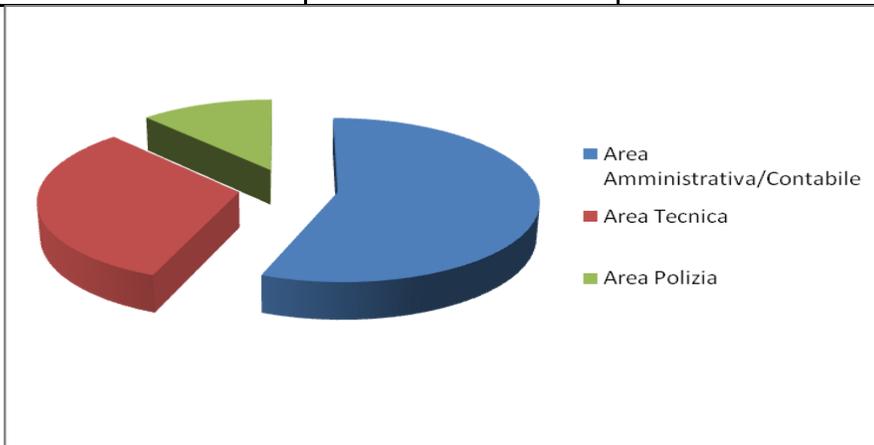
#### **Funzionigramma / Organigramma**

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

**3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative**

**Dati al 31/12/2024**

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



**Stato dell'arte – Dipendenti in servizio al 31/12/2024**

**DIPENDENTI AL 31/12/2024 suddivisi per tipo di contratto**

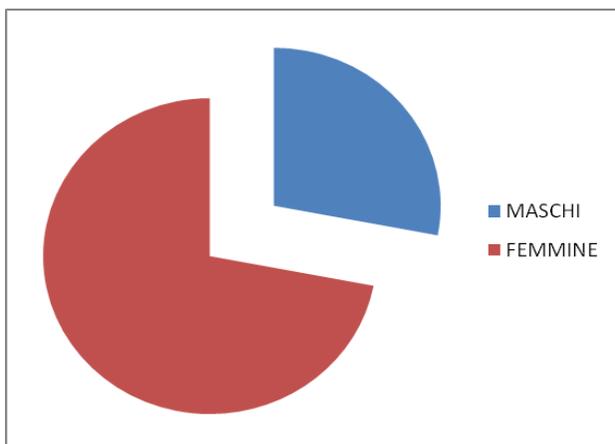
TEMPO INDETERMINATO	24
TEMPO DETERMINATO **	1

\* 1 dipendente part time al 66%

\*\* 1 dipendente part time al 50%

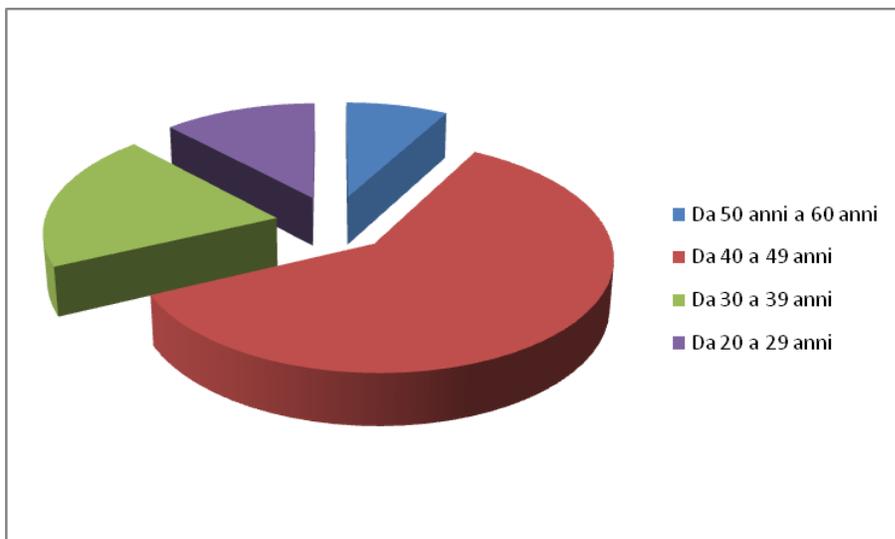
**DIPENDENTI AL 31/12/2024 suddivisi per genere**

MASCHI	7
FEMMINE	18



**DIPENDENTI a tempo indeterminato al 31/12/2024 suddiviso per età**

Da 50 anni a 60 anni	2
Da 40 a 49 anni	15
Da 30 a 39 anni	5
Da 20 a 29 anni	3

**DIPENDENTI a tempo indeterminato al 31/12/2024 suddiviso per età****3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

L'Ente:

- con delibera della Giunta comunale n. 42 del 12/03/2020 ha richiesto ai Responsabili di Area, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro agile con riferimento al personale complessivamente inteso
- con delibera della Giunta comunale n. 43 del 25/03/2021 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per il triennio 2021 - 2023 contestualmente all'integrazione del PEG 2021 con l'approvazione degli obiettivi anno 2021.

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

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

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

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

#### Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 istruttori amministrativi - Area del istruttori	Assunzione con concorso anche o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o procedura di mobilità volontaria tra Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	€ 33.558,96
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento		

Nel caso di cessazione dal rapporto di pubblico impiego di personale per cause dovute a dimissione, trasferimento, decesso, l'ente provvederà alla sostituzione mediante interscambio con altri enti, procedure di mobilità, assunzione con concorso o utilizzo di graduatoria vigente propria o di altri enti al fine di consentire la continuità dell'esercizio dei propri servizi e delle proprie funzioni.

