# PIAO 2026-2028

## REPORT MONITORAGGIO AL 30.06.2026

COMUNE DI LIVORNO

**Direttore Generale**
**Supporto Direzione Generale e Coordinamento funzioni trasversali dell'Ente**

## Indice


1. Premessa……2
2. Sottosezione 2.1.3 Obiettivo strategico di valore pubblico Next Generation Livorno…… 4
3. Sottosezione 2.1.4 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti……...…..5
4. Sottosezione 2.2 Performance…….11
5. Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza……11
6. Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano…….14
7. Sottosezione 3.5 Piano delle azioni positive……...22




Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 2/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

## Premessa

L’articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge 113/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione-PIAO, consistente in un documento di programmazione e governance finalizzato ad implementare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell’amministrazione e a semplificare gli adempimenti a carico degli enti, assorbendo una serie di piani che finora erano tenuti a predisporre; tra questi (cfr. DPR n. 81/2022) i piani dei fabbisogni di personale, della performance, del lavoro agile, di prevenzione della corruzione e della trasparenza .

Il PIAO, infatti, che ha durata triennale con aggiornamento annuale, in conformità alle "linee guida" Ministeriali approvate con D.M. 30.06.2022 n. 132, deve definire:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e percorsi formativi professionalizzanti;

c) il piano triennale dei fabbisogni di personale e le modalità di reclutamento del personale;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

L'art. 5 del D.M. n. 132/2022 sopra richiamato, prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio con riferimento alle varie Sottosezioni del PIAO, che si possono riassumere essenzialmente nei seguenti 3 punti:

- Sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le indicazioni di ANAC (quindi con riferimento essenziale al PNA-Piano Nazionale Anticorruzione);
- Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato, con la partecipazione del Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 27.01.2026 è stato approvato il PIAO 2026-2028, confermando la funzione di coordinamento e monitoraggio attribuita al Direttore Generale.

Il PIAO 2026-2028 del Comune di Livorno, nell'apposita Sezione 4 "Monitoraggio" prevede che l'attività di monitoraggio, fermo restando quanto espressamente e specificatamente disciplinato nei singoli atti confluiti nel PIAO, sia svolta in un'ottica trasversale e integrata, con il coinvolgimento diretto dei responsabili dei singoli piani attraverso una rendicontazione semestrale (intermedia) e finale sull’avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali.

In attuazione di quanto sopra e con la finalità di rendere integrato il monitoraggio anche nella fase intermedia, la Direzione Generale ha provveduto a richiedere ai Dirigenti interessati una rendicontazione specifica al 30.06.2026 delle parti del PIAO descritte di seguito nel presente Report.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 3/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

In occasione del Monitoraggio annuale al 31.12.2026, sarà dato conto del Report di analisi di qualità del PIAO 2026-2028 della nostra Amministrazione, elaborato dal gruppo di lavoro del CEntro di Ricerca sul VAlore Pubblico (CERVAP), nell'ambito del Progetto nazionale PIAO-Lab promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, cui il Comune di Livorno ha aderito.

**Il Resp.le Supporto Direzione Generale**
**e coord. funzioni trasversali dell'Ente**
**Dr. Fabio Ferroni**

**Il Direttore Generale**
**Dr. Nicola Falleni**



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 4/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

## Sottosezione 2.1.3 Obiettivo strategico di valore pubblico Next Generation Livorno

La Relazione sullo stato di attuazione del PNRR al 30 giugno 2026, elaborata dall'Ufficio Coordinamento e Monitoraggio Programmazioni Settoriali e PNRR della Direzione Generale, illustra l'avanzamento dei progetti e i risultati conseguiti, evidenziandone il contributo alla creazione di Valore Pubblico. Tale contributo è letto in termini di miglioramento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale dei cittadini e del tessuto produttivo, in coerenza con il D.M. n. 132/2022, art. 3, comma 1, lettera a).

Il PNRR sostiene la transizione ecologica e digitale, la modernizzazione dell'amministrazione e il contrasto alle disuguaglianze. Gli interventi del Comune e degli enti e società del Gruppo di Amministrazione Pubblica (G.A.P.) mirano a migliorare la qualità della vita urbana, l'accesso ai servizi e l'inclusione sociale. Nel loro insieme si rivolgono, in particolare, a bambini e ragazzi, famiglie, inquilini ERP, anziani e persone con disabilità, oltre che a cittadini e imprese destinatari dei servizi digitali.

Gli interventi candidati e finanziati che ricadono sul **territorio livornese e limitrofo** sono **n. 55 per € 113.001.533,59** (di cui 8.265.531,59 euro di cofinanziamento dell'Ente), suddivisi come segue:

- **n. 39** interventi finanziati con **risorse PNRR nel Comune di Livorno per € 56.591.459,53**;
- assegnazioni **FOI Fondo Opere Indifferibili** ammontano complessivamente ad **€ 5.338.214,36**;
- **n. 16** interventi finanziati con **risorse PNRR** candidati **dalle società ed enti appartenenti al G.A.P. per € 42.806.328,11**.

Costituiscono **cofinanziamento dell'Ente € 8.265.531,59**

Sono stati **conclusi 14 interventi di digitalizzazione**. Le attività riguardano, tra l'altro, abilitazione al cloud, pagamenti e notifiche digitali, App IO, interoperabilità dei dati, sicurezza informatica e accessibilità. Per cittadini e imprese, il valore pubblico consiste nella possibilità di accedere a servizi più semplici, sicuri e integrati; la facilitazione digitale e le tecnologie assistive sostengono inoltre le persone che incontrano maggiori difficoltà nell'utilizzo degli strumenti informatici. Le economie realizzate costituiscono risorse per proseguire il percorso di transizione digitale oltre le scadenze del PNRR.

È **concluso** l'intervento di **rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali del Museo civico Giovanni Fattori.** Percorsi accessibili, mappe e riproduzioni tattili, didascalie in Braille e App Visit Fattori ampliano le opportunità di fruizione del patrimonio artistico. Il beneficio riguarda in particolare le persone con disabilità e i loro accompagnatori e si estende a cittadini e visitatori, favorendo partecipazione culturale, autonomia nella visita e pari opportunità di accesso.

Sono state **concluse le 8 gestioni dei progetti sociali**. Gli interventi hanno prodotto servizi domiciliari, percorsi personalizzati e soluzioni abitative rivolti alle persone fragili, attraverso la collaborazione tra Comune, Azienda USL e Terzo settore.

**Famiglie e minori.** Il programma PIPPI ha sostenuto 30 famiglie vulnerabili. Il rafforzamento delle capacità genitoriali e l'accompagnamento dei nuclei contribuiscono alla tutela dei bambini, alla prevenzione del disagio e a una maggiore autonomia familiare.

**Anziani e persone che necessitano di assistenza.** Sono stati accompagnati 100 anziani con assistenza personalizzata e dispositivi domotici e sono stati attivati e conclusi 137 pacchetti domiciliari, rispetto a un target di 125. Il benessere perseguito riguarda sicurezza e autonomia nell'ambiente di vita, continuità delle cure e sostegno alla domiciliarità, anche a beneficio dei familiari che prestano assistenza.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 5/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

**Persone con disabilità.** Sono stati realizzati percorsi formativi e di orientamento e inserimento lavorativo, fornite dotazioni ICT e ristrutturati quattro appartamenti per complessivi 24 posti. Il valore pubblico riguarda le opportunità di vita indipendente, l'autonomia abitativa e la partecipazione sociale e lavorativa, con un sostegno anche alle famiglie.

