



Comune di Lagosanto

Provincia di Ferrara

Piazza 1° Maggio n.1 44023 Lagosanto (Fe)
TEL. 0533-909511 FAX 0533-909535



P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Sommario

PREMESSA.....	5
INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	11
1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	11
1.2 – ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE.....	12
1.2.1 – Misure economiche e congiuntura nazionale e internazionale.....	12
1.2.2 – Il quadro macroeconomico nel DEF 2023 e le prospettive del DPB: lo scenario internazionale e l’economia nazionale.....	14
1.2.2.1 – L’economia internazionale nella nota di aggiornamento al DEF 2023.....	14
1.2.2.3 - L’economia italiana nel DEF e DPB: analisi degli scenari e prospettive a legislazione vigente.....	17
1.2.2.3 - L’economia italiana nel DEF e DPB: gli obiettivi programmatici, le previsioni macroeconomiche e la politica di bilancio nazionale.....	20
1.2.2.4 – Evoluzione del rapporto Debito/Pil.....	23
1.2.3 – Scenario regionale e previsioni settoriali dell’Emilia-Romagna.....	24
1.2.3.1 – Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza regionale 2024/2026.....	24
1.2.3.2 – Unioncamere Emilia-Romagna: lo scenario dell’Emilia Romagna e la previsione macroeconomica a medio termine.....	27
1.2.4 – Il territorio della Provincia di Ferrara.....	33
1.2.5 – La popolazione della Provincia di Ferrara.....	35
1.2.6 – Dati economici della Provincia di Ferrara.....	44
1.2.7 – Il territorio e la popolazione di Lajosanto.....	50
1.2.8 – Confronto con i comuni confinanti.....	54
1.3 – ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE.....	60
1.3.1 – Chi siamo?.....	60
1.3.2 – Organi dell’Ente.....	60
1.3.3 – Struttura organizzativa.....	62
1.3.4 – Funzionigramma.....	63
1.3.5 - Organigramma dell’Ente.....	65
1.3.6 – I numeri del personale.....	67
1.3.7 - Rappresentazione della consistenza di personale e classificazione.....	70
1.3.8 - La mappatura dei processi.....	71
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	72
2.1 – VALORE PUBBLICO.....	72
2.1.1 – Definizione.....	72
2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione.....	72
2.1.3 – Le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici.....	75
Emergenza sanitaria – Covid 2019: l’impatto sulla strategia.....	80
Il PNRR nel comune di Lajosanto.....	80
2.1.4 – Gli obiettivi operativi e il Bilancio.....	83
2.1.4.1 - Il Bilancio: l’analisi 2024 per missioni.....	83
2.1.4.2 - Il Bilancio: l’analisi per missioni e programmi.....	84
Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione.....	84
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza.....	87
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio.....	88
Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.....	90
Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero.....	91
Missione 7 - Turismo.....	91
Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa.....	92
Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell’ambiente.....	94
Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità.....	96

Missione 11 - Soccorso civile.....	97
Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia.....	98
Missione 13 - Tutela della salute.....	100
Missione 14 - Sviluppo economico e competitività.....	101
Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca.....	102
Missione 20 - Fondi e accantonamenti.....	102
Missione 50 - Debito pubblico.....	104
Missione 60 - Anticipazioni finanziarie.....	105
Missione 99 - Servizi per conto terzi.....	105
2.2 – PERFORMANCE.....	106
2.2.1 – Premessa alla sottosezione.....	106
2.2.2 – Lo SMIVAP.....	109
2.2.3 – Gli strumenti di programmazione.....	110
2.2.4 – Il Piano degli obiettivi e delle performance.....	113
2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: le schede per gli obiettivi di performance.....	115
2.2.6 – Customer satisfaction.....	156
2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	157
2.3.1 – Conferma della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023-2025.....	157
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	157
3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL’ENTE.....	157
3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	157
3.1.1.1 – Le pari opportunità.....	157
3.1.1.2 – Il cug.....	160
3.1.1.3 – Gli obiettivi delle azioni positive.....	161
3.1.1.4 – Progetti ed azioni positive da attivare triennio 2024-2026.....	161
3.1.1.5 – Ulteriori informazioni.....	165
3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	165
3.2.1 – Premessa alla sottosezione.....	165
3.2.2 – Gli obiettivi del lavoro agile per l’anno 2024.....	166
3.2.3 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi.....	168
Modalità di effettuazione del lavoro agile.....	168
Le condizionalità e i fattori abilitanti.....	168
Attività che possono essere svolte in modalità agile.....	169
Gli obiettivi all’interno dell’Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia.....	169
Salute digitale e sviluppi tecnologici.....	170
3.2.4 – Disciplina per il lavoro agile.....	170
3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	176
3.3.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	176
3.3.1.1 – Premessa alla sottosezione.....	176
3.3.1.2 – L’attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali.....	177
3.3.1.3 – La programmazione strategica delle risorse umane.....	178
a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover.....	181
b) verifica del rispetto del tetto della spesa di personale.....	187
c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile.....	190
d) verifica dell’assenza di eccedenza di personale.....	191
e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere.....	192
3.3.1.4 – Gli obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse.....	192
3.3.1.5 – La strategia di copertura del fabbisogno.....	194
3.3.2 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	195
3.3.2.1 – Priorità strategiche.....	195
3.3.2.2 – Soggetti coinvolti ai fini delle strategie formative.....	197
3.3.2.3 – Modalità organizzative.....	198

3.3.2.4 – Obiettivi e risultati attesi.....	200
3.4– RELAZIONI SINDACALI ATTIVATE E PARERI RICHIESTI.....	202
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	202

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*”.

Il PIAO consiste in un documento unico di programmazione e 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 sviluppo dell'amministrazione.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Con il PIAO, pertanto, è stato avviato, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare tra loro la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, 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 PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore.

INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021 i profili da inserire nel Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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 gli **obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati ai processi di 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) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - 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**, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - 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.

Il Piano definisce (art. 6 comma 3), inoltre, le **modalità di monitoraggio degli esiti**, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

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 Decreto Ministeriale di introduzione del Piano-tipo. Infatti, al fine di garantire piena attuazione all'intervento di riforma, l'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021 prevedeva un duplice adempimento, ossia che entro il 31 marzo 2022 (termine più volte posticipato) fossero adottati, previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- a) uno o più regolamenti governativi di delegificazione per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal novello PIAO (comma 5). A tal proposito il 9 febbraio 2022 è stato approvato in Conferenza Unificata lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO. Il testo è stato poi sottoposto all'esame del Consiglio di Stato, la cui Sezione Consultiva ha rilasciato il 2 marzo 2022 il parere n. 506 in cui, pur esprimendo parere favorevole agli obiettivi di semplificazione del PIAO, venivano posti seri dubbi sulla sua attuazione, suggerendo a tal fine correttivi ed integrazioni all'assetto giuridico e normativo per rendere il PIAO uno strumento operativo, essendo pertanto tale valutazione positiva condizionata al fatto che lo schema venisse riformulato alla luce di una serie di rilievi e nel presupposto di una sua integrazione, di natura normativa, con il Decreto Ministeriale di cui all'art. 6, co. 6, D.L. n. 80/2021.
- b) un Piano tipo, da adottare con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, quale strumento di supporto alle amministrazioni (comma 6). Sul D.M. concernente la definizione del contenuto del PIAO era stata sancita l'intesa in Conferenza unificata nella seduta del 2 dicembre 2021.

Il Consiglio dei Ministri (seduta n. 80 del 26 maggio 2022) approvava poi, in esame definitivo, un regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022 come [D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022](#), che si compone di 3 articoli:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO;
- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;
- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piao, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il [Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132](#). Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il

termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è stato differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione che, per il 2022, è stata ulteriormente prorogata, in forza del Decreto del Ministro dell'Interno del 28/07/2022, al 31 agosto 2022 (29 dicembre 2022).

Il Comune di Lagosanto, nel rispetto della sopracitata scadenza temporale, con deliberazione Giunta Comunale n. 100 del 26 ottobre 2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024.

Per il 2022 il documento ha avuto necessariamente un carattere sperimentale e, per lo più, ricognitivo e di armonizzazione di atti di programmazione già adottati, integrando e declinando, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione, che vengono assorbiti:

- Struttura organizzativa - Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 16/07/2021 (con dati rendiconto anno 2020) e n. 16 del 03/02/2022;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 28/04/2022;
- Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 15/04/2022;
- Piano delle azioni positive 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 05/12/2019;
- Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022;
- Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 27/09/2021 aggiornato con deliberazione del C.C. nr. 12 del 28/03/2022.

Da ultimo, in data 11 ottobre 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato la [Circolare n. 2/2022](#), per fornire indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del Portale PIAO, operativo dal 1 luglio 2022.

In sintesi la circolare contiene:

- chiarimenti e informazioni sul quadro normativo e sul funzionamento del Portale PIAO, messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento dal 1 luglio 2022 per il caricamento e la pubblicazione dei Piani integrati di attività e organizzazione, nonché in merito al relativo meccanismo di registrazione;
- la prima iniziativa di monitoraggio del PIAO avviata dal Dipartimento della Funzione pubblica con il supporto tecnico-metodologico della Commissione tecnica per la performance, nominata con DM 14 aprile 2022, un'indagine che vuole rappresentare un importante momento per acquisire, nell'ottica di collaborazione con le amministrazioni interessate, elementi informativi sul processo di pianificazione, programmazione e predisposizione del nuovo documento integrato;
- l'invito per le pubbliche amministrazioni ad inserire gli obiettivi di risparmio energetico nella Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai

sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA – e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Per il 2023 il PIAO è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 33 del 12 maggio 2023 e modificato successivamente con deliberazioni n.ri 40 del 9 giugno 2023, 81 del 13 ottobre 2023 e 103 del 30 novembre 2023.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 e la relativa nota di aggiornamento, approvate con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 33 del 29/09/2023 e n. 44 del 28/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 28/12/2023.

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

Come è noto per gli enti locali è stato abolito l'obbligo del Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali con l'art. 57, comma 2, lett. e) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 (in G.U. 24/12/2019, n. 301).

Il presente Piano tiene conto anche degli strumenti messi a disposizione dall'Anci a mezzo di:

- apposita pubblicazione del luglio 2022: Quaderno operativo "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - LINEE GUIDA, SCHEMI E INDICAZIONI OPERATIVE PER LA PRIMA ATTUAZIONE";
- apposita pubblicazione del febbraio 2023 (collana I Quaderni n. 37): "IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) - LINEE DI INDIRIZZO, SCHEMI E MODELLI PER LA SUA ATTUAZIONE".

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

1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Nella seguente scheda sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione:

Denominazione	Comune di Lagosanto	
Indirizzo	Via I Maggio n. 1 – 44023 Lagosanto (FE)	
Codice fiscale	00370530388	
Partita IVA	00370530388	
Sindaco	Cristian Bertarelli	
Telefono	0533 909511	
Sito internet	https://www.comune.lagosanto.fe.it	
PEC	comune.lagosanto@cert.comune.lagosanto.fe.it	
E-mail	cristian.bertarelli@comune.lagosanto.fe.it	
Codice IPA	c_e410	
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni	
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni	
Natura Giuridica	Comune	
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali	
Codice Fatturazione elettronica	Comune: c_e410 LL.PP.: M2ABFE; P.M.: A87303; RAGIONERIA: 7JAFM5; SEGRETERIA: PCEEMO URBANISTICA: MQD3G6	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	16	
Numero abitanti anno precedente (dato al 31.12.2023 – Servizi demografici comunali)	4643	

1.2 – ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

In questa sezione si cercano di indicare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, la congiuntura economica e i relativi indici, le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione.

1.2.1 – Misure economiche e congiuntura nazionale e internazionale

Vengono riportate le valutazioni di sintesi sull'andamento macroeconomico della Banca d'Italia¹:

L'economia mondiale rallenta

Nel secondo trimestre la crescita è rimasta solida negli Stati Uniti, mentre il PIL ha frenato marcatamente in Cina, anche per effetto della crisi immobiliare. In estate l'attività economica globale ha decelerato: l'espansione nei servizi si è attenuata ed è proseguita la flessione del ciclo manifatturiero. Secondo le previsioni pubblicate in ottobre dall'FMI, il prodotto mondiale rallenterà nel biennio 2023-24. Le tensioni geopolitiche, accentuate dai recenti attacchi terroristici in Israele, pesano sull'evoluzione del quadro congiunturale globale. La debolezza dell'interscambio di merci grava sulle prospettive del commercio internazionale. Sono tornate a salire le quotazioni energetiche.

L'orientamento delle politiche monetarie rimane restrittivo negli Stati Uniti e nel Regno Unito

Nei mesi estivi l'inflazione di fondo è diminuita negli Stati Uniti e nel Regno Unito, pur rimanendo elevata. La Federal Reserve e la Bank of England, rispettivamente nelle riunioni di luglio e agosto, hanno aumentato di 25 punti base i propri tassi di riferimento, portandoli ai massimi dal biennio 2007-08 e lasciandoli invariati in settembre. L'orientamento della politica monetaria della Banca del Giappone è rimasto invece accomodante. Nel terzo trimestre si è verificato un inasprimento delle condizioni nei mercati finanziari internazionali, alimentato anche dalla revisione delle attese di un rapido allentamento della politica monetaria.

Nell'area dell'euro il ciclo economico resta debole e si riduce l'inflazione

Secondo nostre stime il ristagno del PIL nell'area dell'euro, in atto dallo scorcio del 2022, è proseguito anche nei mesi estivi. Vi hanno inciso le condizioni di finanziamento più rigide e gli effetti dell'alta inflazione sul potere d'acquisto delle famiglie. L'attività rimane fiacca nella manifattura e si indebolisce nei servizi; sono emersi segnali di raffreddamento nel mercato del lavoro. In settembre l'inflazione al consumo e quella di fondo sono scese al 4,3 e al 4,5 per cento, rispettivamente. Nelle proiezioni degli esperti della BCE la dinamica dei prezzi al consumo diminuirà marcatamente nel 2024 (al 3,2 per cento) e nel 2025 (al 2,1). Questo sentiero discendente è sostenuto dalla riduzione dell'inflazione delle voci più persistenti del paniere di beni e servizi.

La BCE ha proseguito nella fase di rialzo dei tassi ufficiali

In luglio e settembre il Consiglio direttivo della BCE ha aumentato di complessivi 50 punti base i tassi di interesse ufficiali. Il Consiglio attualmente ritiene che i tassi di riferimento abbiano raggiunto livelli che, se mantenuti per un periodo sufficientemente lungo, forniranno un contributo sostanziale al ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo del 2 per cento. Ha inoltre

¹ Fonte: Bollettino Economico 4/2023 del 13 ottobre 2023 <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/bollettino-economico/2023-4/index.html>

ribadito che intende reinvestire in modo flessibile, almeno sino alla fine del 2024, il capitale rimborsato sui titoli in scadenza nel quadro del programma di acquisto di titoli per l'emergenza pandemica (PEPP). Nell'area dell'euro il costo dei finanziamenti a imprese e famiglie è ulteriormente salito, riflettendo il rialzo dei tassi ufficiali; i rendimenti sui titoli pubblici decennali sono aumentati, così come i differenziali di quelli italiani con i corrispondenti titoli tedeschi.

In Italia la crescita è rimasta debole in estate

Secondo nostre valutazioni, dopo la diminuzione del secondo trimestre è proseguita la fase di debolezza dell'attività economica in Italia, estesa sia alla manifattura sia ai servizi. Gli indicatori confermano la fiacchezza della domanda interna, che riflette l'inasprimento delle condizioni di accesso al credito, l'erosione dei redditi delle famiglie dovuta all'inflazione e la perdita di vigore del mercato del lavoro. Le esportazioni risentono sia della scarsa vivacità della domanda mondiale, sia dell'attività economica nell'area dell'euro.

Continua a migliorare il saldo di conto corrente

Il saldo di conto corrente è tornato marginalmente positivo, grazie al calo del disavanzo energetico in primavera; gli investitori non residenti hanno manifestato un forte interesse per i titoli pubblici italiani. La posizione creditoria netta sull'estero è cresciuta. Prosegue il miglioramento del saldo debitorio di TARGET2.

L'occupazione rallenta, la dinamica salariale si rafforza e scendono i margini di profitto

Nel bimestre luglio-agosto il mercato del lavoro ha mostrato segnali di rallentamento: l'occupazione e il tasso di partecipazione sono rimasti sostanzialmente stabili. Si è rafforzata la dinamica delle retribuzioni nel settore privato non agricolo, ma le pressioni al rialzo provenienti dai rinnovi contrattuali appaiono nel complesso contenute. I margini di profitto sono diminuiti in tutti i settori.

L'inflazione risale lievemente per effetto dei rincari dei carburanti

Dopo il calo degli ultimi mesi, in settembre l'inflazione al consumo è leggermente cresciuta, risentendo dell'aumento delle quotazioni dei carburanti. L'inflazione di fondo è rimasta pressoché invariata, su un livello nettamente inferiore al massimo raggiunto in febbraio. Le famiglie e le imprese si attendono un allentamento delle pressioni inflazionistiche.

I prestiti bancari si riducono e aumenta il costo del credito

Tra maggio e agosto il credito a famiglie e imprese è nuovamente diminuito. La domanda di finanziamenti è frenata sia dall'aumento del costo dei prestiti sia dalle minori esigenze di liquidità per investimenti. Le indagini presso le banche evidenziano inoltre che il maggiore rischio percepito dagli intermediari e la minore disponibilità a tollerarlo continuano a contribuire a un irrigidimento delle politiche di concessione dei finanziamenti, indebolendone la dinamica. Gli intermediari si aspettano un ulteriore inasprimento dei criteri per la concessione del credito alle imprese. I nuovi crediti deteriorati si mantengono su livelli contenuti.

Secondo il Governo nel prossimo triennio il rapporto tra il debito e il PIL si ridurrebbe solo marginalmente

Secondo i nuovi obiettivi di finanza pubblica – aggiornati dal Governo alla fine di settembre – nel 2023 l'indebitamento netto e il debito in rapporto al PIL continuerebbero a diminuire e si collocherebbero rispettivamente al 5,3 e al 140,2 per cento. È programmata per il 2024 un'espansione del disavanzo rispetto al quadro a legislazione vigente di circa 0,7 punti percentuali del prodotto. L'indebitamento netto scenderebbe gradualmente nei prossimi anni, fino al 2,9 per

cento del PIL nel 2026. L'incidenza del debito sul prodotto nel prossimo triennio segnerebbe una riduzione solo marginale, con rischi tendenzialmente al rialzo.

Il PIL rallenterebbe nel triennio 2023-25 e l'inflazione scenderebbe marcatamente

Nello scenario di base del nostro quadro previsivo il PIL aumenterebbe dello 0,7 per cento quest'anno, dello 0,8 nel 2024 e dell'1,0 nel 2025. La crescita risentirebbe dell'inasprimento delle condizioni di finanziamento e della debolezza degli scambi internazionali; beneficerebbe invece degli effetti delle misure del PNRR e del graduale recupero del potere d'acquisto delle famiglie. L'inflazione si ridurrebbe al 2,4 per cento nel 2024 (dal 6,1 del 2023) e all'1,9 nel 2025. Il calo riflette il netto rallentamento dei prezzi all'importazione, determinato soprattutto dalla flessione in termini tendenziali dei corsi delle materie prime energetiche. L'inflazione di fondo scenderebbe al 2,3 per cento nel 2024 (dal 4,6 del 2023) e all'1,9 nel 2025, in linea con il progressivo svanire degli effetti dei passati rincari energetici e con il rallentamento della domanda interna.

I rischi per la crescita sono orientati al ribasso, quelli per l'inflazione sono bilanciati

L'acuirsi delle tensioni geopolitiche, il peggioramento dell'economia cinese e la maggiore rigidità delle condizioni di offerta del credito in Italia, così come nel complesso dell'area dell'euro, si configurano come rischi al ribasso per la crescita economica. I rischi per l'inflazione risultano invece bilanciati: quelli al rialzo sono connessi con un ulteriore rincaro delle materie prime e con una minore velocità di trasmissione della recente discesa dei costi di produzione; un deterioramento più marcato e persistente della domanda aggregata costituisce invece il principale rischio al ribasso.

1.2.2 – Il quadro macroeconomico nel DEF 2023 e le prospettive del DPB: lo scenario internazionale e l'economia nazionale

1.2.2.1 – L'economia internazionale nella nota di aggiornamento al DEF 2023

In base all'analisi effettuata nel DEF aggiornato, in chiusura del 2023, in un contesto di crescita globale in rallentamento rispetto alla media dell'anno precedente, l'attività economica e le politiche monetarie continuano a essere influenzate dall'elevata inflazione. Anche se il punto più alto è stato toccato nell'ottobre del 2022 (10,7 per cento a/a nell'area dell'OCSE) e da allora appare in graduale riduzione, la dinamica dei prezzi, secondo il documento, appare ancora sostenuta. Le condizioni di finanziamento restrittive applicate dalle maggiori banche centrali rappresentano un freno per la domanda aggregata, già indebolita dalla perdita di potere di acquisto dei consumatori prodottasi nel corso degli ultimi due anni.

L'inflazione si è ridotta principalmente grazie al rientro dei prezzi energetici (-7,5 per cento a/a); la componente dell'inflazione legata ai beni alimentari, invece, decelera con maggiore lentezza, essendo ancora appena al di sotto del 10 per cento (9,2 per cento). Anche l'inflazione di fondo risulta persistente; sempre in luglio 2023 era ancora pari al 6,7 per cento, con una modesta discesa rispetto al picco del 7,8 per cento a/a registrato a ottobre 2022. I maggiori previsori si attendono una progressiva diminuzione nel corso del 2024 e secondo le più recenti stime dell'OCSE, l'inflazione nelle economie del G20 dovrebbe portarsi al 4,8 per cento dal 6,0 per cento del 2023; nelle economie avanzate del G20 risulterebbe più accentuata la decelerazione della componente di fondo, che si attesterebbe al 2,8 per cento dal 4,3 per cento del 2023.

Anche il commercio mondiale, già appesantito dalle tensioni geopolitiche, è stato ulteriormente condizionato dalla dinamica dei prezzi. Dopo il forte rallentamento alla fine del 2022, nei primi sette mesi del 2023 il volume degli scambi di merci è risultato inferiore dell'1,6 per cento rispetto allo stesso periodo

dell'anno precedente. Nel luglio 2023 la contrazione tendenziale del commercio mondiale di merci si è accentuata (-3,2 per cento), sebbene il volume degli scambi sia risultato ancora superiore del 4,8 a quello precrisi (luglio 2019). Nonostante l'attenuarsi delle restrizioni sulle catene globali del valore e la flessione

dei prezzi alla produzione, anche la produzione globale in apertura del terzo trimestre 2023 si è ridotta su base annua dello 0,2 per cento, per effetto della debole domanda, appesantita anche dalla ripresa meno vivace delle attese della Cina.

Le statistiche macroeconomiche delle principali economie prefigurano un quadro eterogeneo, ma con aspettative comuni di un deterioramento ciclico nella seconda parte del 2023; persiste la priorità di raffreddare le pressioni inflazionistiche pur garantendo la stabilità finanziaria.

Negli Stati Uniti, i principali indicatori qualitativi segnalano la possibilità di una lieve recessione; tuttavia, i dati quantitativi pervenuti relativi al terzo trimestre 2023 confermano una sostanziale tenuta dell'economia.

Il PIL reale nel secondo trimestre del 2023 è cresciuto a un tasso annualizzato del 2,1 per cento t/t, simile a quello del primo trimestre. Anche se la dinamica della domanda interna al netto delle scorte decelerava, la spesa per consumi tiene e gli investimenti privati sono stati sostenuti dall'azione dell'esecutivo statunitense.

Dopo il picco toccato a giugno del 2022 (9,1 per cento a/a), l'inflazione al consumo ha rallentato continuamente, attestandosi nel 2022 in media all'8,0 per cento e proseguendo la sua discesa; nel giugno 2023 si registrava un tasso del 3,0 per cento a/a ma, dopo il dato stabile di luglio, in agosto ha fatto seguito un

modesto rialzo che ha portato l'inflazione al 3,7 per cento a/a..

Nel corso del 2023 il tasso di disoccupazione è rimasto vicino ai minimi storici, attestandosi ad agosto 2023 al 3,8 per cento, senza che questo abbia impedito il processo di disinflazione.

In Cina, a seguito dell'abolizione delle restrizioni anti-Covid e grazie al turismo e all'aumento della spesa per i servizi, l'economia aveva iniziato il 2023 con grande slancio, ma nei mesi seguenti la crescita ha gradualmente perso vigore. La crescita del PIL, un modesto (per gli standard cinesi) 0,8 per cento t/t, risulta caratterizzata da una variazione molto contenuta dei consumi; gli investimenti in capitale fisso sono cresciuti grazie all'ampio intervento dello Stato. Il terzo trimestre 2023 è iniziato sulla stessa linea, con il persistere delle difficoltà dell'industria manifatturiera, a causa dell'indebolimento della domanda globale, e un basso livello di fiducia associato alla situazione precaria del settore immobiliare¹⁸, che si rispecchia nel rallentamento degli investimenti fissi delle imprese. In risposta, ad agosto le autorità monetarie hanno tagliato il tasso di riferimento sulle operazioni di finanziamento a medio termine (MLF) di 15pb al 2,5 per cento e il tasso di riferimento per i prestiti a un anno (LPR) di 10pb, al 3,45 per cento.

La seconda economia mondiale deve inoltre fare i conti con la deflazione dei prezzi alla produzione e al consumo.

Nel breve termine, l'economia potrebbe continuare a indebolirsi, mettendo a rischio l'obiettivo di crescita del 5 per cento fissato dal governo per quest'anno.

L'economia del Giappone, nel corso del 2023, ha sperimentato un'accelerazione, con un aumento del PIL dello 0,8 per cento t/t nel primo trimestre e dell'1,2 per cento t/t nel secondo. In

quest'ultimo, pur in presenza di una lieve contrazione della domanda interna, la crescita è stata assicurata da un incremento delle esportazioni nette. Permane la resilienza nel mercato del lavoro.

L'economia in Europa, similmente ad altre economie avanzate, ha rallentato nella prima metà del 2023. Nel secondo trimestre la crescita del PIL è stata pari allo 0,1 per cento, lo stesso risultato del trimestre precedente. Il contributo dei consumi privati è stato nullo, a dimostrazione della difficoltà delle famiglie a fronteggiare la riduzione del potere d'acquisto dovuta all'inflazione.

Il rallentamento dell'economia per ora non ha indebolito il mercato del lavoro. Al contrario, il tasso di disoccupazione dell'Eurozona a giugno e luglio 2023 (6,4 per cento) è sui livelli più bassi mai registrati nell'area. La discesa del tasso di disoccupazione ha favorito una accelerazione della dinamica salariale in diversi paesi europei, dovuta anche al recupero di parte del potere d'acquisto perso a causa dell'elevata inflazione. Allo stesso tempo, la caduta dei prezzi energetici (in particolare di quello del gas) ha innescato un rallentamento dell'inflazione, attualmente appena al di sopra del 5 per cento (5,2 per cento in agosto). L'inflazione dovrebbe continuare a decelerare nei mesi a venire anche se il rientro dell'inflazione di fondo (al netto dei beni energetici e alimentari freschi) procede lentamente, essendosi avviato solo a partire dalla primavera di quest'anno.

Nel Regno Unito continua la fase di debolezza dell'economia iniziata nel corso del 2022. Nel secondo trimestre del 2023 il PIL è aumentato dello 0,2 per cento t/t, dallo 0,1 per cento del trimestre precedente. La lieve crescita è stata sostenuta dai consumi delle famiglie e da quelli pubblici, parzialmente controbilanciati dalla diminuzione degli scambi con l'estero

Per riportare la dinamica dei prezzi in linea con i propri obiettivi di medio termine, la politica monetaria ha accentuato l'intonazione restrittiva, caratterizzata da una rilevante risalita dei tassi di riferimento da parte delle maggiori banche centrali (con le importanti eccezioni di quella cinese e giapponese). Inoltre, seppur lentamente, è continuata la riduzione degli attivi di bilancio delle autorità monetarie che, diminuendo l'ammontare di liquidità disponibile per il sistema finanziario e aumentando l'offerta netta di titoli obbligazionari (soprattutto governativi) sul mercato secondario, contribuisce a inasprire le condizioni di finanziamento per l'economia reale. Diversamente dalle maggiori economie occidentali, nelle principali economie asiatiche la politica monetaria è rimasta espansiva, anche se si iniziano a intravedere traiettorie divergenti da parte delle autorità monetarie giapponese e cinese.

Complessivamente, le prospettive per l'economia mondiale appaiono condizionate da diversi rischi che includono l'ancora elevata inflazione e condizioni finanziarie più stringenti, cui si aggiungono altri rischi al ribasso come le tensioni geo-politiche, crescenti restrizioni agli scambi internazionali, l'insicurezza energetica e alimentare, maggiori rischi per la stabilità finanziaria, e livelli più elevati di debito.

Secondo le più recenti previsioni dell'OCSE, rispetto alla valutazione di giugno, nel 2023 la crescita mondiale è stata rivista al rialzo di 0,3 punti percentuali (al 3,0 per cento), grazie ai risultati più positivi delle attese dell'economia degli Stati Uniti, cui si accompagna una crescita più sostenuta del Giappone, unico Paese del G20 che non ha aumentato i tassi di interesse. Al contrario, nell'area dell'euro e nel Regno Unito diventano più evidenti gli effetti della politica monetaria restrittiva, cui si affianca il risultato più contenuto della Cina.

Nel 2024 il PIL mondiale è atteso in rallentamento, con un tasso di crescita al 2,7 per cento, lievemente al di sotto delle precedenti stime.

