



**Unione dei Comuni
Media Valle del Serchio**
Sede Borgo a Mozzano (LU)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.2 Analisi del contesto interno	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente	8
1.2.2 La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno	9
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	9
2.1 Valore pubblico	9
2.2. Performance	9
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	11
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	11
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	11
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	14
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	15
3.2 Organizzazione del lavoro agile	16
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	16
3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	16
3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	17
4. MONITORAGGIO	18

ALLEGATO 1 – Piano della Performance

ALLEGATO 2 – Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

ALLEGATO 3 – Rischi corruttivi e trasparenza

ALLEGATO 4 – Regolamento svolgimento lavoro agile

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, deiservizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le

Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 3 del 22/03/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 4 del 22/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **Unione dei Comuni Media Valle del Serchio**

Indirizzo: **via Umberto I, n. 100 – 55023 Borgo a Mozzano (LU)**

Codice fiscale/Partita IVA: **02259390462**

Rappresentante legale: **Marco Remaschi**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **26**

Telefono: **0583-88346**

Sito internet: www.ucmediavalle.it

E-mail: info@ucmediavalle.it

PEC: ucmediavalle@postacert.toscana.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per meglio inquadrare il contesto di riferimento è necessario volgere la nostra attenzione sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

L'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio si è costituita il 1 gennaio 2012 per effetto della trasformazione della Comunità Montana Media Valle del Serchio in Unione di Comuni, secondo le procedure e per gli effetti previsti dal capo III della legge Regione Toscana n. 37/2008.

Con atto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 235 del 22.12.2011 è stata quindi decretata l'estinzione allo spirare del 31.12.2011 della Comunità Montana Media Valle del Serchio e preso atto contestualmente della costituzione dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio e dell'insediamento dei relativi organi con decorrenza 01.01.2012.

Attualmente l'Unione Media Valle del Serchio svolge una pluralità di servizi e funzioni tra i Comuni di: Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli e Pescaglia.

Inquadramento area:



Per un maggiore dettaglio si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP, Paragrafo 3.2.

1.2 Analisi del contesto interno

La Regione Toscana al fine di promuovere e sostenere l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi comunali mediante unioni di comuni ha approvato la legge regionale 27 dicembre 2011, n. 68, recante "Norme sul sistema delle autonomie locali", nell'ambito della quale è disciplinato al Titolo III l'esercizio associato di funzioni, mediante convenzione e unione.

Il riordino territoriale tramite il modello Unioni di Comuni è considerato una grossa opportunità per una maggiore valorizzazione del territorio e una pianificazione strategica più consona alle sfide del futuro. I Comuni dell'Unione Media Valle del Serchio hanno sempre creduto in questo modello unitario i cui indirizzi strategici rappresentano le direttrici fondamentali verso cui si intende sviluppare l'azione dell'Ente.

Funzioni Fondamentali esercitate dall'Unione Media Valle del Serchio

<i>Funzioni Fondamentali</i>	<i>Comuni</i>	<i>esercitata dal</i>
Attività in ambito comunale di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi, compiutamente secondo la disciplina regionale	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli	30/11/2011
	Bagni di Lucca, Pescaglia	13/12/2014
Servizi in materia statistica	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Bagni di Lucca, Pescaglia	24/07/2015

Funzioni esercitate dall'Unione Media Valle del Serchio in aggiunta a quelle fondamentali

<i>Funzioni in aggiunta (art. 14 L.R. n. 70/2016)</i>	<i>Comuni</i>	<i>esercitata dal</i>
Piano strutturale intercomunale di cui all'art. 23 della L.R. 65/2014	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Bagni di Lucca, Pescaglia	22/08/2016
Procedure di valutazione di impatto ambientale, vincolo idrogeologico, pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Bagni di Lucca, Pescaglia	01/05/2017
Piano operativo intercomunale di cui all'art. 23bis della L.R. 65/2014	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia	30/12/2020

Per quanto riguarda la funzione "Procedure di valutazione di impatto ambientale, vincolo idrogeologico, pareri relativi ai procedimenti in materia paesaggistica", attivata a partire dal 1 maggio 2017, con delibera di Giunta n. 6 del 31.01.2017 è stato individuato quale servizio competente alla gestione delle procedure di valutazione di impatto ambientale e vincolo idrogeologico il Servizio Protezione Civile – Vincolo Idrogeologico – Procedure di V.I.A. - Cultura – Turismo, mentre la competenza dei procedimenti in materia paesaggistica è stata assegnata al Servizio Pianificazione Urbanistica.