**Persone in condizioni di grave marginalità.** Housing First ha accolto 20 persone nelle strutture ponte, rispetto al target di 15, e ha reso disponibili ulteriori sette posti negli immobili ristrutturati di via Bonomo a Livorno e a Collesalvetti. La Stazione di Posta ha raggiunto 82 beneficiari con l'accesso ad almeno un servizio essenziale. La disponibilità di un alloggio e di punti di accesso ai servizi sostiene dignità, protezione e percorsi di reinserimento sociale.

**Operatori e rete dei servizi.** Sono state svolte 1.257 ore di supervisione individuale, di gruppo e di équipe integrate. L'attività sostiene gli operatori nella gestione dei casi complessi e nella prevenzione del burn out, contribuendo alla qualità delle risposte offerte agli utenti e al coordinamento tra servizi sociali e sanitari.

La realizzazione del centro polifunzionale per la famiglia di via Poerio è stata conclusa. La struttura costituisce una dotazione per i servizi rivolti a bambini e famiglie.

Per quanto attiene agli altri interventi scolastici, sportivi e di rigenerazione urbana i relativi benefici educativi, abitativi, ambientali e di socialità potranno consolidarsi con il completamento delle opere e l'accesso ai nuovi spazi.

I risultati raggiunti al 30 giugno 2026 evidenziano un **contributo al benessere digitale, culturale e sociale** dei destinatari.

Alla stessa data, risultano in fase di conclusione 16 interventi, di cui otto nel settore dell'istruzione, quattro dedicati alla qualità dell'abitare e i restanti quattro riguardanti, rispettivamente, la digitalizzazione, la ristrutturazione di un immobile destinato a servizi sociali, la rigenerazione urbana e lo sport.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla apposita pagina del sito istituzionale dell'ente, dove è pubblicata l'ultima Relazione sullo stato di attuazione del PNRR al 30 giugno 2026 – n.7; si riporta di seguito il link:

PNRR - Next Generation Livorno - Sintesi e stato di avanzamento

## Sottosezione 2.1.4 Semplificazione e Reingegnerizzazione procedure/procedimenti

Con nota prot. n. 145501 del 28.10.2026 del Dirigente Settore Sistemi Informativi è stata trasmessa la rendicontazione al 30.06.2026 inerente lo stato di avanzamento delle attività di Semplificazione e Reingegnerizzazione delle procedure e dei procedimenti dell'Ente**.**

**Accessibilità fisica e digitale**
Progetto di mappatura degli stalli per persone disabili

Attività al 30/06

Sono state avviate le attività di aggiornamento della mappatura degli stalli di sosta riservati alle persone con disabilità presenti sul territorio comunale, con l'obiettivo di realizzare una banca dati unificata, ufficiale e georeferenziata, aggiornata e accessibile ai cittadini.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 6/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

Il progetto prevede un percorso articolato in più fasi, da realizzare nel corso del secondo semestre 2026 e nelle successive fasi evolutive:

1. **Pubblicazione in Open Data**: realizzazione e pubblicazione sul portale Open Data dell'Ente del dataset georeferenziato degli stalli riservati alle persone con disabilità, rendendo le informazioni liberamente consultabili e riutilizzabili anche da soggetti esterni, applicazioni di navigazione e servizi di mobilità.
2. **Realizzazione di una Web App accessibile**: sviluppo interno di un'applicazione per la consultazione su mappa degli stalli, la visualizzazione delle relative informazioni e l'avvio della navigazione verso il parcheggio selezionato.
3. **Integrazione nell'App civica Municipium**: messa a disposizione della mappa e dei relativi servizi attraverso l'applicazione istituzionale, per facilitare l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini.

L'iniziativa rappresenta un primo passo verso la costituzione di un **patrimonio informativo comunale dedicato all'accessibilità urbana**, progressivamente ampliabile con ulteriori dataset e servizi digitali, valorizzando il Sistema Informativo Territoriale, gli Open Data e le competenze interne dell'Ente, con l'obiettivo di migliorare l'accessibilità, l'inclusione e la fruibilità degli spazi e dei servizi pubblici.

**Migrazione in sicurezza in Cloud degli applicativi e dei servizi**

Le attività di migrazione al cloud proseguiranno utilizzando le risorse residue dei progetti PNRR digitali, in continuità con gli obiettivi e le linee di indirizzo precedentemente definiti nell'ambito della Misura 1.2 – Abilitazione al Cloud, secondo la tempistica indicata nella tabella "Aggiornamento in sicurezza di applicativi in Cloud" sotto riportata.

| **Aggiornamento in sicurezza di applicativi in Cloud** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | *Descrizione servizio* | *2026* | *2027* | *2028* |
| 1 | SICRAWEB | x | x | |
| 2 | VBG | x | x | x |
| 3 | Applicativi per la gestione mercatale e del patrimonio | x | x | x |
| 4 | Repertorio contratti | x | x | |

Attività al 30/06

Sono state avviate le procedure di analisi per la migrazione in cloud per l'applicativo VBG verso una soluzione SaaS (Software as a Service) certificata. Le attività di migrazione effettiva inizieranno nella seconda metà del 2026. Sono state inoltre avviate le attività di analisi per la migrazione in cloud dell'applicativo Sicraweb. Tali attività hanno portato alla conclusione che la migrazione avverrà in due fasi: un primo passaggio in modalità IaaS (Infrastructure as a Service) nel corso del 2026 e un successivo passaggio in cloud SaaS da effettuarsi nel 2027. Per quanto riguarda il Repertorio contratti, sono state affidate le attività di implementazione del connettore con il servizio di conservazione Legaldoc di Infocert, propedeutiche per il passaggio in cloud in modalità SaaS dell'applicativo, previsto nel corso del 2027.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 7/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

**Progetti di digitalizzazione finanziati da Regione Toscana**

***Progetto CartaByte***

Attività al 30/06

Sono state concluse le attività del primo progetto Cartabyte, con la digitalizzazione del Regolamento Urbanistico "Insolera" e una parte delle pratiche edilizie ad esso associate. Sono state inoltre avviate le attività di contrattualizzazione per la digitalizzazione di n. 10 ml di archivi di pratiche edilizie del periodo 1990-2000, da digitalizzarsi nel corso del 2026.

***Azione 1.2.1 "SmarToscana" Programma Regionale "Toscana FESR 2021-2027"***

Attività al 30/06

Nell'ambito del progetto **"Livorno Digitale Open Data"**, finanziato dal PR FESR Toscana 2021-2027, sono proseguite le attività di rilievo e digitalizzazione tridimensionale della Fortezza Vecchia e della Fortezza Nuova, attraverso l'impiego di droni e tecnologie di acquisizione avanzate.

Nel periodo marzo-giugno 2026 sono stati effettuati rilievi mediante acquisizione di immagini RGB, multispettrali e scansioni laser delle due Fortezze. Per la **Fortezza Nuova** sono state completate le prime elaborazioni sulla piattaforma regionale 3D-Data, con la produzione di modelli tridimensionali, ortofoto, modelli digitali del terreno e delle superfici (DTM e DSM) e indici di vegetazione (NDVI). Per la **Fortezza Vecchia** sono stati effettuati i rilievi e avviate le attività di caricamento delle immagini sulla piattaforma, riscontrando alcune criticità tecniche, segnalate ai referenti regionali e all'assistenza.

Parallelamente, è stata avviata l'integrazione tramite API tra la piattaforma regionale 3D-Data e il portale Open Data/SIT comunale, con l'obiettivo di consentire lo scambio automatico dei dati e la successiva pubblicazione e valorizzazione delle informazioni geografiche.

Le attività sono proseguite con i rilievi nei mesi di luglio e agosto per monitorare lo stato della vegetazione della Fortezza nuova.