Pur partendo da ampie divergenze nei tassi di crescita tra le maggiori economie l'inflazione al consumo complessiva - in decelerazione nel corso del 2023, per effetto dei minori prezzi dei beni

energetici e dell'inferiore domanda di beni, è attesa in ulteriore rallentamento, ma a livelli ancora superiori agli obiettivi delle banche centrali.

TAVOLA II.1: ESOGENE INTERNAZIONALI						
	2023		2024		2025-2026	
	DEF 2023	NOTA AGG.	DEF 2023	NOTA AGG.	DEF 2023	NOTA AGG.
Commercio internazionale (Variazioni percentuali)	0,5	0,6	4,2	2,7	4,1	4,4
Prezzo del petrolio (USD/barile, futures, Brent)	82,3	81,6	77,9	81,4	72,2	75,9
Cambio dollaro/euro	1,06	1,085	1,06	1,085	1,06	1,085

Fonte: Nota di aggiornamento DEF 2023

1.2.2.3 - L'economia italiana nel DEF e DPB: analisi degli scenari e prospettive a legislazione vigente

In base alla **nota di aggiornamento al DEF 2023**, nonostante gli effetti negativi derivanti dalla guerra in Ucraina, nel 2022 l'attività italiana è cresciuta del 3,7 per cento, anche grazie al prolungarsi della spinta del processo di normalizzazione successivo alla pandemia. Nel corso del 2023 le prospettive si sono modificate; infatti, dopo un primo trimestre in cui il PIL è aumentato in modo significativo, mostrando ancora un soddisfacente grado di resilienza, nel secondo trimestre si è verificata una contrazione. Sul risultato negativo ha inciso l'orientamento restrittivo delle politiche monetarie e il deterioramento del ciclo internazionale, condizionato dall'inflazione ancora elevata; tali fattori hanno impattato anche sulla domanda interna italiana.

Produzione e domanda aggregata

Nel primo trimestre 2023 il PIL è cresciuto dello 0,6 per cento t/t – un valore superiore alla media dell'Area Euro. Il diverso comportamento della domanda interna è alla base dell'inversione di tendenza del secondo trimestre, per il quale si è determinata una contrazione dello 0,4 per cento t/t.

Nel primo trimestre dell'anno 2023, in linea con la ripresa dell'attività economica, è stata registrata una marcata crescita sia del reddito disponibile lordo nominale delle famiglie consumatrici (3,2 per cento t/t, dallo 0,9 per cento precedente) sia del potere d'acquisto delle famiglie (3,1 per cento t/t, dal -3,7 per cento t/t). In ragione della crescita, pur sostanziale ma più contenuta, della spesa per consumi, la propensione al risparmio è tornata ad aumentare, attestandosi al 7,6 per cento (dal 5,3 per cento del quarto trimestre del 2022). In assenza dei dati ufficiali, nella nota di aggiornamento al DEF 2023 si valuta che nel secondo trimestre del 2023 le minori pressioni sui prezzi e la dinamica positiva dei redditi da lavoro abbiamo contribuito ad un ulteriore recupero del tasso di risparmio. Nel complesso, la situazione patrimoniale delle famiglie si conferma solida: nel primo trimestre, il loro debito si è attestato al 61,1 per cento del reddito disponibile (in flessione rispetto al quarto trimestre del 2022), un livello nettamente inferiore alla media dell'area dell'euro (92,1 per cento).

Dal lato dell'offerta, sono emersi andamenti settoriali divergenti. Continua la fase ciclica negativa dell'industria in senso stretto, il cui valore aggiunto, legato alla produzione industriale, ha subito una pronunciata contrazione nel secondo trimestre 2023 (-0,9 per cento t/t), tornando al di sotto dei livelli pre-pandemici. La fase di debolezza del settore manifatturiero è, peraltro, comune ad altri paesi europei.

Il settore delle costruzioni, dopo il rilevante incremento rilevato nell'ultimo biennio, ha perso in parte abbrivio già nel primo trimestre 2023, per poi contrarsi nel secondo (-3,2 per cento), quando si è registrata la prima variazione negativa su base annua dopo la fase pandemica.

In tale quadro, i servizi sono risultati complessivamente più dinamici degli altri settori, reagendo con ritardo al rallentamento ciclico: infatti, dopo la robusta espansione del primo trimestre 2023 (0,9 per cento t/t), nel secondo trimestre l'attività si è lievemente ritratta (-0,1 per cento t/t), risentendo della flessione della domanda privata e dell'elevato livello dei prezzi. Tuttavia, rimane robusta la crescita delle attività artistiche e di intrattenimento, che sono tornate ai livelli precedenti alla pandemia.

Lavoro e retribuzioni

Nella prima parte del 2023 il mercato del lavoro è si è mostrato particolarmente resiliente, facendo registrare un notevole incremento dell'occupazione e una riduzione del tasso di disoccupazione - malgrado il rallentamento dell'attività.

In base alla rilevazione sulle forze di lavoro, nei primi sei mesi del 2023 il numero di occupati è cresciuto in modo significativo e, nonostante l'indebolimento dell'attività nel secondo trimestre dell'anno, l'occupazione ha continuato ad espandersi (0,6 per cento t/t; 1,7 per cento a/a). Gli occupati hanno raggiunto così il massimo storico, superando la soglia dei 23,5 milioni e portando il tasso di occupazione al 61,3 per cento (+0,3 punti rispetto al primo trimestre). Si è rafforzata la crescita dell'occupazione dipendente, come risultato dell'aumento degli addetti a tempo indeterminato e della flessione di quelli a termine. In deciso incremento la componente dei lavoratori autonomi, che si colloca - tuttavia - ancora sotto i valori pre-pandemici.

Parallelamente, la riduzione delle persone in cerca di occupazione ha portato il tasso di disoccupazione del secondo trimestre 2023 al 7,6 per cento (-0,3 punti percentuali rispetto ai tre mesi precedenti), il valore più basso nell'ultimo decennio. Rispetto allo stesso periodo del 2022, il numero di disoccupati si è ridotto di 101 mila unità.

Per quanto riguarda le tendenze dei salari, la coesistenza di un tasso di posti vacanti elevato e un tasso di disoccupazione eccezionalmente basso si è accompagnata ad una crescita comunque contenuta delle retribuzioni secondo la nota di aggiornamento al DEF.

Prezzi

Nella prima metà del 2023, l'inflazione misurata dall'indice armonizzato dei prezzi al consumo ha intrapreso un percorso di graduale rientro dopo le forti tensioni registrate nel 2022. Per effetto della riduzione del prezzo dei beni energetici, in particolare del gas naturale, e del superamento degli ostacoli all'approvvigionamento di materie prime sui mercati internazionali, nel primo trimestre dell'anno l'inflazione al consumo è passata al 9,5 per cento a/a (dal 12,5 per cento del quarto trimestre del 2022). Nel secondo trimestre l'inflazione ha poi ulteriormente rallentato (al 7,8 per cento), accompagnandosi alla decisa contrazione dei prezzi all'import e a quella, più contenuta, dei prezzi alla produzione nell'industria. Nel corso del 2023, tra le componenti, al più tempestivo e pronunciato rallentamento dell'inflazione per i beni, connessa con il rientro dei prezzi dei beni alimentari e dei trasporti si è contrapposta l'accelerazione dell'inflazione per i servizi, che ha iniziato a ridursi solo da giugno.

Andamento del credito

Gli effetti dell'intonazione restrittiva di politica monetaria si sono trasmessi al settore privato, accompagnandosi alla diminuzione del credito concesso e, in generale, al prevalere di condizioni di finanziamento più stringenti e onerose.

Le prospettive e lo Scenario a legislazione vigente

Le prospettive economiche sono condizionate dagli effetti del rialzo dei tassi di interesse, dall'evoluzione dell'inflazione e degli scambi mondiali.

La dinamica del PIL nel primo semestre dell'anno 2023 è risultata, in media, inferiore alle aspettative per via del dato negativo del secondo trimestre. Gli ultimi indicatori congiunturali prefigurano, tuttavia, una ripresa del tasso di crescita del PIL nel terzo e quarto trimestre del 2023. Pur in presenza di un calo della produzione industriale registrato in luglio 2023, il settore manifatturiero è atteso in lieve recupero nei prossimi mesi, favorito anche dalle ultime indicazioni sulla produzione elettrica e sui consumi elettrici industriali.

Anche le costruzioni sono attese in lieve recupero nella parte finale dell'anno, dopo il calo del secondo trimestre. Il settore dei servizi continuerebbe a crescere, seppure a tassi moderati.

L'espansione del PIL nella prima metà dell'anno - inferiore alle attese - ha portato a rivedere lievemente al ribasso la previsione di crescita per il 2023 rispetto al DEF.

Ipotizzando un lieve aumento dell'attività economica nel terzo e quarto trimestre, la variazione annuale del PIL per il 2023 è scesa dall'1,0 per cento allo 0,8 per cento.

Anche la previsione di crescita del PIL per il 2024 risulta ridimensionata all'1,0 per cento, contro l'1,5 per cento del DEF. Tale revisione al ribasso è riconducibile, da un lato, agli effetti della politica monetaria restrittiva, che si traduce in maggiori costi di finanziamento e in una restrizione delle condizioni di accesso al credito per famiglie e imprese, dall'altro, al rallentamento del commercio internazionale e dell'apprezzamento dell'euro. In senso opposto, la crescita del PIL nel 2024 sarà favorita dalla riduzione delle pressioni inflazionistiche, fattore che dovrebbe comportare un riassorbimento dell'incertezza di famiglie e imprese sul futuro.

Nel biennio seguente, la crescita del PIL risulta pari all'1,3 per cento nel 2025 e all'1,2 per cento nel 2026, sostanzialmente in linea con quanto prospettato nel DEF. Lo scenario si fonda sull'ipotesi che non vi siano ulteriori difficoltà nell'approvvigionamento di materie prime energetiche.

I consumi delle famiglie sono previsti aumentare a tassi contenuti nella seconda metà del 2023, nonostante il rallentamento dell'inflazione. La crescita dei consumi risulterà più robusta nel corso del 2024, grazie anche alla ulteriore moderazione dei prezzi al dettaglio. Il tasso di risparmio è atteso diminuire lievemente rispetto allo scorso anno per poi stabilizzarsi intorno a valori in linea con il periodo pre-pandemico a fine periodo. Dopo la riduzione del 2022, il reddito disponibile reale è previsto in aumento nel 2023 e in ulteriore espansione negli anni successivi, sospinto dalla tenuta del mercato del lavoro e dalla ripresa dei salari del settore privato.

L'accumulazione di capitale continuerà a beneficiare delle risorse a sostegno degli investimenti previste dal PNRR lungo tutto l'arco della previsione. Tuttavia, le decisioni delle imprese saranno anche influenzate da condizioni di finanziamento più restrittive.

La frenata del commercio mondiale, insieme all'apprezzamento dell'euro, comportano un rallentamento delle esportazioni per il 2023. Tuttavia, la ripresa della domanda estera prevista per gli anni successivi contribuirà a sostenere l'export.

Dal lato dell'offerta, l'espansione del PIL per il 2023 è trainata esclusivamente dalla crescita del valore aggiunto dei servizi privati. Nel triennio successivo, la ripresa della domanda mondiale e la riduzione dei prezzi stimoleranno la crescita di tutti i settori.

Grazie al risultato acquisito nei primi sei mesi dell'anno, la crescita annuale degli occupati risulterà comunque pari all'1,6 per cento nel 2023; nel triennio successivo proseguirà l'espansione del numero di occupati, anche se a tassi inferiori rispetto al recente passato, arrivando a circa 24 milioni a fine periodo. Contestualmente ad un aumento dell'offerta di lavoro, quest'anno il tasso

di disoccupazione si attesterebbe in media al 7,6 per cento per poi scendere al 7,4 per cento nel 2024 e gradualmente al 7,2 per cento a fine periodo.

Complessivamente, i rischi della previsione di crescita provenienti dal contesto internazionale risultano orientati al ribasso. Permane infatti l'incertezza sugli sviluppi della guerra in Ucraina e sui riposizionamenti geopolitici in atto, che aumenta la potenziale instabilità del ciclo economico e finanziario internazionale. Le prospettive di crescita globale possono essere influenzate in modo avverso dalla evoluzione dell'economia cinese, che potrebbe rallentare ulteriormente.

Inoltre, l'inflazione potrebbe rallentare meno velocemente di quanto previsto per via di nuovi *shock* esogeni legati alla strategia di offerta dei paesi produttori di petrolio o per eventi climatici estremi, che spingerebbero al rialzo i prezzi di alcuni beni alimentari e/o di altre materie prime non energetiche, concedendo minor spazio di espansione ai consumi. Infine, la prolungata restrizione delle condizioni finanziarie espone il sistema all'incremento delle fragilità legate alle posizioni debitorie, con esiti non facilmente prevedibili.

Il DPB 2024 conferma le previsioni della nota di aggiornamento al DEF 2023 in merito allo scenario tendenziale dell'economia italiana e al quadro di finanza pubblica a legislazione vigente.

1.2.2.3 - L'economia italiana nel DEF e DPB: gli obiettivi programmatici, le previsioni macroeconomiche e la politica di bilancio nazionale

In base alla nota di aggiornamento al DEF 2023, la pianificazione finanziaria per il triennio 2024-2026 manterrà una direzione improntata al principio di prudenza, cercando di conciliare adeguatamente l'obiettivo di fornire un necessario sostegno immediato all'economia tramite misure mirate con la necessità di garantire sia il conseguimento di un deficit inferiore al 3 per cento del PIL, sia la definizione di un credibile e sostenibile percorso di riduzione del rapporto debito/PIL nel lungo termine.

In considerazione dell'elevata incertezza del quadro economico, il Governo ha deciso di richiedere con la Relazione che ha accompagnato la Nota di aggiornamento del DEF 2023 l'autorizzazione del Parlamento a fissare un nuovo sentiero programmatico per l'indebitamento netto della PA. In questo contesto, gli obiettivi di deficit programmatico sono stati rivisti rispetto al DEF conservando la traiettoria di graduale riduzione dell'indebitamento netto, ovvero: pari al 5,3 per cento nel 2023, al 4,3 per cento nel 2024, al 3,6 per cento nel 2025, per poi arrivare al 2,9 per cento nel 2026.

Nell'analisi contenuta nella Nota di aggiornamento al DEF 2023, alla luce di tali obiettivi e dalle proiezioni a legislazione vigente, si rendono disponibili risorse per il triennio 2023-2025, soprattutto per il 2024. Nel 2026, invece, il Governo si è posto l'obiettivo di ridurre ulteriormente il deficit rispetto allo scenario a legislazione vigente.

In considerazione di tale evidenza, l'obiettivo fondamentale del Governo – in linea con quanto già realizzato lungo le linee programmatiche definite nel DEF – rimane quello di ridurre l'onere inflazionistico sui redditi delle famiglie lavoratrici.

Tale proposito viene concretizzato mediante un nuovo alleggerimento del carico fiscale, orientato ad accrescere il reddito disponibile delle famiglie. Contestualmente, l'azione del governo conferma il rifinanziamento delle cosiddette politiche invariate - una serie di spese non presenti nello scenario a legislazione vigente, che garantiscono la continuità del servizio pubblico, a cui si accompagna un'oculata razionalizzazione della spesa. Il risparmio derivante, unitamente al recupero dell'evasione fiscale, è atteso garantire il sostenimento di tali politiche, mantenendo una politica fiscale prudente anche in prospettiva della disattivazione della clausola di salvaguardia generale del Patto di Stabilità e Crescita prevista per la fine dell'anno in corso.

In particolare, per il 2024 le misure prospettate e introdotte nella Legge di bilancio sono volte a ridurre il cuneo fiscale attraverso la prosecuzione della decontribuzione per i redditi da lavoro dipendente. Ciò si accompagnerà a interventi a sostegno delle famiglie più numerose e alla semplificazione del sistema fiscale.

Vengono inoltre stanziati risorse per il triennio 2024-2026 destinate al personale del sistema sanitario e per incentivare gli investimenti nel mezzogiorno.

In virtù degli effetti degli interventi del Governo sull'attività economica, nello scenario programmatico il tasso di crescita del PIL reale risulta pari all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025.

Rispetto alla previsione tendenziale, la maggiore crescita del PIL nel 2024 (+0,2 punti percentuali) è da ricondurre soprattutto all'effetto espansivo esercitato dal taglio contributivo sul livello dell'attività economica. In particolare, l'alleggerimento del carico fiscale incrementa il reddito disponibile delle famiglie con un conseguente aumento dei consumi di 0,3 punti percentuali nel 2024. Inoltre, il sostegno ai redditi dei lavoratori può contribuire a mitigare le pressioni salariali e i conseguenti effetti inflazionistici. La maggiore domanda stimolerebbe ulteriormente l'attività delle imprese, con un impatto positivo sugli investimenti fissi lordi (3,0 per cento) e sulla dinamica dell'occupazione. Di conseguenza, ciò si rifletterebbe in un corrispondente aumento della domanda di importazioni (3,3 per cento, +0,2 punti percentuali).

Nel 2025, in un quadro di accelerazione dell'attività, le misure di riduzione della pressione fiscale continuerebbero a sostenere la crescita dei consumi delle famiglie (1,1 per cento) e dell'occupazione rispetto alla previsione tendenziale, favorendo l'innalzamento della crescita del PIL all'1,4 per cento.

Per il 2026, l'obiettivo di riportare il deficit al di sotto del 3,0 per cento del PIL richiederà coperture finanziarie rispetto al 2025, il cui impatto sulla crescita sarà moderatamente negativo. In considerazione di ciò, valutazioni di carattere prudenziale portano a prefigurare una minore crescita del PIL nell'anno finale della previsione, pari all'1,0 per cento.

I margini di bilancio rispetto alla previsione dello scenario tendenziale sono stati autorizzati dal Parlamento l'11 ottobre² e sono destinati a finanziare le misure di finanza pubblica per il triennio 2024-2026 dettagliate nel DPB 2024.

Nel citato DPB 2024 si conferma che gran parte delle risorse aggiuntive del 2024 saranno utilizzate per la riduzione e il potenziamento del taglio del cuneo fiscale, per supportare le famiglie più numerose. Il fondo per la riduzione della pressione fiscale sarà utilizzato per l'avvio della riforma del sistema fiscale. Tali misure mirano a ridurre la pressione fiscale, aumentare il reddito disponibile e sostenere i consumi.

La riduzione del cuneo fiscale può altresì conferire, come indicato nel DPB, ulteriore impulso al mercato del lavoro al fine di preservare e consolidare i progressi conseguiti negli ultimi anni.

Inoltre, il sostegno ai redditi dei lavoratori può contribuire a limitare pressioni sui salari e i conseguenti effetti sui prezzi, pertanto mitigando le aspettative inflazionistiche sia degli operatori economici sia dei mercati finanziari. I saldi di bilancio saranno ricondotti ai valori programmatici tramite misure di controllo della spesa e riduzione del tax-gap. Anche grazie all'attivazione da parte del Governo di una nuova fase di revisione della spesa pubblica e alle ulteriori misure di riduzione della spesa previste nella manovra di bilancio per triennio 2024-2026, le previsioni indicano il sostanziale rispetto delle raccomandazioni fiscali ricevute per il 2024.

² La richiesta di autorizzazione a ricorrere a maggior indebitamento è effettuata rispetto agli obiettivi di deficit fissati in aprile con il DEF 2023 al 4,5 per cento nel 2023, 3,7 per cento nel 2024, 3,0 per cento nel 2025 e 2,5 per cento nel 2026.

Grazie ai suddetti interventi, il tasso di crescita del PIL reale programmatico nel 2024 sale all'1,2 per cento, all'1,4 per cento nel 2025 e diminuisce di due decimi di punto rispetto al tendenziale, all'1,0 per cento, nel 2026.

TAVOLA I.2: QUADRO MACROECONOMICO PROGRAMMATICO SINTETICO (1) (variazioni percentuali, salvo ove non diversamente indicato)					
	2022	2023	2024	2025	2026
PIL	3,7	0,8	1,2	1,4	1,0
Deflatore PIL	3,0	4,5	2,9	2,1	2,1
Deflatore consumi	7,2	5,6	2,3	2,0	2,1
PIL nominale	6,8	5,3	4,1	3,6	3,1
Occupazione (ULA) (2)	3,5	1,4	0,7	1,1	0,7
Occupazione (FL) (3)	2,4	1,6	0,8	0,9	0,7
Tasso di disoccupazione	8,1	7,6	7,3	7,2	7,1
Bilancia partite correnti (saldo misurato sul PIL)	-1,2	0,8	1,3	1,8	1,9

(1) Eventuali imprecisioni derivano dagli arrotondamenti.
(2) Occupazione espressa in termini di unità standard di lavoro (ULA).
(3) Numero di occupati in base all'indagine campionaria della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL).

Fonte: Documento Programmatico di Bilancio 2024

La politica di bilancio diventerà lievemente restrittiva nel 2026 rispetto allo scenario tendenziale, con il conseguimento di un miglioramento più sostanzioso del saldo primario in tale anno.

I principali interventi della politica di bilancio nazionale 2024/2026 sono indirizzati alla riduzione della pressione fiscale, al sostegno della genitorialità e al rafforzamento del sistema sanitario nazionale. Misure mirate al sostegno della domanda interna pongono particolare attenzione alla protezione del potere di acquisto dei lavoratori e in particolare delle famiglie con figli.

Alla manovra di finanza pubblica hanno concorso, oltre alla legge di bilancio per il 2024-2026, le disposizioni previste nel decreto-legge 145/2023 che ha accompagnato il disegno di legge di bilancio, nonché le misure contenute nei primi due schemi di decreto legislativo attuativi della delega fiscale.

Il decreto-legge 145/2023 contiene misure urgenti anche di natura fiscale, la regolazione di rapporti con gli enti territoriali e interventi in materia di pensioni e pubblico impiego, volte anche a contrastare gli effetti dell'inflazione già nel 2023.

In ambito pensionistico è stato previsto, in particolare, l'anticipo al 2023 del conguaglio per la rivalutazione dei trattamenti pensionistici al tasso di inflazione dell'anno 2022, previsto a legislazione vigente al 1° gennaio 2024. Il decreto ha disposto altresì interventi connessi alla gestione di alcune emergenze quali la prosecuzione delle attività emergenziali relative alla crisi russo-ucraina, all'immigrazione e alla sicurezza.

La legge di Bilancio 2024, legge 30 dicembre 2023, n. 213, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026" contiene le seguenti principali misure in favore di lavoratori, imprese e famiglie:

- Conferma del taglio del cuneo fiscale;
- Detassazione dei Fringe Benefits;
- Tassazione agevolata dei premi di risultato;
- Agevolazioni per i lavoratori del settore turistico, ricettivo alberghiero e termale.;

- Stanziamento per i Rinnovi dei contratti collettivi delle pubbliche amministrazioni;
- Efficientamento degli uffici del RUNTS;
- Misure di contrasto dell'evasione contributiva nel settore del lavoro domestico;
- Compensazione telematica dei crediti INPS e INAIL;
- Nuovi requisiti per la pensione di vecchiaia;
- Riscatto previdenziale dei periodi non coperti da versamenti contributivi;
- Semplificazione degli obblighi contributivi delle Pubbliche Amministrazioni;
- Rivalutazione automatica delle pensioni;
- Modifiche all'APE Sociale;
- Nuove condizioni per "Opzione Donna";
- Conferma della "Quota 103" con modifiche e Cosiddetto "Bonus Maroni.";
- Proroga agevolazioni contributive per i c.d. stampatori;
- Stabilizzazione e modifiche alla ISCRO.;
- Modifiche delle indennità di malattia per i lavoratori marittimi;
- Nuove disposizioni per i pensionamenti anticipati nel settore pubblico;
- Nuove disposizioni per i pensionamenti anticipati dei medici del settore pubblico;
- Sostegni ai lavoratori dei settori "deboli";
- Rifinanziamento della CIGS;
- Ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria per imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale;
- Nuovo Bonus Asili Nido;
- Maggiori tutele per maternità e paternità;
- Decontribuzioni per lavoratrici con figli;
- Fondi per le pari opportunità e il contrasto alla violenza contro le donne;
- Esonero previdenziale per le assunzioni di donne vittime di violenza;
- Stanziamento fondo per le Politiche della Famiglia;
- Misure per attuazione dei LEPS;
- Misure e politiche a favore della disabilità;
- Misure per la sanità dei lavoratori transfrontalieri;
- Sviluppo della professionalità dei lavoratori INAPP e INAIL;
- Fondo per le crisi occupazionale nel settore dell'editoria;
- Misure specifiche e previsioni previdenziali speciali per le forze dell'ordine e i VV.FF.;
- Misure a favore dei migranti e assistenza alle persone in condizioni di vulnerabilità;
- Assistenza ai profughi ucraini sotto protezione internazionale;
- Fondo per le aziende agricole in crisi;
- Istituzione commissione per revisione delle spese previdenziali;
- Sblocco indicizzazione all'aspettativa di vita dei requisiti di anzianità contributiva per i lavoratori precoci.

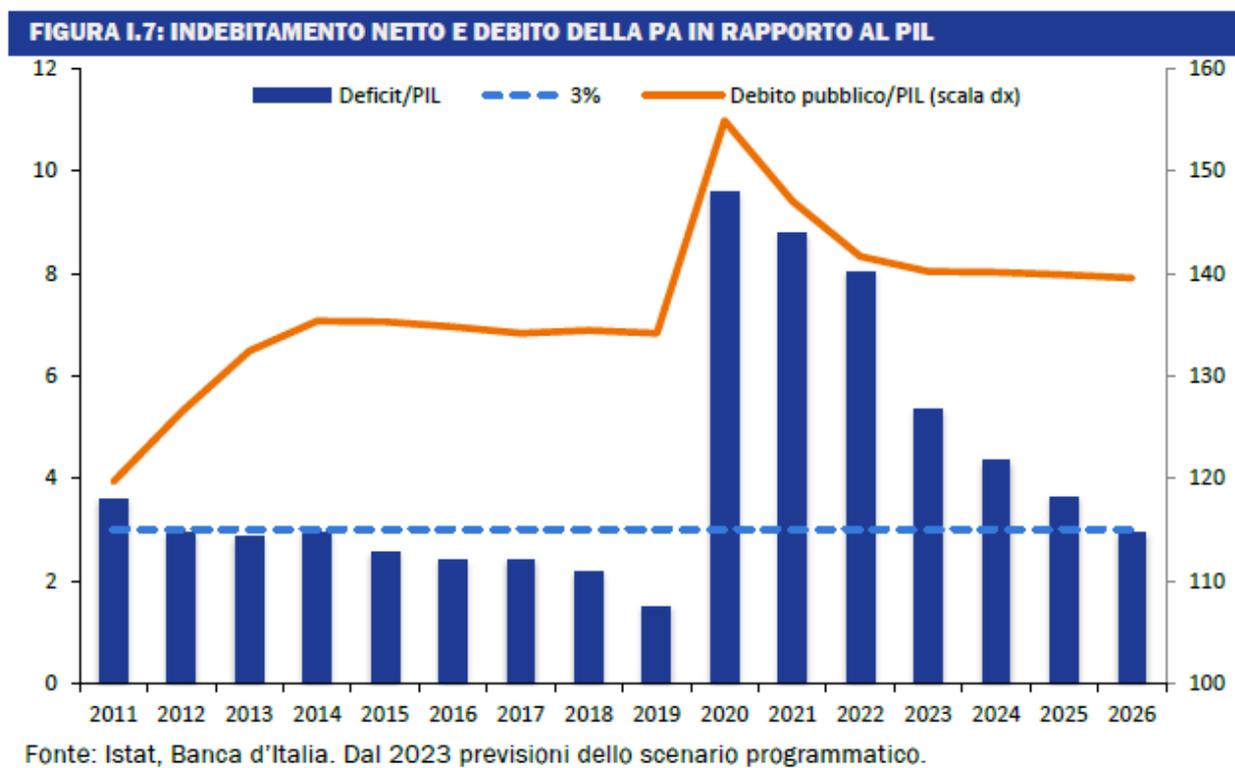
1.2.2.4 – Evoluzione del rapporto Debito/Pil

Le stime più recenti di Banca d'Italia e Istat hanno mostrato una più marcata riduzione del rapporto debito/PIL degli ultimi due anni. Infatti, a seguito della revisione al rialzo del PIL nominale di circa 2 punti percentuali a partire dal 2021 e delle lievi revisioni dei livelli dello stock di debito pubblico a partire dal 2019, il rapporto debito/PIL è ora stimato al 147,1 per cento nel 2021 e al 141,7 per cento nel 2022.

Il rapporto debito/PIL è previsto in ulteriore riduzione nel 2023, raggiungendo il 140,2 per cento. Nel 2024 e 2025, il rapporto debito/PIL calerà lievemente, fino al 139,9 per cento, anche grazie ad un parziale utilizzo delle disponibilità liquide del Tesoro e all'avvio di un piano di dismissioni di

partecipazioni dello Stato. Sul rallentamento del ritmo di discesa pesano sia i diversi fattori che influenzano gli andamenti di finanza pubblica a legislazione vigente già descritti, sia l’impatto sul saldo primario del 2024 e del 2025 derivante dalla manovra di finanza pubblica. Occorre fare presente che il previsto flusso di crediti di imposta relativi alle agevolazioni edilizie, in ulteriore aumento a causa della crescita dei costi emersi dal monitoraggio dei conti pubblici, contribuirà ad alzare il fabbisogno di cassa. In assenza di un tale impatto, la proiezione mostrerebbe una continua discesa del rapporto debito/PIL.