Con delibera di Giunta n. 60 del 07.07.2020 ad oggetto "Modifiche allo Statuto dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio. Approvazione" è stato avviato l'iter per l'esercizio in forma associata di una quinta funzione di cui al punto 1 del comma 1 dell'art. 14 della legge regionale n. 70/2016 e precisamente lo "**sportello unico delle attività produttive**".

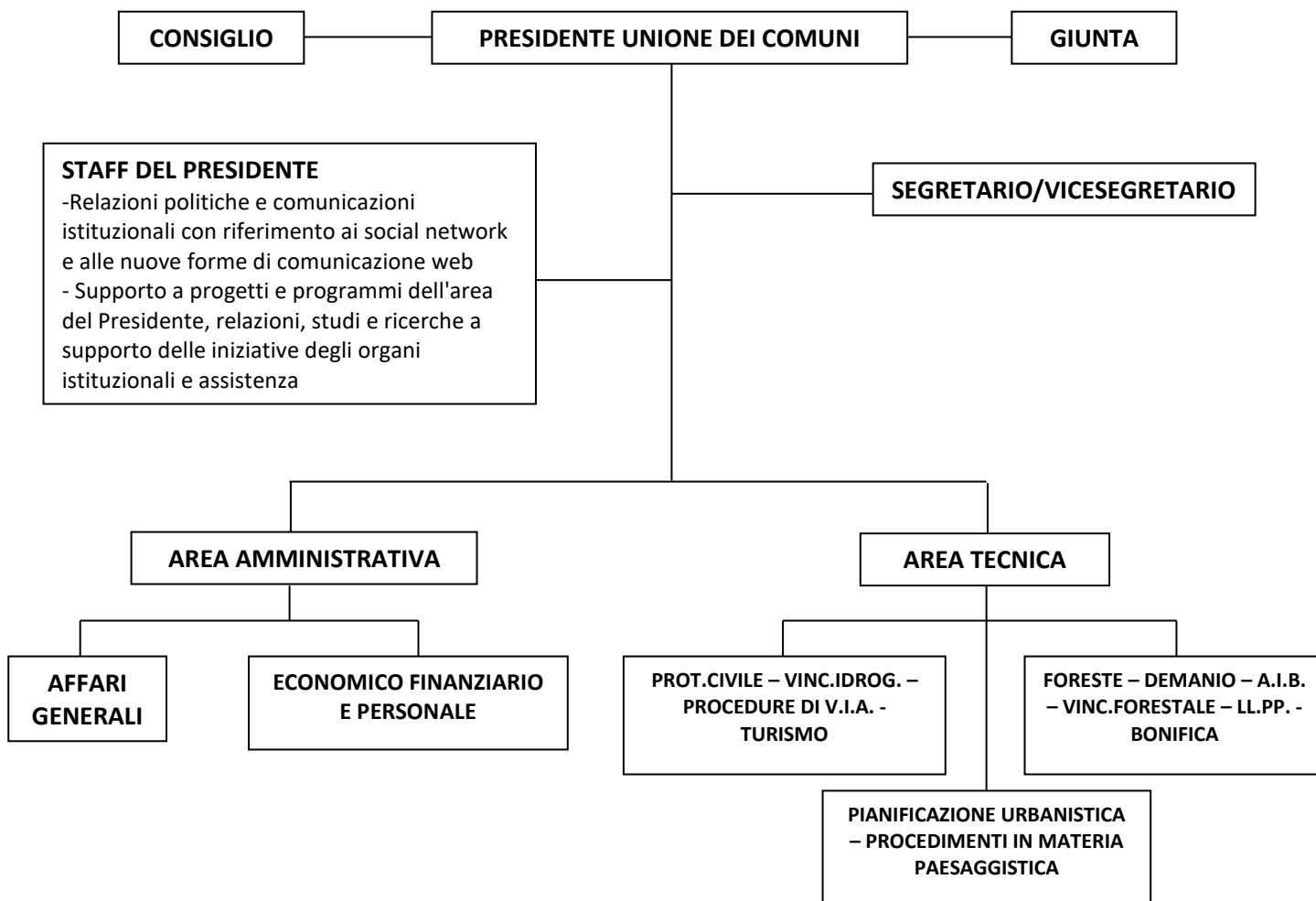
Altri servizi svolti in forma associata

Descrizione	Comuni
Catasto dei boschi percorsi dal fuoco	Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia
Funzioni amministrative e servizi in materia di randagismo	Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia
Società dell'informazione e della conoscenza, e per la transizione al digitale	Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia
Gestione dei musei e della promozione turistico culturale del territorio	Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia
Procedimenti per la concessione dei contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche	Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia
Centrale Unica di committenza	Bagni di Lucca, Barga, Borgo a Mozzano, Coreglia Antelminelli, Pescaglia

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 26.04.2023, successivamente modificata con delibera di Giunta n. 60 del 17.05.2023.