## Efficientamento dei processi amministrativi/gestionali

***Gestione informatizzata del ciclo di vita di lavori, forniture e servizi***

Attività al 30/06

Attraverso incontri del Gruppo di Lavoro e attività formative, è stata completata sulla nuova piattaforma la programmazione 2026-2028 dei lavori pubblici e degli acquisti di beni e servizi, garantendone il costante aggiornamento e avviando la gestione operativa di alcune opere e affidamenti di forniture e servizi.

A seguito dell'analisi delle esigenze di interoperabilità, sono state definite le integrazioni con i sistemi di contabilità (Jente), protocollo e atti (Sicraweb) e gestione dei computi metrici e SAL (CPM). Sono in corso le verifiche sulle integrazioni con SITAT, anche alla luce del collegamento nativo con la PCP, e con START, in attesa degli adeguamenti regionali in materia di interoperabilità.

Parallelamente, sono stati individuati i processi organizzativi interessati dalla piena operatività della piattaforma ed è stata avviata l'analisi per la redistribuzione delle attività, la ridefinizione dei ruoli operativi e la semplificazione dei flussi di comunicazione interna, in un'ottica di maggiore efficienza e collaborazione tra uffici.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 8/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

**Ulteriori attività di digitalizzazione**

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Digitalizzazione del fascicolo del personale | x | x | |

Attività al 30/06

Sono proseguite le attività di consolidamento del fascicolo digitale del personale sulla piattaforma JPers. La raccolta dei dati relativi ai titoli di studio viene effettuata tramite un applicativo dedicato, attualmente ancora sviluppato in tecnologia ASP e previsto per una futura migrazione. I dati raccolti vengono successivamente importati manualmente in JPers, a seguito delle necessarie verifiche di coerenza. Parallelamente sono proseguite le attività connesse alla Misura PNRR 2.3.2 “Competenze e Carriere”, con l'integrazione dei profili professionali presenti nel portale ministeriale Minerva.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Progetto “*Servizi online di qualità*” | x | x | x |

Attività al 30/06

In aggiunta alle rilevazioni annuali sulla qualità dei servizi digitali, nell'ambito dell'adesione del Comune di Livorno all'iniziativa ICity Club, a partire dal 4 maggio 2026, è stato pubblicato un questionario rivolto ai cittadini per indagare le abitudini di accesso ai servizi online, il livello di soddisfazione, i canali preferiti e le aspettative per il futuro, incluso il tema dell'intelligenza artificiale applicata ai servizi pubblici.

I dati raccolti, in forma aggregata e completamente anonima, che saranno disponibili nel secondo semestre del 2026, costituiranno la base di partenza sulla quale il Comune imposterà le proprie politiche di miglioramento dei servizi digitali.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Gestione dell’occupazione del suolo pubblico (unificazione banche dati e reingegnerizzazione applicativa) | x | x | |

Attività al 30/06

Le attività di analisi sono proseguite, attraverso studi sull'attuale gestione delle pratiche di occupazione del suolo e attraverso confronti con altre realtà comunali (Firenze). E' stata elaborata una prima bozza dello studio di fattibilità, delineando tre scenari possibili di reingegnerizzazione.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Razionalizzazione dei processi di fatturazione e gestione dei pagamenti | x | x | x |



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 9/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

Attività al 30/06

È stata completata l'attività di scouting finalizzata all'individuazione dei soggetti in grado di erogare il servizio di intermediazione PagoPA in alternativa all'attuale piattaforma IRIS della Regione Toscana. Sono stati inoltre avviati incontri con i principali fornitori del settore per raccogliere informazioni sulle soluzioni disponibili, sui modelli progettuali proposti e sulle relative condizioni economiche. Le attività svolte consentono di disporre degli elementi necessari per effettuare una valutazione comparativa dei vantaggi, delle criticità e della sostenibilità tecnico-economica di un eventuale passaggio a un diverso intermediario.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Potenziamento e valorizzazione degli open data comunali | x | x | x |

Attività al 30/06

È proseguita l'attività di valorizzazione del patrimonio informativo dell'Ente attraverso la pubblicazione di nuovi dataset sul portale Open Data comunale.

Nell'ambito del progetto FESR – Linea di Azione 1.2.1 "SmarToscana – Datalake", sono stati pubblicati gli High Value Datasets previsti, unitamente a ulteriori dataset a supporto delle applicazioni di Intelligenza Artificiale e della pianificazione territoriale.

Parallelamente, sono stati rilasciati ulteriori Open Data non ricompresi nel perimetro progettuale FESR, tra cui quelli relativi allo storico delle elezioni e alla mappa dei Consigli di Zona.

Complessivamente, nel periodo di riferimento, sono stati pubblicati 28 nuovi dataset.

Il sistema di pubblicazione prevede un meccanismo automatizzato di federazione verso il portale Open Data regionale, nonché la sincronizzazione con il RNDT (Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali) per i dataset di natura geografica.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Reingegnerizzazione e aggiornamento tecnologico delle procedure sviluppate internamente | x | x | x |

Attività al 30/06

Il Settore sta procedendo al progressivo aggiornamento delle applicazioni sviluppate internamente con tecnologica *ASP classic*, una tecnologia web ormai superata e non più sicura. Gli interventi evolutivi prevedono la loro graduale sostituzione con applicazioni realizzate in **Angular**, una tecnologia attuale e largamente diffusa.

Allo stato attuale sono state realizzate quattro componenti:

- un **accesso unico** basato sul software *Keycloak*, che consente ai dipendenti di entrare con le stesse credenziali in tutte le applicazioni, nuove e vecchie, e mantiene funzionanti le procedure esistenti durante il passaggio da un'applicazione all'altra;



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 10/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

- una **infrastruttura API** (gateway e Backend For Frontend) che separa le interfacce applicative dai dati consentendo una più semplice mantenibilità dei software nel tempo;
- il **portale unico dei servizi per i dipendenti**, un solo punto di ingresso che raccoglie sia le vecchie sia le nuove applicazioni e mostra a ciascun utente soltanto le funzioni per cui è autorizzato ad accedere;
- un metodo di **sviluppo assistito dall'intelligenza artificiale**, con lo strumento *Claude Code* integrato nell'ambiente di programmazione *Visual Studio Code* e istruzioni comuni a tutti gli sviluppatori, che rende la conversione più uniforme.

Oggi il portale raccoglie circa **150 applicazioni,** di cui circa 30 già realizzate in Angular, 100 ancora in ASP e 22 basate su **Bonita**, una piattaforma di per la gestione dei flussi di lavoro.

Nei prossimi mesi proseguirà la conversione delle applicazioni ASP rimanenti.

| *Descrizione attività* | *2026* | *2027* | *2028* |
|---|---|---|---|
| Introduzione dell'AI per l'efficientamento dei processi interni | x | x | x |

Attività al 30/06

Nel corso del primo semestre 2026 sono state avviate e sviluppate diverse iniziative finalizzate a promuovere un'adozione consapevole, sicura e progressiva dell'intelligenza artificiale all'interno dell'Ente. In particolare, il Comune di Livorno ha aderito al progetto **AI-PACT**, partecipando all'assessment per la valutazione del grado di maturità dell'Amministrazione nell'adozione di soluzioni di intelligenza artificiale e ai webinar introduttivi di approfondimento.

Tra aprile e giugno sono state inoltre organizzate **sessioni formative rivolte a dirigenti, responsabili di ufficio e personale selezionato**, dedicate alla conoscenza dei principali strumenti di IA generativa disponibili sul mercato, alle tecniche di *prompt engineering* e all'analisi delle opportunità e dei rischi connessi al loro utilizzo nei procedimenti amministrativi.

Parallelamente, è stata avviata l'adozione degli strumenti di IA generativa attraverso **l'acquisizione delle licenze ChatGPT, Claude e Perplexity**, destinate a dirigenti, responsabili di ufficio e personale coinvolto nelle sperimentazioni, affiancate dalla disponibilità di **Microsoft Copilot Chat**, integrato nell'ambiente Microsoft 365, per tutti i dipendenti.