L’intonazione prudente della politica di bilancio, la gestione del debito per scadenze ed emissioni e la prosecuzione del programma di valorizzazione e dismissione degli asset pubblici contribuiranno a rafforzare la discesa del rapporto debito/PIL nel 2026, quando tale rapporto si ridurrebbe ulteriormente scendendo al 139,6 per cento,



Fonte: Nota di aggiornamento al DEF 2023

1.2.3 – Scenario regionale e previsioni settoriali dell’Emilia-Romagna

1.2.3.1 – Nota di aggiornamento al Documento di economia e finanza regionale 2024/2026

Dalla nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2024/2026 risulta che i dati definitivi per il 2021 mostrano che l’aumento del PIL si è attestato al 4,2% in termini reali, esattamente mezzo punto percentuale in più rispetto alla media italiana. Per il 2023, la crescita del PIL regionale, inoltre, dovrebbe allinearsi a quella nazionale, attestandosi, in base alle previsioni di Prometeia, allo 0,7%. Anche per il 2024 la previsione è di un aumento limitato, nella misura dello 0,6%.

La tabella riportata nella nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale che segue mostra i valori sia reali che nominali del PIL della nostra regione, riportando i dati

storici per gli anni passati e le più recenti previsioni di Prometeia per l'anno in corso e il triennio che va dal 2024 al 2026 (dati in milioni di euro).

Tab. 10

PIL RER				
	valori reali	valori nominali	tasso crescita PIL reale	tasso crescita PIL nominale
2019	157.459,50	163.052,20	0,1	1,0
2020	144.208,60	152.246,30	-8,4	-6,6
2021	154.995,70	163.652,10	7,5	7,5
2022	161.508,84	176.992,78	4,2	8,1
2023	162.688,91	186.853,56	0,7	7,2
2024	163.660,39	193.872,51	0,6	2,7
2025	165.316,00	200.547,21	1,0	4,0
2026	167.080,45	206.964,90	1,1	3,4

Fonte: Prometeia (dati espressi in milioni di euro)

Fonte: Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2024/2026

Nella stessa nota di aggiornamento è risultato interessante presentare le stime di Prometeia per le diverse regioni italiane. Prometeia ha elaborato le sue stime distintamente sulla base delle previsioni nazionali della NADEF (prime tre colonne) e delle proprie previsioni nazionali (ultime tre colonne). Per il 2024, si nota una rilevante differenza tra le due previsioni per la nostra regione: la crescita del PIL sarebbe pari al +1,3% sulla base del quadro previsionale governativo, e solo +0,6% sulla base del quadro di Prometeia.

Tab. 13

	quadro macro NADEF (27 settembre)			quadro macro Prometeia (29 settembre)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Piemonte	2,8	0,8	1,0	2,8	0,7	0,3
Valle d'Aosta	3,2	0,8	1,4	3,2	0,7	0,6
Lombardia	3,2	1,0	1,4	3,2	0,9	0,6
Bolzano	4,1	0,8	1,4	4,1	0,7	0,6
Trento	4,0	1,0	1,3	4,0	0,9	0,5
Veneto	4,4	1,0	1,4	4,4	0,9	0,6
Friuli Venezia Giulia	4,0	0,9	1,4	4,0	0,8	0,6
Liguria	3,0	0,6	1,0	3,0	0,5	0,2
Emilia Romagna	4,2	0,9	1,3	4,2	0,7	0,6
Toscana	4,1	0,8	1,3	4,1	0,7	0,6
Umbria	3,9	0,7	0,9	3,9	0,6	0,1
Marche	4,1	0,4	0,9	4,1	0,3	0,2
Lazio	4,1	0,8	1,1	4,1	0,8	0,4
Abruzzo	3,3	0,5	0,9	3,3	0,4	0,1
Molise	3,0	0,5	0,7	3,0	0,4	-0,1
Campania	3,7	0,5	1,1	3,7	0,4	0,3
Puglia	3,2	0,5	0,9	3,2	0,5	0,1
Basilicata	2,7	0,5	0,9	2,7	0,3	0,1
Calabria	3,7	0,5	0,9	3,7	0,4	0,1
Sicilia	3,7	0,7	1,0	3,7	0,6	0,2
Sardegna	3,6	0,4	1,1	3,6	0,4	0,3
Nord Ovest	3,1	0,9	1,3	3,1	0,8	0,5
Nord Est	4,2	0,9	1,4	4,2	0,8	0,6
Centro	4,1	0,8	1,2	4,1	0,7	0,4
Mezzogiorno	3,5	0,5	1,0	3,5	0,5	0,2
Italia	3,7	0,8	1,2	3,7	0,7	0,4

Fonte: Prometeia (valori percentuali su valori concatenati)

Fonte: Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2024/2026

A partire da quanto sopra vengono mostrati i grafici del sentiero di crescita del PIL reale dal 2022 al 2024 di Regione EmiliaRomagna e Italia. I dati mostrano come le previsioni di crescita 2024 del PIL reale della Regione Emilia-Romagna siano superiori rispetto a quelle dell'Italia, a parità di quadro informativo di riferimento, sia esso rappresentato dal quadro macro desumibile dalla NADEF o dal quadro macro delle previsioni sviluppate da Prometeia.



Fonte: Prometeia

Fonte: Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2024/2026

1.2.3.2 – Unioncamere Emilia-Romagna: lo scenario dell’Emilia Romagna e la previsione macroeconomica a medio termine

Volendo rappresentare dati ancora più aggiornati, Unioncamere Emilia-Romagna, che distribuisce dati statistici attraverso banche dati on line e produce e diffonde analisi economiche, ha analizzato e rielaborato a partire dagli “Scenari per le economie locali” la previsione macroeconomica per l’Emilia-Romagna.

Secondo lo studio (Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine), appare più deciso il rallentamento della crescita, a livello nazionale, nel 2023 (+0,7 per cento), sotto l’effetto congiunto della spinta dell’inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell’effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell’attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 per cento, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito.

Secondo i risultati presentati, il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 per cento rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 per cento rispetto a quello del 2000.

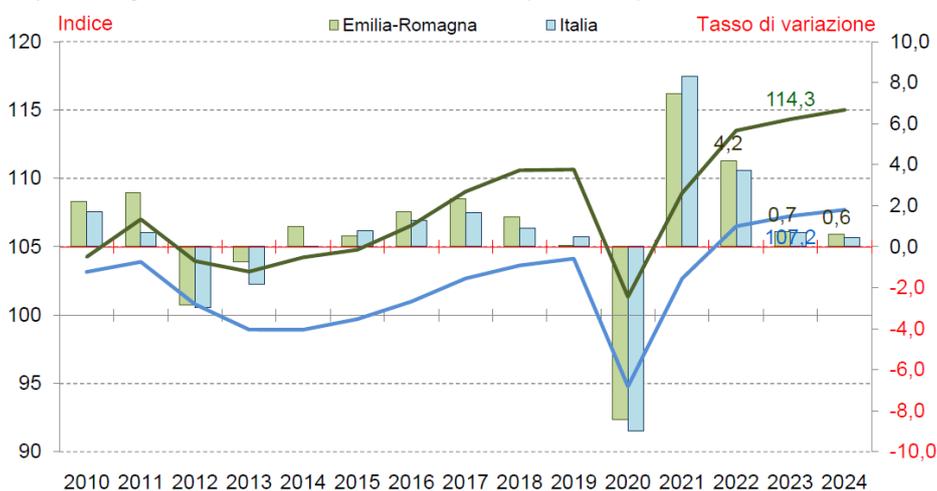
Nel biennio 2023-24 l’andamento dell’attività in regione mostrerà un profilo sostanzialmente analogo a quello nazionale. Anche il rallentamento della crescita del prodotto interno lordo italiano sarà deciso nel 2023, tanto che l’incremento non andrà oltre lo 0,7 per cento, e proseguirà più decisamente anche nel 2024 (+0,4 per cento). Nel più lungo periodo emerge il migliore andamento dell’economia regionale rispetto al complesso di quella nazionale, ma il differenziale non è sostanziale. Il Pil italiano in termini reali nel 2023 risulterà ancora inferiore dello 0,8 per cento rispetto a quello del 2007 e superiore di solo 7,2 punti percentuali rispetto al livello del 2000.

Il quadro nazionale. Principali variabili, tasso di variazione(* ^) - 2

	2020	2021	2022	2023	2024
Prodotto interno lordo	-9,0	7,0	3,8	0,7	0,4
Importazioni	-12,7	15,3	12,5	-0,8	1,7
Esportazioni	-14,3	14,1	10,2	0,5	1,6
Domanda interna totale	-8,4	7,1	4,4	0,3	0,4
Consumi delle famiglie e lsp	-10,4	4,7	4,6	1,2	0,5
Consumi collettivi	0,0	1,5	0,0	0,0	0,4
Investimenti fissi lordi	-8,0	18,6	9,7	0,3	-1,2
- macchine attrezzature e mezzi trasp.	-8,9	10,9	7,2	2,7	1,9
- costruzioni	-6,8	27,7	12,2	-2,1	-4,6
Occupazione (a)	-11,1	7,6	3,5	1,4	0,4
Disoccupazione (b)	9,3	9,5	8,1	7,7	7,7
Prezzi al consumo	-0,1	1,9	8,2	5,7	2,4
Saldo c. cor. Bil Pag (c)	3,9	3,1	-0,7	1,1	1,1
Avanzo primario (c)	-6,2	-5,5	-3,6	-1,2	-0,2
Indebitamento A. P. (c)	9,7	9,0	8,0	5,2	4,3
Debito A. Pubbliche (c)	154,9	149,9	144,4	143,3	143,7

(*) Salvo diversa indicazione. (**) Dati Italia definitivi: Istat, Conti economici trimestrali (corretti per i giorni di calendario). (a) Unità di lavoro standard. (b) Tasso percentuale. (c) Percentuale sul Pil.
Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Rapporto di previsione, 28/09/2023

Il quadro regionale. Prodotto interno lordo: indice (2000=100) e tasso di variazione



Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Fonte: Unioncamere Emilia Romagna Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 per cento), seguite da Friuli- Venezia Giulia e Lazio (+0,8 per cento). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 per cento.

In un'ottica europea, la dinamica della crescita del Pil regionale per l'anno 2023 risulterà superiore alla media dell'area dell'euro e permetterà di evitare la recessione che sta sperimentando la Germania anche se sarà lievemente inferiore alla crescita dell'economia francese, mentre nel 2024 la lieve espansione prevista a livello regionale dovrebbe rimanere al di sotto della crescita nell'area dell'euro che trarrà vantaggio da una lieve ripresa dell'economia della Germania.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 per cento) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei

risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 per cento), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2023 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 per cento) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia e superiori di solo 8,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione è stata inferiore di quasi sei punti percentuali rispetto a quella del Pil. Inoltre, è importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2023 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 per cento), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne trainerà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 per cento). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2023 risulteranno inferiori del 2,3 per cento a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni, e superiori di solo il 17,1 per cento rispetto a quelli del 2000.

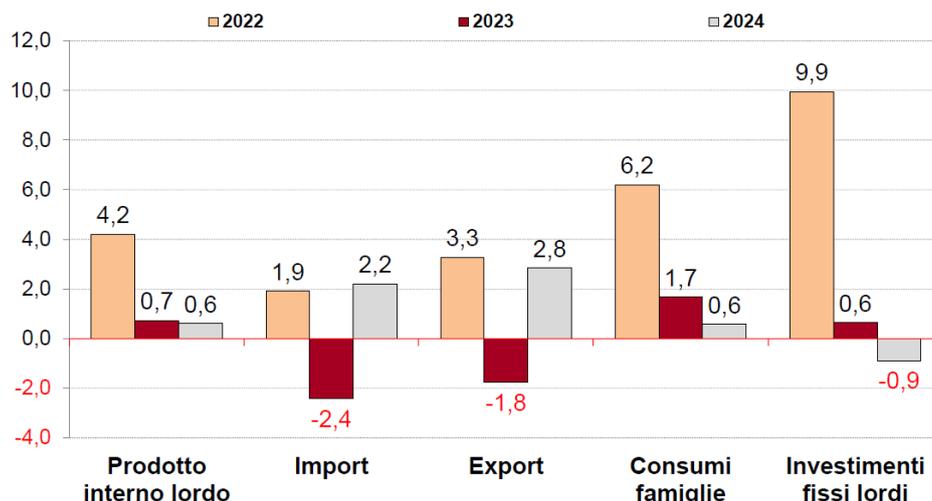
Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'import regionale nel 2023 (- 2,4 per cento). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 per cento), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Gli indici misurati rappresentano un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Il quadro regionale. Principali variabili, tasso di variazione(* ^) - 1 (1)

	Emilia-Romagna				Italia			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Prodotto interno lordo	7,5	4,2	0,7	0,6	8,3	3,7	0,7	0,4
Domanda interna	8,0	6,2	1,2	0,2	7,5	5,8	0,9	0,0
Consumi delle famiglie	5,0	6,2	1,7	0,6	5,4	6,1	1,4	0,3
Consumi delle AAPP e delle ISP	1,8	0,8	0,3	0,6	1,7	0,9	0,1	0,4
Investimenti fissi lordi	22,0	9,9	0,6	-0,9	20,7	9,7	0,3	-1,2
Importazioni di beni	15,2	1,9	-2,4	2,2	13,0	6,7	-2,8	2,0
Esportazioni di beni	12,8	3,3	-1,8	2,8	13,1	8,1	-1,8	2,0
Valore aggiunto ai prezzi base								
Agricoltura	-4,6	2,5	-3,2	-0,7	-0,7	-2,1	-1,4	-0,4
Industria	13,6	0,2	-2,0	0,6	13,5	-0,2	-2,0	0,4
Costruzioni	26,2	10,5	0,4	-3,7	20,6	10,1	-0,4	-4,5
Servizi	4,3	5,9	2,0	0,9	6,2	4,5	1,6	0,7
Totale	7,5	4,4	0,8	0,5	8,1	3,7	0,8	0,3

(*) Salvo diversa indicazione. (^) Dati Italia definitivi: Istat, Conti economici annuali (non corretti per i giorni di calendario). (1) Valori concatenati, anno di riferimento 2015.
Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Il quadro regionale. Principali variabili di conto economico, tasso di variazione



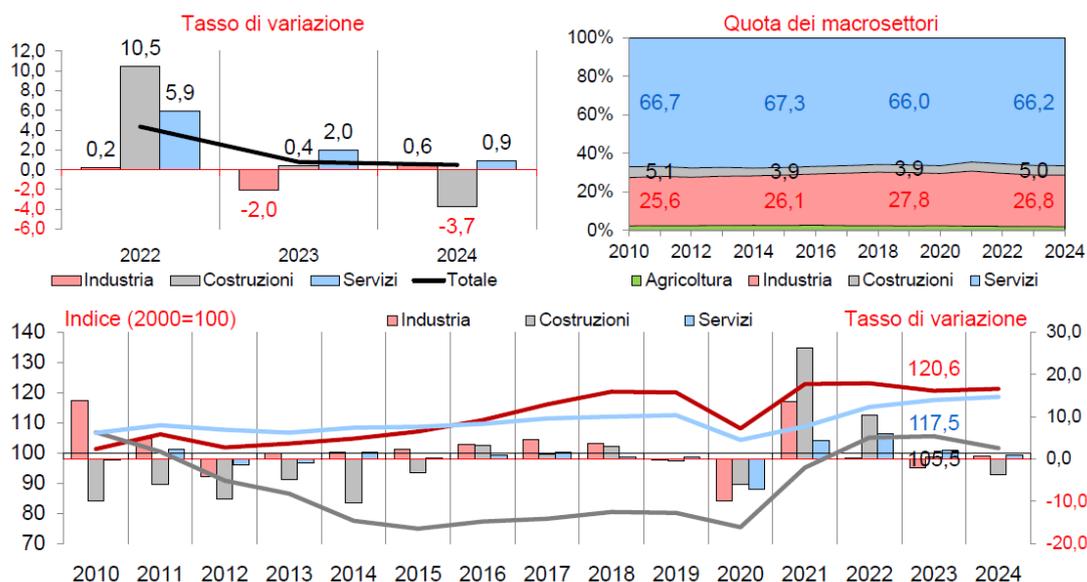
Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Fonte: Unioncamere Emilia Romagna Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine

A causa del notevole rallentamento dell'attività nelle costruzioni, nel 2023, secondo lo studio, saranno di gran lunga i servizi a trainare l'aumento del valore aggiunto reale con un ritmo di crescita più che doppio rispetto a quello complessivo, mentre l'industria subirà una vera recessione in termini reali. Nel 2024, invece, si avrà una lieve ripresa dell'attività industriale, un leggero ulteriore rallentamento della crescita dei consumi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare decisamente in recessione.

Seppur secondo lo studio il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati, nel 2023 la recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della diseguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 per cento), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 per cento) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una crescita particolarmente soddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 per cento e risulterà superiore solo del 17,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Il quadro regionale. Valore aggiunto: i settori, variazione, quota e indice (2000=100)

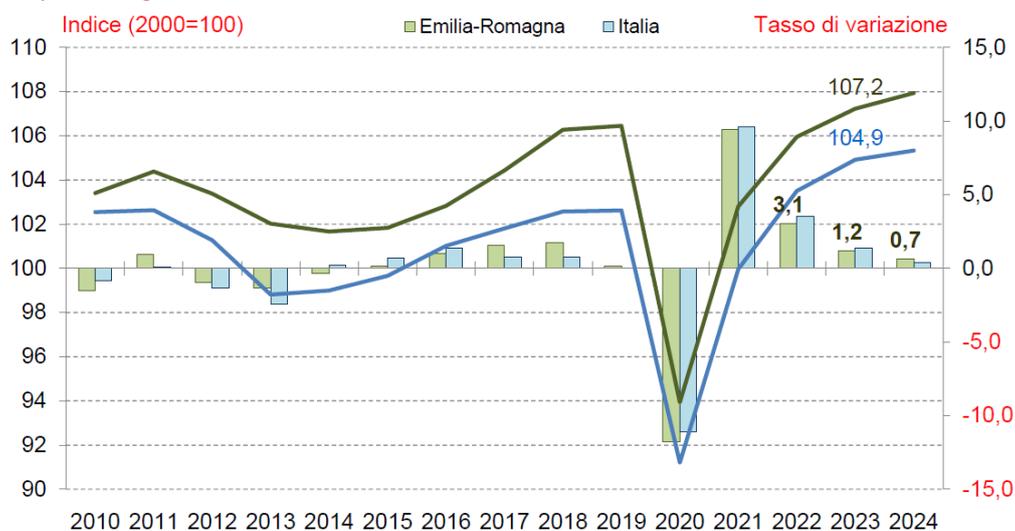


Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Fonte: Unioncamere Emilia Romagna Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine

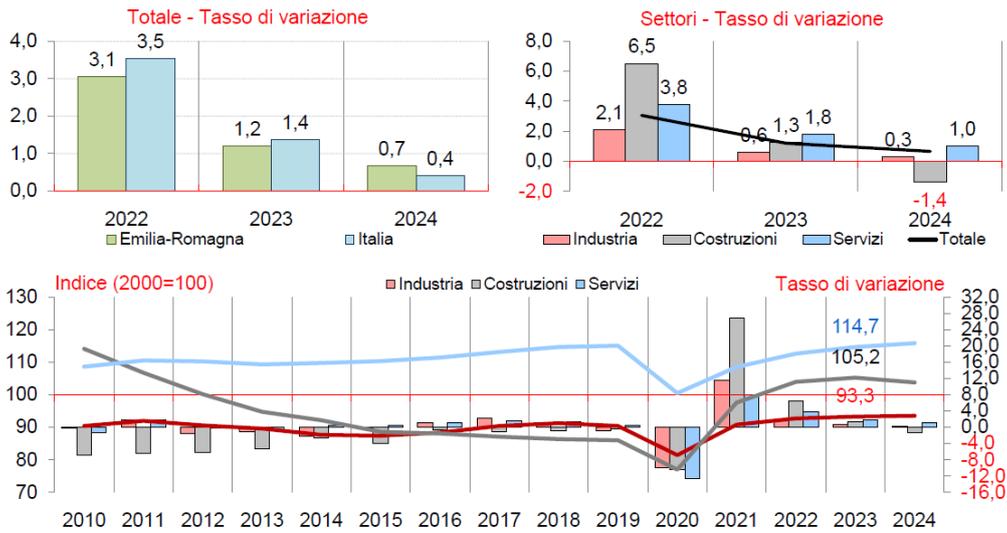
Per il 2023 l'aumento stimato delle forze lavoro dovrebbe risultare, secondo lo studio, lievemente più contenuto di quello dell'occupazione e ciò permetterà un'ulteriore diminuzione del tasso di disoccupazione. Questo non dovrebbe accadere anche nel 2024 quando si avranno andamenti analoghi delle forze lavoro e degli occupati tali da mantenere invariato il tasso di disoccupazione. Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita stimata delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 per cento). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 per cento). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 per cento).

Il quadro regionale. Unità di lavoro



Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Il quadro regionale. Unità di lavoro nei settori: indice e tasso di variazione



Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

Fonte: Unioncamere Emilia Romagna Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine

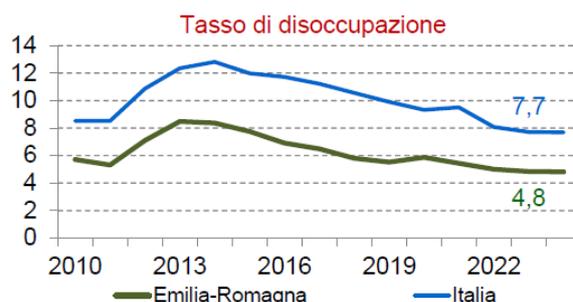
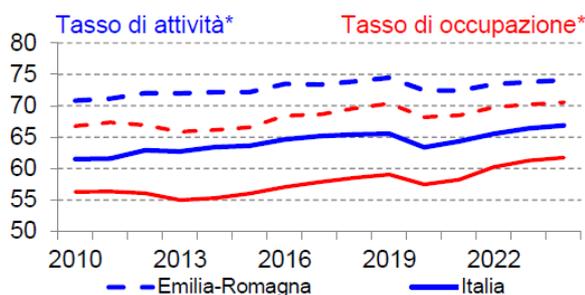
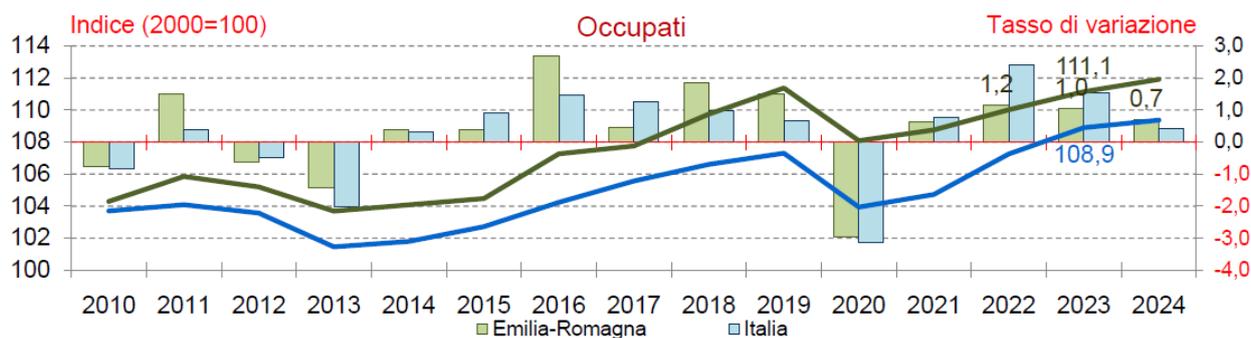
Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro aumenterà ulteriormente nel 2023 (stima) portandosi al 73,8 per cento e proseguirà la sua crescita anche nel 2024 giungendo al 74,0 per cento.

L'occupazione stimata avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 per cento) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 per cento). Ciò nonostante, alla fine del 2023 l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 per cento) e superiore di solo l'11,1 per cento rispetto a quella del 2000.

Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2023 dovrebbe giungere al 70,2 per cento per poi portarsi al 70,5 per cento nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 per cento. Dal 2021 in poi la crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione, secondo stima, anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 per cento, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 per cento.

Il quadro regionale. Lavoro: occupati, tassi di attività, occupazione e disoccupazione



(*) Calcolato sulla popolazione presente in età lavorativa (15-64 anni).

Fonte: elaborazioni Sistema camerale regionale su dati Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2023

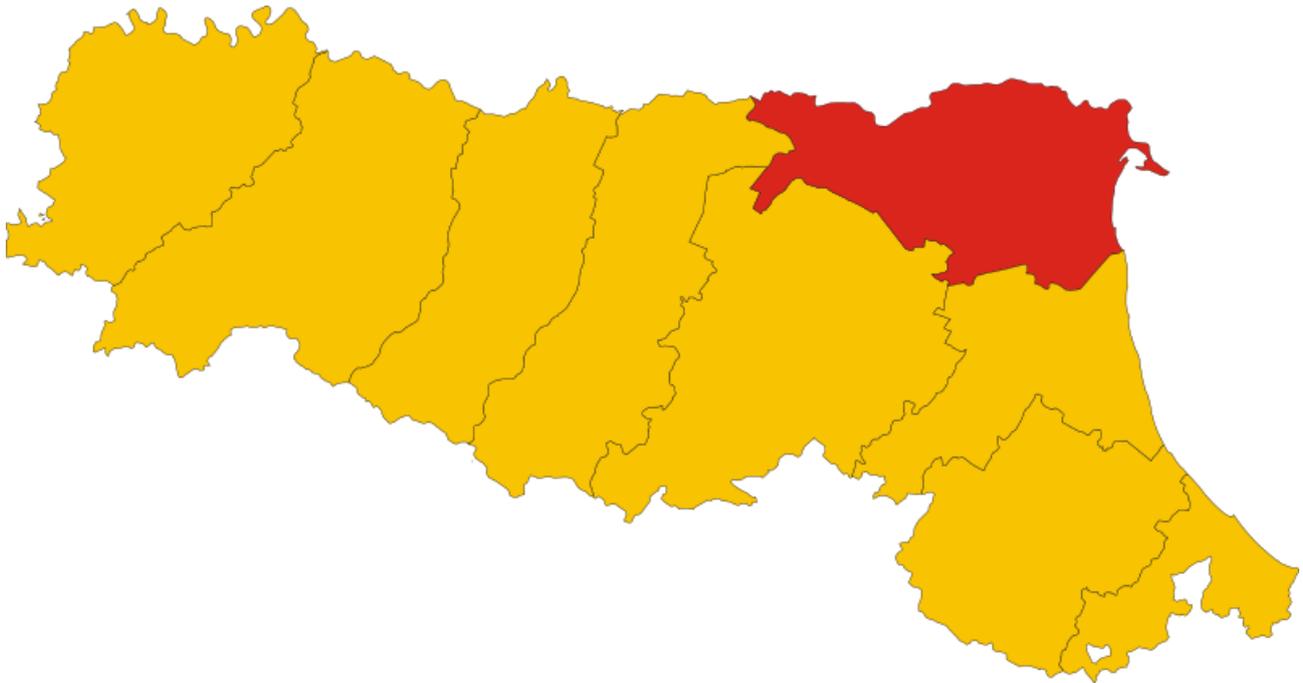
Fonte: Unioncamere Emilia Romagna Scenario Emilia-Romagna – ottobre 2023 - previsione macroeconomica a medio termine

1.2.4 – Il territorio della Provincia di Ferrara

Di forma allungata (come di trapezio rettangolo allungato), estesa essenzialmente da ovest a est, nella zona nord-orientale della regione, dalla bassa mantovana alla costa adriatica, la provincia di Ferrara si estende su una superficie complessiva di circa 2.635 km² nella parte orientale della Regione Emilia Romagna.

Confina a nord con il Veneto (provincia di Rovigo) e la Lombardia (provincia di Mantova) lungo il Po (e il Po di Goro nel delta del Po), a ovest con la provincia di Modena, a sud (lungo il Reno) con la città metropolitana di Bologna e la provincia di Ravenna, a est con il mare Adriatico (tra il Po di Goro e la foce del Reno).

È la provincia dell'Emilia-Romagna con maggiore estensione di riserve naturali e aree protette, che ammontano a circa 40.000 ettari (più del 15% della superficie totale).



Fonte Wikipedia - [https://it.m.wikipedia.org/wiki/File:Map_of_province_of_Ferrara_%28region Emilia-Romagna, Italy%29.svg](https://it.m.wikipedia.org/wiki/File:Map_of_province_of_Ferrara_%28region_Emia-Romagna,_Italy%29.svg)

Il territorio della provincia è interamente pianeggiante, in cui le altitudini più elevate, nelle vicinanze del confine con la provincia di Modena, non superano le poche decine di metri, mentre una consistente porzione del territorio è a una quota persino inferiore al livello del mare (il punto più basso è a -3,44 m).

Il corso d'acqua principale che attraversa la provincia è il fiume Po: segna il confine con la provincia di Rovigo e, nel territorio ferrarese, si divide in Po di Volano (che attraversa Ferrara), Po di Primaro e Po di Goro, il più meridionale dei rami del delta del fiume.

Il fiume Reno segna il confine meridionale della provincia da Cento con qualche interruzione fino ad Argenta: infine sfocia a sud del lido di Spina, in provincia di Ravenna. A ovest attraversa Bondeno il Panaro, ultimo affluente del Po. Inoltre scorrono attraverso la provincia numerosi canali artificiali, tra cui il Cavo Napoleonico, che collega Po e Reno, e l'Idrovia Ferrarese.

La parte nord-orientale del territorio provinciale, ospita un ambiente di rara importanza e pregio paesaggistico – naturalistico, ovvero il Delta del Po, caratterizzato da pinete, valli da pesca, lagune, sacche, bonelli, scanni, che rappresentano degli habitat unici per molte specie animali e vegetali.

Il clima dell'Emilia-Romagna e più in particolare della provincia ferrarese è di tipo temperato umido, con una forte escursione termica tra l'estate e l'inverno.

