



PROVINCIA DI LIVORNO

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027
revisione 2**



Premessa.....	3
Introduzione.....	3
Evoluzione normativa.....	4
La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione.....	5
SEZIONE 1.....	6
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	6
SEZIONE 2.....	6
Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	6
2.1 Valore Pubblico.....	6
2.2. Performance.....	8
2.2.1 Premessa.....	8
2.2.2 Programma di mandato 2022-2026.....	8
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2025-2027.....	8
2.2.4 Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027.....	9
2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance.....	9
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	10
SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano.....	12
3.1 Struttura Organizzativa.....	12
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	14
3.2.1 Premessa.....	14
3.2.2 Piano Organizzazione Lavoro Agile.....	15
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale.....	16
3.3.1 Premessa.....	16
3.3.2 L'attuale quadro normativo e vigenti facoltà assunzionali.....	17
3.3.3 Percorso di formazione del PTFP.....	19
3.3.4 Piano delle assunzioni.....	20
3.3.5 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e obblighi preliminari alle assunzioni.....	23
3.4 Formazione del personale.....	25
3.4.1 Premessa.....	25
3.4.2 Obiettivi della formazione.....	27
3.4.3 Il Piano della Formazione 2025-2027.....	28
3.5 Piano Azioni Positive.....	35
SEZIONE 4.....	35
Monitoraggio.....	35
Allegati.....	38

Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025 - 2027 costituisce un aggiornamento del PIAO della Provincia di Livorno approvato lo scorso 31/01/2024, con decreto della Presidente della Provincia n. 25/2024 e s.m.i..

L'articolo 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, (comunque entro il termine di un mese dal termine di approvazione del bilancio) il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Esso si profila dunque come un adempimento di competenza per le pubbliche amministrazioni, consistente in un documento unificato avente ad oggetto la organizzazione, la programmazione, e la governance, creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una "logica integrata" rispetto alle scelte fondamentali di organizzazione dell'amministrazione. Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblicato nel proprio sito internet istituzionale, nonché inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Introduzione

Come è noto, l'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno (comunque entro il termine di un mese dal termine di approvazione del bilancio), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO). Esso è dunque un nuovo adempimento di competenza per le pubbliche amministrazioni, consistente in un documento unificato avente ad oggetto la organizzazione, la programmazione, e la governance, ideato al fine di semplificare gli adempimenti a carico degli enti e al fine di svolgere opportune integrazioni tra le scelte fondamentali di mandato e l'organizzazione interna dell'amministrazione. Con questo strumento il legislatore promuove un tentativo di disegno organico della programmazione degli enti pubblici, anche territoriali, creando una sinergia tra i diversi atti e strumenti di programmazione. Il Piano ha in definitiva l'obiettivo di riunire in un unico Documento molti degli atti di programmazione di competenza degli EE.LL.

Il PIAO ha durata triennale, ma con aggiornamento annuale, ed ha quindi lo scopo di creare sinergia tra aspetti e profili adempimentali nel rispetto delle norme di settore. In proposito, il D.L. 80/2021 citato rimanda al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha regolamentato la materia della prevenzione della corruzione e della

trasparenza nella pubblica amministrazione. In particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata nonché dell'accrescimento culturale conseguito; d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili; g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

In caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni previste all'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risulteranno aver concorso alla mancata adozione del PIAO;
- divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Rimane ferma la sanzione amministrativa prevista dall'art. 19, comma 5, lettera b) del D.L. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Evoluzione normativa

Il Decreto-legge n. 80/2021 fissa al 31 gennaio di ogni anno la scadenza del termine per adottare il PIAO ed i relativi aggiornamenti annuali, pubblicandoli nel proprio sito internet istituzionale. Le P.A. sono tenute inoltre a trasmetterli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio per la pubblicazione sul relativo portale (art. 6 comma 4). Il Piano, come detto, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione del Piano-tipo (DPR n.81/2022). Lo

schema di decreto è stato alla fine approvato con il citato DPR n. 81/2022: già questa descrizione dell'iter approvativo dice molto sulla logica e sulla chiarezza del legislatore, per cui occorrerà nella prassi amministrativa attendere i prossimi PIAO e le prossime circolari interpretative da cui trarre utili spunti per le redazioni degli aggiornamenti annuali.

Di seguito si riportano le principali fonti normative di riferimento:

- istituzione del PIAO come da art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance come da Decreto Legislativo n. 150/2009;
- norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione di cui alla Legge n.190/2012;
- Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022;
- Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 e allegato Piano-Tipo per le Amministrazioni Pubbliche;

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

In linea con il PIAO per il triennio 2024 – 2026, la Provincia ha inteso impostare il Piano 2025-2027 secondo una sempre maggiore integrazione fra le sue varie parti, dando seguito alla progressiva e graduale semplificazione e riconfigurazione auspicata dalla normativa di riferimento.

I seguenti piani sono quindi stati inseriti nel presente Piano, per alcuni di essi che avevano già una valenza triennale, si è proceduto attraverso una nota di aggiornamento annuale:

- Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale;
- Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- Piano della Formazione;
- Piano della Performance;
- Piano Operativo del Lavoro Agile;
- Piano Triennale delle azioni positive.

Si ricorda che i pareri espressi dal Segretario Generale e quello del Responsabile del Servizio Risorse Umane sono resi in formato elettronico in sede di approvazione del presente Piano, mentre quello del Responsabile del Servizio Affari Generali è stato acquisito via email in data 5/03/2025.

SEZIONE 1

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione Ente : Provincia di Livorno

Indirizzo : Piazza del Municipio 4, 57123 Livorno

Telefono 0586 257111 (centralino)

PEC: provincia.livorno@postacert.toscana.it

Presidente: Sandra Scarpellini (data di insediamento 26/11/2022)

Partita Iva e Codice fiscale : 80011010495

Codice ISTAT 049009

Sito web istituzionale : www.provincia.livorno.it

Pagina facebook: : <https://www.facebook.com/provinciadilivornoAccount>

Instagram: m: <https://www.instagram.com/provinciadilivorno>

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Sono quindi descritte, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e relativi indicatori di impatto.

Punto di partenza, oltre al Programma di mandato della Presidente è, dunque, il Documento Unico di Programmazione DUP 2025-2027: per ciascun Servizio, la Provincia si propone di individuare alcuni obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico.

Si richiama integralmente l'elenco dei singoli obiettivi strategici dei Servizi dell'Ente, indicati da pag. 139 e ss del DUP. Mentre per quanto attiene l'accessibilità digitale e le procedure da semplificare e reingegnerizzare, il rimando è al Piano Triennale di Transizione Digitale 2024-2026, aggiornamento 2025, che viene approvato contestualmente (Allegato 1).

Il Valore Pubblico può essere definito come il livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, che si crea presso la collettività dei destinatari grazie alle scelte politiche e ai servizi di una Pubblica Amministrazione. E creare Valore Pubblico si trasforma quindi nel riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità, ed efficacia, valorizzando il proprio know-how, il proprio "patrimonio" intangibile al fine di un reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, associazioni, consumatori, stakeholders) .

La fase di programmazione di un ente pubblico, come già definita dalle Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, *“serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest’ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”*. Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere:

a) rivolto, in modo pieno e equo, alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti;

b) finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo in modo sostenibile con un’attenzione per il futuro. Per poter creare Valore Pubblico, la Pubblica Amministrazione deve quindi tener conto degli impatti interni (la c.d. salute interna dell’ente) e degli impatti esterni (il benessere creato dalle politiche e dai servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato del “cosa” e “come” realizzare le proprie scelte strategiche e prestazioni, creando così un circolo virtuoso per le proprie performance (Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Per “Valore Pubblico” si è inteso proprio l’incremento del benessere reale che si viene a creare per gli attori sul campo che perseguono questo traguardo impiegando tutte le risorse (finanziarie, tecnologiche, umane) e le capacità (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o fenomeni corruttivi). Il Valore Pubblico non fa riferimento solo al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma, in un circuito virtuoso, anche alle condizioni interne all’Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato interno delle risorse). Non presidia quindi solamente il “benessere addizionale” che viene prodotto (il “cosa”, logica di breve periodo), ma anche il “come” (allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio lungo periodo).