Successivamente, sono state **adottate le disposizioni operative per l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nell'Ente**, finalizzate a definire un quadro di regole condivise per un impiego responsabile degli strumenti, con particolare attenzione alla protezione dei dati, alla sicurezza delle informazioni e alla necessità di garantire la supervisione umana sui risultati prodotti.

Gli sviluppi successivi prevedono la **costituzione di gruppi di lavoro verticali intersettoriali**, dedicati all'individuazione, alla sperimentazione e alla validazione di specifici casi d'uso dell'intelligenza artificiale nei procedimenti amministrativi.

A queste attività sarà affiancato un **nuovo percorso formativo di livello avanzato**, maggiormente approfondito e orientato alle applicazioni pratiche dell'IA nei diversi ambiti dell'Amministrazione.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 11/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

## Sottosezione 2.2 Performance

Con nota prot. n. 95824 del 20.07.2026 è stata avviata dall'Ufficio Programmazione, controllo e performance, mediante apposite Linee di indirizzo, la rendicontazione semestrale degli obiettivi ai fini del controllo strategico e del controllo di gestione.
Il Report del controllo strategico con lo stato di attuazione del DUP 2026/2028 al 30.06.2026 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 224 del 29.10.2026, cui, in ottemperanza del principio di semplificazione, si fa rinvio; si riporta di seguito il link di pubblicazione della Deliberazione nell'apposita pagina di Amministrazione Trasparente:
https://livorno.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-sa/-/papca/display/2083024

Il Report semestrale del controllo di gestione, con lo stato di attuazione al 30.06.2026 degli obiettivi programmati, è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 895 del 10.11.2026, cui, in ottemperanza del principio di semplificazione, si fa rinvio; si riporta di seguito il link di pubblicazione della Deliberazione nell'apposita pagina di Amministrazione Trasparente:
https://livorno.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-sa/-/papca/display/2090036

## Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

In data 21.10.2026 è stata trasmessa, dall'Ufficio di supporto al RPCT, la rendicontazione al 30.06.2026 inerente allo stato di attuazione della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. n. 132/2022, il monitoraggio della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", viene svolto secondo le indicazioni dell'ANAC, a cura del Segretario Generale - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune di Livorno, nei termini e modalità di cui al PIAO 2026 – 2028 (adottato con deliberazione G.C. n. 44/2026 e ss.mm. ii).

Come espressamente previsto, in aderenza al PNA 2019 per come aggiornato nel PNA 2022 oltre che al nuovo PNA 2025 vigente approvato dall'ANAC con deliberazione n. 19 del 28/01/2026, le regole e gli obblighi in materia di anticorruzione e in materia di trasparenza amministrativa costituiscono parte integrante del ciclo della *performance*. Pertanto, alla luce delle misure previste dal PIAO con riferimento all'esercizio 2026, vengono individuati ed assegnati a ciascun Dirigente appositi "obiettivi anticorruzione e trasparenza" (contrassegnati con codice "AC"), con specifici indicatori di attuazione.

In particolare, per quanto attiene agli **obblighi di trasparenza**, in attuazione del principio generale di trasparenza dell'azione amministrativa, gli obblighi di pubblicazione sono stati indicati, con individuazione dei relativi Dirigenti Responsabili, nella Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2026-2028 e relativo Allegato 1.1., tenuto conto dei processi di riorganizzazione dell'Ente e delle novità introdotte da ANAC, ivi comprese le recenti deliberazioni dell'Autorità inerenti all'implementazione nella sottosezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente degli schemi *strandards* di pubblicazione



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 12/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

afferenti a taluni obblighi di pubblicazione prescritti dal d.lgs. n. 33/2013 (Delibere ANAC nn. 495/2024, 481/2025, 497/2025), nonché infine tenuto conto delle modifiche normative in materia di pubblicazione degli atti, dati ed informazioni inerenti al PNRR.

In particolare, con nota del Segretario Generale RPCT n. 68980 del 21/05/2026 è stato attivato il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione, in ottemperanza alla delibera ANAC n. 168/2026 che prevedeva, quale oggetto di verifica ed attestazione, alla data del 15/06/2026, n. 15 sezioni di "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, ed in particolare: atti generali; organizzazione; consulenti e collaboratori; personale; performance; attività e procedimenti; provvedimenti; sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici; bilanci; controlli e rilievi sull'amministrazione; servizi erogati; pagamenti dell'amministrazione; bandi di gara e contratti; pianificazione e governo del territorio; interventi straordinari di emergenza.

Al contempo sono stati implementanti gli ulteriori schemi standards ANAC in Amministrazione Trasparenza con i Settori dell'Ente coinvolti a seguito del lavoro di interlocuzione, indirizzo e coordinamento con gli uffici competenti e mediante le note prot. n. 77848 e n. 77740 dell'11.06.2026 a firma del Segretario Generale-RPCT.

È stata quindi effettuata la "fotografia" di Amministrazione Trasparente in data 15/06/2026, resa disponibile al Nucleo di Valutazione in data 19/06/2026. Al contempo il SG-RPCT con l'Ufficio di staff "Controllo regolarità amministrativa, anticorruzione e trasparenza", ha svolto il controllo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 43, c. 1, D.lgs. 33/2013 in ausilio al Nucleo di Valutazione. L'attestazione rilasciata dal Nucleo è stata pubblicata nel rispetto della scadenza prescritta da ANAC nell'apposita pagina di Amministrazione Trasparente; si riporta di seguito il link di pubblicazione:

Attestazioni OIV o di struttura analoga | Amministrazione trasparente

In via generale è possibile evidenziare come le verifiche di II livello svolte, a seguito dell'implementazione effettuata dai Settori competenti in sinergia con il RPCT e l'Ufficio trasparenza, hanno dato tendenzialmente esito positivo, ivi compresa la verifica di conformità – a fini ricognitivo-statistici – agli schemi *standards* di cui alla delibera n. 495/2024 e ss.mm.ii.

Al termine della corrente annualità 2026, il Segretario Generale RPCT, coadiuvato dall'Ufficio di supporto "Controllo regolarità amministrativa, anticorruzione e trasparenza", anche sulla scorta delle emergenze risultanti da detta Attestazione, procederà a monitorare, mediante le consuete verifiche di II livello, l'implementazione degli schemi e l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Per quanto attiene invece all'attuazione delle **misure di prevenzione della corruzione**, occorre anzitutto evidenziare come nel corso del primo semestre 2026 è stato completato il monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PIAO 2025-2027_Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza (avviato con nota protocollo n.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 13/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

19024 del 10/02/2026 del Segretario Generale), in linea con quanto previsto dal PIAO vigente. È stato dunque perfezionato il prospetto sintetico e il report esteso in cui sono riportate le risultanze delle verifiche di II livello effettuate per ciascun Settore dell'Ente. Il prospetto sintetico e il report esteso sono stati quindi trasmessi con nota prot. n. 82105 del 19/06/2026 al Direttore Generale, all'Ufficio Programmazione, controllo e performance e sottoposti in pari data all'attenzione del NDV. Si evidenzia come dal report emergono risultati complessivamente positivi circa l'attuazione degli obiettivi AC.

Con nota prot. n. 96389 del 21/07/2026 del Segretario Generale RPCT è stato avviato il monitoraggio semestrale al 30/06/2026 delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2026-2028, parimenti a quanto avvenuto in relazione agli obblighi di pubblicazione in AT come sopra descritto.