In estate si possono raggiungere facilmente i 35°, soprattutto nelle zone dell'entroterra, mentre le temperature sono più miti nella fascia litoranea anche se accompagnate da un forte tasso di umidità con precipitazioni forti ma di breve durata. Con l'arrivo dell'autunno le temperature si abbassano velocemente e aumentano le precipitazioni. Compare inoltre il fenomeno della nebbia, che accompagna il territorio fino ad aprile. In inverno le temperature scendono spesso sotto lo zero di notte, meno frequentemente di giorno.

Una prima distinzione fra i comuni della provincia porta alla divisione fra la zona cosiddetta romagnola (a sud) e quella più propriamente emiliana (il resto), che anche dal punto di vista storico trova conferme e tracce in una diversità di trattamento e in differenti esiti culturali. La parte emiliana, a sua volta, subisce un ulteriore smembramento in “Alto” e “Basso Ferrarese” (il

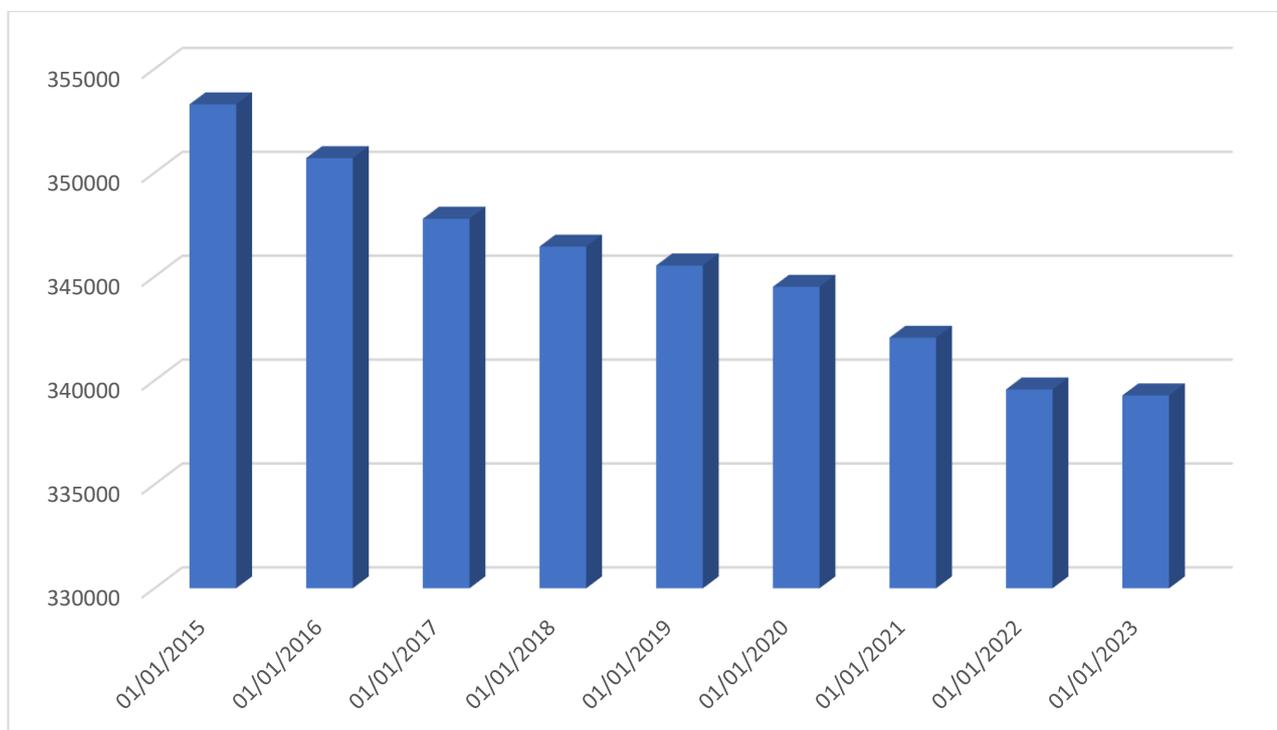
primo confinante con le province di Modena e Bologna, il secondo con il mare o ad esso prossimo), sentito come valido anche nelle considerazioni informali.

1.2.5 – La popolazione della Provincia di Ferrara

La provincia di Ferrara con 134 abitanti per chilometro quadrato, si colloca nettamente al di sotto della media nazionale; il valore è piuttosto modesto in relazione soprattutto al fatto che è la provincia italiana con la più estesa superficie pianeggiante dopo le province di Foggia e Lecce.

La provincia di Ferrara al 31/12/2022 contava 339.287 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto ai periodi precedenti, con una prevalenza del genere femminile:

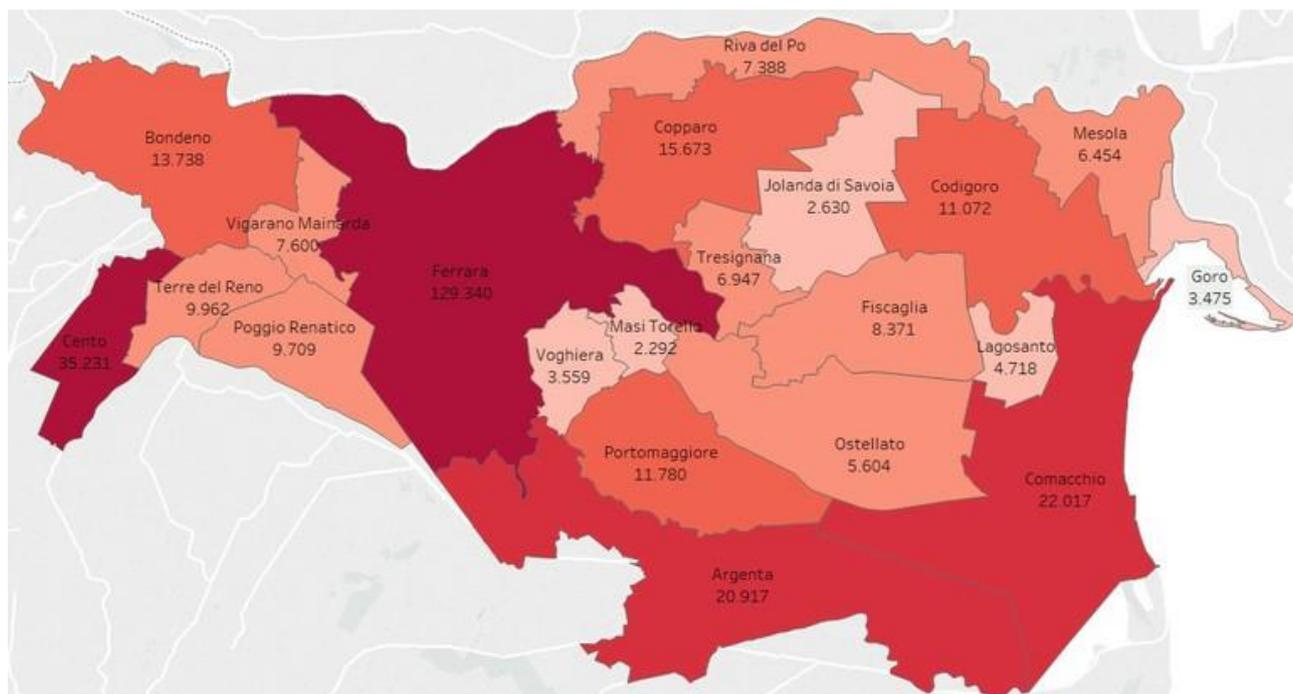
ABITANTI	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
01/01/2015	168.810	184.483	353.293
01/01/2016	167.767	182.937	350.704
01/01/2017	166.689	181.099	347.788
01/01/2018	166.388	180.059	346.447
01/01/2019	166.174	179.364	345.538
01/01/2020	165.912	178.598	344.510
01/01/2021	165.003	177.058	342.061
01/01/2022	164.303	175.270	339.573
01/01/2023	164.435	174.852	339.287



Di seguito si riporta il bilancio demografico 2022 della popolazione residente nei comuni della provincia:

Comune	Popolazione al 1° gennaio 2022	Nati	Morti	Saldo naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Aggiustamento statistico	Popolazione al 31 dicembre 2022
Argenta	20995	109	335	-226	799	609	190	-1	20958
Bondeno	13872	81	255	-174	505	370	135	-12	13821
Cento	35228	226	446	-220	1225	892	333	-50	35291
Codigoro	11179	48	192	-144	294	253	41	-3	11073
Comacchio	21989	88	284	-196	837	566	271	-17	22047
Copparo	15753	77	278	-201	563	397	166	-24	15694
Ferrara	129872	722	2021	-1299	4266	2918	1348	-197	129724
Fiscaglia	8385	36	180	-144	382	237	145	17	8403
Goro	3533	11	48	-37	33	51	-18	3	3481
Jolanda di Savoia	2638	14	40	-26	111	88	23	1	2636
Lagosanto	4730	35	66	-31	150	134	16	5	4720
Masi Torello	2291	8	39	-31	116	82	34	-1	2293
Mesola	6511	35	105	-70	161	142	19	-1	6459
Ostellato	5719	21	113	-92	178	189	-11	1	5617
Poggio Renatico	9750	78	117	-39	426	395	31	-21	9721
Portomaggiore	11584	70	185	-115	665	343	322	15	11806
Riva del Po	7511	32	156	-124	247	244	3	13	7403
Terre del Reno	9878	68	123	-55	542	379	163	5	9991
Tresignana	6951	33	103	-70	297	217	80	1	6962
Vigarano Mainarda	7571	46	116	-70	360	225	135	-11	7625
Voghiera	3633	11	46	-35	122	149	-27	-9	3562
PROVINCIA	339573	1849	5248	-3399	12279	8880	3399	-286	339287

Elaborazione su dati Istat

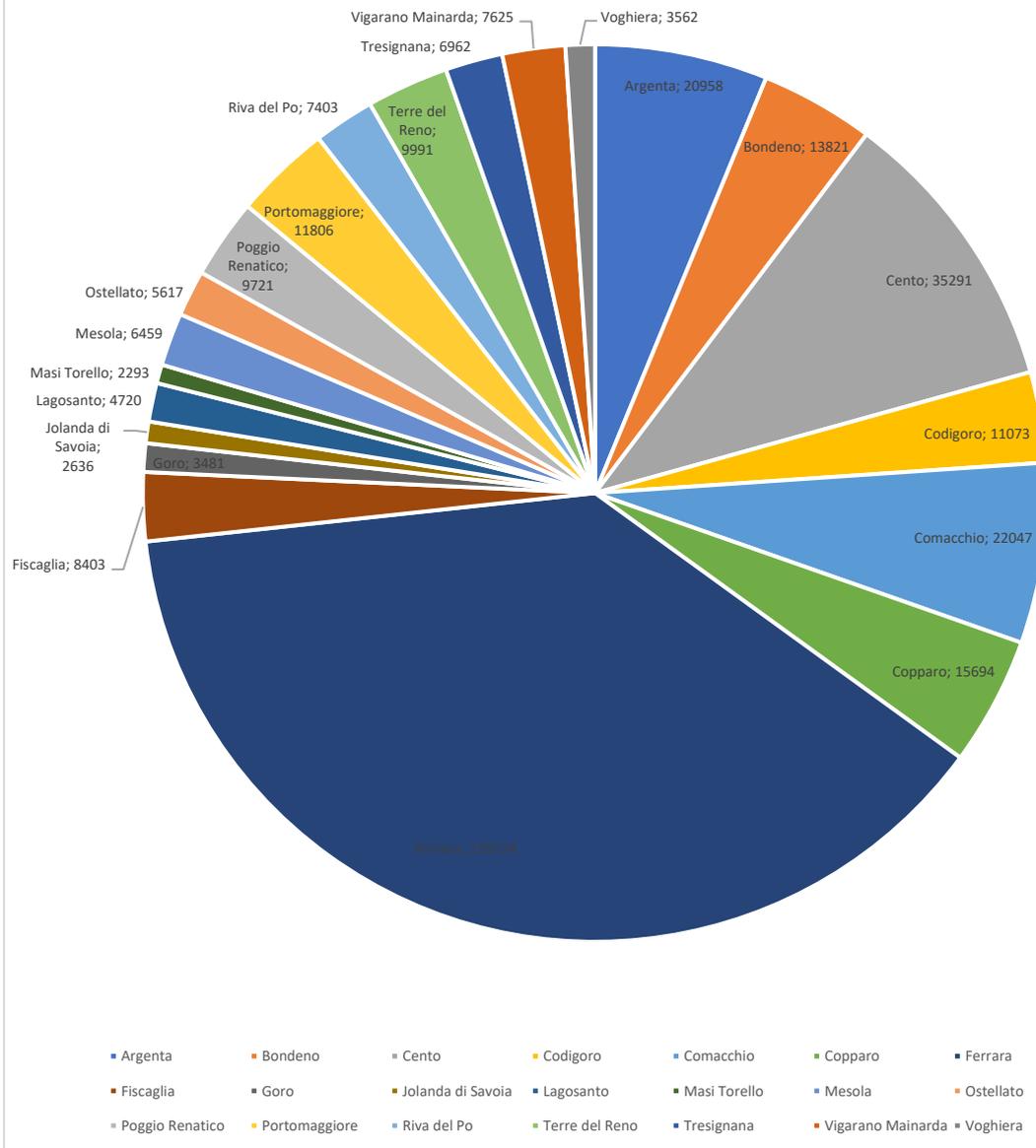


Fonte: Sito Internet Camera di Commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/infogrammi-interattivi/popolazione/popolazione-1> - dati provvisori (la mappa non rispetta completamente i dati Istat ed è presentata al solo scopo di agevolare un confronto dimensionale)

RESIDENTE POPOLAZIONE	meno di 5.000 abitanti	tra 5.000 e 10.000 abitanti	tra 10.000 e 20.000 abitanti	tra 20.000 e 30.000 abitanti	più di 30.000 abitanti
COMUNI	Goro Jolanda di Savoia Lagosanto Masi Torello Voghiera	Fiscaglia Mesola Ostellato Poggio Renatico Riva del Po Terre del Reno Tresignana Vigarano Mainarda	Bondeno Codigoro Copparo Portomaggiore	Argenta Comacchio	Cento Ferrara

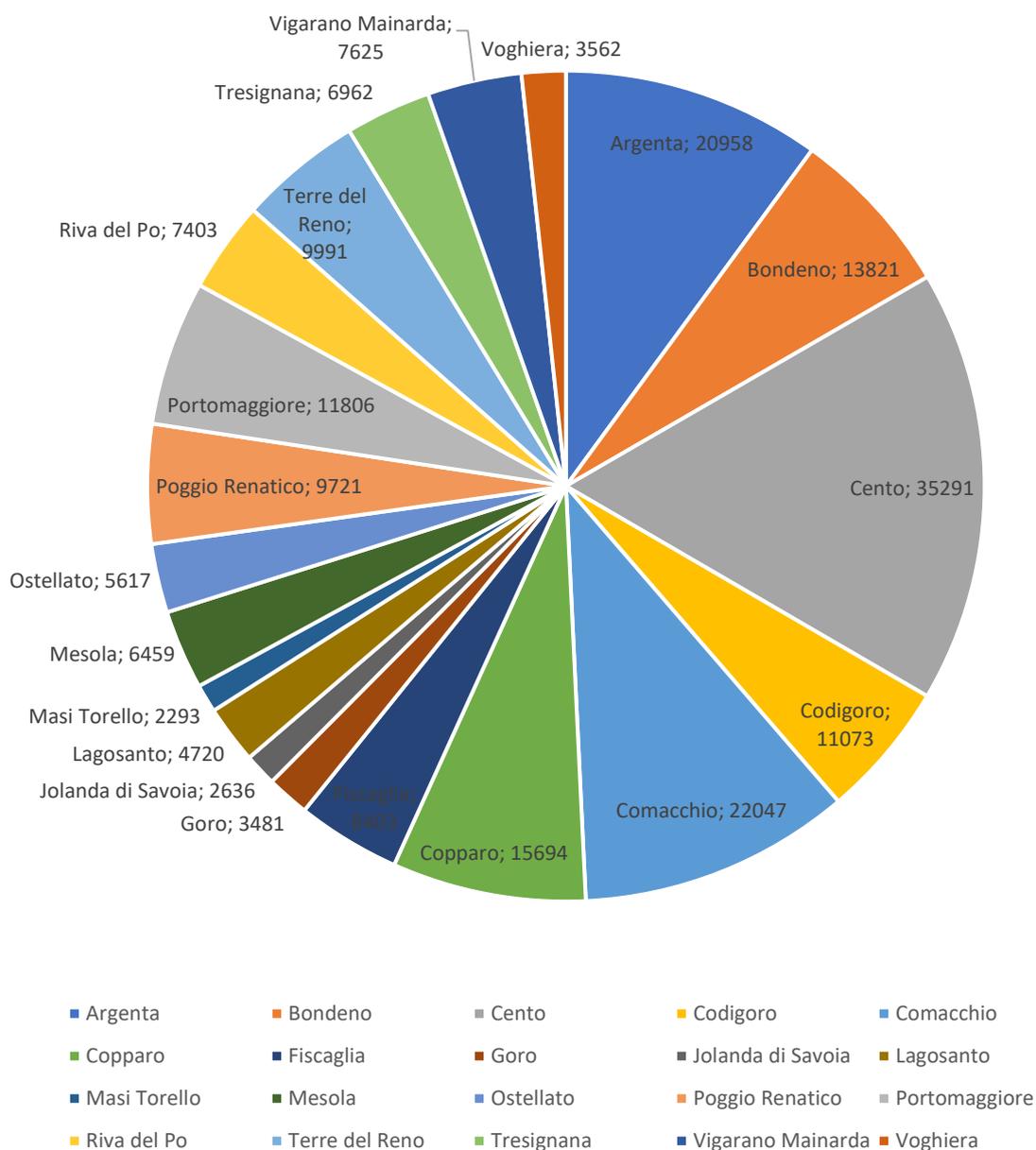
Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

Popolazione sul totale provinciale - 01/01/2023



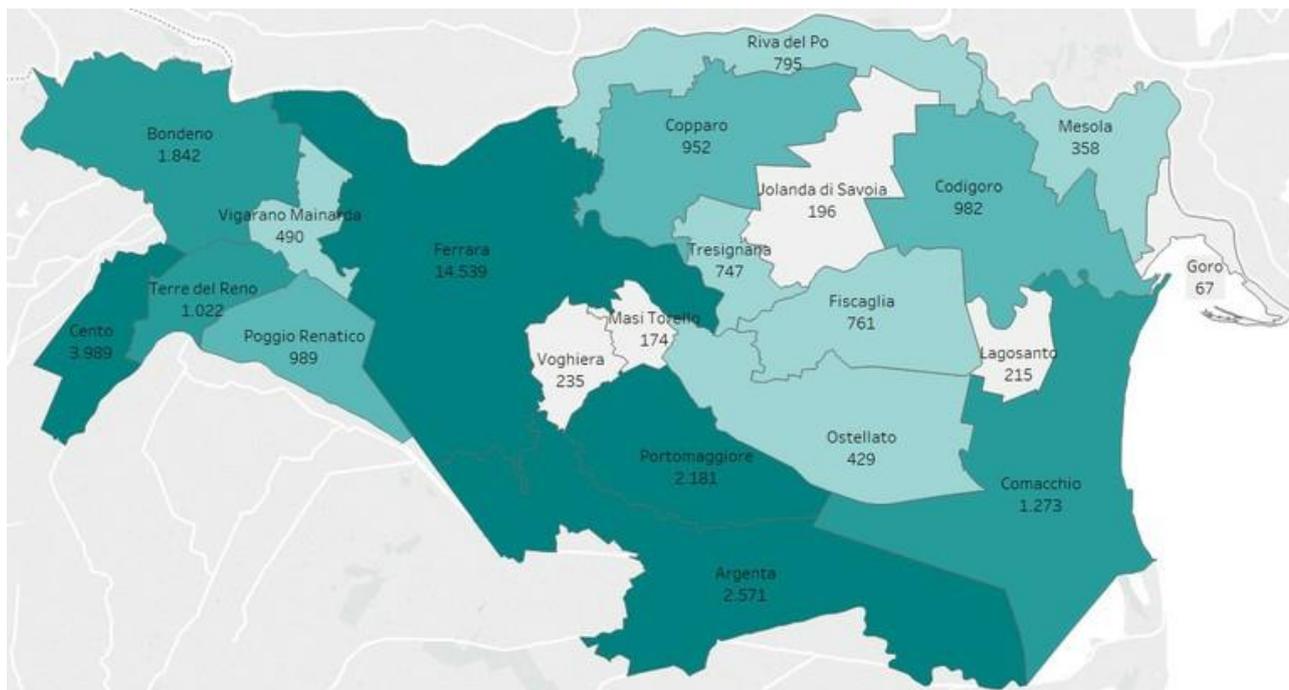
Elaborazione su dati Istat

Popolazione sul totale provinciale escluso il capoluogo - 01/01/2023



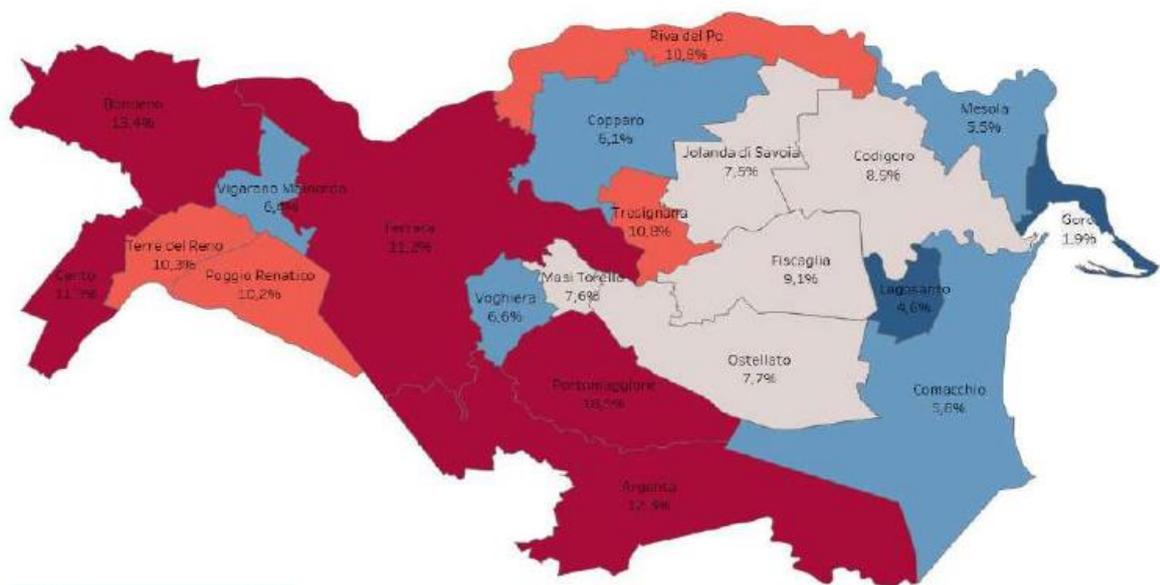
Elaborazione su dati Istat

STRANIERI RESIDENTI PER COMUNE AL 1° GENNAIO 2023



Fonte: Sito Internet Camera di Commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/infogrammi-interattivi/popolazione/popolazione-1> - dati provvisori (la mappa non rispetta completamente i dati Istat ed è presentata al solo scopo di agevolare un confronto dimensionale)

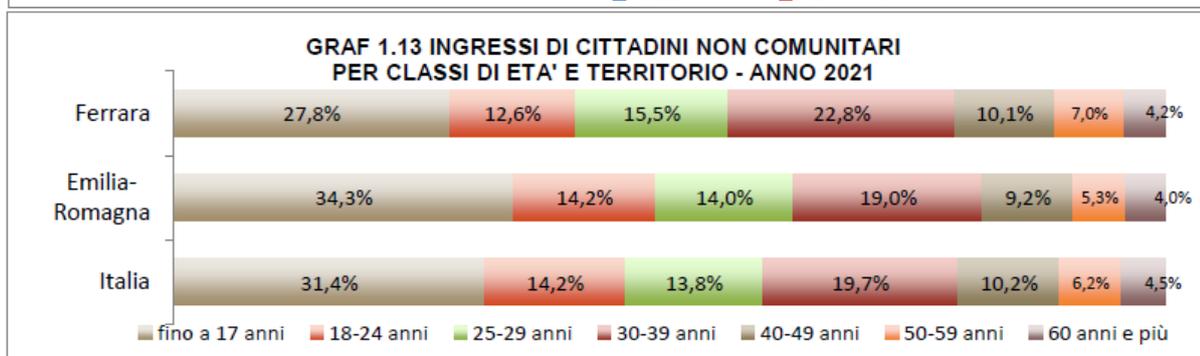
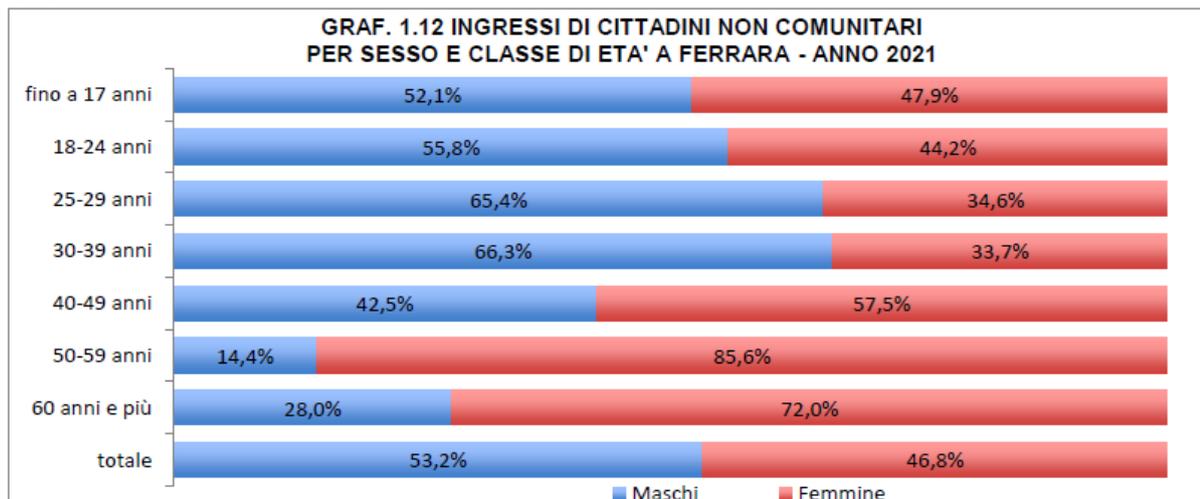
PERCENTUALE DI STRANIERI SUL TOTALE DEI RESIDENTI AL 1° GENNAIO 2023



Goro	1,9%	Jolanda di Savoia	7,5%	Poggio Renatico	10,2%	Ferrara	11,2%
Lagosanto	4,6%	Masi Torello	7,6%	Terre del Reno	10,3%	Cento	11,3%
Mesola	5,5%	Ostellato	7,7%	Tresignana	10,8%	Argenta	12,3%
Comacchio	5,8%	Codigoro	8,9%	Riva del Po	10,8%	Bondeno	13,4%
Copparo	6,1%	Fiscaglia	9,1%			Portomaggiore	18,5%
Vigarano Mainarda	6,4%						
Voghiera	6,6%						

Dati provvisori

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara



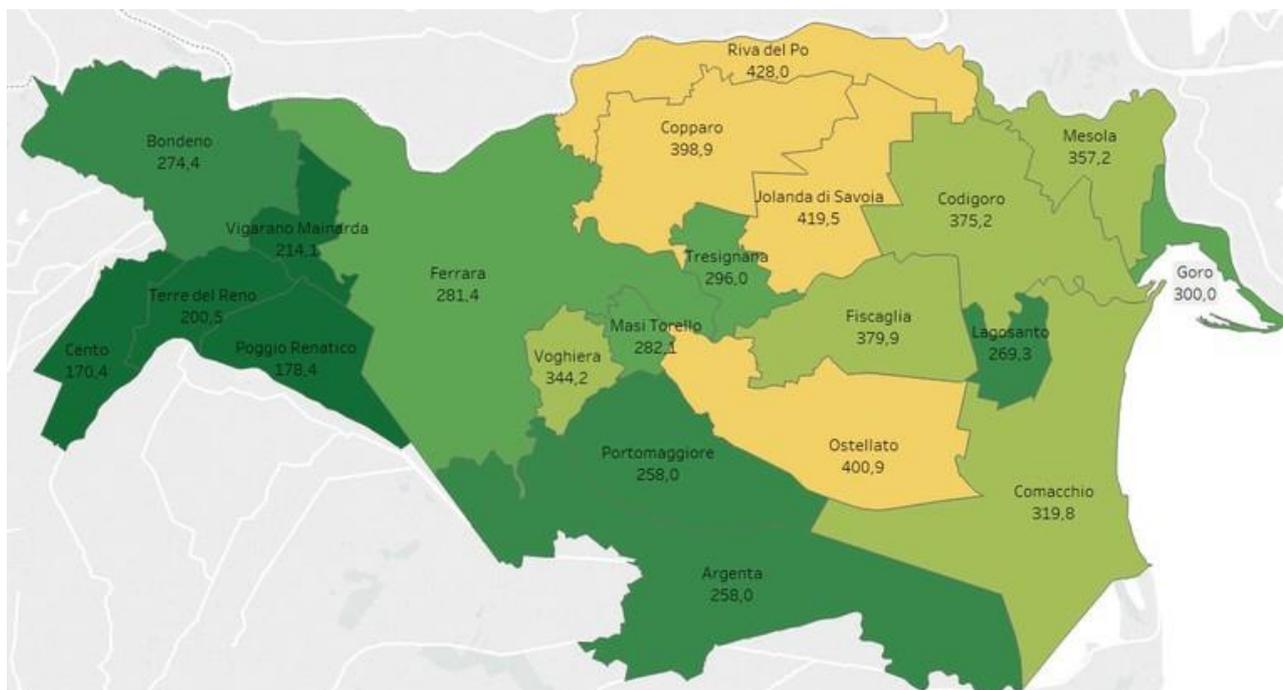
Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