ORGANIGRAMMA UNIONE MEDIA VALLE DEL SERCHIO



1.2.2 La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione, non risultano fattori di potenziale e particolare condizionamento del corretto funzionamento dell'ente.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

2.1 Valore pubblico

La sezione non è prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti per questo, per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati alle linee di mandato del Presidente, oggetto di approvazione con delibera di Giunta n. 156 del 22.12.2021, si riporta quanto indicato nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, paragrafo 3.1.4, adottato con deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 3 del 22.03.2023:

- 1 MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI OFFERTI E DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE E ORGANIZZATIVE**
- 2 UNIONE E COMUNI: UN'ORGANIZZAZIONE INTEGRATA**
- 3 INTERVENTI A TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE**
- 4 SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA DEI PROCEDIMENTI**
- 5 UNIFORMARE E OTTIMIZZARE PROCEDURE E APPLICAZIONI**
- 6 MIGLIORARE LA GESTIONE DI COMPETENZA E DI CASSA**
- 7 DARE SOSTEGNO ALLE STRUTTURE CON FINALITA' CULTURALI**

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe

contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
Unità organizzativa 1 – AFFARI GENERALI	2	2
Unità organizzativa 2 – ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE	5	5
Unità organizzativa 3 - PROT.CIVILE – VINC.IDROG. – PROCEDURE DI V.I.A. - TURISMO	4	4
Unità organizzativa 4 - FORESTE – DEMANIO – A.I.B. – VINC.FORESTALE – LL.PP. - BONIFICA	4	4
Unità organizzativa 5 – PIANIFICAZIONE URBANISTICA – PROCEDIMENTI IN MATERIA PAESAGGISTICA	1	1

In aggiunta agli obiettivi come sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 1 obiettivo di performance organizzativa di Ente, intitolato “Prosecuzione dell’analisi manageriale dei crediti (residui attivi) finalizzata a promuovere il recupero degli stessi”.

Per il dettaglio relativo agli obiettivi di performance si rimanda all'Allegato 1 “Piano della Performance”

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 - Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato. I totali numerici comprendono anche il personale comandato dai Comuni membri per il Servizio Pianificazione Urbanistica.

Personale dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio come da riorganizzazione approvata con delibera di Giunta dell'Unione n. 53 del 26.04.2023, successivamente modificata con delibera di Giunta n. 60 del 17.05.2023:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario	1	0	1
Ufficio Staff Organi Istituzionali	1	1	2
Servizio Affari generali	1	2	3
Servizio Economico Finanziario e Personale	2	3	5
Servizio Protez.civile – Vinc.Idrogeologico – Procedure di V.I.A. – Turismo	1	4	5
Servizio Foreste – Demanio – A.I.B. – Vincolo Forestale – LL.PP. – Bonifica	6	4	10
Servizio Pianificazione Urbanistica (<u>personale comandato dai Comuni membri</u>)	2	3	5

TOTALE	14	17	31
---------------	-----------	-----------	-----------

Personale dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio – suddivisione per Profilo Professionale:

PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatore esperto	2	3	5
Istruttore	7	8	15
Funzionario	4	6	10
Segretario	1	0	1
TOTALE	14	17	31

Personale titolare di posizione organizzativa:

Donne 4

Uomini 1

Con nota prot. n. 3412 del 22.05.2023 si è provveduto a trasmettere al Consigliere di parità della Provincia di Lucca e al Comitato Unico di Garanzia (CUG) il contenuto della presente sottosezione, richiedendo di far pervenire all'Ente eventuali osservazioni in merito.

Il contesto dell'Unione dei Comuni Media Valle del Serchio, dall'analisi della situazione dell'organico, non evidenzia sostanziali prevalenze di genere, sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario tra i generi e pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte al miglioramento organizzativo e delle condizioni complessive di lavoro, ad incentivare percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno, e a garantire il permanere di pari opportunità tra lavoratori uomo e donna.

Per quel che attiene, invece, la presenza femminile negli organici politici si registra una sostanziale prevalenza del genere maschile rispetto a quello femminile.