I risultati di quanto emerso nel monitoraggio semestrale, dalla rendicontazione settoriale e dalle successive verifiche di II livello svolte, in analogia a quanto avviene per il report annuale sopradescritto, sono riportati in apposito prospetto sintetico e relativo report semestrale; con particolare riferimento alla tabella sintetica, è confluita nel report sul controllo di gestione al 30/06/2026, approvato dalla Giunta Comunale con la Deliberazione n. 895/2026 sopra citata, cui si fa rinvio (link https://livorno.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-sa/-/papca/display/2090036).

Il report in versione estesa e dettagliata verrà successivamente partecipato al Direttore Generale, all'Ufficio Programmazione, Controllo e Performance e al Nucleo di Valutazione. Sul punto, da quanto emerso dai controlli di secondo livello allo stato svolti, effettuati a campione, secondo la metodologia meglio esplicitata nel report richiamato, in termini generali emergono tendenziali risultati positivi circa l’attuazione degli obiettivi AC previsti nel PIAO 2026-2028.

Il Segretario Generale -RPCT coadiuvato dall’Ufficio di supporto Anticorruzione e Trasparenza, alla luce delle verifiche di secondo livello effettuate sulle rendicontazioni inviate dai Dirigenti dell'Ente, provvede infatti alla predisposizione di report afferenti allo stato di attuazione semestrale, che vengono successivamente trasmessi all’Ufficio “Programmazione, controllo e performance”, al Direttore Generale, partecipati al Nucleo di valutazione ed infine recepiti e resi parte integrante del report periodico del controllo di gestione successivamente approvato dalla Giunta Comunale.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 14/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

## Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano

Con nota prot. n. 141496 del 21.10.2026 del Dirigente Settore Risorse Umane, Organizzazione e Controllo è stata trasmessa la rendicontazione al 30.06.2026 inerente allo stato di attuazione della Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano.

**1. PREMESSA**

Il primo semestre del 2026 si è venuto prioritariamente a caratterizzare dal verificarsi di 3 fatti:

**A)** Il primo fatto ormai non "*non più nuovo*" (1), a seguito dell'aggiornamento delle facoltà assunzionali per come riparametrate a seguito dell'approvazione del Rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno precedente (rif.to deliberazione C.C. n.92 del 29/04/2026 di approvazione del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2025), da cui discende un fatto "*ampiamente prevedibile e previsto*" (2) come conseguenza del fatto ormai "*non più nuovo*":

1) la tendenziale progressiva diminuzione, sulla base dei parametri nazionali oggi vigenti, della sostenibilità di dotazione organica del Comune che, infatti, passa da n. 1196 unità del 2024 (rif.to Deliberazione G.C. 448 del 02/07/2024), a n. 1114 unità del 2025 (rif.to Deliberazione G.C. n. 772 del 14/10/2025) a n. 1095 del 2026;
2) il blocco, come conseguenza di quanto sopra, durante il primo semestre e sulla base degli indirizzi vigenti, di ogni qualsivoglia assunzione dell'ente.

Su questo primo "fatto", nel corso del primo semestre, in virtù della normativa nazionale - Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n.58 e Legge 27 dicembre 2006, n. 296 – che richiede ogni anno alle Pubbliche Amministrazioni l'aggiornamento delle facoltà assunzionali per come riparametrate a seguito dell'approvazione del Rendiconto dell'esercizio finanziario dell'anno precedente, in data 11/06/2026 (rapporto prot. in atti A.C. n. 77537 del 11/06/2026) lo scrivente Settore ha provveduto a tale adempimento con l'analisi circa il rispetto dei parametri normativi in materia di facoltà assunzionali e con richiesta di indirizzi da parte dell'Amministrazione in ordine all'aggiornamento del PTFP 2026/2028 a seguito dell'approvazione del rendiconto 2025 (su questo rapporto si è espressa in via definitiva la Giunta Comunale con Deliberazione n. 721 del 15/09/2026 ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2026-2028: approvazione "dotazione organica" e programmazione assuntiva*").

**B)** Il secondo fatto, "nuovo", ha riguardato l'applicazione concreta nel Comune di Livorno della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, comunemente nota come *"Direttiva Zangrillo"*, che ha rappresentato un passaggio rilevante nel percorso di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni. Il documento, intitolato *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*, si colloca quale atto di indirizzo volto a promuovere una gestione strategica delle risorse umane, attribuendo alla formazione un



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 15/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

ruolo centrale nei processi di modernizzazione della PA. Con la direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue (*V. infra par. 5*).

**C)** il terzo fatto, "nuovo", ha riguardato la dinamica di gestione delle ferie pregresse non fruite con avvertimento e informativa a tutti i dipendenti che a partire dal 01 luglio 2026 il competente Ufficio del personale avrebbe proceduto ad azzerare i giorni di ferie pregressi non fruiti eccedenti il numero consentito (nei termini di cui alla contrattazione collettiva n. 32/36 gg), fatte salve particolari documentate situazioni di carattere personale che ne abbiano/ne impediscano la fruizione quali: congedo per maternità, gravi patologie, aspettativa (*V. infra par. 6*).

## 2. LA CONSISTENZA ORGANICA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Al 30/06/2026 risultano in servizio n. 1067 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 696 donne, pari al 65,23%, e n. 371 uomini, pari al 34,77%, con un'età media pari a anni 51.

Rispetto all'inizio del mandato precedente (11/06/2019 – n. 1030 unità) si registra, dunque, un incremento della consistenza organica pari a **+ 37 unità di personale a tempo indeterminato** con **un abbassamento dell'età media di 8 anni** (da 59 a 51).

Di seguito la tabella riepilogativa del personale dell'ente a tempo indeterminato al quale - per completezza del dato - vanno aggiunti n. 15 dipendenti con altre tipologie di rapporto di lavoro (n. 6 dirigenti ex art. 110 co.1 TUEL; n. 1 profilo tecnico, alta specializzazione, ex art. 110 co. 2 TUEL; n. 5 dipendenti ex art 90 TUEL, n. 2 dipendenti in assegnazione temporanea -n. 1 profilo vigilanza e n. 1 profilo tecnico- ex art. 42bis D.lgs 165/2001).

| UNITA' | PROFILO | AREA (EX CATEGORIA) | ETA' MEDIA |
|---|---|---|---|
| 16 | DIRIGENTE | QUD | 57 |
| 167 | AMMINISTRATIVO | FEQ (D) | 55 |
| 266 | | IS (C) | |
| 19 | | OE (B) | |
| 89 | TECNICO | FEQ (D) | 53 |
| 60 | | IS (C) | |
| 13 | | OE (B) | |



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 16/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

| | | | |
|---|---|---|---|
| 29 | VIGILANZA (194 su 202) | FEQ (D) | 51 |
| 165 | | IS (C) | |
| 23 | INFORMATICO | FEQ (D) | 53 |
| 6 | | IS (C) | |
| 3 | BIBLIOTECARIO | FEQ (D) | 46 |
| 5 | COORDINATORE PEDAGOGICO | FEQ (D) | 47 |
| 47 | SOCIO PEDAGOGICO (47 su 48) | FEQ (D) | 46 |
| 31 | EDUCATORE (53 su 63) | FEQ (D) | 44 |
| 22 | | IS (C) | |
| 39 | INSEGNANTE (82 su 90) | FEQ (D) | 47 |
| 43 | | IS (C) | |
| 6 | SERVIZI ALLA PERSONA | OE (B) | 59 |
| 18 | SERVIZI GENERALI | OE (B) | 59 |
| **1067** | | | **51** |

| AREA | UNITA' | % sul totale |
|---|---|---|
| **QUD** | 16 | 1,50% |
| **FEQ (ex D)** | 433 | 40,58% |
| **IS (ex C)** | 562 | 52,67% |
| **OE (ex B)** | 56 | 5,25% |
| **Totale** | **1067** | **100,00%** |

| Composizione di Genere | | |
|---|---|---|
| **Donne** | 699 | 65,23% |
| **Uomini** | 371 | 34,77% |
| **Totale** | **1067** | **100,00%** |