**TAB. 1.9 - POPOLAZIONE RESIDENTE PER SESSO, CLASSE DI ETA' E COMUNE
COMPOSIZIONE PERCENTUALE E INDICATORI DI STRUTTURA AL 1° gennaio 2023**

COMUNI	MASCHI			FEMMINE			TOTALE		
	0-14	15-64	65 e più	0-14	15-64	65 e più	0-14	15-64	65 e più
ARGENTA	11,6%	62,7%	25,7%	10,8%	57,4%	31,8%	11,2%	60,0%	28,8%
BONDENO	11,4%	62,8%	25,8%	10,2%	56,7%	33,1%	10,8%	59,7%	29,5%
CENTO	14,0%	65,2%	20,8%	13,0%	61,8%	25,2%	13,5%	63,4%	23,0%
CODIGORO	8,6%	62,0%	29,4%	8,7%	56,4%	35,0%	8,6%	59,1%	32,3%
COMACCHIO	9,8%	62,7%	27,5%	8,4%	61,0%	30,6%	9,1%	61,8%	29,1%
COPPARO	8,5%	60,6%	30,9%	8,4%	55,5%	36,1%	8,4%	57,9%	33,6%
FERRARA	10,9%	63,6%	25,5%	9,5%	58,9%	31,5%	10,2%	61,2%	28,6%
FISCAGLIA	8,7%	62,4%	28,9%	8,1%	57,0%	34,9%	8,4%	59,7%	31,9%
GORO	10,6%	62,3%	27,2%	10,0%	55,8%	34,2%	10,3%	58,9%	30,8%
JOLANDA DI SAVOIA	8,8%	59,1%	32,1%	7,9%	54,1%	38,0%	8,4%	56,5%	35,1%
LAGOSANTO	11,2%	61,9%	26,9%	10,4%	58,7%	30,9%	10,8%	60,2%	29,0%
MASI TORELLO	11,9%	58,7%	29,4%	10,6%	55,8%	33,6%	11,2%	57,2%	31,6%
MESOLA	9,7%	61,4%	28,9%	8,4%	55,9%	35,7%	9,0%	58,6%	32,3%
OSTELLATO	8,6%	62,2%	29,3%	8,1%	54,8%	37,1%	8,3%	58,4%	33,3%
POGGIO RENATICO	14,1%	65,1%	20,8%	12,1%	62,2%	25,8%	13,1%	63,6%	23,3%
PORTOMAGGIORE	11,4%	63,8%	24,8%	10,8%	56,6%	32,6%	11,1%	60,2%	28,7%
RIVA DEL PO	7,9%	59,7%	32,4%	8,7%	52,6%	38,8%	8,3%	56,1%	35,6%
TERRE DEL RENO	13,1%	64,0%	22,9%	12,1%	60,4%	27,5%	12,6%	62,2%	25,2%
TRESIGNANA	11,2%	60,7%	28,2%	9,9%	56,3%	33,8%	10,5%	58,4%	31,1%
VIGARANO MAINARDA	13,0%	63,3%	23,7%	11,3%	60,6%	28,1%	12,1%	61,9%	25,9%
VOGHIERA	9,8%	61,4%	28,8%	8,6%	57,3%	34,1%	9,2%	59,3%	31,5%
PROVINCIA	11,1%	63,1%	25,8%	10,0%	58,5%	31,5%	10,5%	60,8%	28,7%
Emilia-Romagna	13,0%	64,9%	22,0%	11,8%	61,3%	26,9%	12,4%	63,1%	24,5%
Italia	13,1%	65,2%	21,7%	11,8%	61,8%	26,4%	12,5%	63,4%	24,1%

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

INDICE DI VECCHIAIA PER COMUNE AL 1° GENNAIO 2023



Fonte: Sito Internet Camera di Commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/infogrammi-interattivi/popolazione/popolazione-4>

CENTO	170,4	COMACCHIO	319,8
POGGIO RENATICO	178,4	VOGHIERA	344,2
TERRE DEL RENO	200,5	MESOLA	357,2
VIGARANO MAINARDA	214,1	CODIGORO	375,2
		FISCAGLIA	379,9
ARGENTA	258,0	COPPARO	398,9
PORTOMAGGIORE	258,0	OSTELLATO	400,9
LAGOSANTO	269,3	JOLANDA DI SAVOIA	419,5
BONDENO	274,4	RIVA DEL PO	428,0
FERRARA	281,4		
MASI TORELLO	282,1	PROVINCIA	273,6
TRESIGNANA	296,0		
GORO	300,0		

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

Graduatoria Indice di vecchiaia Maschile

POGGIO RENATICO	147,2
CENTO	148,6
TERRE DEL RENO	175,2
VIGARANO MAINARDA	182,2
PORTOMAGGIORE	217,7
ARGENTA	222,8
BONDENO	227,3
FERRARA	233,1
PROVINCIA	233,4
LAGOSANTO	241,5
MASI TORELLO	247,3
TRESIGNANA	252,7
GORO	257,4
COMACCHIO	281,5
VOGHIERA	294,7
MESOLA	297,4
FISCAGLIA	333,1
OSTELLATO	342,1
CODIGORO	343,8
COPPARO	362,8
JOLANDA DI SAVOIA	364,0
RIVA DEL PO	407,6

Graduatoria Indice di vecchiaia Femminile

CENTO	193,1
POGGIO RENATICO	213,6
TERRE DEL RENO	227,0
VIGARANO MAINARDA	250,1
ARGENTA	293,9
LAGOSANTO	296,9
PORTOMAGGIORE	301,3
PROVINCIA	315,6
MASI TORELLO	317,2
BONDENO	325,5
FERRARA	331,7
TRESIGNANA	341,1
GORO	341,4
COMACCHIO	363,1
VOGHIERA	398,7
CODIGORO	403,8
MESOLA	423,9
FISCAGLIA	428,8
COPPARO	432,6
RIVA DEL PO	445,9
OSTELLATO	460,9
JOLANDA DI SAVOIA	479,2

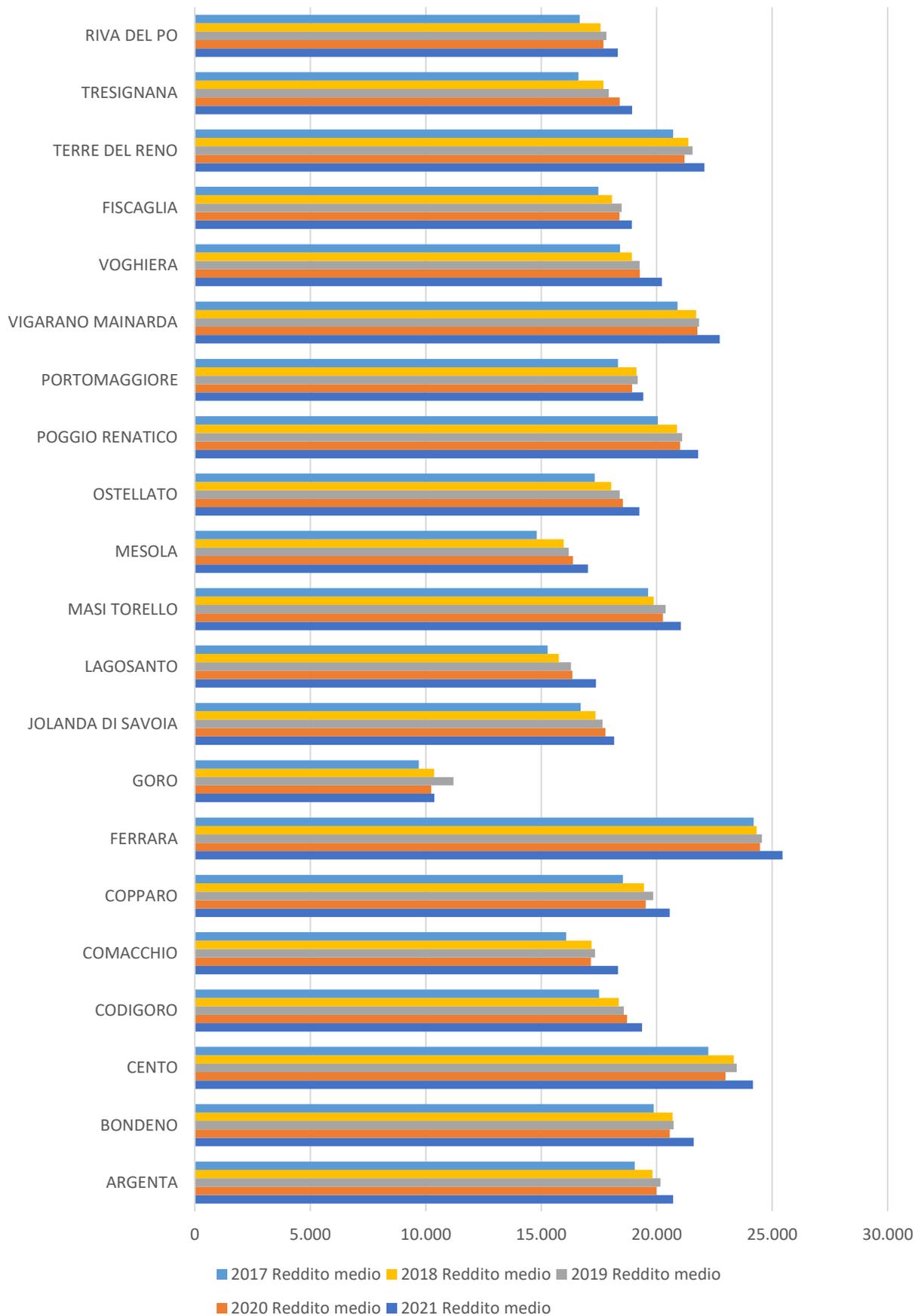
Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

1.2.6 – Dati economici della Provincia di Ferrara

Comune	Reddito totale		2021	2020	2019	2018	2017	Var. assoluta	Variaz. %
	Frequenza	Ammontare in euro	Reddito medio	2021 - 2020	2021 / 2020				
ARGENTA	16.374	339.062.271	20.707	19.982	20.163	19.818	19.045	725	3,6%
BONDENO	10.802	233.379.293	21.605	20.567	20.729	20.689	19.865	1.038	5,0%
CENTO	26.042	629.343.017	24.166	22.978	23.459	23.334	22.237	1.188	5,2%
CODIGORO	9.138	176.978.447	19.367	18.717	18.578	18.356	17.504	650	3,5%
COMACCHIO	16.969	310.990.588	18.327	17.145	17.330	17.178	16.079	1.182	6,9%
COPPARO	12.683	260.797.659	20.563	19.523	19.850	19.450	18.535	1.040	5,3%
FERRARA	100.823	2.566.025.043	25.451	24.473	24.550	24.322	24.199	978	4,0%
GORO	2.588	26.826.028	10.366	10.230	11.198	10.357	9.700	136	1,3%
JOLANDA DI SAVOIA	2.115	38.404.539	18.158	17.774	17.647	17.344	16.704	384	2,2%
LAGOSANTO	3.988	69.279.900	17.372	16.350	16.281	15.760	15.278	1.022	6,2%
MASI TORELLO	1.840	38.730.307	21.049	20.263	20.385	19.865	19.628	786	3,9%
MESOLA	5.240	89.217.353	17.026	16.374	16.196	15.968	14.805	652	4,0%
OSTELLATO	4.705	90.563.857	19.248	18.532	18.403	18.025	17.313	716	3,9%
POGGIO RENATICO	7.299	159.094.505	21.797	21.011	21.096	20.874	20.048	786	3,7%
PORTOMAGGIORE	9.215	178.914.113	19.416	18.935	19.174	19.121	18.321	481	2,5%
VIGARANO MAINARDA	5.877	133.591.365	22.731	21.764	21.831	21.706	20.902	967	4,4%
VOGHIERA	2.964	59.941.638	20.223	19.266	19.261	18.927	18.411	958	5,0%
FISCAGLIA	6.864	129.904.346	18.925	18.384	18.487	18.060	17.472	542	2,9%
TERRE DEL RENO	7.505	165.632.177	22.070	21.207	21.549	21.374	20.711	863	4,1%
TRESIGNANA	5.927	112.206.282	18.931	18.396	17.928	17.699	16.609	536	2,9%
RIVA DEL PO	5.878	107.671.681	18.318	17.691	17.819	17.569	16.661	627	3,5%
TOTALI	264.836	5.916.554.409	22.340	21.424	21.557	21.317	20.719	917	4,3%
MEDIA		€ 22.340,45							

Fonte: Ferrara in cifre – Camera di commercio di Ferrara - <https://www.fe.camcom.it/servizi/informazione-economica/notizie/ferrara-in-cifre>

Evoluzione temporale dei redditi medi



CONSISTENZA E MOVIMENTAZIONE DELLE SEDI PER FORMA GIURIDICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

COMUNI	SOCIETA' DI CAPITALE				SOCIETA' DI PERSONE				IMPRESE INDIVIDUALI			
	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)
Argenta	250	197	14	6	299	270	4	10	1.181	1.163	75	81
Bondeno	227	183	14	6	253	211	7	5	782	762	41	52
Cento	795	625	61	27	570	489	10	17	1.716	1.661	144	109
Codigoro	139	102	4	3	218	188	3	7	643	625	28	39
Comacchio	560	391	25	21	657	505	13	18	1.806	1.731	127	126
Copparo	166	126	10	7	248	214	5	6	893	871	41	50
Ferrara	3.601	2.663	199	102	2.038	1.695	43	66	5.987	5.822	418	454
Fiscaglia	89	72	4	4	185	150	1	10	458	444	22	25
Goro	37	28	3	2	64	52	1	1	1.150	1.142	35	21
Jolanda Di Savoia	28	20	1	2	35	27	0	3	163	158	6	5
Lagosanto	64	46	1	1	62	46	1	2	262	256	18	12
Masi Torello	48	43	5	1	34	33	0	3	139	138	6	10
Mesola	108	70	8	2	121	103	2	7	641	633	23	22
Ostellato	85	64	6	3	97	81	1	3	319	312	9	21
Poggio Renatico	110	90	6	8	109	89	2	3	498	486	36	34
Portomaggiore	167	134	10	4	191	164	3	0	603	590	43	38
Riva del Po	86	69	3	6	123	108	3	3	479	473	17	32
Terre del Reno	205	155	7	5	133	110	3	3	499	487	37	28
Tresignana	76	55	8	1	123	101	0	1	308	297	18	23
Vigarano Mainarda	92	71	8	2	74	65	2	3	353	344	27	25
Voghiera	45	36	2	2	66	54	0	4	248	246	9	16
PROVINCIA	6.978	5.240	399	215	5.700	4.755	104	175	19.128	18.641	1.180	1.223

COMUNI	ALTRE NATURE GIURIDICHE				TOTALE				Variazione % rispetto all'anno precedente			
	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)	Registr.	Attive	Iscriz.	Cess.(*)
Argenta	62	51	3	3	1.792	1.681	96	100	-5,4%	-4,5%	-5,9%	12,4%
Bondeno	40	35	1	3	1.302	1.191	63	66	-5,8%	-5,6%	1,6%	1,5%
Cento	56	44	1	1	3.137	2.819	216	154	-2,4%	-3,1%	27,8%	-4,3%
Codigoro	14	11	0	3	1.014	926	35	52	-5,9%	-5,4%	-22,2%	-7,1%
Comacchio	92	79	2	0	3.115	2.706	167	165	-5,0%	-4,6%	3,1%	18,7%
Copparo	34	32	1	1	1.341	1.243	57	64	-5,5%	-6,0%	5,6%	-8,6%
Ferrara	472	393	14	19	12.098	10.573	674	641	-5,3%	-5,7%	7,5%	8,3%
Fiscaglia	21	18	0	0	753	684	27	39	-8,0%	-6,9%	8,0%	5,4%
Goro	61	48	1	1	1.312	1.270	40	25	0,5%	0,8%	-2,4%	-35,9%
Jolanda Di Savoia	8	8	1	0	234	213	8	10	-4,5%	-4,5%	0,0%	11,1%
Lagosanto	5	5	0	0	393	353	20	15	-2,0%	-0,8%	17,6%	-28,6%
Masi Torello	4	4	1	0	225	218	12	14	-4,7%	-3,1%	71,4%	0,0%
Mesola	22	20	0	0	892	826	33	31	-3,4%	-3,3%	-25,0%	0,0%
Ostellato	19	14	1	3	520	471	17	30	-6,8%	-5,8%	-45,2%	0,0%
Poggio Renatico	13	13	0	0	730	678	44	45	-4,6%	-3,1%	0,0%	18,4%
Portomaggiore	22	19	1	0	983	907	57	42	-3,9%	-3,8%	18,8%	-8,7%
Riva del Po	15	11	0	1	703	661	23	42	-7,4%	-6,1%	-23,3%	7,7%
Terre del Reno	18	17	1	0	855	769	48	36	-3,4%	-4,5%	14,3%	12,5%
Tresignana	20	20	0	1	527	473	26	26	-5,6%	-4,5%	52,9%	8,3%
Vigarano Mainarda	9	6	0	0	528	486	37	30	-3,6%	-3,6%	32,1%	-21,1%

Voghiera	11	9	1	0	370	345	12	22	-4,9%	-4,7%	0,0%	-12,0%
PROVINCIA	1.018	857	29	36	32.824	29.493	1.712	1.649	-4,7%	-4,7%	6,0%	3,4%

(*) Al netto delle cessazioni d'ufficio

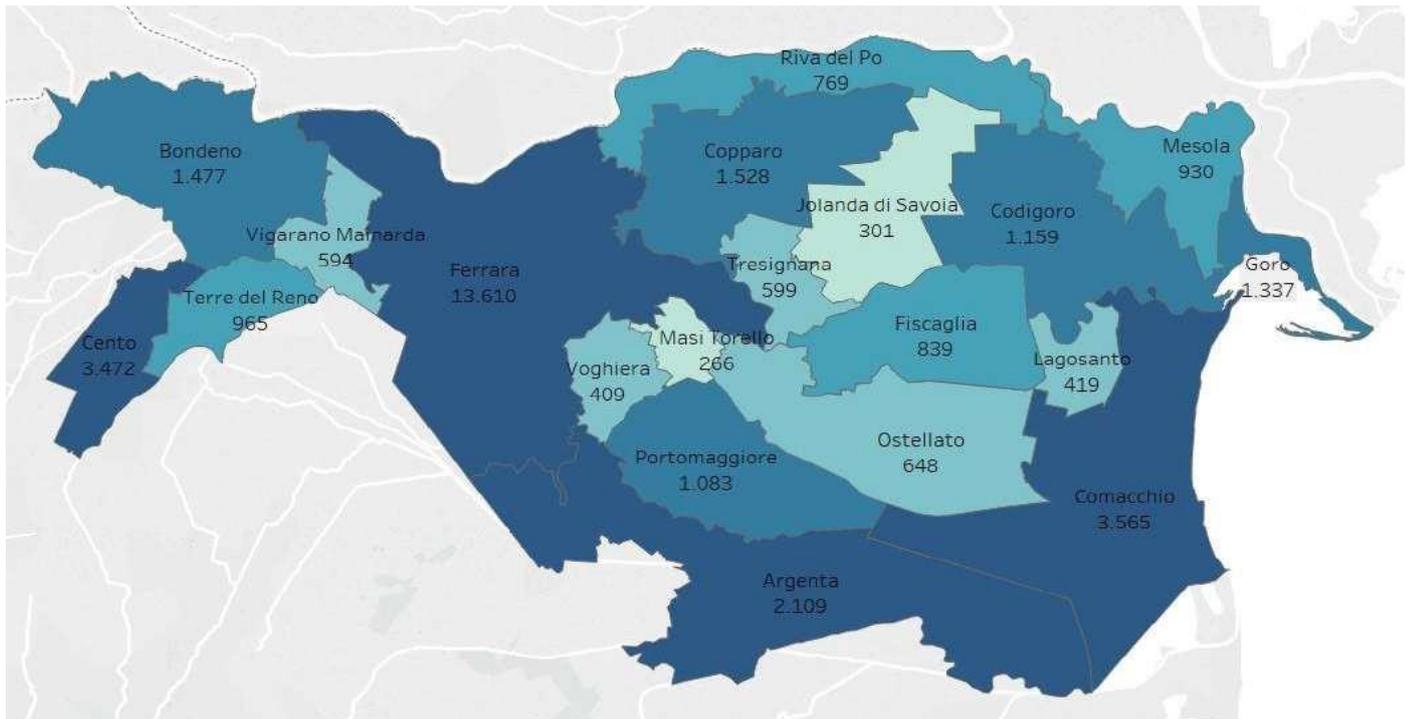
Fonte: elaborazioni su dati INFOCAMERE (banca dati STOCKVIEW)

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

SEDI D'IMPRESA ATTIVE PER FORMA GIURIDICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

COMUNI	SOCIETA' DI CAPITALE		SOCIETA' DI PERSONE		IMPRESSE INDIVIDUALI		ALTRE NATURE GIURIDICHE		TOTALE IMPRESSE	LOCALIZZAZIONI ATTIVE
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	N
Argenta	197	11,7%	270	16,1%	1.163	69,2%	51	3,0%	1.681	2.109
Bondeno	183	15,4%	211	17,7%	762	64,0%	35	2,9%	1.191	1.477
Cento	625	22,2%	489	17,3%	1.661	58,9%	44	1,6%	2.819	3.472
Codigoro	102	11,0%	188	20,3%	625	67,5%	11	1,2%	926	1.159
Comacchio	391	14,4%	505	18,7%	1.731	64,0%	79	2,9%	2.706	3.565
Copparo	126	10,1%	214	17,2%	871	70,1%	32	2,6%	1.243	1.528
Ferrara	2.663	25,2%	1.695	16,0%	5.822	55,1%	393	3,7%	10.573	13.610
Fiscaglia	72	10,5%	150	21,9%	444	64,9%	18	2,6%	684	839
Goro	28	2,2%	52	4,1%	1.142	89,9%	48	3,8%	1.270	1.337
Jolanda Di Savoia	20	9,4%	27	12,7%	158	74,2%	8	3,8%	213	301
Lagosanto	46	13,0%	46	13,0%	256	72,5%	5	1,4%	353	419
Masi Torello	43	0,0%	33	15,1%	138	63,3%	4	1,8%	218	266
Mesola	70	8,5%	103	12,5%	633	76,6%	20	2,4%	826	930
Ostellato	64	0,0%	81	17,2%	312	0,0%	14	3,0%	471	648
Poggio Renatico	90	0,0%	89	13,1%	486	0,0%	13	1,9%	678	806
Portomaggiore	134	14,8%	164	18,1%	590	65,0%	19	2,1%	907	1.083
Riva del Po	69	10,4%	108	16,3%	473	71,6%	11	1,7%	661	769
Terre del Reno	155	20,2%	110	14,3%	487	63,3%	17	2,2%	769	965
Tresignana	55	11,6%	101	21,4%	297	62,8%	20	4,2%	473	599
Vigarano Mainarda	71	14,6%	65	13,4%	344	70,8%	6	1,2%	486	594
Voghiera	36	10,4%	54	15,7%	246	71,3%	9	2,6%	345	409
PROVINCIA	5.240	17,8%	4.755	16,1%	18.641	63,2%	857	2,9%	29.493	36.885

Fonte: elaborazioni su dati INFOCAMERE (banca dati STOCKVIEW)



Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

CONSISTENZA DEGLI ESERCIZI COMMERCIALI AL DETTAGLIO ATTIVI PER COMUNE IN SEDE FISSA - 31 DICEMBRE 2022

COMUNI	ESERCIZI					METRI QUADRI		
	Sedi	Unità Locali	TOTALE	Rapp. Sedi/U.L.	Esercizi / 1000 abitanti	Sedi	Unità Locali	TOTALE
ARGENTA	180	58	238	3	11	9.931	12.967	22.898
BONDENO	139	41	180	3	13	5.014	10.358	15.372
CENTO	382	138	520	3	15	17.475	27.808	45.283
CODIGORO	138	44	182	3	16	11.309	7.478	18.787
COMACCHIO	439	245	684	2	31	18.064	43.663	61.727
COPPARO	178	46	224	4	14	10.073	14.052	24.125
FERRARA	1.468	681	2.149	2	17	63.779	151.184	214.963
FISCAGLIA	98	22	120	4	14	4.805	2.750	7.555
GORO	50	16	66	3	19	1.814	1.144	2.958
JOLANDA DI SAVOIA	18	4	22	5	8	498	323	821
LAGOSANTO	48	15	63	3	13	2.584	1.821	4.405
MASI TORELLO	26	3	29	9	13	1.210	268	1.478
MESOLA	81	14	95	6	15	3.272	7.246	10.518
OSTELLATO	54	10	64	5	11	3.150	2.007	5.157
POGGIO RENATICO	67	14	81	5	8	2.535	3.088	5.623
PORTOMAGGIORE	128	24	152	5	13	6.991	6.601	13.592
RIVA DEL PO	64	14	78	5	11	7.296	808	8.104
TERRE DEL RENO	73	20	93	4	9	3.299	1.410	4.709
TRESIGNANA	58	14	72	4	10	1.976	3.030	5.006
VIGARANO MAINARDA	53	14	67	4	9	2.632	1.854	4.486
VOGHIERA	33	10	43	3	12	1.110	370	1.480
TOTALE	3.775	1.447	5.222	3	15	178.817	300.230	479.047

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

SEDI ATTIVE PER SEZIONE DI ATTIVITA' ECONOMICA E COMUNE AL 31 DICEMBRE 2022

COMUNI	Agricoltura silvicol. pesca	Estraz. da cave e miniere	Attività manifat- turiere	Fornitura energia elettrica	Fornit. acqua; reti fogn.	Costruzioni	Commercio, riparazione auto	Trasporto, magaz- zinaggio	Alloggio e ristoraz.	Informaz. e comunic.
Argenta	494		132	5	1	282	294	48	105	16
Bondeno	364		158	2	5	125	212	41	67	12
Cento	340	1	330	6	7	515	624	108	156	77
Codigoro	282	1	65	2	3	141	178	23	79	11
Comacchio	672		105	1	5	391	530	36	373	17
Copparo	431		75	0	7	124	281	21	73	14
Ferrara	1.304	1	681	15	12	1.506	2.424	269	812	276
Fiscaglia	175	1	55	1	3	104	158	31	37	5
Goro	1.113		16	0		11	55	7	19	1
Jolanda di Savoia	95		13			23	36	5	11	0
Lagosanto	91		21	1		87	68	6	22	4
Masi Torello	71		9			31	38	5	13	4
Mesola	421		49	1		99	130	9	32	5
Ostellato	169		47	1	0	56	74	8	38	1
Poggio Renatico	165		59	1	4	122	135	31	35	4
Portomaggiore	212	1	85		3	173	182	15	52	13
Riva del Po	285	0	49	1	3	72	125	20	31	3
Terre del Reno	154	0	103	1	2	151	128	26	48	14
Tresignana	128	0	31	0	2	68	85	11	33	4
Vigarano Mainarda	101		53		1	91	88	19	31	8
Voghiera	150		18	1		41	50	9	18	3
PROVINCIA	7.217	5	2.154	39	58	4.213	5.895	748	2.085	492

COMUNI	Finanziarie e assicurat.	Attività immobiliari	Att. Profess.	Noleggio e agenzie di viaggio	Istruzione	Sanità e assistenza sociale	Attività artistiche, sportive	Altre attività di servizi	Imprese non classificate	TOTALE
Argenta	30	57	29	55	5	11	29	86	2	1.681
Bondeno	22	68	15	21	8	1	22	48	0	1.191
Cento	74	167	107	87	10	15	31	163	1	2.819
Codigoro	21	31	12	17	3	2	6	49	0	926
Comacchio	24	205	32	66	4	9	108	125	3	2.706
Copparo	24	35	27	26	6	12	22	63	2	1.243
Ferrara	352	840	580	449	80	110	204	655	3	10.573
Fiscaglia	16	25	8	16	0	4	17	28	0	684
Goro	4	3	9	7	1	3	4	17	0	1.270
Jolanda di Savoia	2	1	6	2	1	6	4	8	0	213
Lagosanto	5	12	1	8		2	4	21	0	353
Masi Torello	7	12	6	3	1	3	4	11	0	218
Mesola	6	12	6	11	1	9	6	29	0	826
Ostellato	3	18	4	18	2	2	8	22	0	471
Poggio Renatico	9	21	13	20	4	3	18	34	0	678
Portomaggiore	14	34	25	32	2	4	14	46	0	907
Riva del Po	6	13	7	14	2	1	4	25	0	661
Terre del Reno	10	36	19	22	4	4	9	38	0	769
Tresignana	11	31	9	16	1	4	10	29	0	473
Vigarano Mainarda	8	20	12	12	4	2	6	30	0	486
Voghiera	3	14	5	9	2	2	2	18	0	345
PROVINCIA	651	1.655	932	911	141	209	532	1.545	11	29.493

Fonte: elaborazioni su dati INFOCAMERE (banca dati STOCKVIEW)

Fonte: Informazioni statistiche ed economiche della provincia di Ferrara – 2023 – Camera di commercio di Ferrara

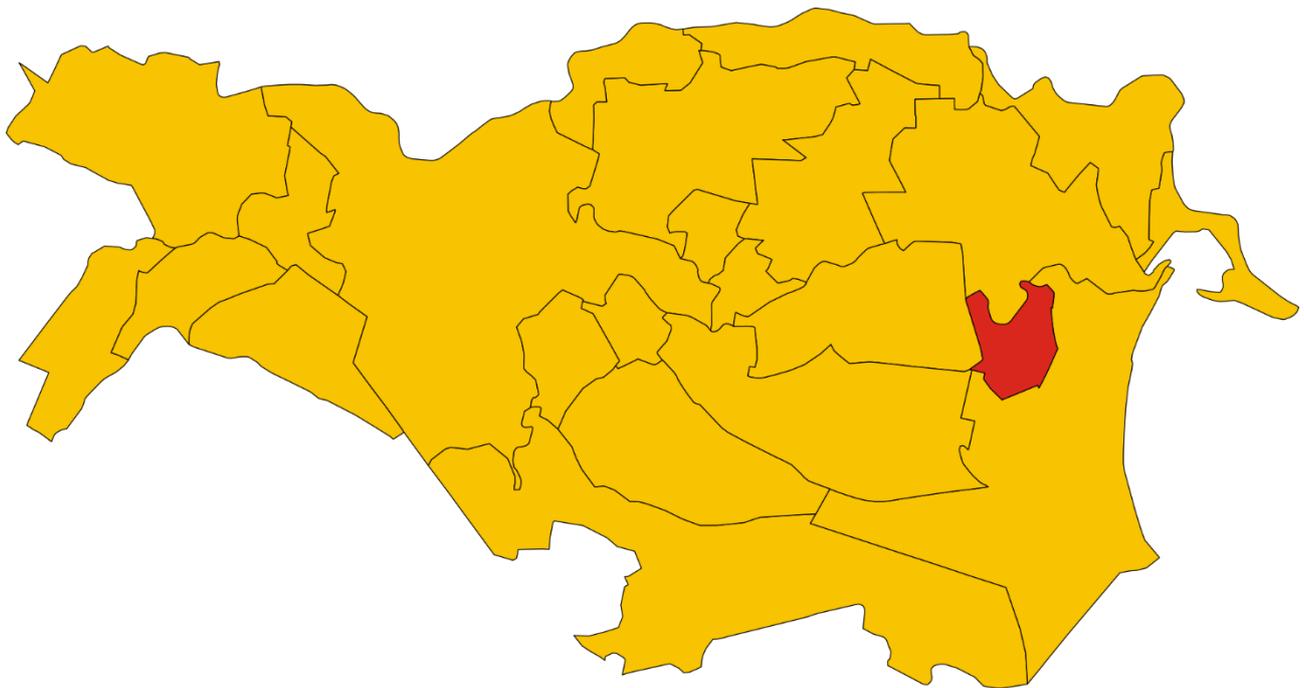
Nella tabella seguente vengono riportate, come dato statistico sulla condizione socio-economica delle famiglie della Provincia di Ferrara, le analisi statistiche riferite alle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche 2021, specificando che sono gli ultimi dati ufficiali disponibili per l'Ente. Si tratta di indicatori che mostrano la distribuzione della ricchezza in termini di reddito nella Provincia di Ferrara.