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

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE ATTIVITA'
1. Conciliazione tra vita lavorativa e privata	Monitoraggio degli effetti al godimento dell'orario flessibile ed eventuale sperimentazione di varie tipologie di organizzazione flessibile, in correlazione con le esigenze personali e di servizio rilevate, e nell'osservanza di quanto previsto dal vigente CCNL.
2. Creazione di reti con altri organismi di parità	Individuare soggetti, istituzionali e non, con i quali promuovere azioni ed iniziative congiunte intese ad assicurare l'attuazione dei principi contenuti nella normativa nazionale ed europea in materia di parità e pari opportunità.
3. Formazione mirata sul tema delle pari opportunità	Azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere nonché sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.
4. Facilitare il reinserimento del personale dopo periodi di lunga assenza per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative)	Predispone piani formativi/informativi per supportare, agevolandoli, i dipendenti nella fase di rientro al lavoro dopo periodi di lunga assenza dovuti a maternità, congedi parentali e aspettative.
5. Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di fruire della riduzione dell'orario di lavoro	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale, e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del 25% del personale a tempo pieno in servizio per ciascun profilo professionale, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

6. Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità	Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
7. Rilevare il grado di "benessere organizzativo" percepito dai dipendenti e predisporre il piano di miglioramento	Le fasi dell'obiettivo si possono sintetizzare come segue: a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti; b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità; c) predisposizione delle proposte di miglioramento per il superamento delle criticità emerse; d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato; e) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET ANNO 2023	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	nessuno	Non prevista attivazione	Non prevista attivazione	Non prevista attivazione
N. servizi interamente online, integrati efull digital / n. totale servizi erogati	nessuno	Non prevista attivazione	Non prevista attivazione	Non prevista attivazione
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	1/25	2/25	3/25	4/25
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si	Si	Si	Si
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT	Circa 3.000 euro	3.000 euro	3.000 euro	3.000 euro
PC portatili	2	2	2	2
% PC portatili sul totale dei dipendenti	2/25	2/25	2/25	2/25
Smartphone	33	33	33	33
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0	0	0	0
Dipendenti con firma digitale	7	7	7	7

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai

mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (2022)	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	43,79%	55,27%	42,01%	42,55%
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario	Ente non strutturalmente deficitario
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	Nessuna	Nessuna	Nessuna	Nessuna

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Unione Media Valle del Serchio con delibera di Giunta n. 83 del 09.08.2023 ha regolamentato la disciplina in materia di lavoro agile. Si rinvia pertanto al regolamento approvato con il citato atto. – **Allegato 4**

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. Si dà atto che con delibera di Giunta n. 24 del 15/02/2023 ha rilevato l'eccedenza di una unità di personale con qualifica dirigenziale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA ANNO 2022	TARGET ANNO 2023	TARGET ANNO 2024	TARGET ANNO 2025
Totale dipendenti	27	25	25	25

Totale dipendenti con qualifica dirigenziale	1	0	0	0
Cessazioni a tempo indeterminato	1	2	0	1
Assunzioni a tempo indeterminato previste	2	1	0	1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	2	-	-	-
Assunzione a tempo indeterminato di personale in servizio a t.determ. (da scorrimento graduatoria)	1	0	0	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	-	100%
Tasso di sostituzione del personale cessato	200%	50%	100%	100%

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 2** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

In correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, si ritiene prioritaria la formazione nei seguenti ambiti:

- Amministrazione trasparente;
- Conservazione digitale dei documenti informatici;
- Gestione tecnica e contabilità di cantiere e formazione in GIS per progettazione e attività di cantiere;
- Appalti pubblici;
- PNRR.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Ai fini delle strategie formative, questo Ente ricorre di norma a soggetti esterni specializzati, non essendo disponibili formatori interni.

Riguardo all'obbligo di formazione nella Pubblica Amministrazione, da segnalare il nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica c.d. "Syllabus" dedicato al miglioramento delle competenze di tutto il personale delle pubbliche amministrazioni. A riguardo, la direttiva del

Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 marzo 2023 stabilisce che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni dovranno aderire a Syllabus ed entro fine 2023 dovranno fornire contenuti formativi digitali ad almeno il 30% dei propri dipendenti, per poi salire fino al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Ad ogni lavoratore pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione l'anno, non solo in campo digitale ma anche sulle tematiche, sempre più attuali, della transizione ecologica e amministrativa (senza dimenticare la lingua inglese e le tecniche di comunicazione).

La partecipazione ai corsi di formazione tramite Syllabus, totalmente gratuita, entrerà a far parte della valutazione individuale del dipendente e conterà ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

Per le amministrazioni pubbliche tale formazione dovrà essere considerata un investimento e non un costo, in linea con gli obiettivi del PNRR che prevedono che siano offerti corsi di formazione ad almeno 750.000 dipendenti pubblici entro il 2026.

L'Unione Media Valle del Serchio risulta attualmente registrata alla Piattaforma Syllabus, attraverso 3 amministratori, individuati tra i dipendenti assegnati all'ufficio personale, abilitati a registrare le persone e a gestirne la formazione.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.