Le dinamiche assuntive realizzate – che si sono concretizzate in questi 7 anni in n. **658 assunzioni di personale a tempo indeterminato** con lo svolgimento di n. 29 procedure concorsuali (di cui 2 espletate nel corso del 2026: profilo prof. Amministrativo Area IS e profilo prof. Informatico, Area FEQ), di n. 6 procedure di mobilità volontaria in entrata e di n.5 procedure avvalimento graduatorie altrui - hanno determinato una **vera e propria *"rivoluzione"*** della composizione, **per aree di inquadramento**, del corpo lavoro dell'ente generando un **vero e proprio *"ribaltamento"*** in termini di ***skill mix change.***



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 17/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

Di seguito i dati riportati in termini quantitativi e in termini di incidenza percentuale:

| Skill Mix Change 2019/ 30 giugno 2026 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Area** | **11/06/2019** | **30/06/2026** | **Differenza** | **11/06/2019** | **30/06/2026** | **Variazione** |
| Dirigenti QUD | 12 | 16 | 4 | 1,17% | 1,50% | 0,33% |
| Funzionari FEQ | 271 | 433 | 162 | 26,31% | 40,58% | 14,27% |
| Istruttori IS | 546 | 562 | 16 | 53,01% | 52,67% | -0,34% |
| Operatori Esperti OE | 196 | 56 | -140 | 19,03% | 5,25% | -13,78% |
| Operatori A | 5 | 0 | -5 | 0,49% | 0,00% | -0,49% |
| **Totale** | **1030** | **1067** | **37** | **100,00%** | **100,00%** | |

**3. LE ASSUNZIONI NEL PRIMO SEMESTRE DEL 2026.**

Dal 01/01/2026 al 30/06/2026 sono state realizzate n. 5 assunzioni di personale: n. 2 unità profilo amministrativo, n. 3 unità profilo vigilanza, n. 1 coordinatore pedagogico, mediante procedura di mobilità volontaria esterna.

**4. LAVORO A DISTANZA: ADEGUAMENTO AL NUOVO CCNL IN MATERIA DI BUONI PASTO.**

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 431 del 28/05/2024 si era già provveduto ad a allineare i regolamenti del lavoro a distanza “Agile” e “ Da Remoto” agli aggiornamenti normativi medio tempore intervenuti: da un lato si è provveduto a depennare qualsiasi riferimento alla categoria dei “*lavoratori fragili”*, dall'altro sono state assimilate all'interno di entrambi i regolamenti le prescrizioni riguardanti i lavoratori ed alle lavoratrici che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, con garanzia di accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, anche derogando, nel caso di lavoro agile, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed inoltre, in entrambi i casi di lavoro a distanza, tra le categorie di lavoratori con accesso prioritario sono stati inseriti “lavoratrici e lavoratori che hanno compiuto 65 anni”.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL di comparto funzioni locali triennio 2022 - 2024 del 23/02/2026 ed in particolare il Titolo IV, CapoVI rubricato “Lavoro a distanza” (artt. 40-42) è intervenuta, rispetto alla precedente disciplina contrattuale, una importante novità in tema di fruizione dei buoni pasto durante il lavoro a distanza: l'art. 41 del CCNL vigente dispone testualmente infatti “*3. bis. Ai fini dell’erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza*”; ai sensi dell'art. 2 del contratto citato “*Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto*”.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 18/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

Con deliberazione G.C. n.  367 del 08/05/2026, pertanto, l'amministrazione ha provveduto ad allineare i due regolamenti del lavoro a distanza “Agile” e “Da Remoto” alle nuovi disposizioni contrattuali in tema di buono pasto.

Rinnovati periodicamente gli accordi individuali di lavoro agile e lavoro da remoto, con circolare da ultimo n. 31759 del 06/03/2026 è stata prevista la nuova scadenza massima degli stessi al **30 settembre 2026,** secondo le procedure applicative di cui alle pregresse circolari ed inoltre disposto, in via generale che alla scadenza di tale data, e fatte salve diverse disposizioni in merito, nuovi accordi potranno essere nuovamente sottoscritti con un orizzonte temporale massimo di 6 mesi.

Di seguito i dati riferiti ai primi sei mesi dell'annualità in corso:

**Lavoro Agile:**

| Mese - 2026 | Donne | Uomini | Complessivo |
|---|---|---|---|
| gennaio | 270 | 106 | 376 |
| febbraio | 279 | 100 | 379 |
| marzo | 277 | 100 | 377 |
| aprile | 278 | 101 | 379 |
| maggio | 263 | 94 | 357 |
| giugno | 241 | 89 | 330 |
| **MEDIA** | **268** | **98** | **377** |

**Lavoro da Remoto:**

| Mese - 2026 | Donne | Uomini | Complessivo |
|---|---|---|---|
| gennaio | 9 | - | 9 |
| febbraio | 9 | - | 9 |
| marzo | 9 | - | 9 |
| aprile | 9 | - | 9 |
| maggio | 8 | - | 8 |
| giugno | 9 | - | 9 |



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 19/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

**5. FORMAZIONE.**

Nel corso del primo semestre 2026 si sono svolti complessivamente n. **197** corsi di aggiornamento e di questi n. 12 sono stati svolti da docenti iscritti all'Albo dei formatori interni: in totale hanno preso parte ai predetti corsi un totale di n. **1060** dipendenti.

Rispetto alla c.d. Direttiva Zangrillo, come già anticipato in premessa, il Comune di Livorno nel corso del primo semestre 2026 ha aderito, con affidamento diretto, all'offerta formativa di 40 ore pro-capite de "Il Sole 24 ore Plus" per il personale amministrativo e tecnico del Comune (rivolto ad un totale di n. 614 dipendenti) finalizzata allo sviluppo di specifici obiettivi (sviluppo delle competenze digitali, rafforzamento delle competenze tecnico-specialistiche, sviluppo delle competenze trasversali, diffusione della cultura dell'etica pubblica, della trasparenza e dell'anticorruzione, supporto ai processi di innovazione organizzativa e transizione digitale ed ecologica) – per una spesa pari ad € 37.352,00. Questa formazione è tuttora in corso. Sono esclusi dalla platea di discenti a tali corsi i dipendenti con profili professionali vigilanza, educatori, insegnanti, coordinatori pedagogici e assistenti sociali che, in ragione di loro specificità di esigenze formative, hanno visto attivare percorsi formativi diversificati e dedicati.

Di seguito un riepilogo dei corsi conforme alle macro linee di azione previste nel PIAO 2026-2028:

1. Corsi obbligatori per legge – Anticorruzione n. 4 corsi per un totale di 7 edizioni svolte, antiriciclaggio (non ancora svolti svolti nel corso del primo semestre), trasparenza e privacy 3 corsi;
2. "Syllabus per la formazione digitale" – svolti 38 corsi;
3. Valore PA – svolti 10 corsi:
   - Unitelma Sapienza " Contrattualistica pubblica"
   - Università telematica Giustino Fortunato "Bilancio e Contabilità"
   - Inps "I siti web nella PA"
   - Università di Siena "L'I.A. Nella Pubblica amministrazione"
   -Centro studi enti locali " Transizione ecologica nella Pubblica amministrazione"
   -Centro studi enti locali "Produzione e conservazione dei documenti digitali"
   -Università di Siena "Europrogettazione"
   -Università di Siena " Progettazione e simulazione per la qualità dei servizi dell P.A."
   -Università di Pisa " Comunicazione efficace"
   -Pubbliformez " Gestione integrata e valutazione della performance"
4. Corsi Alta Formazione – non ancora svolti nel corso del primo semestre.
5. Corsi per la sicurezza – svolti n. 2 corsi;
6. Corsi P.A. 110 e Lode – non ancora svolti svolti nel corso del primo semestre.
7. Corsi "Spot" ed altri, n. 83 di cui 9 corsi in abbonamento svolti sul nuovo Codice dei Contratti pubblici.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 20/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

**6. FERIE RESIDUE NON FRUITE ANNO 2025 E PRECEDENTI: PROVVEDIMENTI.**

Il terzo fatto "nuovo" anticipato in premessa ha riguardato la dinamica di gestione delle ferie pregresse non fruite.