La dimensione dell’ “impatto” esprime l’effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza

L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue e consegue un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di stakeholder: per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la necessità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l’amministrazione deve essere efficace ed efficiente, tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

Per avviare questo percorso, la Provincia di Livorno ha collegato alcuni dei progetti strategici presenti nel vigente Programma di Mandato della Presidente a **5 valori pubblici** che essa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate:

1. **Valore pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze e nell’istruzione”**—perseguito secondo le seguenti linee di mandato:

- “Scuole Superiori al centro dello sviluppo territoriale”;
- “Implementazione del ruolo della Provincia come Casa dei Comuni: Il sistema dei Servizi a supporto dei Comuni”;

2. **Valore pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – sviluppare una solida politica industriale e Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero—investire in iniziative ecologiche per migliorare la qualità dell’aria”** —perseguito secondo le seguenti linee di mandato:

- “Strade Provinciali: dalla ripresa della manutenzione alla ripresa delle costruzioni”;
- “Una provincia interconnessa verso la transizione ecologica”;

- “Una pianificazione territoriale verso la transizione ecologica”;
- 3. **Valore Pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze e nell’istruzione e Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero– preservare i sistemi ambientali e la biodiversità”**-perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
 - “Museo di Storia Naturale del Mediterraneo – verso i 100 anni”;
 - “Transizione energetica”;
- 4. **Valore Pubblico “Priorità 3 agenda europea – Costruire un’Europa verde, equa, sociale e a impatto climatico zero– attuare il pilastro europeo dei diritti sociali”** perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
 - “Le politiche di pari opportunità per una società inclusiva e non discriminatoria”;
- 5. **Valore Pubblico “Priorità 2 agenda europea – Sviluppare una base economica forte e vivace – investire in competenze ed istruzione, adottare trasformazione digitale e sviluppare una solida politica industriale”** perseguito secondo le seguenti linee di mandato:
 - “Transizione digitale”;
 - “Attuazione riforma della pubblica amministrazione e casa dei comuni”.

La realizzazione di Valore Pubblico si misura attraverso l’analisi di impatto rappresentata dal coinvolgimento dei cittadini e dei portatori di interesse come previsto dal principio della sussidiarietà orizzontale sancito dall’art.118 della Costituzione.

2.2.Performance

2.2.1 Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all’art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anti-corruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Servizio, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (decreto della Presidente n. 89/2020). L’attività di programmazione della Provincia di Livorno, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2024 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

2.2.2 Programma di mandato 2022-2026

Il programma di mandato della presidente Scarpellini è stato presentato a dicembre 2022 e trasmesso al Consiglio Provinciale che ne ha preso atto con Delibera 5 del 23/02/2023 (Allegato 1).

2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2025-2027

Il Consiglio Provinciale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2025/2027 con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 27 del 29/07/2024 e aggiornato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 54 del 19/12/2024 pubblicato sul sito istituzionale.

Il DUP individua da pag.139 gli obiettivi strategici .

2.2.4 Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027

Con decreto n. 5 del 14/1/2025 la Presidente ha approvato il PEG 2025-2027 ed ha assegnato ai Responsabili le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2025-2027.

Il documento è pubblicato sul sito istituzionale.

2.2.5 Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, sono oggi assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Di seguito si riportano le principali fonti normative di riferimento:

- il D. L.gs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. *“Attuazione della L. 4.3.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* - così come modificato ed integrato dal D.lgs 74/2017 (Decreto attuativo della riforma Madia)- che detta al Titolo II e Titolo III principi generali sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance e sul merito e premi;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 art. 6, ed in particolare il comma 2 in cui si specifica che il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi *((di cui all'art. 10 del decreto))* legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *((stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa))*;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell’Ente approvato con Decreto del Presidente n. 4 del 4/01/2024 e s.m.i.;
- il Regolamento sul Procedimento amministrativo approvato con Decreto del Presidente num. 62 del 01/06/2021;
- il Decreto presidenziale n. 23 del 31/01/2024 con cui è stato aggiornato il precedente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’ente di cui al Decreto presidenziale n. 86 del 26/06/2020 e in particolare l’art. 3 - Il ciclo della performance e l’art. 4 – Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- linee guida funzione pubblica su tempi di pagamento e sulla formazione;

Il Processo di definizione degli obiettivi programmatici e strategici della Performance 2025 è stato avviato con email inviata ai Responsabili di Settore e di Servizio in data 13/1/2025 dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane, con richiesta di proposta di definizione e pesatura degli **obiettivi individuali di struttura** (c.d. obiettivi operativi).

Data la reintroduzione della dirigenza nella figura dei Responsabili di Settore è stato necessario adeguare il sistema di valutazione e, nel contempo, recepire l’obiettivo di PNRR sui tempi di pagamento e di ritardo, nonché la nuova linea guida ministeriale sulla formazione.

Gli obiettivi proposti sono stati oggetto di una riunione operativa tenutasi l'15/01/2024 tra il responsabile del Settore Tecnico e la Segretaria Generale, in veste anche di Responsabile del Settore Amministrativo ad interim.

Acquisite tutte le proposte definitive dei Responsabili di Settore ed esperita una pre-istruttoria dalla Responsabile Risorse Umane, le stesse sono state inviate al Nucleo per la necessaria disamina e il conseguente parere tecnico su quanto proposto a mezzo email del 21/02/2025;

In occasione della riunione on line del 25/02/2024, il Nucleo ha definito la proposta tecnica in ordine agli obiettivi di performance d'ente e, a seguito della successiva disamina in delle proposte, ha evidenziato delle variazioni che sono state recepite dai vari Responsabili e dalla Segretaria;

Le proposte sono state quindi portate all'attenzione della scrivente Presidente in data 26/02/2025 come da email conservata agli atti d'ufficio;

Il processo di proposta per la individuazione e pesatura degli obiettivi di performance individuale dei Responsabili di Settore e di Servizio e degli obiettivi individuali delle singole strutture per l'anno 2025, si è quindi concluso in data 26/02/2025;

Di seguito in allegato si riportano il Piano degli obiettivi e della performance (Allegato 2), il raccordo tra programma di mandato e PDO (Allegato 3) ed il piano dei procedimenti (Allegato 4) per l'anno 2025.

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha recentemente posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato in via preliminare nell'adunanza del 16 dicembre 2024 del Consiglio, assegnando come termine per la presentazione delle osservazioni inderogabilmente il 13 gennaio 2025. Il predetto aggiornamento fornisce indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

In attesa della approvazione definitiva del suddetto aggiornamento 2024, all'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore e dal PNA 2022 (approvato in via definitiva da ANAC con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023) aggiornato da ultimo con la deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, la presente sottosezione descrive la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dalla Provincia di Livorno di cui si considera parte integrante e sostanziale l'allegato **"Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025 -2027 (aggiornamento 2025)"**, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione 2025-2027 è predisposto dal Segretario Generale, in qualità di Responsabile Anticorruzione, con il supporto del Servizio

Affari Generali, mentre per la parte relativa agli obiettivi della Trasparenza, la pianificazione è proposta al Responsabile Anticorruzione da parte del Responsabile della Trasparenza. Inoltre, la predisposizione del piano anticorruzione necessariamente coinvolge i Dirigenti ed i titolari di Elevata Qualificazione - in qualità di Referenti - che sono direttamente coinvolti nella articolata attività di mappatura dei processi amministrativi ed alla individuazione dei rischi connessi, con individuazione - per ogni processo mappato - di specifiche informazioni e misure idonee al contrasto del rischio.

L'attività di mappatura dei procedimenti e processi, secondo le indicazioni del PNA 2019- 2021 (All. 1) Anac, rappresenta un aspetto importante dell'**analisi del contesto interno** (per la cui trattazione si rimanda al par. 3.1 Struttura Organizzativa). In particolare, per mappatura dei processi fa riferimento all'individuazione e analisi dei processi organizzativi presenti nell'ente, così da identificare aree che tradizionalmente, per ragioni legate alla natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Il metodo suggerito da ANAC anche negli anni passati, senza contenere metodologie attuate in modo rigido o acritico, è l'analisi effettuata in modo "congiunto e condiviso" da tutti i responsabili - con il coordinamento del Segretario - in modo da assicurare anche una auspicabile omogeneità di trattamento ed ottimizzare i risultati dell'analisi.

Si ricorda che la Provincia di Livorno ha avviato con decreto presidenziale n. 64/01.06.2023, esecutivo dal 01.10.2023, un complesso processo di riassetto strutturale dell'Ente finalizzato al rafforzamento dell'apparato organizzativo tramite la reintroduzione della dirigenza, seguito dal decreto presidenziale di stabilizzazione n. 26/06.02.2024, esecutivo dal 01.03.2024, con la conseguenza che anche l'attività di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione necessitava di ulteriore adeguamento. In vista dell'approvazione del PIAO 2025-2027 si è quindi proceduto all'aggiornamento, revisione e riallocazione dei processi mappati all'interno degli attuali Servizi di riferimento, come individuati nell'allegato A (Mappatura dei processi e catalogo dei rischi) e contestualmente all'aggiornamento degli allegati B (Analisi dei rischi) e C (Individuazione e programmazione delle misure) del piano anticorruzione.

Per quanto concerne invece l'**analisi del contesto esterno**, la Provincia di Livorno, precedentemente alla stesura del Piano Anticorruzione 2025-2027, si è attivata per il coinvolgimento degli *stakeholder esterni* mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente della proposta di aggiornamento con richiesta di segnalazione di suggerimenti da parte di portatori di interesse e cittadini.