Denominazione Comune	Numero contribuenti	Reddito da fabbricati - Ammontare in euro	Reddito da lavoro dipendente e assimilati - Ammontare in euro	Reddito da pensione - Ammontare in euro	Reddito da lavoro autonomo (comprensivo dei valori nulli) - Ammontare in euro	Reddito imponibile - Ammontare in euro	Imposta netta - Ammontare in euro
ARGENTA	16634	8264229	168751147	126691450	5397724	319656576	55816518
BONDENO	10985	5484603	119158173	81935457	5747359	220404793	40460535
CENTO	26485	17154262	360049193	174750513	14399079	591217945	1,15E+08
CODIGORO	9270	3866497	85737434	68615106	2905186	167196631	28556155
COMACCHIO	17301	9295922	145792354	105625126	5198371	290372783	50032549
COPPARO	12868	6174356	121756979	105873854	3975614	247269416	44309509
FERRARA	103082	68713166	1276627697	850467148	122535089	2393802758	5,06E+08
FISCAGLIA	6943	2443287	62764647	53390022	1123420	123257701	20706292
GORO	2652	964927	9454079	12827450	535967	25160450	3427546
JOLANDA DI SAVOIA	2139	618739	18798513	16645983	198785	37080407	6029993
LAGOSANTO	4030	1287430	36842426	23998565	629306	66154174	10577185
MASI TORELLO	1877	708223	19439904	14466226	699587	36736313	6620128
MESOLA	5339	1880831	42746015	35262118	593891	84496669	13584091
OSTELLATO	4774	1768471	44300079	36266677	931757	86202275	14490238
POGGIO RENATICO	7426	3060282	93703880	47482873	1510099	150739526	27135418
PORTOMAGGIORE	9355	4364324	88818923	68133702	2617189	169036319	29034543
RIVA DEL PO	5977	2026684	46757191	49712776	1210692	102429659	17005149
TERRE DEL RENO	7619	3804511	91913538	53383179	1540023	156576599	28149103
TRESIGNANA	6011	1731606	58426414	43027773	1161398	107178705	18202243
VIGARANO MAINARDA	5981	2942669	76964464	40994926	3138918	126523540	23702456
VOGHIERA	3022	1114671	29652301	22168310	1477708	56510352	10021925

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze, MEF dipartimento delle finanze

1.2.7 – Il territorio e la popolazione di Lagosanto

Il territorio di Lagosanto si estende su una superficie di 34,26 km² nella parte orientale della Provincia di Ferrara in corrispondenza delle Valli di Comacchio.



Il territorio del Comune di Lagosanto è connotato dalla presenza di un centro capoluogo e da due frazioni, di cui quella di Vaccolino “condivisa” con il Comune di Comacchio. In sintesi si può quindi riconoscere un sistema centrale imperniato su Lagosanto, un sistema orientale con Vaccolino condiviso con il Comune di Comacchio e gravitante essenzialmente sulla S.S. Romea, un sistema lungo il Po di Volano costituito da Marozzo.

Lagosanto si sviluppa a partire dall’asse storico del cordone dunoso di collegamento fra Mesola e Comacchio. Sebbene il suo centro urbano sia stato quasi completamente riedificato nel secondo dopoguerra, alcuni segni di matrice storica sono ancora percepibili, avendo di fatto costituito gli elementi di riferimento della ricostruzione. L’asse centrale odierno (Via Spina - Via S. Venanzio) si sovrappone all’antico cordone dunoso rappresentando l’asse viario principale. L’altro elemento che ha guidato la crescita fisica e funzionale dell’abitato contemporaneo è la presenza del nuovo Ospedale del Delta verso cui si è concentrato negli ultimi anni lo sviluppo urbano.

I centri minori Marozzo e Vaccolino presentano una struttura urbana alquanto semplificata. Su Vaccolino, proprio per la prossimità alla S.S. Romea, è stata individuata la zona produttiva artigianale.

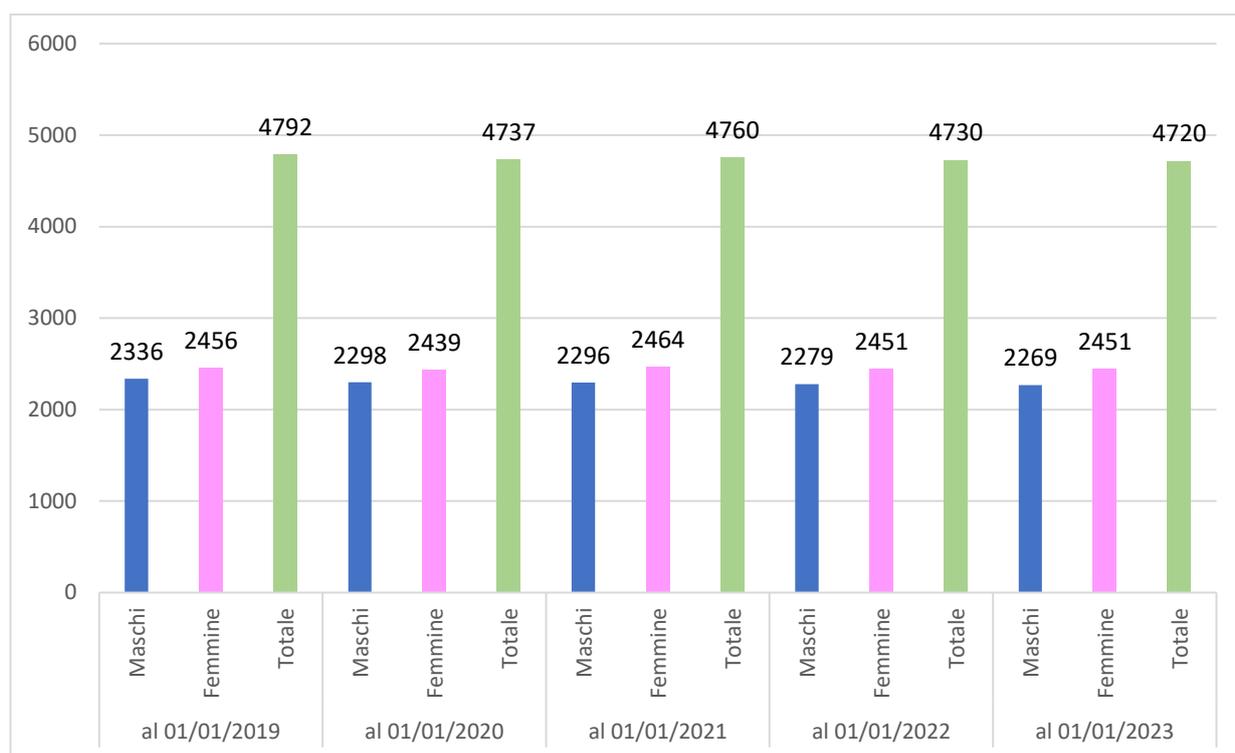
Confina ad ovest con i comuni di Fiscaglia ed Ostellato, a nord con il comune di Codigoro e per il resto è circondato dal comune di Comacchio.

Al 31/12/2022 il Comune contava 4720 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto ai periodi precedenti, con una prevalenza del genere femminile:

Popolazione	al 01/01/2019	al 01/01/2020	al 01/01/2021	al 01/01/2022	al 01/01/2023
-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

	Maschi	Femmine	Totale												
Lagosanto	2336	2456	4792	2298	2439	4737	2296	2464	4760	2279	2451	4730	2269	2451	4720

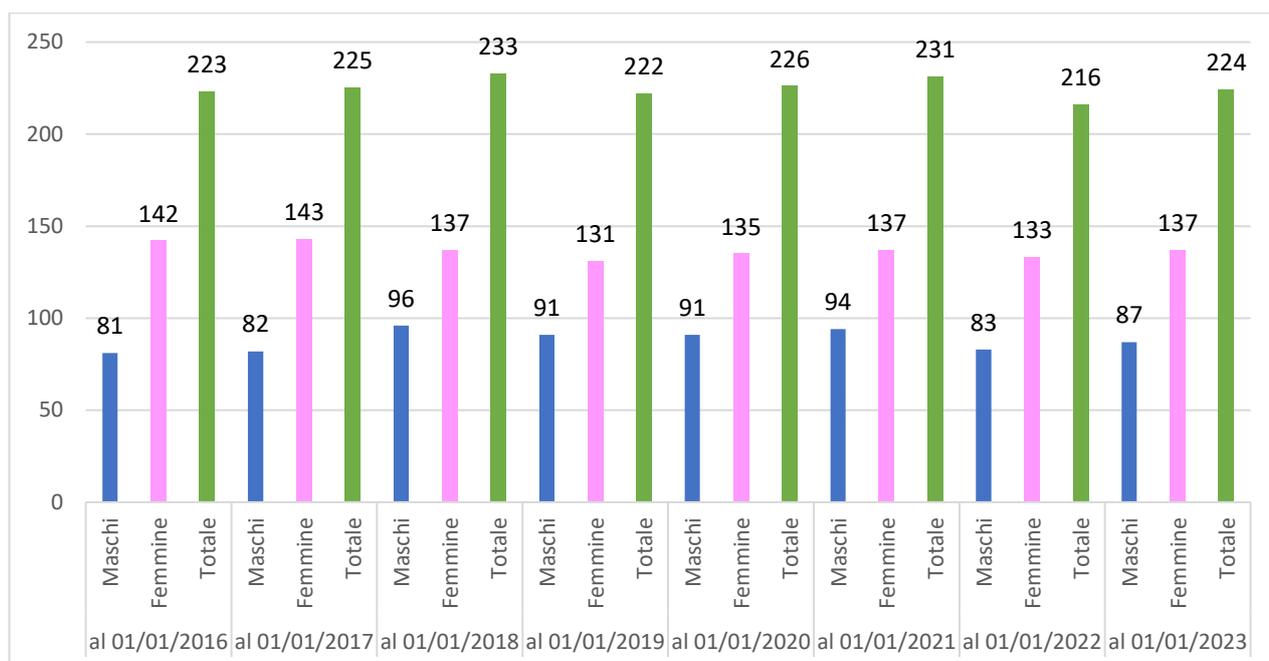
Elaborazione su Dati Istat



Per quanto concerne la popolazione straniera:

Popolazione straniera	al 01/01/2016			al 01/01/2017			al 01/01/2018			al 01/01/2019			al 01/01/2020			al 01/01/2021			al 01/01/2022			al 01/01/2023		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Maschi	Maschi	Maschi	Femmine	Totale												
Lagosanto	81	142	223	82	143	225	96	137	233	91	131	222	91	135	226	94	137	231	83	133	216	87	137	224

Elaborazione su Dati Istat

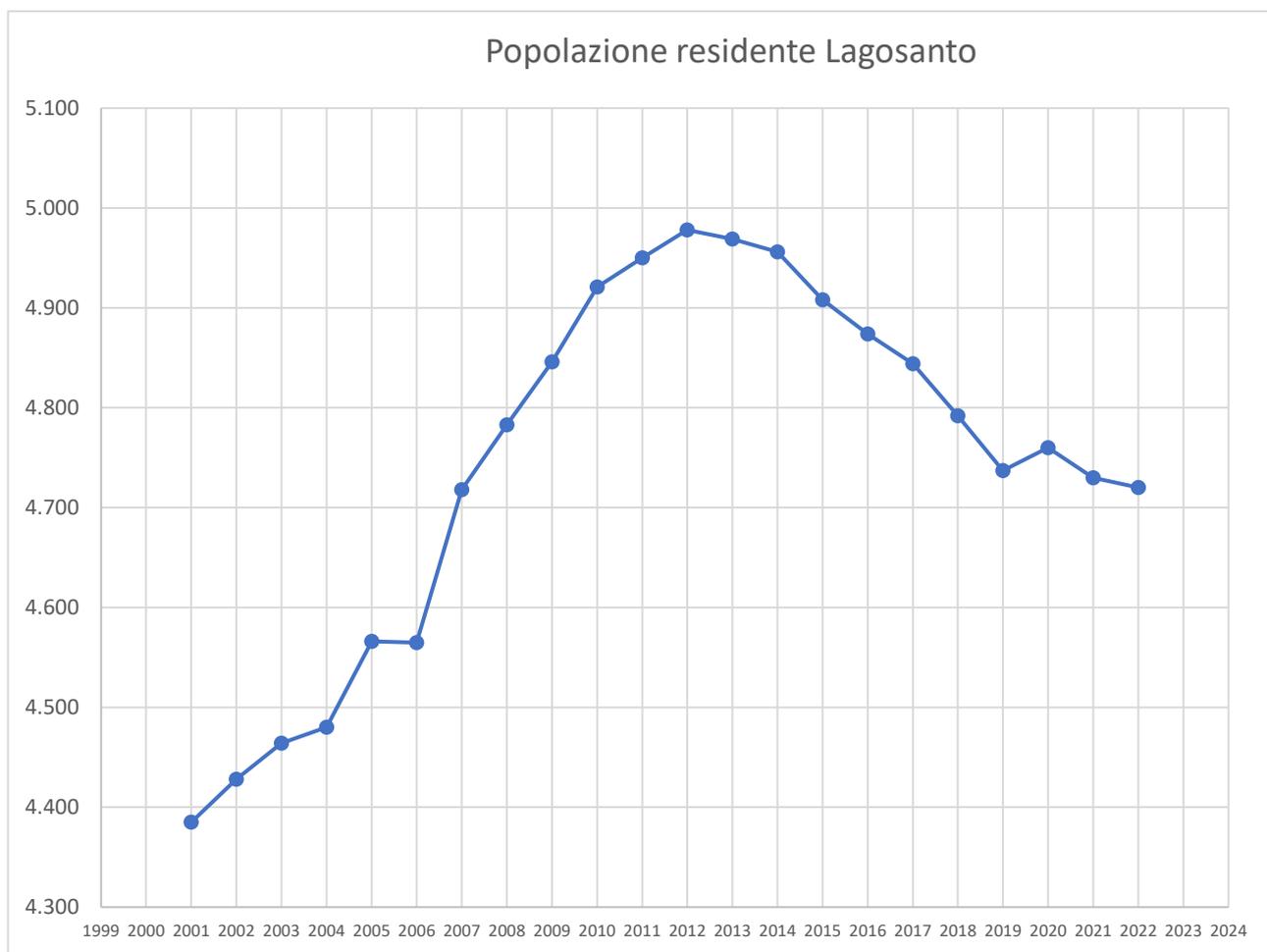


Analizzando l'andamento della popolazione si possono ottenere le informazioni seguenti:

Anno	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	4.385	-	-	-	-
2002	4.428	43	0,98%	-	-
2003	4.464	36	0,81%	1.785	2,50
2004	4.480	16	0,36%	1.824	2,46
2005	4.566	86	1,92%	1.899	2,40
2006	4.565	-1	-0,02%	1.911	2,39
2007	4.718	153	3,35%	2.006	2,35
2008	4.783	65	1,38%	2.050	2,33
2009	4.846	63	1,32%	2.100	2,31
2010	4.921	75	1,55%	2.136	2,30
2011	4.950	29	0,59%	2.179	2,27
2012	4.978	28	0,57%	2.176	2,29
2013	4.969	-9	-0,18%	2.203	2,26
2014	4.956	-13	-0,26%	2.221	2,23
2015	4.908	-48	-0,97%	2.207	2,22
2016	4.874	-34	-0,69%	2.210	2,21
2017	4.844	-30	-0,62%	2.172	2,23
2018	4.792	-52	-1,07%	2.141,43	2,24
2019	4.737	-55	-1,15%	2.124,52	2,23
2020	4.760	23	0,49%	2168	2,20
2021	4.730	-30	-0,63%	2163	2,19
2022	4.720	-10	-0,21%	2168	2,18

Dati Istat: elaborazione Tuttitalia.it

* stima



1.2.8 – Confronto con i comuni confinanti

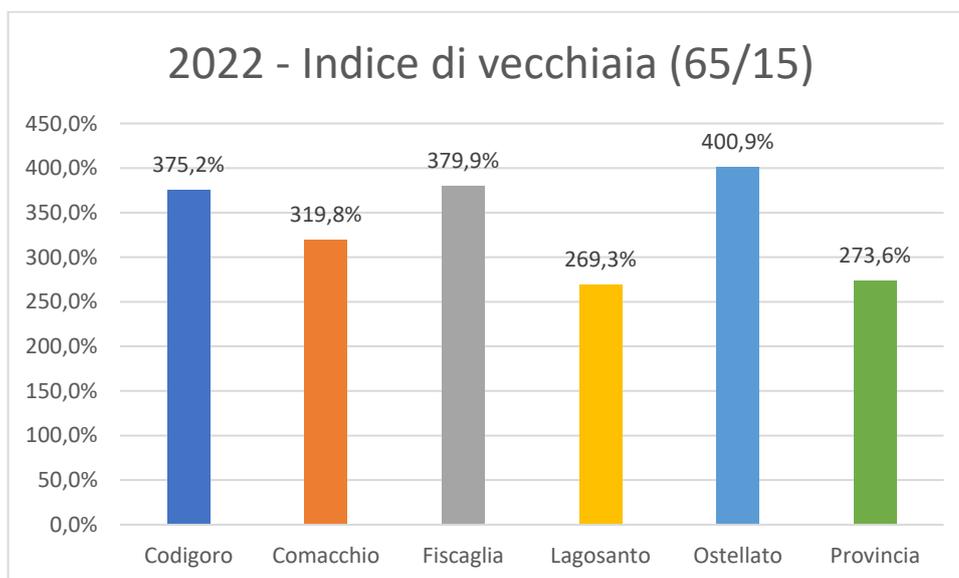
La Camera di commercio di Ferrara mette a disposizione una serie di indicatori strutturali, economici, popolazione per comune, consistenza e movimentazione delle imprese. Estrapolando i dati in relazione ai comuni confinanti, possono essere desunte diverse utili informazioni ai fini dell'elaborazione di strategie e programmi.

Anno 2022							
Tema	Indicatore	Codigoro	Comacchio	Fiscaglia	Lagosanto	Ostellato	Provincia
Popolazione e territorio	Popolazione residente	11.072	22.017	8.371	4.718	5.604	338.477
	Superficie territoriale (km)	169,27	283,75	116,18	34,44	173,34	2.627,38
	Popolazione per kmq	65,4	77,6	72,1	137,0	32,3	128,8
	Residenti stranieri	982	1.273	761	215	429	34.807
	Percentuale di cittadini stranieri	8,9%	5,8%	9,1%	4,6%	7,7%	10,3%
	Prima comunità straniera	Romania	Romania	Romania	Romania	Romania	Romania
	Residenti con 65 anni e oltre	3.576	6.405	2.671	1.368	1.864	97.252

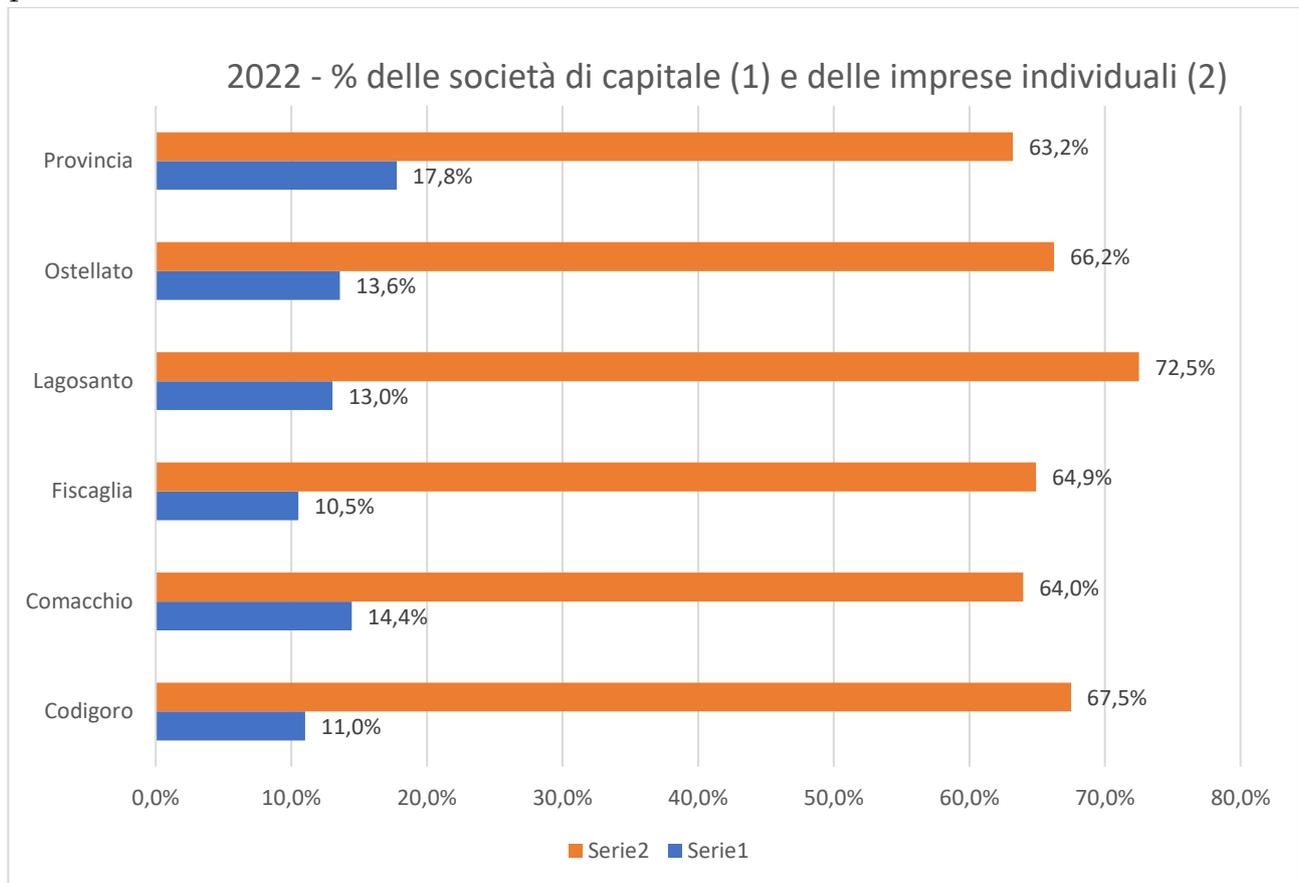
	Residenti con meno di 20 anni	1.340	2.864	1.031	689	685	49.423
	Residenti con meno di 15 anni	953	2.003	703	508	465	35.542
	Indice di vecchiaia (65/15)	375,2%	319,8%	379,9%	269,3%	400,9%	273,6%
	<i>dati provvisori Istat al 1/1/23</i>						
Tessuto imprenditoriale	Imprese attive 2022	926	2.706	684	353	471	29.493
	Superficie territoriale (km)	169,27	283,75	116,18	34,44	173,34	2.627,38
	Unità locali attive	233	859	155	66	177	7.392
	Imprese attive per kmq	5	10	6	10	3	260
	Società di capitale % delle società di capitale	11,0%	14,4%	10,5%	13,0%	13,6%	17,8%
	Imprese individuali % delle imprese individuali	67,5%	64,0%	64,9%	72,5%	66,2%	63,2%
	Imprese iscritte prima del 1980	37	86	18	7	15	885
	Imprese iscritte 1980-2000	319	574	194	87	158	8.187
	Imprese iscritte dopo il 2000	570	2.046	472	259	298	20.421
	Imprese registrate	1.014	3.115	753	393	520	32.824
	Localizzazioni attive	1.159	3.565	839	419	648	36.885
	Localizzazioni registrate	1.260	4.006	915	463	700	40.570
	IMPRESE Tipologia	Imprese attive 2022	926	2.706	684	353	471
Imprese attive 2021		979	2.835	729	356	500	30.938
Imprese attive 2020		993	2.808	742	356	504	31.226
Imprese attive 2019		1.016	2.823	768	361	524	31.226
Tasso di crescita 2022		-5,4%	-4,6%	-6,2%	-0,8%	-5,8%	-4,7%
Tasso di crescita 2022 al netto delle c.u.		-0,8%	1,4%	0,7%	3,7%	-1,2%	0,8%
Imprese attive 2008		1.269	3.076	906	447	686	35.243
Tasso di crescita 2008		-27,0%	-12,0%	-24,5%	-21,0%	-31,3%	-16,3%
Iscrizioni 2022		35	167	27	20	17	1.712
Iscrizioni 2021		45	162	25	17	31	1.615
Iscrizioni 2020		30	149	19	24	18	1.680
Iscrizioni 2019		39	182	37	22	24	1.680
Var.% iscrizioni 2022/2021		-22,2%	3,1%	8,0%	17,6%	-45,2%	6,0%
Cancellazioni 22 (non d'ufficio)		52	165	39	15	30	1.649
Cancellazioni 21 (non d'ufficio)		56	139	37	21	30	1.595
Cancellazioni 20 (non d'ufficio)		57	162	50	23	40	2.025
Cancellazioni 19 (non d'ufficio)		60	171	45	30	30	2.025
Var.% cancellaz. 2022/2021		-7,1%	18,7%	5,4%	-28,6%	0,0%	3,4%
Imprese femminili		209	672	175	77	98	6.986
% di imprese femminili		22,6%	24,8%	25,6%	21,8%	20,8%	23,7%

	Imprese giovanili	56	235	38	33	18	2.284
	% di imprese giovanili	6,0%	8,7%	5,6%	9,3%	3,8%	7,7%
	Imprese straniere	44	167	64	31	24	3.025
	% di imprese straniere	4,8%	6,2%	9,4%	8,8%	5,1%	10,3%
	Imprese agricole	282	672	175	91	169	7.217
	% di imprese agricole	30,5%	24,8%	25,6%	25,8%	35,9%	24,5%
	Imprese artigiane	291	665	209	136	129	8.154
	% di imprese artigiane	31,4%	24,6%	30,6%	38,5%	27,4%	27,6%
ADDETTI	TOTALE ADDETTI 2022	3.561	9.247	1.449	714	3.391	104.075
	Totale Addetti 2021	3.566	9.148	1.404	684	3.312	102.014
	Addetti/popolazione	32,2%	42,0%	17,3%	15,1%	60,5%	30,7%
	<i>Anno 2022</i>						
	Addetti Agricoltura pesca	599	1.596	223	113	1.029	13.811
	% sul totale comunale	16,8%	17,3%	15,4%	15,8%	30,3%	
	% sul totale provinciale	0,6%	1,5%	0,2%	0,1%	1,0%	13,3%
	Addetti Industria e p.u.	1.500	456	230	114	1.715	23.720
	% sul totale comunale	42,1%	4,9%	15,9%	16,0%	50,6%	
	% sul totale provinciale	1,4%	0,4%	0,2%	0,1%	1,6%	22,8%
	Addetti Costruzioni	263	605	179	111	119	8.101
	% sul totale comunale	7,4%	6,5%	12,4%	15,5%	3,5%	
	% sul totale provinciale	0,3%	0,6%	0,2%	0,1%	0,1%	7,8%
	Addetti Commercio	495	1.809	303	103	131	18.129
	% sul totale comunale	13,9%	19,6%	20,9%	14,4%	3,9%	
	% sul totale provinciale	0,5%	1,7%	0,3%	0,1%	0,1%	17,4%
	Addetti Terziario	704	4.781	514	273	397	40.314
% sul totale comunale	19,8%	51,7%	35,5%	38,2%	11,7%		
% sul totale provinciale	0,7%	4,6%	0,5%	0,3%	0,4%	38,7%	

La struttura della popolazione del comune di Lagosanto mostra un indice di vecchiaia più basso dei comuni confinanti ma comunque alto con un a popolazione ultrasessantacinquenne quasi 2,7 volte quella con età minore di 15 anni.