Con circolare interna n. 52 prot. n. 120175 del 09/09/2025 in tema di modalità di fruizione delle ferie, alla luce nel contempo anche degli orientamenti giurisprudenziali *medio tempore* intervenuti ed ivi richiamati (Corte di Cassazione Ordinanza n. 20444 del 21/07/2025; Corte di Cassazione 11 luglio 2023, n. 19659; Corte di Cassazione n. 19659 del 11 luglio 2023) ciascun lavoratore veniva invitato "*a godere delle ferie nei termini di cui sopra* [ndr: secondo le previsioni contrattuali] ed inoltre: "*1) al 31 dicembre 2025 ciascun dipendente potrà avere un monte ferie pari al numero massimo di giornate maturate nell'annualità in corso (cioè corrispondente a massimo 32 giorni, 36 per chi svolge il servizio su sei giorni settimanali) da fruire entro il 30 giugno del 2026 (come già disposto da ultimo con circolare n. 35 in atti AC prot. n. 74808 del 30/05/2025); 2) il personale che al 01/01/2026 si troverà con un monte ferie residue superiore a 32/36, in difetto di accordo per una programmata fruizione totale entro il 30/06/2026, dovrà essere collocato in ferie d'ufficio dai rispettivi dirigenti (come già peraltro indicato nella nota in atti AC prot. n. 16329 del 02/02/2024) fino all'integrale esaurimento dell'eccedenza, con una nota del Dirigente inviata all'Ufficio Amministrazione del Personale che provvederà di conseguenza all'inserimento nell'applicativo gestionale*") *con l'espresso avviso che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione) o di un periodo di riporto autorizzato in casi specifici*" con avvertimento inoltre "[omissis...] *che, in un'ottica di allineamento a quanto sancito dalla Suprema Corte di Cassazione, a partire dal 01/07/2026 il competente Ufficio del personale procederà ad azzerare i giorni di ferie pregressi non fruiti ed eccedenti il numero sopra consentito (n. 32/36 gg) salvo particolari documentate situazioni di carattere personale che ne abbiano/ne impediscano la fruizione quali: congedo per maternità, gravi patologie, aspettativa"*. Con predetta circolare n. 52, inoltre, si dava contestualmente informativa che "*Tutto quanto sopra disposto è da considerarsi, d'ora innanzi, valevole fino ad eventuali diverse circolari o disposizioni*" e che inoltre "*per garantire anche a tutti i futuri dipendenti la dovuta informativa sulla modalità di fruizione delle ferie, è disposto che d'ora innanzi la presente circolare venga allegata -quale parte integrante- al contratto individuale di lavoro dei neo assunti*".

Con successiva circolare n. 2 prot. n. 162 del 02/01/2026 ad oggetto "*Fruizione ferie: richiamo alla circolare n. 52 del 09/09/2025*", sempre in un'ottica di massima informativa, attenzionamento e coinvolgimento, testualmente si tornava a ricordare a tutti i dipendenti che "*Ciascun lavoratore è pertanto invitato a godere delle ferie nei termini di cui sopra con l'espresso avviso che, in caso di mancata fruizione, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento (30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione) o di un periodo di riporto autorizzato in casi specifici"; "Si ricorda, quindi, che a partire dal 01 luglio 2026 il competente Ufficio del personale procederà ad azzerare i giorni di ferie pregressi non fruiti eccedenti il*



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 21/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

*numero sopra consentito (n. 32/36 gg), fatte salve particolari documentate situazioni di carattere personale che ne abbiano/ne impediscano la fruizione quali: congedo per maternità, gravi patologie, aspettativa"*.

In prossimità della scadenza dei termini sopra descritti, alla data del 30/06/2026 mediante estrazione dal sistema di gestione del personale, il quadro riepilogativo complessivo afferente alle ferie residue anno 2025 e precedenti faceva registrare i seguenti dati

1) numero dipendenti in servizio (esclusi n.10 dipendenti in aspettativa, esonerati da circolare): 1.066
2) numero dipendenti in servizio con zero ferie residue da fruire: 1.005
3) numero dipendenti in servizio con ferie da fruire esonerati (circolare): 28
4) numero finale dipendenti in servizio con ferie da fruire non esonerati: 33

Riepilogando, quindi, pur in un percorso di percorso di graduale, ma non più ormai ulteriormente dilazionabile, riallineamento ad una modalità di fruizione delle ferie rispettosa del dettato normativo e contrattuale, il monte complessivo giorni ferie da fruire anno 2025 e precedenti (riferito quindi alle n.33 unità di personale non esonerate) era passato da n. **25.318** al 09 settembre 2025 (data della circolare interna n. 52) a n. **688** al 30 giugno 2026.

Premesso quanto sopra, stante anche le rappresentazioni da parte di alcuni dirigenti, con nota in atti AC prot. n. 85589 del 29/06/2026 il Direttore Generale "*In attuazione degli indirizzi espressi al riguardo dal Sindaco nell'incontro con i Dirigenti dell'ente […] si procede alla individuazione dei casi in cui autorizzare il riporto delle ferie residue, attivando al contempo una sistematica e capillare verifica da parte della Dirigenza, volta ad evidenziare e documentare i casi in cui la mancata fruizione delle ferie sia dipesa da cause oggettive non imputabili al dipendente, da situazioni tutelate e/o da esigenze di servizio indifferibili, con approvazione di piani di smaltimento individuali per ciascun dipendente interessato, vincolanti e non ulteriormente prorogabili*" con richiesta a ciascun Dirigente di "*effettuare, per il personale assegnato al proprio Settore la cui programmazione delle ferie residue maturate fino al 31.12.2025 non raggiunga l'obiettivo previsto dello smaltimento completo al 30/06/2026, una ricognizione istruttoria individuale, verificando i seguenti elementi: a) numero di giorni di ferie residue maturate fino al 31.12.2025 e non fruite alla data del 30/06/2026; b) annualità di maturazione dei residui; c) giornate di ferie fruite dal dipendente nel periodo successivo alla nota prot. n. 120175/2025 e fino al 30/06/2026; d) eventuali cause ostative documentate, distinguendo tra cause personali tutelate, esigenze di servizio indifferibili specificamente descritte, errori o disallineamenti contabili*" e conseguentemente "*redigere per ciascun dipendente interessato, un'apposita breve relazione con gli esiti delle suddette verifiche, accompagnata da un piano vincolante di fruizione delle ferie residue al 31.12.2025, con indicazione delle giornate e del termine finale di completamento della fruizione, fissato nel più breve tempo possibile e, di regola, non oltre il 30/11/2026*".

Con successiva propria determinazione n. 5750 del 09/07/2026, i n. 33 dipendenti in servizio con ferie pregresse da fruire al 30 giugno 2026 sono stati formalmente autorizzati al riporto delle stesse, da fruire, a pena



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 22/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

di cancellazione (ferie pregresse anno 2025 e precedenti), entro e non oltre il **30/11/2026** (fatta salva la eventuale sopraggiunta insorgenza di cause a loro volta derogatorie: congedo per maternità, gravi patologie, aspettativa).