L'amministrazione, inoltre, ha recepito i dati e informazioni significative relative al contesto sociale ed economico attraverso la consultazione di specifiche banche dati di istituzioni nazionali e territoriali e con apposite richieste in tal senso. E' stata infatti trasmessa la nota prot. n. 22419 del 07.11.2024 alla Prefettura, Guardia di Finanza e CCIAA della Provincia di Livorno chiedendo rispettivamente i dati statistici riguardanti il numero e il tipo di reati con finalità economica o di rilievo finanziario commessi nel 2024, e dati circa l'andamento economico generale della Provincia, riportati nell'allegato Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre, dato che l'attività di pianificazione si sostanzia sia nella definizione delle misure anticorruzione che nell'inserimento di efficaci tipologie di monitoraggio oltre che nella conferma del buon esito delle precedenti mappature e/o misure consolidate nel corso degli anni, in aderenza alle linee guida 2023 di ANAC, si evidenzia come nel triennio intercorso sia stata costante tale attività di **monitoraggio** (come strutturato nel piano anticorruzione 2024) e come ciò abbia permesso di accertare l'assenza di fenomeni degni di allarme nella precedente annualità.

Sulla strada ormai tracciata dell'implementazione della **trasparenza** e della prevenzione dei rischi la Provincia ha perseguito anche nel 2024 la massima attenzione tramite le forme di **auditing e i controlli interni**, che parimenti hanno permesso di rilevare

la generale correttezza dell'operato della pubblica amministrazione. Di conseguenza, anche per il triennio 2025/2027 le attività di controllo interno, con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa, saranno funzionali al presidio di un efficace sistema di audit, volto al monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione dell'illegalità e strumenti di "amministrazione trasparente", nell'ottica di un miglioramento continuo dell'attività.

Non meno importante, quale strumento di controllo e prevenzione del rischio di corruzione legata all'attività svolta e al rischio di riciclaggio di denaro proveniente da fonti illecite, la Provincia di Livorno con Decreto Presidenziale n. 28/29.03.2023 ha siglato un **protocollo di intesa con la Guardia di finanza** avente per oggetto: "APPROVAZIONE PROTOCOLLO DI INTESA TRA LA PROVINCIA DI LIVORNO ED IL COMANDO PROVINCIALE DELLA GUARDIA DI FINANZA DI LIVORNO PER RAFFORZARE LE AZIONI A TUTELA DELLA LEGALITA' DELLE AZIONI AMMINISTRATIVE FINALIZZATE ALLA DESTINAZIONE ED ALL'IMPIEGO DELLE RISORSE CONNESSE ALLE MISURE DI SOSTEGNO E FINANZIAMENTO DEL PNRR PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA".

Per l'analisi ulteriormente dettagliata del contenuto della pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza si rinvia all'allegato "Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025 -2027 (aggiornamento 2025)".

Per il contenuto del piano, si rimanda all'Allegato 1 alla sezione.

SEZIONE 3 Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

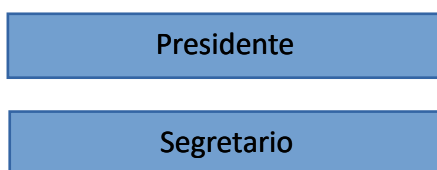
Con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/02/2023 la Provincia ha adottato un nuovo Piano di Riassetto Organizzativo ai sensi dell'art. 1, comma 844 della Legge 27 dicembre 2017, con cui si è ritenuto di agire sulla struttura di vertice, per dotare l'ente di una struttura che sia in grado di raccogliere le sfide e le opportunità del futuro, in linea con l'evoluzione del ruolo stesso della Provincia.

Si prevede dunque il ripristino della dirigenza in modo graduale e compatibile con i vincoli di spesa, ossia:

- 1) introduzione di un dirigente tecnico a tempo determinato per 3 anni;
- 2) successiva introduzione di un dirigente tecnico a tempo indeterminato e introduzione di un dirigente amministrativo.

3.1.1. Periodo di transizione della struttura organizzativa

Nel Piano di Riassetto Organizzativo 2023 si delinea un percorso necessariamente progressivo, che tende alla realizzazione della seguente struttura strategica:



Stante la rilevanza attuale del Settore Tecnico, rilevanza rafforzata dagli impegni connessi alla attuazione del PNRR, è stata realizzata prioritariamente la selezione ed introduzione di un dirigente tecnico.

L'assunzione è stata fatta a tempo determinato per la durata di tre anni, per garantire un tempo sufficiente per attuare la transizione con una continuità di azione minima. Tale scelta è rispettosa del vincolo legislativo che consente assunzioni a tempo determinato di dirigenti ex articolo 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 nel tetto massimo del 30% delle posizioni dirigenziali previste in dotazione organica, per cui è possibile effettuare 1 assunzione a questo titolo. Tale possibilità è rafforzata dalla previsione dettata dall'articolo 8 del d.l. n. 13/2023, che consente fino al 2026 assunzioni a tempo determinato di dirigenti sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 nel tetto del 50% delle posizioni dirigenziali previste in dotazione organica. Essa trova le seguenti motivazioni.

Da un lato, proprio la natura progressiva del percorso riorganizzativo necessita di uno strumento flessibile, tale per cui, solo una volta individuata, anche con l'apporto della nuova figura dirigenziale, la più opportuna fisionomia della struttura, questa assuma caratteri di stabilità.

D'altro canto, stante il termine del mandato amministrativo, sarebbe comunque inopportuno operare una scelta definitiva che vincoli troppo la successiva amministrazione in termini di scelte organizzative.

Occorre inoltre considerare gli impegni aggiuntivi di rilevante importanza connessi alla attuazione del PNRR.

Sulla base di un orizzonte temporale triennale, e compatibilmente con la sostenibilità finanziaria dell'assunzione e dei limiti vigenti, si ritiene dunque che solo nel 2026 si potrà arrivare all'eventuale assunzione a tempo indeterminato di una figura dirigenziale, unitamente al conferimento di altro incarico dirigenziale per il Settore Amministrativo nel 2026.

La macrostruttura, con relativa modifica della pesatura delle elevate qualificazioni e della dotazione organica assegnata, è stata approvata con decreto del Presidente n. 26 del 6/2/2024 (Allegato 1).

Nel corso del 2024 la dirigente ha dato le dimissioni ed è stata nominata una nuova dirigente che ha preso servizio il 1/11/2024.

Nel corso del 2025 l'Ente dovrà adeguare la propria struttura al fine di migliorare la gestione dei dirigenti dei propri settori e riorganizzare i servizi in base alle previste cessazioni. Nel frattempo le attuali elevate qualificazioni sono in proroga automatica fino alla definizione della nuova struttura, compresa la nomina dei sostituti.

Nel 2023, inoltre, tutto il personale in servizio è stato automaticamente reinquadrato nelle nuove Aree previste dal vigente CCNL a partire dal 1-4-2023, secondo la tabella di trasposizione automatica allegata allo stesso contratto.

Nel 2023 la Presidente ha adottato un nuovo modello di profili professionali con decreto n. 54 del 10-05-2023 in linea con le nuove direttive in merito alla definizione degli stessi, e si è proceduto con il reinquadramento di tutto il personale dell'ente, in attuazione di quanto previsto dal CCNL.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Premessa

Le disposizioni riguardanti il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione (Legge 7 agosto 2015, n.124; Legge 22 maggio 2017, n.81; Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA) così come quelle sul telelavoro, sono rimaste per lungo tempo sostanzialmente inattuata o poco apprezzate nella quasi totalità degli enti locali.

Con il Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” il lavoro agile/smart working diviene, all'improvviso, in ragione di esigenze di carattere sanitario, la modalità necessaria e ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa con una disciplina totalmente derogatoria rispetto alle previsioni contenute nella Legge n. 81/2017: viene prevista, infatti, tra l'altro la possibilità di prescindere dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Con la sopravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'amministrazione si è dimostrata pronta a strutturare il lavoro agile sia a livello tecnologico che organizzativo.

Con la riduzione della emergenza sanitaria, la normativa si è evoluta, come di seguito:

- Legge 7 agosto 2015, n.124 art. 14 comma 1 e 2;
- Direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica – recante le linee guida sul lavoro agile nella PA
- Legge 22 maggio 2017, n.81, recante norme sulla conciliazione dei tempi di lavoro ;
- DPCM 23/09/2021 articolo 1 recita al comma 1: “A decorrere dal 15 Ottobre la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 Marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”;
- D.M. del Ministro della Pubblica amministrazione del 8 Ottobre 2021 art .1 comma 3 nel quale vengono riportate le condizionalità per l'autorizzazione del lavoro agile;
- Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, pubblicato sul sito web della funzione pubblica in data 4/1/2022;
- la circolare emessa a firma congiunte dal Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e pubblicata sul sito della funzione pubblica in data 5/1/2022 in cui si dice tra l'altro “Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”;
- Il D.M. del Ministro del Lavoro n. 149 del 22/08/2022 inerente la pubblicazione e conservazione degli accordi individuali;
- il CCNL 2019-2021 funzioni locali, firmato il 16/11/2022, ed in particolare il Titolo VI “Lavoro a distanza”;

Verificata l'esigenza di adeguare la regolamentazione in materia di lavoro agile e da remoto agli ultimi sviluppi normativi, con Decreto della Presidente n. 206 del 23/12/2022, la Provincia ha adottato una nuova disciplina del lavoro a distanza, inserita, in quanto attinente all'orario di lavoro ed essendo quindi di mera rilevanza interna a carattere organizzativo, quale integrazione nel Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi di cui al Decreto del Presidente n. 4 del 4/01/2024 e s.m.i..