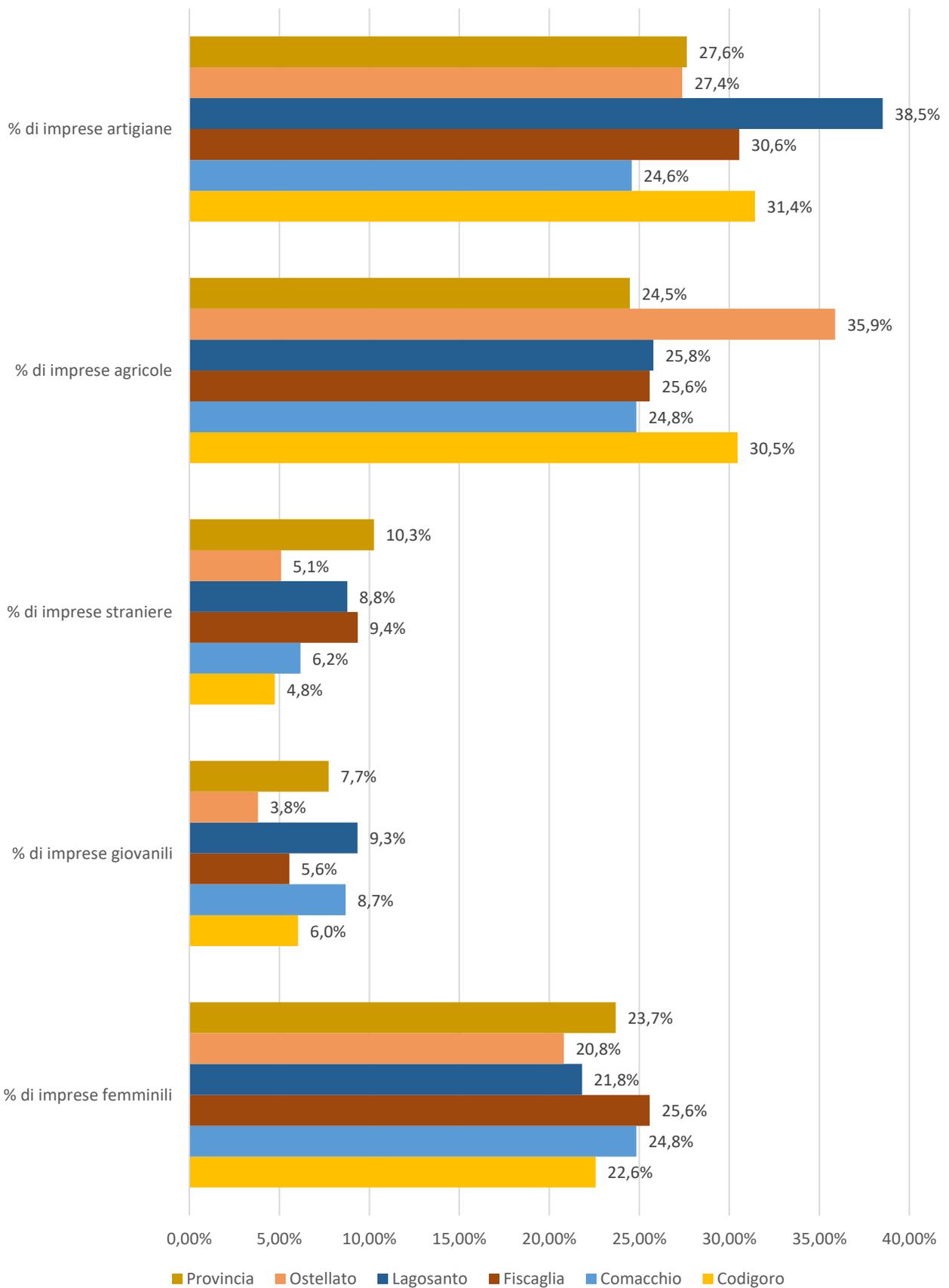


Si registra una percentuale di imprese individuali rispetto al totale più elevata dei comuni confinanti e pari a circa 7/10 e al contempo una percentuale di società di capitali sul totale del 14%. I dati dell'intero comprensorio tuttavia mostrano notevoli differenze rispetto al dato provinciale.

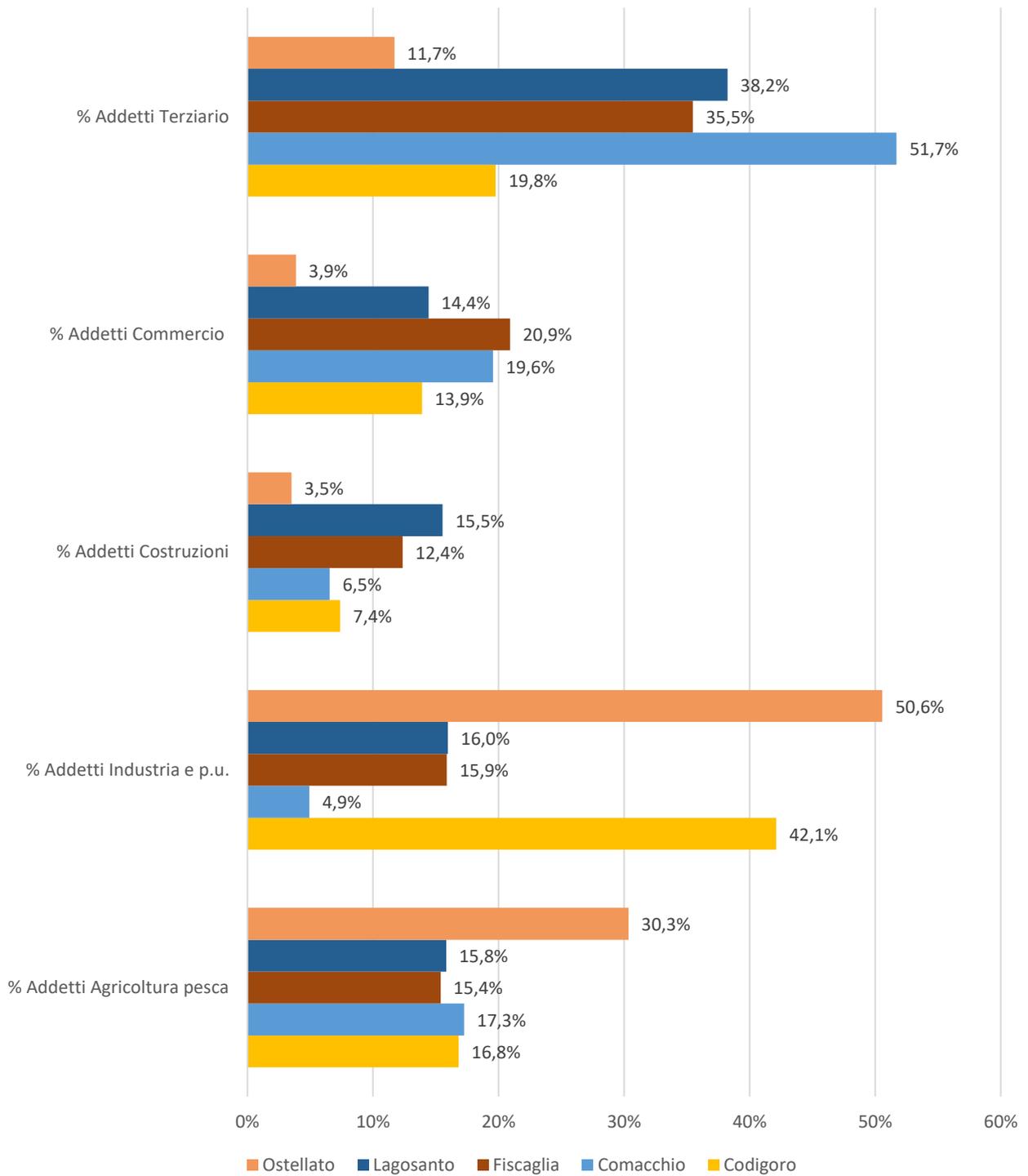


Segue l'analisi delle tipologie di imprese e degli addetti per settore con il confronto con i comuni confinanti.

2022 - Tipologie di imprese in %



2022 - % addetti per settore



1.3 – ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

1.3.1 – Chi siamo?

Il Comune, ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica che ne determinano le funzioni e dalle norme dello statuto (documento base che il Comune stesso si è dato).

Il Comune rappresenta una comunità cioè l'insieme dei cittadini e delle cittadine che abitano sul suo territorio, all'interno quindi dei suoi confini.

Il Comune viene definito come un ente locale autonomo perché decide autonomamente, quindi da solo e senza imposizioni, come organizzarsi, agire e cosa fare per rispondere alle richieste e agli interessi della popolazione. Naturalmente le decisioni vengono prese nel rispetto delle leggi e degli interessi nazionali, in linea con i principi costituzionali.

Il Comune è il primo soggetto istituzionale al quale la collettività si rivolge e, conseguentemente, deve avere dimensioni ed organizzazione adeguate per esercitare direttamente, al miglior livello e con la massima trasparenza, tutte le funzioni delle quali è titolare. I cittadini a loro volta esigono dalle istituzioni e da coloro che ad esse sono preposte, un rapporto che sia fondato sul dovere di servizio, sull'impiego razionale delle risorse per soddisfare le loro necessità sostenere la ripresa dell'economia, realizzare per tutti condizioni di equità.

È dotato di autonomia statutaria, normativa, amministrativa ed organizzativa nonché autonomia impositiva finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune fonda, altresì, la propria azione sui principi di libertà, uguaglianza e giustizia indicati dalla Costituzione si impegna a tutelare ogni persona nei suoi bisogni fondamentali dall'inizio della vita fino al suo termine naturale: il lavoro, la casa, l'educazione e la salute attraverso gli atti di propria competenza. Concorre altresì a valorizzare le risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti nel proprio territorio per assicurare alla collettività una migliore qualità della vita, attraverso un'attenta programmazione dell'assetto territoriale, nelle sue diverse componenti, all'interno di un giusto equilibrio tra sviluppo e ambiente, finalizzato alla tutela del patrimonio umano e culturale. Pertanto il Comune svolge tutte quelle funzioni e compiti amministrativi che riguardano la popolazione e il territorio comunale, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale secondo le rispettive competenze.

Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in maniera adeguata.

Attraverso le linee programmatiche l'Amministrazione Comunale esprime la missione ossia gli ambiti in cui opera l'organizzazione ne esplicita i capisaldi strategici e guida di anno in anno la selezione degli obiettivi.

1.3.2 – Organi dell'Ente

Gli organi di indirizzo politico del Comune sono costituiti dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio.

Il Consiglio è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo. Esso è composto dai consiglieri comunali eletti nelle consultazioni del 26 maggio 2019. Il corpo elettorale ha eletto sindaco il signor Cristian Bertarelli.

Il Consiglio alla data del 1° gennaio 2024 è così composto:

<i>Simoni Luciano</i>	Presidente del Consiglio
<i>Bertarelli Cristian</i>	Sindaco
<i>Cavalieri Ilaria</i>	Consigliere di maggioranza, Capogruppo
<i>Esposito Giacomo</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Bulgarelli Alessia</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Soncini Emanuele</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Orlandini Patrizia</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Cavalieri Paolo</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Patrignani Elena</i>	Consigliere di maggioranza
<i>Desiato Anna</i>	Consigliere di minoranza, Capogruppo
<i>Chendi Silvia</i>	Consigliere di minoranza
<i>Masiero Manuel</i>	Consigliere di minoranza
<i>Bagarini Lorella</i>	Consigliere di minoranza, Capogruppo

In base all'art. 47 del Tuel la Giunta comunale è composta dal sindaco, che le presiede, e da un numero di assessori, stabilito dallo statuto, che non deve essere superiore a un terzo, arrotondato aritmeticamente, del numero dei consiglieri comunali, computando a tale fine il sindaco.

L'attività dell'organo esecutivo si espleta in tutti quegli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze dei responsabili previste dalle leggi o dallo statuto. Il Sindaco attribuisce agli assessori specifiche deleghe operative. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere preventivo d'indirizzo, unito ad un successivo controllo sulla valutazione dei risultati ottenuti.

La Giunta alla data del 1° gennaio 2024 era così composta:

		DELEGHE
<i>Bertarelli Cristian</i>	Sindaco, Presidente	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E PERSONALE, ATTIVITA' PRODUTTIVE
<i>Esposito Giacomo</i>	ViceSindaco	SPORT, TURISMO E TEMPO LIBERO, PROTEZIONE CIVILE
<i>Bulgarelli Alessia</i>	Assessore	PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, POLITICHE SOCIALI E FAMILIARI
<i>Orlandini Patrizia</i>	Assessore	RELAZIONI INTERNAZIONALI, PARI OPPORTUNITA', SANITA'

Soncini Emanuele	Assessore	LAVORI PUBBLICI, POLITICHE ABITATIVE, DECENTRAMENTO, AFFARI GENERALI, URBANISTICA, SERVIZI CIMITERIALI
-----------------------------	-----------	--

1.3.3 – Struttura organizzativa

L'organizzazione del Comune di Lagosanto è articolata in Settori ciascuno delle quali è affidato un Responsabile di Posizione Organizzativa.

Il Segretario comunale attua gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Sovrintende alla gestione dell'ente perseguendo livelli ottimali di efficacia e di efficienza. A tal fine rispondono nell'esercizio delle funzioni loro assegnate le Posizioni Organizzative.

Il responsabile di settore provvede alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

Il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prevede, in particolare:

Art. 5 - Struttura organizzativa

1. La Struttura Organizzativa è articolata in Settori e Servizi.
2. Il Settore è l'unità organizzativa di primo livello, la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'ente in un ambito omogeneo. Il Settore rappresenta il punto di riferimento per l'attuazione degli indirizzi di governo dell'Ente, per le attività di programmazione e controllo, per le politiche finanziarie e per l'organizzazione e gestione delle risorse umane. Il Settore è affidato alla responsabilità di un Responsabile di Settore, secondo la disciplina dell'art. 18 e seguenti, e al quale può essere attribuita dal Responsabile di Settore la titolarità di Posizione Organizzativa (solo per gli enti senza la dirigenza).
3. I Servizi sono l'unità organizzativa di secondo livello, preposta all'esercizio dell'attività amministrativa dell'ente nell'ambito di una materia specifica. Al Responsabile dei Servizi possono essere attribuite le particolari responsabilità.
4. Possono inoltre essere istituiti Uffici di Staff, posti in posizione di diretta collaborazione con i Settori in quanto ne costituiscono unità di supporto in materia amministrativa e contabile.
5. Nella definizione della struttura organizzativa, la Giunta può apportare modifiche e variazioni, sopprimendo, accorpando ovvero istituendo settori e servizi in coerenza con gli obiettivi fissati nel PEG.
6. La struttura organizzativa dell'Ente è definita nel vigente regolamento uffici e servizi.

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola, pertanto, in unità di massima dimensione definite Settori. La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione è stata operata dalla Giunta con proprio atto n. 3 del 15/01/2019. I settori sono affidati alla responsabilità gestionale e al coordinamento operativo di posizioni apicali.

L'ente è articolato nelle seguenti quattro unità organizzative di massima dimensione:

- AFFARI GENERALI
- ECONOMICO-FINANZIARIO
- LAVORI PUBBLICI-PATRIMONIO

- URBANISTICA

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione apicale.

Ogni settore può riunire più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate servizi, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di una o più attività omogenee. I servizi possono essere suddivisi in più Uffici. L'Ufficio, quale unità organizzativa di minima dimensione, svolge attività afferenti ed è destinato all'assolvimento di compiti determinati, rientranti in ambiti particolari e definiti della materia propria del servizio di appartenenza, quali, tra gli altri e in particolare, il diretto espletamento delle attività di erogazione dei servizi. La costituzione, modificazione e soppressione dei servizi e degli uffici competono ai Responsabili degli stessi, nell'ambito dell'esercizio della facoltà di micro-organizzazione dei settori. L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con deliberazione di Giunta. Il conferimento dell'incarico di posizione è rimessa al Sindaco presso cui è prevista l'istituzione della posizione.

Il coordinamento e la sovrintendenza dei Responsabili è affidata al Segretario Comunale.

Con decreto Sindacale n. 2 del 03/02/2023 è stato nominato il dottor Giuseppe Esposito quale Segretario titolare della Segreteria Convenzionata tra i Comuni di Copparo e Lagosanto. Allo stesso è assegnato il ruolo, con decreto n. 4 del 17/02/2023, di responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune di Lagosanto:

<https://www.comune.lagosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

1.3.4 – Funzionigramma

Il funzionigramma del Comune di Lagosanto è il seguente:

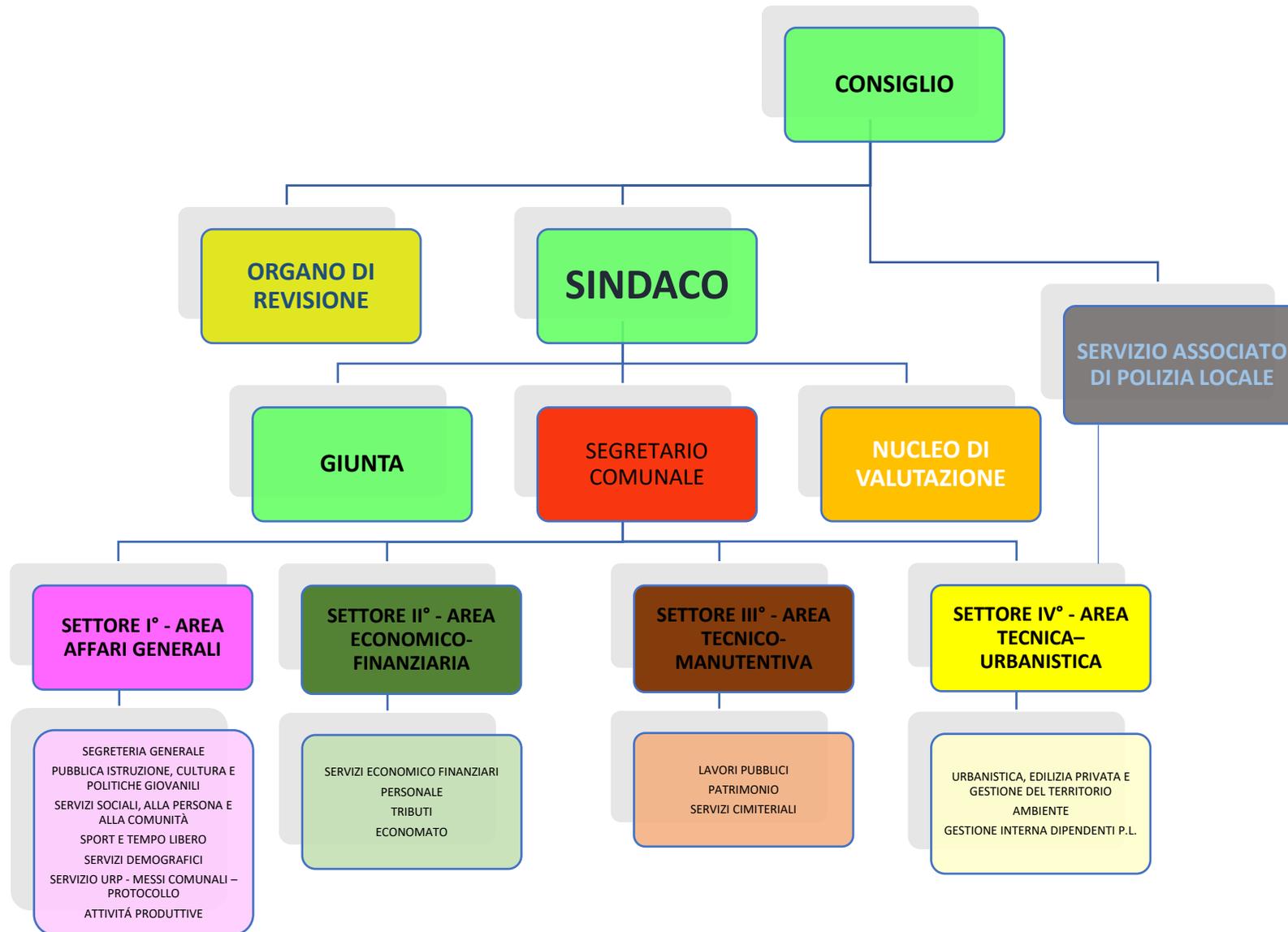
AREA FUNZIONALE	SERVIZI PRINCIPALI	PROCEDIMENTI
SETTORE I° - AREA AFFARI GENERALI	SEGRETERIA GENERALE	Segreteria, Organi istituzionali, Biblioteca, organizzazione di eventi culturali, organizzazione di concorsi, mostre ed attività ludico-culturali, refezione scolastica, trasporto scolastico, accesso allo studio dei soggetti disabili con il sostegno durante le attività didattiche
	PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA POLITICHE GIOVANILI	Rapporti AUSL, rapporti Asp del Delta Ferrarese, tutela minori, portatori di handicap e anziani (trasporto, assistenza domiciliare, soggiorni climatici, ecc), assistenza a persone in difficoltà, rapporti con assistenti sociali, domiciliari, servizi sociali in genere, interventi di carattere sociale (es.: voucher, etc...) contributi, patrocini
	SERVIZI SOCIALI, ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ	Servizi sportivi, collaborazione con le associazioni sportive locali, concessione in uso temporaneo palestre scolastiche e impianti sportivi, contributi per iniziative sportive, per investimenti negli impianti sportivi comunali servizi per aggregazione sociale, concessione spazi centri di aggregazione giovanile
	SPORT E TEMPO LIBERO	

	<p>SERVIZI DEMOGRAFICI</p> <p>SERVIZIO URP - MESSI COMUNALI – PROTOCOLLO</p> <p>ATTIVITÀ PRODUTTIVE</p>	<p>Anagrafe, stato civile, leva/servizio sostitutivo, elettorale/referendum, censimenti, toponomastica, concessioni cimiteriali, passaggi proprietà mezzi mobili registrati</p> <p>Ufficio relazioni con il pubblico, spedizione e ricevimento posta, protocollazione posta ordinaria e certificata in arrivo e smistamento agli uffici destinatari, notifiche</p> <p>Commercio, industria, artigianato (comprensivo di ogni autorizzazione, anche autorizzazioni e accreditamenti socio sanitari), autorizzazione in materia di: commercio in sede fissa e su aree pubbliche, pubblici esercizi, regolamenti di settore, - gestione sportello unico attività produttive e conferenze di servizio</p>
<p>SETTORE II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</p>	<p>SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI</p> <p>PERSONALE</p> <p>TRIBUTI</p> <p>ECONOMATO</p>	<p>Vincoli di finanza pubblica, Pareggio di bilancio, certificazioni e monitoraggio degli aggregati rilevanti ai fini del rispetto del pareggio di bilancio, pianificazione risorse finanziarie, programmazione finanziaria dei documenti previsionali (DUP, piano opere pubbliche, fabbisogno personale, ecc), verifica regolarità contabile su delibere e determine, problematiche in esercizio provvisorio, redazione e gestione del bilancio di previsione triennale di competenza e cassa (primo anno) e relativi allegati, calcolo e aggiornamento FCDE - individuazione FPV unitamente agli altri resp.di settore, variazioni di bilancio secondo competenza, pratiche mutui e finanziamenti, monitoraggio equilibri, situazione indebitamento e procedure revisione debitoria, ricognizione residui e redazione rendiconto finanziario, rendiconto - economico patrimoniale e consolidato ed allegati, adempimenti BDAP di competenza, adempimenti Sose, rapporti con organo di revisione, controllo quindicinale dei conti correnti postali, impegni, accertamenti, mandati e reversali, verifica sospesi pagamenti e colloqui con la tesoreria, Siope +, tenuta registro unico delle fatture, adeguamento regolamenti di settore, servizio economato</p> <p>Determinazione della retribuzione al personale e gestione stipendi, versamenti mensili e periodici della contribuzione obbligatoria e delle ritenute erariali, denunce mensili, compilazione modelli CU e mod. 770, applicazione delle normative dei contratti collettivi per quanto di competenza, aspetti fiscali connessi alla predisposizione del modello CU, 770, 730, relazioni sindacali, rilevazione e gestione automatizzata delle presenze e dell'orario di lavoro, procedure indizioni concorsi e selezioni, verifiche malattie e trattenuta sullo stipendio, comunicazioni on line assunzioni, cessazioni, variazioni, infortuni sul lavoro, cessioni V° Stipendi; piccoli prestiti, riscatti e ricongiunzioni, predisposizione atti per pensionamenti e cessazioni dal servizio, certificati di servizio, tenuta ed aggiornamento del fascicolo personale di ogni dipendente (tempo determinato – tempo indeterminato), verifica limite spesa e vincoli assunzionali, contratti risorse umane in genere, anagrafe prestazioni, determinazione fondo salario accessorio, pagamento indennità e rimborsi degli amministratori, buoni pasto dipendenti</p> <p>rapporti con gli Enti previdenziali ed assistenziali, conto annuale del personale e relazione al conto annuale</p> <p>Contabilità IVA, gestione diretta IMU e prosecuzione delle fasi di recupero coattivo, gestione indiretta Tari e rapporti con ente gestore, gestione indiretta pubblicità e pubbliche affissioni,</p>

		adempimenti agenti contabili a denaro e materiali, studio problematiche in ordine all'applicazione dei tributi locali, svolgimento adempimenti di legge in ambito fiscale, rapporti con contribuenti, agenzia delle entrate, concessionari della riscossione e relativi adempimenti, rapporti con la Corte dei Conti sez.Giurisdiz. per l'invio dei conti dei concessionari della riscossione, controllo pratiche DOCFA e individuazione immobili fantasma, coordinamento e gestione del procedimento per l'insinuazione al passivo dei crediti tributari nei fallimenti, concordati e liquidazioni coatte amministrative, istruttoria del contenzioso tributario e della mediazione, adeguamento regolamenti di settore, verifica condizioni pagamento importi superiori a € 5mila
SETTORE III° - AREA TECNICO- MANUTENTIVA	LAVORI PUBBLICI PATRIMONIO SERVIZI CIMITERIALI	Programma delle Opere Pubbliche, nell'attuazione degli interventi previsti nell'elenco dei lavori e completamento opere in corso, rilevazione dei fabbisogni tecnico-manutentivi del territorio, assicurazione e predisposizione di atti amministrativi delle deliberazioni, conservazione patrimonio architettonico, razionalizzazione e riqualificazione impianti di approvvigionamento idrico Manutenzione ordinaria e straordinaria, concessioni d'uso degli immobili comunali a terzi, Gestione cimitero comunale
SETTORE IV° - AREA TECNICA- URBANISTICA	URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E GESTIONE DEL TERRITORIO AMBIENTE GESTIONE INTERNA DIPENDENTI P.L.	Istruttoria e rilascio certificati di agibilità. istruttoria e presa d'atto denuncia di inizio attività edilizia e riscossione di eventuali oneri, istruttoria e presa d'atto segnalazione certificata di inizio attività edilizia e riscossione di eventuali oneri, rilascio certificati di destinazione urbanistica, istruttoria e rilascio condoni edilizi con riscossione di eventuali oneri, rilascio certificazioni, copie di atti e ricerche d'archivio pratiche edilizie, gestione delle cauzioni versate da privati a garanzia, registrazione notifiche frazionamenti, ricevimento certificati conformità impianti tecnologici, ricevimento certificazioni energetiche degli edifici, consulenza ed informazioni a tecnici e pubblico, supporto tecnico al Segretario Comunale per atti e convenzioni, avvio procedure per redazione di varianti agli strumenti urbanistici, predisposizione delle relazioni per revisione oneri di urbanizzazione e costo di costruzione, collaborazione con la Segreteria per le procedure amministrative riguardanti i Piani Urbanistici, rilascio permessi di costruire per opere di urbanizzazione, rilascio autorizzazioni paesistiche, rilascio certificati di consistenza alloggi per i cittadini extracomunitari e relativi sopralluoghi, verifiche su edifici per accertamenti e controlli eventuali abusi edilizi, attività a supporto dello Sportello Unico Attività Produttive, informazioni catastali al pubblico su rendite e situazioni dati catastali Gestione del personale (ferie, permessi, autorizzazioni, missioni, ecc...), gestione budget di entrata e di spesa.