## Sottosezione 3.5 Piano delle azioni positive

Con nota prot. 14523 del 28.10.2026 la Dirigente del Settore Istruzione e Politiche Giovanili, anche quale Presidente del Comitato Unico di Garanzia, ha trasmesso la rendicontazione al 30.06.2026 inerente la Sottosezione PIAO 3.5 - "Piano delle azioni positive", con specifico riguardo a:

- Obiettivo 1 - rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia-CUG all'interno e all'esterno dell'Ente
- Obiettivo 2 – promuovere il benessere lavorativo e l'inclusione

### A) RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE

In continuità con il Piano precedente, verranno proseguite le attività volte a **rafforzare il ruolo del CUG** del Comune di Livorno, incrementando la capacità di interazione e di collaborazione con gli uffici comunali e con organismi con finalità analoghe di livello locale e nazionale e facendo conoscere l'esistenza, le finalità e le modalità di funzionamento del CUG del Comune di Livorno a tutto il personale.

Queste le principali azioni che saranno realizzate:

- Campagna di comunicazione interna con diverse modalità: locandine che saranno affisse in tutte le sedi dell'Amministrazione, trasmissione di mail a tutti i dipendenti per spiegare le funzioni del CUG e le modalità per contattare i componenti, raccolta di idee e proposte dei/delle dipendenti dell'ente.
- Partecipazione attiva alla rete nazionale dei CUG alla quale il Comune di Livorno aderisce dal 2021.
- Organizzazione di corsi di formazione e/o diffusione di informazioni su attività formative accessibili a tutti organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG rivolte sia ai membri del CUG sia ai dipendenti interessati sulle seguenti tematiche: pari opportunità, approcci e strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione, azioni positive e *mainstreaming*, promozione delle benessere lavorativo.

**STATO DI AVANZAMENTO AL 30/06/2026:**

Approvazione Regolamento sul funzionamento del CUG: con prot. n. 81935 del 19/06/2026 è stato trasmesso ai vertici dell'Amministrazione comunale e ai componenti dell'Organismo Interno di Valutazione il nuovo Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, aggiornato sulla base dei lavori dei componenti e approvato in data 11 maggio 2026. Nella stessa data il Regolamento è stato inviato a tutto il personale dell'Ente con una nota descrittiva delle funzioni del Comitato, degli ambiti di intervento a tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo e delle azioni di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie.
Aggiornamento sezione dedicata sulla intranet: la sezione è stata implementata e arricchita di contenuti. In particolare, vengono forniti i link alla documentazione relativa agli atti predisposti dal Comitato (quali il Regolamento, il Piano delle Azioni Positive, i verbali delle riunioni, ecc), il collegamento alla Rete Nazionale dei CUG e l'elenco delle associazioni del territorio che si occupano di problematiche legate a tutte le forme di discriminazioni anche sessuali e alla difesa delle donne, al genere/orientamento sessuale, all'etnia, alla disabilità e alla salute.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 23/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

Rafforzamento dei rapporti con la Rete Nazionale dei CUG attraverso la partecipazione agli incontri della rete e partecipazione al “Progetto Formativo per 100 CUG”, sviluppato da Fondazione RIGEL e Formez.

## B) PROMUOVERE IL BENESSERE LAVORATIVO E L’INCLUSIONE

Continueranno altresì le attività volte alla promozione e facilitazione del **benessere lavorativo** e l'inclusione. Molteplici studi e ricerche sulle organizzazioni hanno infatti dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un “clima interno” sereno e partecipativo. Motivazione, collaborazione, coinvolgimento, una corretta circolazione delle informazioni, flessibilità e fiducia sono elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, garantendo anche, attraverso un processo virtuoso, la soddisfazione degli utenti.
In questo ambito il CUG proseguirà la collaborazione con gli uffici competente (RSPP) per la realizzazione delle attività minime previste dalla normativa (indagine stress lavoro correlato).
Sul tema **dell’inclusione**, in particolare, a partire dal 2025, il CUG parteciperà attivamente al gruppo di lavoro intersettoriale coordinato dal Disability Manager del Comune (Dirigente del Settore Politiche sociale e sociosanitarie) per progettare interventi di *Disability Management* per la messa a sistema di interventi a favore di un migliore inserimento dei lavoratori/lavoratrici con disabilità nell'organizzazione comunale.

**STATO DI AVANZAMENTO AL 30/06/2026**

Coinvolgimento del CUG nelle attività propedeutiche alla realizzazione dell'indagine sullo stress lavoro correlato che, sulla base delle decisioni assunte dall'Amministrazione sarà effettuata con la metodologia INAIL che prevede la somministrazione di un questionario anonimo a tutti i dipendenti e successivi focus ed interventi nei settori con maggiore disagio.

È proseguita la collaborazione con il Settore Politiche Sociali e Sociosanitarie in merito agli interventi a cura del Disability Manager attraverso la partecipazione al gruppo di lavoro istituito a livello interdipartimentale e finalizzato alla realizzazione della piena accessibilità, fisica e digitale, ai servizi dell'Amministrazione comunale da parte delle persone in situazione di disabilità.

Si evidenzia che, in questa prima fase, le attività del *Disability Manager* si sono principalmente concentrate su progetti e iniziative rivolti alla cittadinanza, mentre non sono stati ancora sviluppati interventi specificamente destinati ai dipendenti comunali. Si ritiene pertanto opportuno, per il prossimo periodo, rafforzare la collaborazione con il *Disability Manager* e le strutture comunali competenti al fine di individuare e promuovere azioni concrete volte a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, con particolare attenzione al miglioramento delle condizioni di lavoro, all'accessibilità e al benessere organizzativo.

Le proposte del Comitato includono le seguenti attività:

- ricognizione dei bisogni e delle difficoltà lavorative attraverso un questionario anonimo
- promozione di iniziative formative rivolte ai dirigenti e ai responsabili degli uffici
- collaborazione alla definizione di procedure e strumenti per favorire l'adozione di accomodamenti ragionevoli, ovvero modifiche o adattamenti dell'ambiente, degli strumenti o dell'organizzazione del lavoro che consentono a una persona con disabilità di svolgere la propria attività lavorativa in condizioni di parità con gli altri dipendenti, senza comportare un onero sproporzionato o eccessivo per il datore di lavoro;
- monitoraggio degli interventi realizzati e formulazione di proposte di miglioramento.



Documento con Contrassegno Elettronico - Pag 24/25 - 19/11/2026 12:16:08 - Delibera di Giunta N.939/2026 - Data 17/11/2026

# Contrassegno Elettronico

**TIPO CONTRASSEGNO:** QR Code

**IMPRONTA (SHA-256):** 51627a35742eba5870f6bb8ba40d4e73d387dc80590471f83252e703e18687f5

**Firme digitali presenti nel documento originale**

NICOLA FALLENI

**Dati contenuti all'interno del Contrassegno Elettronico**

Delibera di Giunta N.939/2026
Data: 17/11/2026
Oggetto: MONITORAGGIO PIAO 2026-2028; APPROVAZIONE REPORT SEMESTRALE AL 30/06/2026

Ai sensi dell’articolo 23-ter, comma 5, del D.Lgs. 82/2005, le informazioni e gli elementi contenuti nel contrassegno generato elettronicamente sono idonei ai fini della verifica della corrispondenza al documento amministrativo informatico originale. Si precisa altresì che il documento amministrativo informatico originale da cui la copia analogica è tratta è stato prodotto dall’amministrazione ed è contenuto nel contrassegno.

URL: http://www.timbro-digitale.it/GetDocument/GDOCController?qrc=b7b29b82e51f42f5_p7m&auth=1

ID: b7b29b82e51f42f5