3.2.2 Piano Organizzazione Lavoro Agile

Il modello organizzativo che integra il lavoro in presenza con il lavoro a distanza ha la finalità strategica di incrementare il benessere dei lavoratori tramite una miglior conciliazione degli impegni lavorativi con quelli inerenti la sfera privata.

Tale benessere si traduce poi in maggiore produttività del dipendente dovuta ad una presenza lavorativa ed ad una focalizzazione sugli obiettivi da raggiungere.

La misurazione di tale effetto si ritrova nella sezione dell'obiettivo di performance dell'ente che riguarda gli aspetti organizzativi, ed in particolare il tasso di assenza.

Per quello che attiene le condizionalità ed i fattori abilitanti, si rimanda ai decreti precedentemente citati, dove sono esplicitate: le attività indifferibili e non smartabili, le condizioni organizzative di programmazione e assenza di arretrati, le condizioni tecniche in merito alla strumentazione hardware/software e alle modalità di accesso sicuro via VPN e le condizioni di sicurezza come da linee guida dell'INAIL.

Nell'accordo individuale firmato tra le parti vi è evidenza degli obiettivi singoli da raggiungere e per il quale viene fatto periodicamente un monitoraggio da parte dei responsabili dei Servizi.

Gli accordi in essere alla data del 23/12/2022 sono stati automaticamente rinnovati a tempo indeterminato, con il Decreto del Presidente n. 206/2022, sottoscritti nuovamente da ciascun dipendente secondo il nuovo modello elaborato in conformità con la disciplina prevista dal nuovo CCNL EE.LL. 16/11/2022 e registrati sulla piattaforma del governo.

Nel 2024 hanno utilizzato il lavoro agile 67 dipendenti per un totale ore di 18.637 ore pari al 15% del loro orario teorico, mentre 2 dipendenti sono stati autorizzati al lavoro da remoto (ex telelavoro).

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni del personale

3.3.1 Premessa

L'ente Provincia di Livorno è stato fortemente impattato dalla riforma degli E.E.L.L. introdotta con la L.56 del 2014 e dalle scelte operate in quegli anni con inevitabile ricaduta sulla dotazione organica.

Si ricorda infatti che, prima del referendum costituzionale del 2016, ritenendo imminente, con il processo di riordino delle funzioni, la soppressione delle Province, si è determinata una forte riduzione di personale dovuta all'accoglimento di numerose richieste di mobilità verso altri enti, mobilità che, non è stata arginata e aggravata dal divieto assoluto di assunzione di personale.

Con Decreto del Presidente della Provincia di Livorno n. 239 del 29/12/2015 si è preso atto che a seguito del trasferimento di funzioni (ai sensi della L.56/2014, della LRT 22/2015 e della LRT 70/2015), di processi di mobilità volontaria (ex art. 30 del D.lgs 165/2001), di dichiarazioni di soprannumerarietà (ai sensi e per gli effetti gli effetti di cui al D.M. 14/09/2015) e del collocamento a riposo per raggiungimento dei requisiti di legge prescritti, dal 1° gennaio 2016 la Provincia di Livorno è stata priva di personale con qualifica dirigenziale fino al 1/10/2023.

Contemporaneamente la Regione Toscana ha trasferito a se le funzioni fino a quel tempo delegate (ultimo trasferimento avvenuto al 30.06.2018) con il relativo organico, soprattutto di livello apicale.

La carenza di organico che si è generata ha comportato problemi di carattere operativo all'ente, aggravato poi dal successivo esodo determinato dalla applicazione di pensionamento anticipato "QUOTA 100".

A partire dal 2019 si è potuto assumere nuovamente, e negli anni seguenti sono stati messi a bando molti concorsi, che non hanno tuttavia registrato grosse adesioni, anche perché i potenziali candidati ritengono che l'Ente Provincia sia sempre a rischio "soppressione".

Inoltre, a seguito della nuova normativa (legge 34/2019) che ha ripristinato le facoltà assunzionali, si è aperta la cosiddetta "stagione dei concorsi" in cui molti enti pubblici hanno bandito concorsi, con l'effetto che numerosi dipendenti, o soggetti inseriti in graduatoria a seguito di concorso, hanno deciso di rinunciare al posto di lavoro presso la Provincia, preferendo enti più vicini al luogo di residenza o enti ritenuti più "sicuri" o che sembravano offrire un ruolo in un settore più interessante.

A livello storico, quindi, a causa delle scelte dei precedenti amministratori, sia locali che regionali, la Provincia di Livorno soffre di una carenza generalizzata di organico sia in numero che a livello di profilo.

Un altro elemento caratterizzante la Provincia di Livorno è la forma e la estensione in lunghezza per oltre 100 km del territorio, anche a carattere insulare, dove soprattutto l'Isola d'Elba ha una dimensione non piccola. Il personale è quindi tenuto ad un presidio territoriale esteso, con difficoltà di collegamento, che rendono necessarie delle strutture

decentrate. Questo aspetto, nonostante il lavoro flessibile e le nuove tecnologie, limita l'efficienza del personale e la sua interscambiabilità nei ruoli. Inoltre, il reclutamento del personale diventa ancora più difficile perché è richiesta una mobilità sul territorio con disagi personali, che spesso fanno preferire ai candidati altre opportunità di lavoro.

Infine si ricorda che l'ente Provincia di Livorno, tra le sue attività, gestisce, tra i pochi in Toscana, direttamente il Museo di Storia Naturale di Livorno, con strutture dedicate e personale alle dirette dipendenze.

Quindi, per tutto quanto espresso sopra, la pianificazione del fabbisogno del personale, in relazione alla attuazione degli obiettivi strategici di creazione di valore pubblico, ha un orizzonte lungo e si ripropone di rafforzare tutti i settori in senso quantitativo e qualitativo, con particolare riferimento ai settori tecnici che sono impegnati nella manutenzione e nella realizzazione degli investimenti; nel contempo la pianificazione viene costantemente rivista in relazione al veloce turnover del personale.

3.3.2 L'attuale quadro normativo e vigenti facoltà assunzionali

Riportiamo, di seguito, la stratificazione normativa:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2001 (inde TUIPI) stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del TUIPI stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del TUIPI prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale (inde PTFP) in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nell'ambito del Piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 33 del TUIPI prevede che le pubbliche amministrazioni, accertano eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, anche in sede della ricognizione annuale di cui all'art. 6; le 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;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3 del TUIPI prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 1 comma 557 quater legge 296/2006 ha previsto il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2014;
- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

- le Linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018) all'art. 1, comma 844 ha ripristinato le facoltà assunzionali delle province abrogando il divieto di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, introdotto dalla Legge n. 190/2014 e consentendo quindi di procedere alla programmazione organizzativa e finanziaria per i prossimi anni;
- l'effettivo ripristino delle capacità assunzionali veniva subordinato all'adozione di un Piano di Riassetto Organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, così come individuate dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. Legge Delrio) e con Deliberazione del Consiglio provinciale num. 20 del 27/07/2018 è stato approvato il Piano di Riassetto Organizzativo della Provincia di Livorno, ora modificato come da Piano di Riassetto Organizzativo di cui alla Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 23/02/2023 ;
- nella suddetta Deliberazione si rimanda, ai fini della concreta attuazione delle linee generali espresse nel Piano, al PIAO stesso, sia in termini di Macrostruttura che di Fabbisogno del Personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili;
- l'art. 33 del DL 34/2019 sancisce il passaggio da una logica di turnover di addetti ad una logica finanziaria, basata sul rispetto di parametri di incidenza della spesa del personale sulle entrate; la stessa legge ha abrogato il c. 421 della Legge n. 190/2014 (limite 50% spesa del personale 2014); La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l'art. 17 del D.L. 30/12/2019, n. 162 (cd Milleproroghe) convertito nella Legge 28/02/2020, n. 8, ha disposto - in analogia a quanto già previsto per regioni e comuni- una nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle province, la cui entrata in vigore tuttavia, come previsto nel nuovo comma 1-bis dell'art. 33 del DL 34/2019, era subordinata all'emanazione di un decreto del Ministero per la pubblica amministrazione;
- in data 28/02/2022 è stato pubblicato in G.U. n. 49 il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione dell'11/1/22, recante la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e Città Metropolitane, in attuazione dell'art. 1 bis dell'art. 33 del DL 34/2019;
- con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22/7/2022, pubblicato in G.U. n. 215 del 14/09/2022, sono state definite le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 110 comma 1 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) che prevede, per i posti di qualifica dirigenziale, che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisca la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 che prevede che le Pubbliche Amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni non si applicano alle agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Con riferimento alle capacità assunzionali, dato che, la Provincia di Livorno, in base all'ultimo censimento ufficiale al 31/12/2021 pubblicato da ISTAT nel "Censimento permanente della popolazione in Toscana" ha un numero di residenti pari a 327.262, è necessario utilizzare i parametri della fascia B tra 250.000 e 349.999 abitanti, il cui valore del rapporto tra spese del personale e media delle entrate per la fascia B è di 19,1;

Abbiamo considerato le poste a titolo di spesa di personale ed entrate correnti titoli I, II e III inserite nel consuntivo 2023 approvato con Delibera del consiglio provinciale num. 14 del 30/04/2024 ed è risultato che il rapporto tra le stesse è inferiore al 19,1, così come di rappresentato in **Allegato 1**;

L'ente può, quindi, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia, portando così il nuovo limite di spesa per il 2025 a euro 9.392.975,80 e per il 2026 a euro 9.280.433,41 e 2027 a euro 9.059.330,88 (**Allegato 2**).