#### CAPACITA' ASSUNZIONALE

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

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

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

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

Comune Bagni di Lucca PIAO 2025/2027  
 Con Delibera del Consiglio comunale n. 59 del 10/04/2024 è stato approvato il Rendiconto – Esercizio 2023 ed è stato calcolato il valore per il Comune di Bagni di Lucca che risulta pari al 17,66% e si configura come ente virtuoso.

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

**Programmazione del fabbisogno a tempo determinato**

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

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

ANNO 2025 – 2026 - 2027

- proseguimento del tempo determinato mediante incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000, a tempo part time al 50% di un Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – Responsabile Area Tecnica;
- n. 1 tirocinio per 12 mesi presso l'Area Tecnica – settore amministrativo;

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

Il costo complessivo del personale flessibile, rientrante nel limite, per gli anni 2025-2026-2027 è pari a € 6.000,00:

	<b>ANNO 2024</b>	<b>ANNO 2025</b>	<b>ANNO 2026</b>
n. 1 tirocinio presso Area Tecnica per mesi 12	6.000,00	6.000,00	6.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>6.000,00</b>	<b>6.000,00</b>	<b>6.000,00</b>
LIMITE 2019	<b>35.152,23</b>		

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

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

Comune Bagni di Lucca PIAO 2025/2027  
 Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.306.220,95.

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

	Media 2011/2013	2025	2026	2027
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	1.527.853,92	1.138.792,23	1.138.792,23	1.138.792,23
Spese macroaggregato 103		7.200,00	7.200,00	7.200,00
Irap macroaggregato 102	101.113,66	85.170,55	85.170,55	85.170,55
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.628.967,58</b>	<b>1.231.162,78</b>	<b>1.231.162,78</b>	<b>1.231.162,78</b>
(-) Componenti escluse (B)	322.746,63	285.608,07	285.608,07	285.608,07
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )				
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B - C</b>	<b>1.306.220,95</b>	<b>945.554,71</b>	<b>945.554,71</b>	<b>945.554,71</b>

La spesa di personale totale per l'anno 2025 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad **€1.138.792,23** di cui **€ 945.554,71** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

**SPESA POTENZIALE MASSIMA – DOTAZIONE ORGANICA**

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

La dotazione organica dell'ente, va intesa come rideterminata a seguito del piano delle assunzioni programmate. Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati.

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

Il prospetto pertanto riporta:

- il numero dei dipendenti in servizio
- il numero di assunzioni di personale previsto,
- il totale dei posti della dotazione organica, a seguito della rimodulazione prevista con la programmazione dei fabbisogni contenuta nel PIAO.

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

Area di appartenenza	N.	N	N
	posti totali	posti occupati	posti vacanti
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	3	1(*)
Area Istruttori	21	19	2 (**)
Area Operatori Esperti	3	3	0
Area Operatori	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>3 (**)</b>

\* derivato da un'assunzione che avverrà a chiusura procedura avviata mediante pubblicazione bando nell'anno 2024 e incidente sul bilancio 2024-2026 annualità 2024 e in fase di conclusione nel 2025 e la spesa è stata prevista a regime nelle annualità 2025-2026-2027

\*\* le nuove assunzioni sono 2 ma i posti vacanti risultano 3 per la nota sopra

La spesa massima utilizzabile per assunzioni al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM 17 03 2020 è pari a € 353.944,21, in cui rientra la spesa per la programmazione di personale Anno 2025 che risulta pari a € 33.558,96

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

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

0,55% monte salario 2018: € 4.453,30

Abbiamo effettuato una progressione verticale da Istruttore a Funzionario con un costo di euro 1.978,42 e pertanto rimangono 2.474,88;

### **ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, e che, ai sensi della citata disposizione, le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183 **si da atto**, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

### **PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DEL SERVIZIO**

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

Negli anni 2025, 2026 e 2027 non sono previste cessazioni di servizio per pensionamento e non sono prevedibili le altre eventuali tipologie di cessazioni. La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato sopra indicata risulta necessaria per coprire posti inerenti a pensionamenti già avvenuti.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 3 del 29/01/2025;

#### **▪ Piano di Formazione**

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

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le

Comune Bagni di Lucca PIAO 2025/2027  
proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

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

a) Formazione di base

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

b) Aggiornamento

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

c) Riqualificazione professionale

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

d) Specializzazione o perfezionamento

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

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

In particolare, per l'anno 2025, sono state individuate le seguenti linee formative:

- Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali:

- a) formazione obbligatoria - corsi rivolti a tutti i dipendenti amministrativi (privacy, anticorruzione);
- b) iniziative formative finalizzate all'aggiornamento normativo necessarie a seguito di innovazioni legislative, richieste all'Ufficio personale dai singoli dipendenti e/o dal Responsabile di Area. L'ufficio personale provvederà all'affidamento delle proposte formative richieste in base alle risorse finanziarie.

Si dà atto che in data 21/01/2025 con lettera protocollo n. 950 è stata trasmessa nota alle OO.SS in ottemperanza all'art. 4 del CCNL 2019/2021 "Informazione" per la sezione relativa al fabbisogno di personale e in ottemperanza all'art. 5 del CCNL 2019/2021 "Confronto" per la sezione relativa al piano di formazione.

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. L'ente ha adottato un proprio regolamento con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 09/04/2024 prevedendo all'aggiornamento del precedente adottato con Delibera di G.C. n. 178 del 29/12/2016.

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

---

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

- i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO

- il Nucleo di valutazione

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