Bisogna, quindi considerare, il nuovo limite del trattamento accessorio per personale non dirigente sulla base di una dotazione organica media di 152 unità per il 2025, 2026 e 2027 è pari a euro 1.312.831,12 e i relativi oneri riflessi sono pari ad euro 312.453,81;

Per il limite al trattamento accessorio del personale dirigenziale trova applicazione la norma definita dal DI 34/2019, così come interpretata dal parere reso con Deliberazione 07/04/2021, n. 27 - Corte dei Conti - Sez. controllo Sardegna inerente l'incremento del limite secondo una valutazione comparativa di enti analoghi. Nel nostro caso abbiamo preso come valori comparativi quelli utilizzati dalla Provincia di Pisa, Lucca e Massa Carrara. Il valore del salario accessorio è stato considerato all'interno del costo unitario del dirigente per semplicità di calcolo.

Infine considerando che:

- la spesa del personale annuale prevista per il 2025 per 152 unità in essere al 31.12.2024 considerando anche le persone che cesseranno dal servizio nel 2025 in euro 5.409.313,73,
- il costo effettivo delle persone che cesseranno il servizio nel 2025, sulla base delle dimissioni già presentate e sulla stima di quelle che matureranno i requisiti è di euro 157.810,32 a fronte di un costo su base annua di 390.740,40

si determina una facoltà assunzionale per gli anni 2025-2027, intesa come capacità di spesa per budget assunzionale, pari a euro 2.700.749,43 per il 2025, euro 2.390.921,46 per il 2026 e euro 2.044.031,89 per il 2027 (**Allegato 2**).

Tali facoltà assunzionali trovano un limite nel rispetto dell'art 1 c. 557 quater - QUATER L. 296/2006 RACCORDATO CON L190/2014 PER PROVINCE E SPESA POTENZIALE DMPF 2018 (**Allegato 4**).

3.3.3 Percorso di formazione del PTFP

Il processo di definizione del fabbisogno del personale e delle relative assunzioni ha avuto inizio con la comunicazione email del 13/1/2025 inviata dalla Responsabile del Servizio

Risorse Umane a tutti i Responsabili dei Settori e dei Servizi, a fronte della quale il Servizio personale ha raccolto le istanze dei vari reparti e le relative dichiarazioni di assenza di eccedenze di personale e di esternalizzazioni.

Le Dirigenti responsabili dei Settori hanno analizzato, in data 23/01/2025, le richieste dei vari Servizi, con il supporto della Responsabile delle Risorse Umane, ed in base alle disponibilità finanziarie, ha indicato le priorità di assunzione alla Presidente.

Dato il ricalcolo dell'utilizzo proposto del budget assunzionale, e data la complessa normativa in relazione al nuovo Piano, si è ritenuto procedere alla verifica del rispetto dei limiti da parte dell'organo di controllo.

Con il verbale num. 102 del 28/02/2025, trasmesso con mail del 28/02/2025 e conservato agli atti, il Collegio dei Revisori, ai sensi comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità del piano con la programmazione finanziaria in conformità alle esigenze gestionali dell'Ente ed alle vigenti disposizioni in materia di assunzioni di personale, con riferimento anche ai limiti previsti dalla normativa per le province in materia di spesa di personale.

Condizione preliminare per le assunzioni sulla base delle previsioni di cui al D.lgs n. 75/2017 è la trasmissione della programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica entro i 30 giorni successivi alla sua adozione.

3.3.4 Piano delle assunzioni

In base ai fabbisogni sottoposti dai vari responsabili dei Settori e dei Servizi, e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili a bilancio, le Dirigenti hanno indicato le professionalità da assumere privilegiando il rafforzamento dei settori tecnici, in una logica di continuità con gli obiettivi strategici di creazione di valore pubblico, ma anche di ripristinare le funzionalità minime dei settori a supporto, spesso oggetto di alta rotazione di personale neo-assunto che migra verso altre realtà della pubblica amministrazione.

Il dettaglio delle professionalità è il seguente:

- a) 2 addetti operatori esperti profilo tecnico conduttore mezzi per infrastrutture viarie di cui 1 al distretto nord, e 1 Elba, per dimissioni previste degli attuali addetti; da ricercare tramite scorrimento graduatoria o mobilità o nuovo concorso;
- b) 5 istruttori amministrativi, di cui: 2 destinati ad affari generali per dimissioni attuale addetto e per dimissioni previste di un altro; 1 destinato a risorse finanziarie per dimissioni previste di un addetto; 2 categorie protette da assegnarsi in base alle esigenze al momento della maturazione della quota d'obbligo. Tutti da assumersi tramite interpello;
- c) 1 istruttore tecnico per infrastrutture viarie con progressione verticale in deroga;
- d) 3 funzionari tecnici, di cui: 1 profilo ingegnere per servizio edilizia di tipo edile per dimissioni previste della attuale addetta; 1 profilo ingegnere per servizio infrastrutture esperto in ponti per affiancare un addetto che cesserà nel 2026. Entrambi da assumersi tramite interpello; 1 profilo specialista in attività culturali e museali esperto in archeologia per dimissioni di attuale addetto da assumersi tramite concorso con esperimento mobilità volontaria;
- e) 3 funzionari amministrativi di cui: 1 profilo economico e 1 profilo giuridico per servizio gare per dimissioni di attuali addetti; 1 profilo economico per lo staff tecnico per dimissioni previste della attuale addetta del museo. Tutti da assumersi tramite concorso.

Per il 2025 non risultano saturate le risorse assunzionali disponibili; tuttavia si ritiene che le altre risorse a bilancio debbano essere allocate in altro modo al fine di garantire una efficiente ed efficace gestione dell'ente nel complesso .

Nel 2026 è previsto l'inserimento di un dirigente amministrativo e la cessazione dell'interim del segretario provinciale.

Rimarranno da valutare le sostituzioni di personale che cesserà, che comunque avverrà con analoghi profili.

Riassumiamo di seguito le assunzioni da avviare:

ANNO 2025			
NUMERO	AREA	FAMIGLIA	MODALITÀ COPERTURA
3	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVI	CONCORSO
2	FUNZIONARIO	TECNICO	INTERPELLO
1	FUNZIONARIO	TECNICO	MOBILITA'/CONCORSO
1	ISTRUTTORE	TECNICO GENERICO	PROG. VERT. SPECIALE
2	ISTRUTTORE	AMMINISTRATIVI	INTERPELLO LEGGE 68
3	ISTRUTTORE	AMMINISTRATIVI	INTERPELLO
2	OPERATORI ESPERTI	TECNICO	SCORRIMENTO GRADUATORIA/MOBILITA'/CONCORSO
14			

2026				2027			
Numero	Area	Profilo	Settore	Numero	Categoria	Area	Settore
1	DIRIGENTE	AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	1	FUNZIONARI	TECNICO	TECNICO
1	ISTRUTTORE	VIGILANZA	TECNICO	1	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO
3	FUNZIONARIO	AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO				
5	TOTALE 2026			2	TOTALE 2027		

In caso di superamento del limite e salvo verifiche interne, le assunzioni di personale disabile/categorie protette di cui alla legge 68/1999 saranno effettuate secondo le modalità previste dalle leggi in materia, con interpello e saranno destinate prioritariamente al museo per attività di archiviazione a vario titolo ed in generale di back office;

Le mobilità volontarie verranno attivate solo nei limiti previsti dalla normativa ossia il 15% delle assunzioni previste pari a 2 addetti; nel caso la normativa si modificasse o fossero previste delle deroghe, per ragioni di celerità si procederà senza mobilità volontaria.

Le assunzioni operate fino ad oggi, integrate con quanto sopra, determinano un **utilizzo di budget assunzionale** dell'ente, costituito dalle facoltà assunzionali previste per la sostituzione dei cessandi per euro 222.362,06, nonché dall'inserimento di nuovi addetti complessivamente di euro 80.107,80 **per un totale di 302.469,86 (Allegato 3).**

In relazione alle modifiche dotazionali intervenute ad oggi, si ritiene opportuno effettuare un adeguamento minimo teso a garantire la funzionalità essenziale dell'ente.

Adeguamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (del 14/05/2025):

1. la assunzione di un dirigente per Settore tecnico a tempo indeterminato tramite utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni ed, eventualmente, concorso;
2. anticipare al 2025 la assunzione di un dirigente per Settore amministrativo a tempo determinato per 3 anni ai sensi del art. 110 c.1. del TUEL; mantenere la riserva al personale interno di un posto per l'assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 28 comma 1 bis del decreto legge n. 75/2023 convertito con legge n. 112/2023 del così come interpretato dalla funzione pubblica Nota Prot. 63059 del 23 ottobre 2023 "sia pure attraverso il ricorso a procedure concorsuali diverse, bandite contestualmente e comunque nell'ambito della pianificazione dei fabbisogni";
3. modifica modalità di reclutamento funzionari amministrativi con selezione e interpello, dopo aver ottenuto interesse degli enti in convenzione;
4. modifica modalità di reclutamento non attivando per il 2025 la mobilità volontaria.

Adeguamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (del 25/09/2025):

1. la assunzione di un funzionario amministrativo giuridico per lo staff del dirigente tecnico ed un funzionario amministrativo economico per il Servizio pianificazione e politiche europee a tempo indeterminato, da finanziarsi con le risorse del progetto Smooty (a cui verranno assegnate), tramite con selezione e interpello; a fine progetto tali risorse verranno destinate a coprire il turn over fisiologico dell'ente;
2. a fronte dell'esito dell'interpello per il profilo di ingegnere, si decide di procedere tramite assunzione di ingegnere junior con sola abilitazione, da assumersi tramite selezione e interpello;
3. assunzione di 2 istruttori vigilanza per la sede dell'Elba per le finalità della legge 70/2019, in sostituzione di una cessazione già perfezionata ed una che si realizzerà nel 2026 tramite interpello oppure mobilità;
4. 1 funzionario per polizia provinciale con progressione verticale in deroga;

L'importo delle progressioni per 1 funzionario e 1 istruttore ammonta a euro 4.476,06 , e quindi all'interno dell'importo massimo previsto contrattualmente per il triennio 2023-2025 pari allo 0,55% del monte salari 2018, e per un importo massimo di euro 25.990 da cui vanno detratte quelle fatte nel 2024 pari a euro 13.849.

Considerato che, essendo progressioni in deroga, non si applica il limite del 50% di nuovi inserimenti per lo stesso profilo

Le previsioni (incluse le assunzioni) di cui al predetto Piano, rimangono inalterate rispetto alla precedente approvazione e trovano integrale copertura nei relativi stanziamenti del Bilancio 2025-2027 con riprogrammazione delle assunzioni nell'anno.

3.3.5 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica e obblighi preliminari alle assunzioni

La spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato per gli anni 2025, 2026 e 2027 calcolata con riferimento alle voci a carico del bilancio secondo i valori a regime indicati dal nuovo CCNL 16/11/2022 (tabellare iniziale della categoria di appartenenza con elemento perequativo conglobato, IVC con maggiorazione, quota comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed IRAP) trova integrale copertura negli stanziamenti di bilancio 2025-2027 previsti a titolo di retribuzione, contributi e IRAP;

Limite art. 33, comma 1 bis del DL 34/2019: l'utilizzo del budget assunzionale per l'anno 2025 di € **302.469,86** è inferiore rispetto al budget assunzionale calcolato nel prospetto 2.700.749,43 e quindi rispetta il limite del decreto attuativo del Ministero per la pubblica amministrazione (Allegato 2);

Limite l'art. 1, comma n. 557- quater della legge 292/2006, come introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014, n.114 e dalla legge n. 208/2015, il quale dispone che *“Ai fini dell'applicazione del comma 557 (concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica) gli enti già sottoposti al patto di stabilità assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013”*;

In relazione al personale riallocato a seguito del trasferimento di funzioni (Regione, Comuni, stato, ARTI), al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, si è ritenuto di ridurre la media del triennio 2011-2013 del 50% percentuale di riduzione obbligatoria prevista per le province dall'art. 1, comma 421 della Legge 23./12/2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) vedi **Allegato 4**;

Limite l'art. 1, comma 421 della Legge 190/2014 è stato abrogato dal DL 34/2019;

Limite di cui all'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, in base al quale gli Enti possono far ricorso a personale a tempo determinato o con convenzioni nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009:

Tipologia spesa	Rendiconto 2009	Riduzione disposta	Limite di spesa	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Lavoro flessibile	445.861,56	0	445.861,56	127.600,00	127.600,00	127.600,00

Limite di cui all'art. 110 d.lgs. 267/2000, che prevede *“Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità”*;

Obblighi

La Provincia di Livorno non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e ss della Legge 145/2018, le province concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo; questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio 2025-2027 come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- il Piano Triennale di Azioni Positive e Piano della Performance sono incorporati in questo documento;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014 e non risultano inadempimenti in materia, come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha approvato il Bilancio di previsione 2025-2027 con Delibera del Consiglio Provinciale n. 54 del 19/12/2024;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha approvato il conto consuntivo 2023 (ultimo scaduto) con Delibera del Consiglio provinciale num. 14 del 30/04/2024;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 con Delibera del Consiglio provinciale num. 32 del 25/09/2024 ha approvato il bilancio consolidato 2023;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione come da comunicazione del Responsabile Risorse finanziarie conservata agli atti;
- l'ente non è tenuto alle comunicazioni di cui al comma 508, dell'articolo 1, della Legge n. 232/2016 non essendo un ente beneficiario di spazi finanziari acquisiti mediante i patti di Solidarietà per la realizzazione di investimenti in opere pubbliche, come da comunicazione del Responsabile del Servizio Risorse finanziarie conservata agli atti;
- non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs n. 267/2000 né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni;
- non sono presenti né condizioni di sovrannumero di personale né condizioni di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del Dlgs. n.165/2001, così come è stato appurato l'assenza di esternalizzazioni ex art 6 bis del D.lgs 165/2001, come da singole attestazioni conservate agli atti;
- dal Prospetto Informativo Aziendale elaborato ai sensi e per gli effetti della legge 68/1999 sulla base della situazione occupazionale al 31/12/2024 è risultato che, ai fini delle c.d. "assunzioni obbligatorie", l'Ente è in regola con il rispetto della quota d'obbligo di personale disabile di cui all'art. 1 della suddetta Legge; e che lo è anche alla data odierna non essendosi verificati cambiamenti rispetto alla situazione attestata al 31/12/2024.

3.4 Formazione del personale

3.4.1 Premessa

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e quindi stimolarne la motivazione alla crescita e all'innovazione volte al miglioramento continuo del benessere organizzativo e dei processi interni indispensabili per il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Intesa in questo senso la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

In quest'ottica assumono un ruolo fondamentale le attività di skilling e più precisamente di reskilling e upskilling. Il reskilling prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso; si tratta, quindi, di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione. I programmi di upskilling, invece, hanno l'obiettivo di far sviluppare al dipendente nuove competenze nello stesso campo di lavoro, una sorta di upgrade di ciò che già è in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno nel rispetto della normativa in essere di seguito riportata:

- l'art. 7, comma 4 del D.lgs.165/2001 stabilisce che *“le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- l'art.4, comma 1. lett. b) del D. L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che modifica il comma 7 dell'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo *“lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio (...) sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”*;
- la Legge 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* e i successivi decreti attuativi (in particolare il D. Lgs. 33/2013 e il D. Lgs. 39/2013) che impongono l'obbligo di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.P.R. 62/2013 art. 15, comma 5, in base a cui *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza ed integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- il D. Lgs. n. 36 del 2023 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture. La formazione del

- personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63);
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati UE n. 2016/679, art. 32 che prevede un obbligo di formazione per responsabili del trattamento e protezione dati, oltre che degli incaricati del trattamento;
 - il Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D. Lgs. 82/2005, che all'art. 13 disciplina la formazione informatica dei dipendenti pubblici;
 - il D. Lgs. 81/2008, coordinato con il D. Lgs. 106/2009, T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro che all'art. 37 impone al datore di lavoro l'obbligo di assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
 - l'art. 54 del CCNL del 16/11/2022 prevede che la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni; a tal fine gli enti assumono 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, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative;
 - l'art. 55 prevede il piano di formazione del personale, quale strumento di programmazione delle attività formative, disciplinandone contenuti, destinatari modalità e processo di definizione;
 - la circolare del Ministro per la Funzione Pubblica n. 14 del 14 aprile 1995 contenente la *"Direttiva alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale"*, nella quale si riconosce la formazione quale elemento essenziale per una equilibrata gestione del personale;
 - la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica *"Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni"* del 13 dicembre 2001, con la quale, ribadendo il ruolo fondamentale della formazione nella gestione e valorizzazione delle risorse umane, si introduce lo strumento organizzativo del piano di formazione;
 - la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 *"Misure per il miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni"*, secondo cui *"le amministrazioni devono impegnarsi a inserire nei propri piani annuali di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di dirigenti e funzionari su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità"*;
 - la Direttiva n.10 del 30/07/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, ad oggetto *"Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche"*, nella quale si sottolinea nuovamente che *"la formazione è, peraltro, una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze"*;
 - l'art. 57 del DL 124/2019 cd decreto fiscale che, tra l'altro, ha abrogato l'art. 6, comma 13 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale stabiliva che a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche - inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione - per attività di formazione doveva essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;
 - la Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4/3/2011 (G.U.134 del 11/6/2011) avente ad oggetto: *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*

- la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica avente ad oggetto: *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* in virtù delle quali spettano al CUG compiti consultivi preventivi in materia di formazione del personale
- la Direttiva del 24/03/2023 del Ministero della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* in virtù delle quali viene enfatizzata la formazione anche tramite Syllabus;
- la Direttiva del 29/11/2023 del Ministero della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale.”*;
- la Direttiva del 14/01/2025 del Ministero della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto: *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

Il piano della formazione del personale rappresenta quindi il documento formale programmatico per il triennio, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

3.4.2 Obiettivi della formazione

Con il piano formativo l'Amministrazione, seguendo le indicazioni normative in coerenza con le indicazioni dei Responsabili, intende:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Amministrazione;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative e di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione della costituzione di figure professionali polivalenti.

La progettazione del Piano si ispira ai seguenti obiettivi:

- **Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi** – la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione e rappresenta al contempo un diritto e dovere del dipendente;
- **Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali** – i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell'Ente;
- **Pari opportunità** – il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **Coinvolgimento del personale** – il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- **Efficacia** – la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro.

Il piano della formazione è il risultato di un processo strategico che impegna l'ente inizialmente in una mappatura di:

1. bisogni organizzativi: identificati in formazione su transizione digitale, amministrativa e ecologica, nonché su tempi specifici inerenti i vari settori e servizi oggetto di richiesta annuale;
2. competenze individuali: identificate nel modello dei profili dell'ente adottate con decreto del presidente n. 54 del 10/5/2023, nel quale per ogni profilo all'interno della famiglia professionale sono state identificate le competenze, conoscenza, attitudini anche manageriali, in modo tale da definire la competenza teorica di ingresso nella posizione.

Dall'analisi dei bisogni e delle competenze, emergono le seguenti priorità strategiche e relativi obiettivi formativi:

- a) a livello di ente in generale è necessario alfabetizzare anche il personale esecutivo ed operativo inerenti;
- b) a livello professionale per il personale amministrativo è necessario investire in un miglioramento delle capacità di utilizzo degli strumenti informatici ed amministrativi a disposizione;
- c) a livello operativo è necessario investire in sicurezza, per mantenere elevato il livello di sensibilità nelle operazioni quotidiane, e sulla cura del verde pubblico in relazione alle problematiche ecologiche;
- d) divulgare le migliori pratiche interne all'ente tramite una formazione interna di carattere pratico-operativo.

3.4.3 Il Piano della Formazione 2025-2027

Contenuti del Piano

Il processo ha preso avvio dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata tramite invio a tutti i Responsabili di una specifica scheda in cui ciascuno ha proposto i fabbisogni formativi con riferimento al proprio Settore/Servizio (formazione specialistica/settoriale), all'ente (formazione trasversale) ed in materia di anticorruzione, oltre alla possibilità di indicare eventuali note e suggerimenti.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza, privacy e codice di comportamento, antiriciclaggio, in materia di sicurezza sul lavoro, lavoro agile, contratti pubblici, pianificazione strategica, parità di genere e relativa alla polizia provinciale;
- **formazione continua sia a carattere trasversale che settoriale** che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento sia inerenti materie comuni (es. atti e aspetti finanziari) che mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento dell'Ente.

Formazione obbligatoria

Sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente con particolare riferimento ai temi inerenti:

- **Anticorruzione e Trasparenza, Privacy e Codice di Comportamento** mediante attivazione di abbonamento triennale 2023-2025 con l'agenzia formativa Formel srl per l'erogazione dei corsi on-line per tutti i dipendenti;
- **Antiriciclaggio** mediante attivazione corsi con l'agenzia formativa Compliance Network - Rete Professionale per l'erogazione di formazione on-line per tutti i dipendenti;
- **Salute e sicurezza sul lavoro** – si tratta di formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per i dipendenti a basso, medio ed alto rischio; formazione e aggiornamento preposti, addetti alla segnaletica stradale, addetti antincendio e primo soccorso; formazione RLS; formazione e aggiornamento sull'uso di attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori dall'Accordo 22 febbraio 2012 (macchine movimento terra, trattori, piattaforme di lavoro mobili elevabili e attrezzature e DPI);
- **Contratti Pubblici** - si tratta di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture, elemento fondamentale in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti;
- **Pianificazione strategica** - si tratta di attività formative correlate alla funzione di pianificazione strategica rivolte al personale preposto alla redazione del PIAO (art. 12 del D.P.C.M. n. 132 del 2022);
- **Lavoro agile e gestione presenze** – si tratta di formazione sull'utilizzo degli strumenti da remoto sia per chi adotta il lavoro agile, sia per il personale impiegato sulle strade che interagisce con l'ufficio.
- **Parità di genere** – si tratta di formazione per tutti i dipendenti sull'uso del linguaggio e sui comportamenti che possono ingenerare una disparità di genere sul luogo di lavoro;
- **Polizia provinciale** – formazione specifica inerente le mansioni di vigilanza e utilizzo delle armi di servizio.

Con la formazione di cui sopra ogni dipendente è tenuto ad almeno 40 ore di corsi, da adottarsi principalmente in modalità a distanza e differita.

Formazione continua trasversale/specialistica

Corsi INPS - Valore PA

Una parte delle attività formative trasversali è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore PA, al quale anche quest'anno l'Ente ha aderito.

Le tematiche di interesse segnalate dalla Provincia, a seguito di specifica richiesta avanzata ai Responsabili, sono:

- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management;
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti;
- Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni;
- Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica;
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione;
- Il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profili specifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti;
- Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali;
- Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance;
- Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche;
- Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security.

Syllabus ed Interreg DSBPGovernance (2024-2027) per la formazione digitale

Nell'ambito del Piano Ri-formare la PA, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Ente ha aderito al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA" per la parte dei dipendenti che utilizzano il computer in modo continuativo per la loro attività (es. esclusi operai, uscieri, ecc..) . Si tratta di un programma formativo fruibile online mediante l'accesso ad una piattaforma realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica. Il programma prevede un test iniziale di assessment delle competenze digitali individuali, per definire il livello di padronanza posseduto in relazione alle singole competenze indicate nel Syllabus (documento che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in modo efficace all'interno del processo di transizione digitale della pubblica amministrazione). Verificato il livello, il dipendente viene ammesso al percorso di formazione. La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i

singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per l'Amministrazione, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini. Nel 2024 i dipendenti iscritti al progetto Syllabus "Competenze digitali per la PA - Transizione digitale" erano 64 di cui 36 (56,3%) hanno raggiunto l'obiettivo formativo consistente nel conseguimento del miglioramento per almeno un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze proposte.

L'offerta formativa di Syllabus si è ampliata nel corso dell'anno con ulteriori corsi:

- "Transizione ecologica";
- "Transizione amministrativa";
- nuovo programma dedicato al Governo Aperto, realizzato in collaborazione tra Dipartimento della Funzione Pubblica e Formez PA. "Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta". Il corso mira a trasferire competenze cruciali per diffondere, incentivare e sostenere lo sviluppo di processi decisionali partecipativi, principi di accountability e pratiche correlate;
- "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa" disponibile ora nel catalogo formativo. Il programma, messo a disposizione dalla Scuola IFEL, è costituito da un corso di livello Base della durata di 8 ore ed è organizzato in 6 moduli, per un totale di 20 unità didattiche;
- nuovo percorso sul D. Lgs. 36/2023 dedicato all'esecuzione dei contratti pubblici strutturato in due corsi: il primo di livello introduttivo sui principi dell'esecuzione contrattuale, sui contratti a titolo gratuito e sulle forme di stipulazione; il secondo di livello base sugli aspetti e sulle fasi dell'esecuzione del contratto e sulle procedure alternative di risoluzione delle controversie;
- "Introdurre all'intelligenza artificiale" disponibile sulla piattaforma Syllabus per supportare le PA nello sviluppo della cultura digitale di base sull'Intelligenza Artificiale(IA) e rivolto ad un pubblico non specialistico, questo corso offre una panoramica sulla IA e analizza opportunità, rischi, e scenario normativo;
- "Cultura del rispetto", per valorizzare diversità di genere, ruolo e professione e sensibilizzare le persone sull'importanza di un luogo di lavoro fondato su rispetto e pari opportunità (corso assegnato a tutti gli utenti Syllabus ai sensi della Direttiva del Ministro PA del 29 novembre 2023);
- "Gli appalti verdi in Italia e in Europa", il primo corso di livello base del nuovo programma formativo "La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile", che introduce il Green Public Procurement e la sua rilevanza economica, ambientale e sociale;
- "BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici", una guida approfondita sulla gestione informativa digitale nei processi di affidamento dei contratti pubblici attraverso il Building Information Modeling. anche questi fruibili da altri dipendenti.

Nel primo trimestre 2024 l'ente è stato inserito in un progetto di scambio europeo Interreg DSBPGovernance (2024-2027) finalizzato alla acquisizione di metodologie e best practise sulla formazione delle digital skills dei dipendenti pubblici.

Sviluppo di un progetto formativo denominato "Mediatori digitali" tramite presentazione di proposta progettuale per la partecipazione all'avviso pubblico del progetto *PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche*, affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica al Formez per la sua attuazione.

Sia il Progetto formativo "Mediatori digitali" che la promozione della formazione come specifico obiettivo di performance sono l'attuazione delle buone pratiche apprese grazie al Progetto DSBPGovernance.

Transizione ecologica

Nell'ambito della transizione ecologica la Provincia di Livorno è stata inserita in un progetto di scambio europeo Interreg COASTCRAFT (2025-2029) finalizzato all'ottenimento di contributi di esperienza innovativi da altri partner, alcuni dei quali particolarmente esperti nella gestione del territorio costiero e nelle misure di prevenzione.

Sviluppo capacità manageriali

Un'altra attività formativa trasversale riguarda il miglioramento delle capacità manageriali richieste agli addetti apicali. A tal fine è prevista la continuazione di un percorso iniziato l'anno precedente di formazione di alto profilo inerente i soft skills anche tramite tecniche mentoring e coaching realizzato da professionisti in merito alla psicologia del lavoro e alla organizzazione aziendale.

Formazione specialistica

La formazione specialistica riguarda interventi formativi di aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento della Provincia.

Le attività di formazione specialistica saranno di volta in volta individuate dai Responsabili in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative e tecniche afferenti a determinate materie ed approvati secondo un iter che prevede l'autorizzazione del Responsabile di Settore con una preferibile limitazione ad una unità di personale per la frequenza del corso, con l'intento di diffondere poi all'interno gli aggiornamenti fatti.

Tra questi aggiornamenti ci rientrano anche i seguenti argomenti:

- utilizzo software str vision;
- BIM;

- direzione lavori, coordinatore sicurezza cantieri temporanei, RUP e Project Manager;
- controllori della sicurezza stradale e formazione per espletamento dei servizi di polizia stradale;
- modifiche introdotte dal correttivo al codice dei contratti;
- SUA;
- strumenti office open source;
- conservazione e archiviazione elettronica;
- contabilità, bilancio e area fiscale;
- posizioni previdenziali;
- antiriciclaggio;
- partecipate
- antincendio e certificazione energetica;
- manutenzione stradale;
- lingue straniere;
- competenze digitali;
- supporto/accoglienza/orientamento utenti;
- patrimonio e espropri;
- gestione del verde;
- marketing, comunicazione, gestione siti internet e webmanaging;
- trasparenza, autotutela, redazione provvedimenti.

I corsi saranno effettuati con primari operatori di mercato di volta in volta identificati in base alle specifiche esigenze formative e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o servizi; per alcune tipologie di corsi è previsto l'intervento anche del personale interno all'Amministrazione come teacher.

Procedimento Piano di Formazione

Il processo di pianificazione, che prevede in confronto con la parte sindacale e la consultazione del CUG, è avvenuto come di seguito dettagliato:

- sulla base dei fabbisogni formativi espressi dai Responsabili di Settore e di Servizio a seguito di specifica richiesta inviata in data 26/11/2024 dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane
- in data 24/02/2024 la Responsabile del Servizio Risorse Umane ha discusso in riunione con la Segretaria il Piano e ne ha ricevuto dei commenti che sono stati accolti;

- in data 10/03/2025 la Responsabile del Servizio Risorse Umane ha inviato il Piano di formazione alla RSU ed alle OO.SS.;
- in data 26/02/2025 la Responsabile del Servizio Risorse Umane ha inviato il Piano di formazione al Presidente del Comitato Unico di Garanzia (inde CUG), dando il termine di 5 giorni per la presentazione di eventuali osservazioni per quanto di loro competenza;
- la RSU e le OO.SS. nei giorni successivi alla suddetta informazione non hanno avanzato richieste di confronto;
- la Presidente del CUG, riunito in data 10/03/2025, non ha avanzato delle richieste di integrazioni del Piano.

Risorse Finanziarie

Gli stanziamenti di bilancio per gli anni 2025, 2026 e 2027 sono pari ad Euro 46.000,00 annui, suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio.

Partecipazione all'avviso pubblico ai fini dell'ottenimento del finanziamento per progetti formativi, previsto dal progetto *PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche*, affidato dal Dipartimento della Funzione pubblica al Foromez per la sua attuazione. Il Progetto PerForma PA è a valere su risorse PNRR, Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA" Investimento 2.3 "Competenze e capacità amministrativa" – Sub-investimento 2.3.1 "Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni" e finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU.

Monitoraggio della formazione e conclusioni

Il Servizio "Risorse Umane" cura la predisposizione degli atti con i relativi impegni di spesa e le successive liquidazioni e la rendicontazione delle attività formative, annotando le giornate e le ore di effettiva partecipazione e raccogliendo gli attestati di partecipazione ai corsi. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale, mentre gli attestati di partecipazione trasmessi vengono archiviati nel fascicolo personale che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente. Al medesimo Servizio è affidata inoltre la rendicontazione periodica e annuale delle iniziative formative realizzate e dei costi sostenuti.

Il presente piano costituisce un documento dinamico capace di adattarsi alle nuove necessità che dovessero emergere nel corso del triennio a seguito di nuove assunzioni, cessazioni non previste o modifiche delle normative attualmente vigenti nelle materie di competenza della Provincia. Per tali motivi le azioni formative, le metodologie didattiche e le destinazioni potranno essere aggiornate in base alle esigenze che sorgeranno in itinere.

Nel 2024 a livello di indicatori di output e outcome, vengono allegati (Allegato 1 e 2) i dettagli dei corsi effettuati, dove emergono che hanno partecipato ai corsi n. 144 dipendenti su 152 (95%) per un totale di n. ore 7273.

3.5 Piano Azioni Positive

La legge 4 novembre 2010 n. 183 ha istituito il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni”. Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell’ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione. Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

L’Amministrazione provinciale di Livorno ha approvato il piano triennale 2024-2026, e ha elaborato la relativa nota d’aggiornamento 2025 (Allegato 1) ricevendo il parere favorevole del CUG in data 10/3/2025 e della consigliera di parità in data 5/3/2025.

La Provincia di Livorno nella composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi si attiene al principio del rispetto della parità di genere.

SEZIONE 4

Monitoraggio

L’attività di monitoraggio riflette la natura integrata del presente piano, rappresentandone elemento fondamentale per il controllo di gestione.

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L’art. 6, comma 3, del DL 9/06/2021, n. 80 (convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021, n.113) e l’art. 5 del DM della Pubblica Amministrazione prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO:

- il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009, così come recepite nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (decreto della Presidente n. 89/2020). Risulta completato il monitoraggio del 2023, mentre è tuttora in corso il monitoraggio relativo all’anno 2024;
- il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC;
- il monitoraggio della Sezione “Organizzazione e capitale umano” della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

Per quanto riguarda la sezione Rischi corruttivi e trasparenza, ai sensi della Deliberazione ANAC n. 213/2024, il Nucleo di Valutazione nel 2024 ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella piattaforma messa a disposizione da ANAC per l'adempimento del predetto obbligo. La rilevazione è stata effettuata al 31/05/2024 e si è conclusa in data 02/07/2024 con l'attestazione che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente. Il procedimento di verifica ed attestazione è stato realizzato in sinergia con gli uffici, tramite verifica dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile della trasparenza per riscontrare:

- l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- l'esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione;
- la verifica diretta sul sito istituzionale, anche attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

La stessa delibera ANAC prevede inoltre un ulteriore monitoraggio al 30.11.2024 qualora gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, abbiano evidenziato al 31 maggio 2024 nella scheda di rilevazione – fornita nell'applicativo web - carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto. La Provincia di Livorno non ha rilevato al 31 maggio 2024 carenze di pubblicazione nella colonna "completezza di contenuto".

Il monitoraggio del piano delle azioni positive è demandato al CUG (comitato unico di garanzia), attualmente in corso e da svolgersi entro il 31/03/25, mentre nulla da rilevare per quello svoltosi nel 2024.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE	SOGGETTO CONTROLLORE	MODALITA'
Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati di Performance
Performance	Nucleo di Valutazione	Verifica semestrale
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale
	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale del rispetto adempimenti ANAC
Struttura Organizzativa	Nucleo di Valutazione	Al variare del modello organizzativo
Lavoro Agile	Nucleo di Valutazione	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla Performance
Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	Nucleo di Valutazione Revisori	Verifica della coerenza con obiettivi di performance annuali – verifica triennale
Piano Azioni Positive	CUG	Verifica annuale dei risultati

Allegati

Sezione 2.1.

Allegato 1 Piano trienn. Transiz. Digitale

Sezione 2.2

Allegato 1 Mandato della Presidente

Allegato 2 Piano della Performance e degli Obiettivi rev 1

Allegato 3 Raccordo tra programma di mandato e obiettivi rev 1

Allegato 4 Piano dei tempi dei procedimenti rev 1

Sezione 2.3

Allegato 1 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Sezione 3.1

Allegato 1 Struttura -Macrostruttura, funzionigramma, dotazione organica e EQ rev.1

Sezione 3.3

Allegato 1 Valori soglia

Allegato 2 Budget facoltà assunzionali

Allegato 3 Utilizzo facoltà assunzionali

Allegato 4 Contenimento Spesa del personale c. 557

Allegato 5 Dotazione Organica

Sezione 3.3

Allegato 1 Report formazione

Allegato 2 Report formazione elenco corsi

Sezione 3.5

Allegato 1 Piano delle azioni positive