1.3.5 - Organigramma dell'Ente

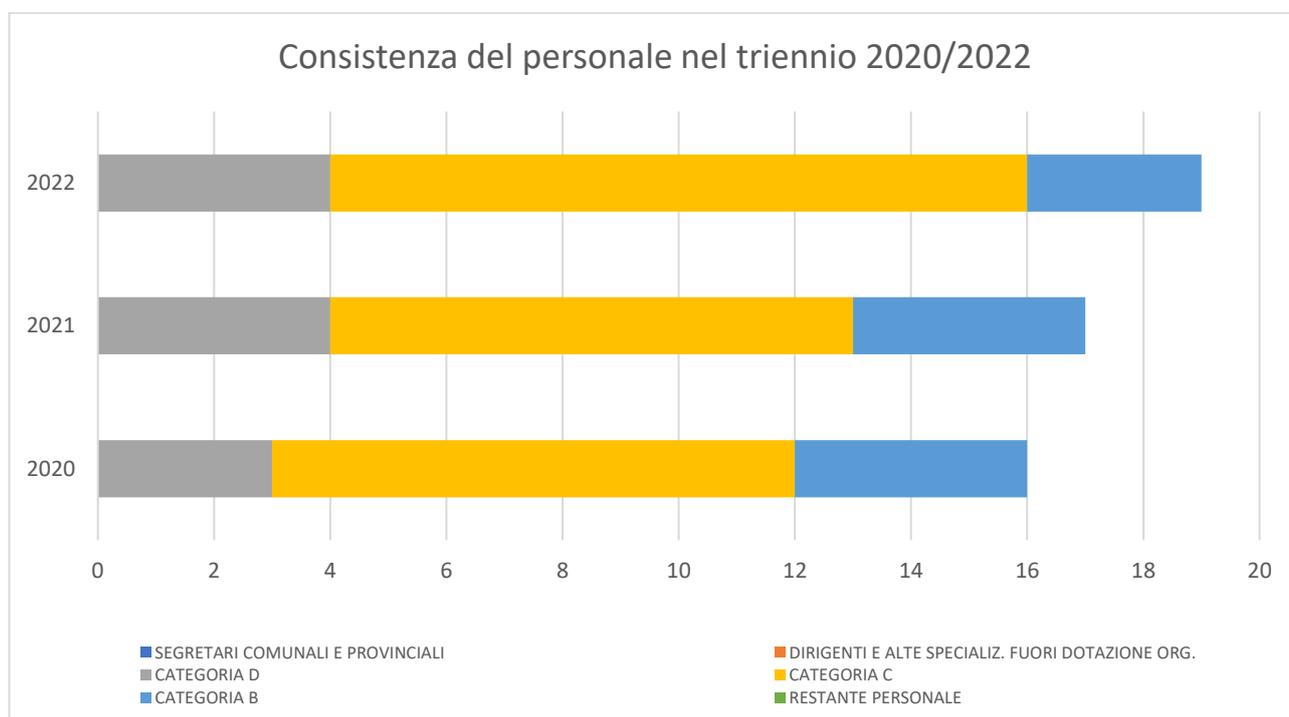
Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



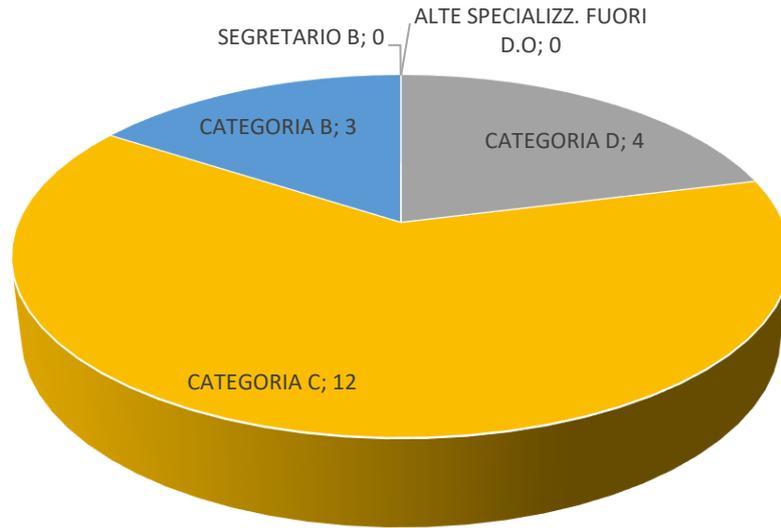
1.3.6 – I numeri del personale

DATI AL 31/12	SEGRETARI COMUNALI	DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	RESTANTE PERSONALE	TOTALE
2020	0	0	3	9	4	0	16
2021	0	0	4	9	4	0	17
2022	0	0	4	12	3	0	19

Elaborazione su dati Conto annuale del personale

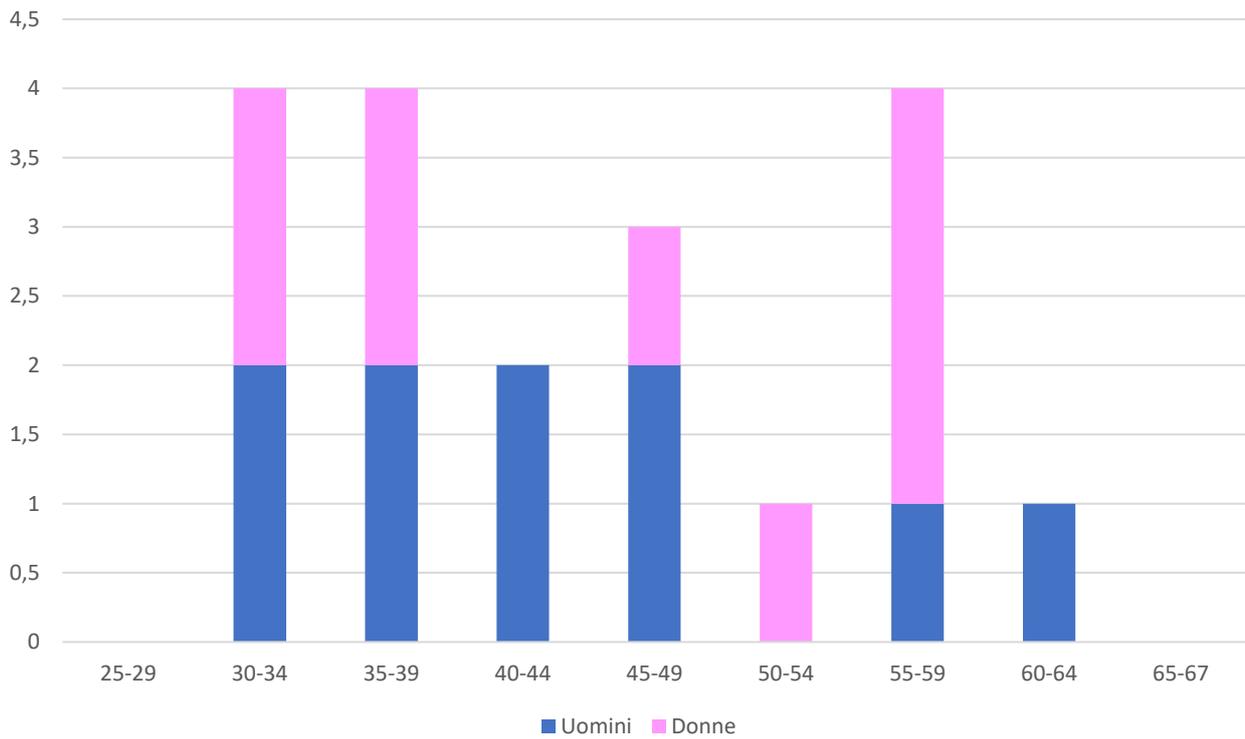


DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE 2022

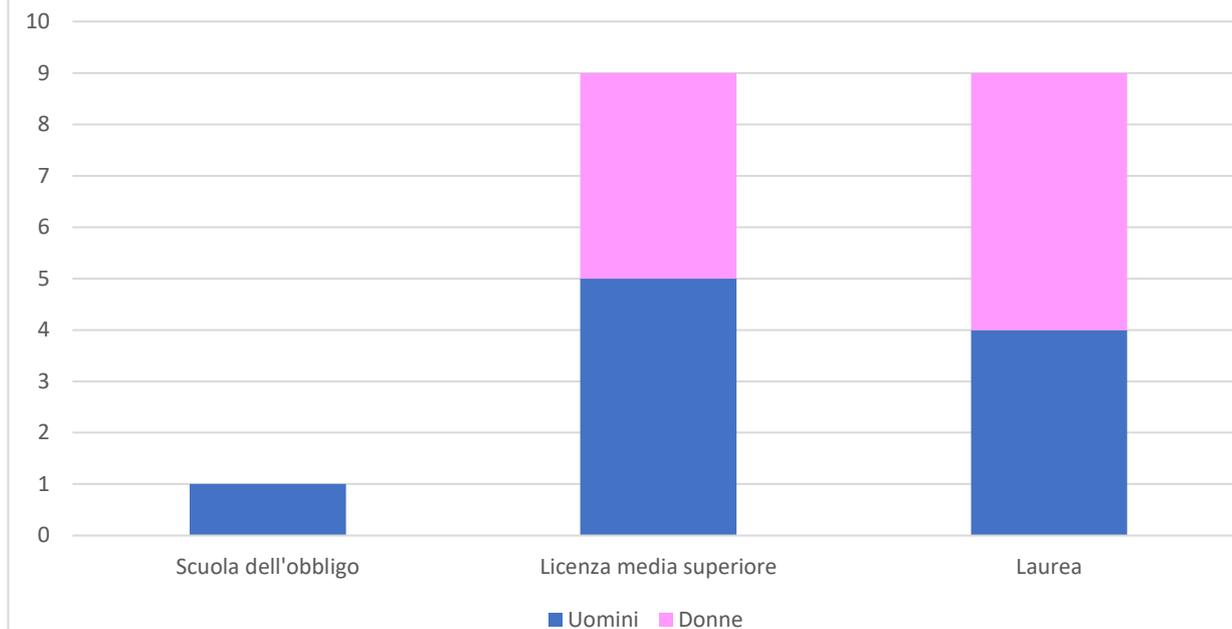


■ SEGRETARIO B ■ ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O ■ CATEGORIA D ■ CATEGORIA C ■ CATEGORIA B

Distribuzione personale per età e sesso 2022

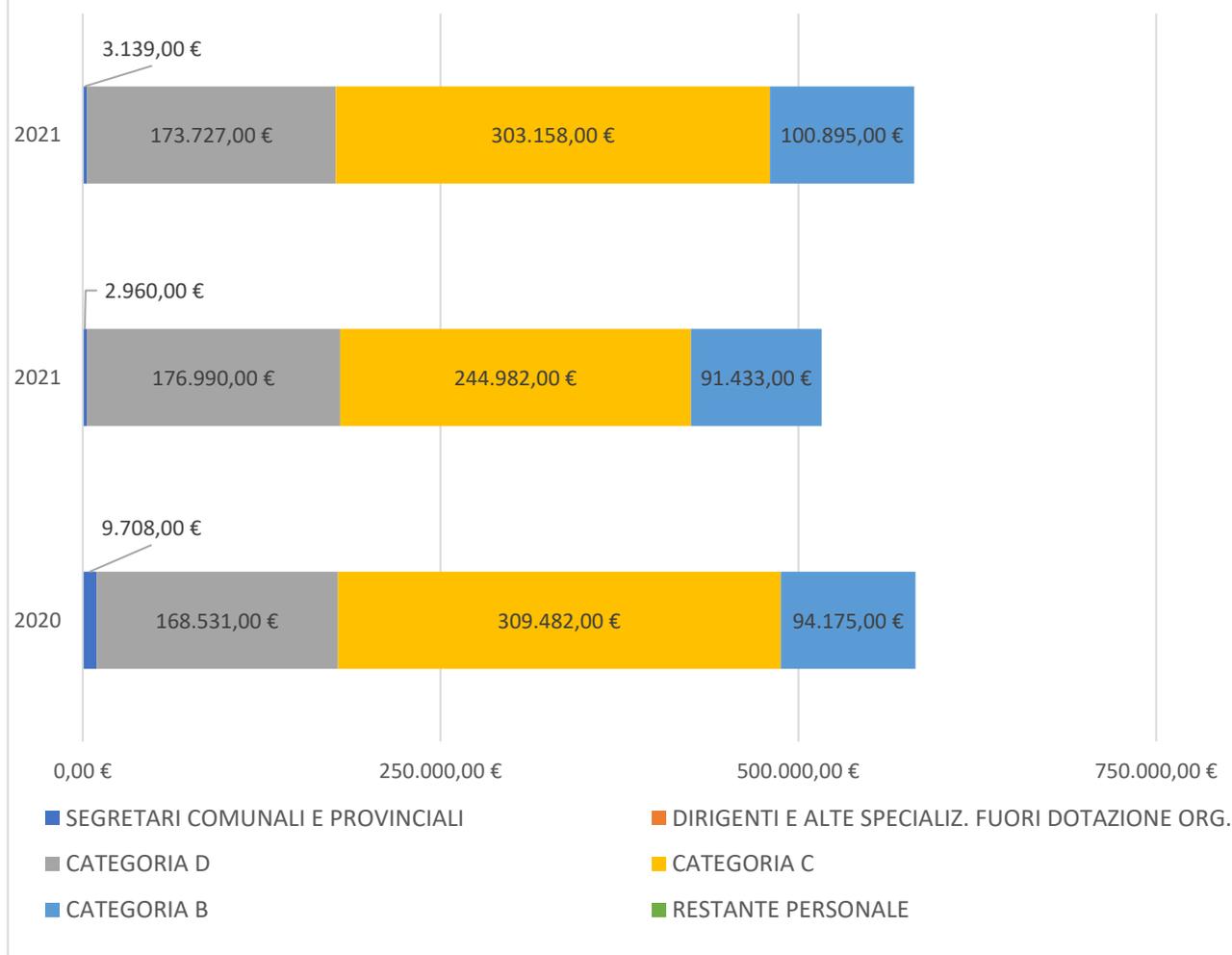


Distribuzione personale titolo di studio e sesso 2022



Spese per retribuzioni i lordi	SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	RESTANTE PERSONALE	TOTALE
2020	9.708,00 €	0,00 €	168.531,00 €	309.482,00 €	94.175,00 €	0,00 €	581.896,00 €
2021	2.960,00 €	0,00 €	176.990,00 €	244.982,00 €	91.433,00 €	0,00 €	516.365,00 €
2022	3.139,00 €	0,00 €	173.727,00 €	303.158,00 €	100.895,00 €	0,00 €	580.919,00 €

Retribuzioni lorde del personale nel triennio 2020/2022



1.3.7 - Rappresentazione della consistenza di personale e classificazione

La consistenza di personale al 1° gennaio 2024 viene riassunta nelle tabelle seguenti.

Totale n. 16 dipendenti in servizio di cui

n. 16 tempo indeterminato

n. 16 tempo pieno

n. 0 tempo parziale

La classificazione del personale nelle nuove aree di inquadramento al 1 gennaio 2024 viene, invece, riassunta nelle tabelle seguenti.

L'Amministrazione, infatti, in coerenza con il nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali stabilito dal CCNL del 16/11/2022 ed entrato in vigore il 01.04.2023:

- con deliberazione di Giunta n. 16 del 30.03.2023 e previo confronto con le OO.SS., ha approvato il nuovo catalogo dei profili professionali dell'Ente provvedendo alla verifica dei profili di ruolo e delle relative competenze necessarie, e del confronto fra queste

- necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione) e conformi all'attuale organizzazione dell'Ente;
- con determinazioni del Responsabile dell'Area II n. 90 del 31.03.2023 ha provveduto al reinquadramento del personale in servizio al 1.4.2023 nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) con l'attribuzione dei nuovi profili professionali.

n. 4 inquadri nell'Area dei Funzionari e della elevata qualificazione di cui:	n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo e contabile
	n. 1 con profilo di Funzionario economico finanziario
	n. 2 con profilo di Funzionario tecnico
n. 9* inquadri nell'Area degli Istruttori di cui:	n. 7 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
	n. 2 con profilo di Istruttore agente polizia locale
n. 3 inquadri nell'Area degli Operatori Esperti di cui:	n. 1 con profilo di collaboratore amministrativo
	n. 2 con profilo di collaboratore ai servizi tecnici manutentivi
Totale n. 16 dipendenti in servizio al 01.01.2024	

1.3.8 - La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per l'analisi dei processi mappati si rimanda alla sezione 2.3 del presente piano.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Definizione

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un comune, l'ente più vicino al cittadino, è creare valore pubblico per la propria comunità definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come *il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.*

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che *vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.*

La sottosezione tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici intesi come obiettivi generali e specifici programmati, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUP.

2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 45 del 22 luglio 2019.

Nelle sue direttrici programmatiche l'Amministrazione individua gli ambiti omogenei in cui intervenire per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: rete tra comuni, servizi comunali, riqualificazione cimitero, informazione mirata, ospedale del delta, volontariato, cooperazione sociale, servizi educativi ricreativi e sportivi per tutti, sicurezza, zone a libera comunicazione (ZLCC), centro sportivo, edilizia scolastica, realizzazione di uno spazio verde sicuro per i bimbi (punto sensibile videosorveglianza), servizi agli anziani, immigrazione e sicurezza, area artigianale, urbanistica, turismo.

Questi sono tra i fattori chiave su cui l'Amministrazione investe nell'ottica di generare valore pubblico sostenibile per le future generazioni.

La creazione di valore pubblico per i nostri cittadini si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti, creando le condizioni per una città coesa e sicura, dove siano valorizzati i diritti di

ciascuno, elevato il livello delle scuole, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura e lo sport, valorizzato il territorio che ci circonda, quale preziosa risorsa.

La vision prospettata dalle Linee del Mandato 2019-2024, ha trovato concretezza nel Documento Unico di Programmazione, in cui anche nell'ottica della massima trasparenza dell'azione amministrativa, ci si sforza per concretizzare l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere della comunità.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il Sistema di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).

La Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea.

La Sezione Strategica individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Nella Sezione Strategica sono anche indicati gli strumenti attraverso i quali l'Ente locale intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

La Sezione Operativa (SeO) contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di definire gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni, con l'indicazione dei relativi fabbisogni di spesa e modalità di finanziamento, orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta e, infine, costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Per i comuni da 2.000 a 5.000 abitanti può essere redatto il Documento unico di programmazione semplificato, che può limitarsi ad individuare le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Il DUP semplificato deve indicare, per ogni singola missione attivata del bilancio, gli obiettivi che l'ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione (anche se non compresi nel periodo di mandato).

Gli obiettivi individuati per ogni missione rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli indirizzi generali e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

Il DUP semplificato, inoltre, senza necessità di ulteriori deliberazioni, serve per individuare altri documenti di programmazione tra cui il programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici, il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, il programma biennale di forniture e servizi, la programmazione triennale del fabbisogno di personale etc...

Il documento si suddivide in due parti.

La prima parte, dedicata all'analisi della situazione interna ed esterna dell'ente, è suddivisa, a sua volta, in cinque gruppi di informazioni: popolazione, territorio, situazione socioeconomica; modalità di gestione dei servizi pubblici locali; la sostenibilità economico finanziaria dell'ente; la gestione delle risorse umane e i vincoli di finanza pubblica.

La seconda parte contiene gli indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio, distinti per le entrate e i principali obiettivi delle missioni attivate, la gestione del patrimonio con particolare riferimento alla programmazione urbanistica e del territorio e Piano delle alienazioni e della valorizzazione dei beni patrimoniali, gli obiettivi del Gruppo Amministrazione Pubblica, il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa e indicazioni sugli altri eventuali strumenti di programmazione.

Ai Comuni con popolazione fino a 2.000 abitanti è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato (DUP) in forma ulteriormente semplificata attraverso l'illustrazione, delle spese programmate e delle entrate previste per il loro finanziamento, in parte corrente e in parte investimenti.

Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi, il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio e il trend di valutazione di alcuni indicatori di gestione concorre alla valutazione della **Performance di ente**, ossia della performance complessiva dell'organizzazione.

Il Valore Pubblico e la programmazione



Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini. Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

2.1.3 – Le linee programmatiche di mandato e gli obiettivi strategici

Essere di Lagosanto é un motivo d'orgoglio e un valore aggiunto a tutti noi.

<p>NUOVA AMMINISTRAZIONE, NUOVI SERVIZI, NUOVE INFORMAZIONI, NUOVI RAPPORTI</p>	<p><u>Comuni in-rete</u> Impegno a stimolare la creazione di un tavolo di concertazione con le altre amministrazioni del Delta, al fine di realizzare una rete di servizi intercomunali, per promuovere le nostre imprese alla partecipazione ad appalti pubblici ad affidamento diretto negli altri comuni, stimolando la realizzazione di reti di imprese fornitrici di servizi ad ampio spettro.</p> <p><u>Gestione diretta dei servizi comunali</u> Riportare all'interno della amministrazione comunale di Lagosanto, di alcuni servizi ad oggi affidati ad enti esterni, (ad esempio la manutenzione del verde, quella cimiteriale, ecc) per facilitare l'affidamento dei servizi a realtà locali (imprese, associazionismo e cooperazione). In modo da avere una miglioria qualitativa dei servizi ed un controllo diretto nella realizzazione dei lavori.</p>
--	---

	<p><u>Ripristino Giunte Frazionarie</u> Il contatto continuo con tutto il territorio e le sue frazioni è indispensabile alla corretta gestione delle risorse e del territorio, di cui una amministrazione deve avere il più totale quadro completo delle necessità e solo le “Giunte Frazionarie” possono garantire il corretto e chiaro interscambio di informazioni tra comune e le sue importanti frazioni e i suoi abitanti.</p> <p><u>Informazione mirata</u> Creare una rete stabile e fruibile di informazioni sulle opportunità di lavoro e di formazione, utilizzando la rete internet (home page comunale, social network e bacheca informatica davanti al comune), per diffondere il più possibile le occasioni lavorative che il territorio offre. Naturalmente in connessione con gli enti pubblici e privati del settore, (Centri per l'impiego, società di lavoro interinale, ecc.)</p> <p><u>Ufficio di ricerca fondi</u> Individuazione di bandi e sostegno nella progettazione mirata a favore dell'amministrazione pubblica, del volontariato locale, per agevolare il reperimento fondi e la partecipazione a bandi e finanziamenti provinciali, regionali, ministeriali, nazionali ed europei, di fondazioni bancarie o aziendali, anche attraverso il supporto di professionisti, per favorire la crescita strutturale, infrastrutturale, economica e associativa del paese.</p>
<p>SALUTE E WELFARE DI COMUNITÀ</p>	<p><u>Ospedale del Delta</u> Ripristinare i servizi che esso eroga e impegno perché si possano migliorare i servizi e le tecnologie a disposizione della nostra gente.</p> <p><u>Servizi agli anziani</u> Miglioramento dei servizi agli anziani, in stretta collaborazione con i servizi socio sanitari e di volontariato, mettendo una attenzione particolare alle necessità e richieste di questa importante fascia di popolazione, cui è nostro compito difendere e tutelare la salute, attivandoci per garantire un percorso di qualità della vita coerente con i loro bisogni, perché essi sono i custodi delle nostre tradizioni e fondamento del nostro paese.</p> <p><u>Residenzialità storica</u> Introduzione del criterio della residenzialità storica come criterio di assegnazioni delle case popolari e asili, delle agevolazioni e dei contributi per mense ed asili nido: la permanenza continuativa e stabile sul territorio di Lagosanto e nazionale per almeno XXXXXXXX anni va premiata e valorizzata; prima vengano i cittadini di Lagosanto e gli italiani, che hanno contribuito con grande sacrificio a costruire la ricchezza del territorio e d'Italia.</p> <p><u>Riqualificazione del cimitero</u></p>

	<p>Riqualificare il cimitero e modificare la modalità gestionale, servizio e prevedendo migliorie strutturali. Attenta valutazione per verificare la possibilità di abbassare i costi per i servizi cimiteriali.</p>
<p>CITTADINANZA ATTIVA</p>	<p><u>Volontariato</u> Sostenerne lo sviluppo e il coinvolgimento nelle attività a favore della cittadinanza, in ogni modo e forma possibile, anche attraverso modalità di supporto istituzionale, economico e progettuale, cercando di facilitare un supporto al volontariato in ogni sua espressività per lo svolgimento di attività rivolte alla cittadinanza, in forte e stabile connessione con l'amministrazione comunale.</p> <p><u>Valorizzazione del volontariato e cooperazione sociale</u> Attraverso l'ufficio di progettazione e consulenza per reperimento fondi e l'istituzione di un tavolo permanente del volontariato, monitorare e favorire la coprogettazione e la collaborazione tra le associazioni.</p> <p><u>Servizi</u> Mantenimento e adeguamento di TUTTE le convenzioni in essere e aiutare lo sviluppo di TUTTE le associazioni di volontariato (Auser, Avast, Proloco, Protezione Civile, GAL, Us Laghese, Lagosangeles, La Palestra, ecc.).</p>
<p>SPORT E TEMPO LIBERO</p>	<p><u>Servizi educativi ricreativi e sportivi per tutti</u> Favorire lo sviluppo di luoghi, servizi e attività di crescita umana, educativa, ricreativa e sportiva a favore dei nostri bambini e giovani, a partire dal potenziamento di quelli esistenti, promuovendo il coinvolgimento delle associazioni di volontariato.</p> <p><u>Centro sportivo</u> Lo sport come fonte di educazione e prevenzione al disagio giovanile, lavoreremo in stretta collaborazione e continuo dialogo con le società sportive e di volontariato, proponendo attività collettive, mirando a trovare equilibrio tra i costi di gestione e fruibilità degli impianti e contributi disponibili, fornendo attrezzature adeguate e promuovendo nuove attività sportive, sostenendo iniziative virtuose di riqualificazione di tutto il complesso sportivo.</p> <p><u>Realizzazione di ulteriore specifica area sgambamento cani più centrale e fruibile da tutta la comunità</u> A valere sulle aree disponibili del comune, in pieno rispetto della quiete pubblica, della fruibilità e della convivenza con altre attività all'aperto, realizzazione di un'area solo ed esclusivamente dedicata allo sgambamento cani, adeguatamente recintata e segnalata e curata.</p>

	<p><u>Zone a libera comunicazione (ZLCC)</u> Realizzazione di piattaforme Wi-Fi gratuite nei parchi, per stimolare la vita e le attività all'aperto, la coesione e la condivisione sociale.</p>
<p>SICUREZZA MULTIDIMENSIONALE</p>	<p><u>Sicurezza</u> Realizzazione di un impianto di videosorveglianza agli accessi del paese, e nei punti sensibili, da realizzare anche in diverse fasi a seguito della disponibilità di bilancio o dei fondi finanziari disponibili. Messa in sicurezza dei parchi, dell'arredo urbano e del verde (potatura disinfezione e abbattimento degli alberi pericolosi per dimensione e stato di salute).</p> <p><u>Realizzazione di uno spazio verde sicuro per i bimbi (punto sensibile videosorveglianza)</u> Creare uno spazio verde esclusivo per i bimbi, sicuro e protetto anche quando non utilizzato dove già esiste con continua manutenzione per giochi e protezioni e adeguatamente gestito</p> <p><u>Svincolo di uscita dalla SS 309 Romea , località Rotta Zambusi</u> Ci impegneremo a proporre 'introduzione nell'incrocio a raso di una corsia di decelerazione e svolta, con segnaletica orizzontale.</p> <p><u>Immigrazione e sicurezza</u> La vera integrazione può attuarsi solo attraverso il rigoroso rispetto della legge italiana ed il rapporto paritario con i cittadini italiani: verrà introdotto il <u>Daspo Urbano</u>, cioè la possibilità per il Sindaco di emanare un provvedimento di allontanamento dal Comune o da determinati luoghi pubblici per soggetti ritenuti pericolosi e/o condannati per certi reati gravi, verranno altresì adottati provvedimenti atti a negare l'insediamento di popolazioni nomadi (anche temporaneamente) sul territorio. È dovere dello Stato in tutte le sue forme garantire la sicurezza e l'incolumità dei cittadini. E diritto dei cittadini sentirsi tutelati e difendersi in casa propria, senza eccezione alcuna.</p>
<p>LA SCUOLA DEL FUTURO</p>	<p><u>Edilizia scolastica</u> Terminare le opere di adeguamento sismico della Scuola Primaria di Via Roma, con i dovuti controlli sia sulla documentazione che sulle opere di adeguamento realizzate e da realizzarsi. In tali fasi verranno proposte nei limiti della disponibilità economica, anche opere per il miglioramento della prestazione energetica dello stabile, recupero dell'acqua piovana e 'inserimento di fotovoltaici, tutto ciò per avere un risparmio economico notevole nel tempo. Valorizzazione dell'area esterna alla scuola elementare in Via Roma, creando luoghi di lettura all'aperto, di incontri culturali, di socializzazione e aggregazione servite da WiFi gratuito.</p>

VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	<p><u>Area artigianale</u> Individuazione a valere sulla eventuale modifica o rielaborazione del piano regolatore di una area logisticamente adeguata per sviluppare una area artigianale per attrarre e sviluppare investimenti produttivi.</p> <p><u>Urbanistica</u> Adeguamento alla nuova legge urbanistica regionale (L.R. 21 dicembre 2017 n. 24). Modifiche ed integrazioni al vigente regolamento edilizio comunale come richiesto dalla legge regionale sulla tutela e dal nuovo decreto legge sbloccacantieri, con cui è trasformato in obbligo l'attuale facoltà delle Regioni e alle Province autonome, di prevedere, con proprie leggi e regolamenti, disposizioni derogatorie al decreto del Ministro dei lavori pubblici 2 aprile 1968, n. 1444 e di dettare disposizioni sugli spazi da destinare agli insediamenti residenziali, a quelli produttivi, a quelli riservati alle attività collettive, al verde e ai parcheggi, nell'ambito della definizione o revisione di strumenti urbanistici comunque funzionali a un assetto complessivo e unitario o di specifiche aree territoriali. Verranno poste limitazioni al traffico pesante sulla strada provinciale 21 Vaccolino — Lagosanto. Riprogettare e migliorare viabilità Via Venturini — Via Della Resistenza — Via Giacomo Matteotti per decongestionare svincolo sul ponte. Installazione di videosorveglianza o di dissuasori per limitare la velocità di percorrenza nelle arterie principali e centrali del paese.</p> <p><u>Ponte di Bailey localita Marozzo</u> Verifica fattibilità economica e strutturale per il ripristino e viabilità del ponte di Bailey di Marozzo.</p> <p><u>Turismo</u> Creare e incentivare il turismo a Lagosanto attraverso la valorizzazione del nostro territorio, per la natura, il paesaggio, la storia, le tradizioni, i manufatti, che serva a creare una offerta appetibile per il mercato turistico che é alla ricerca continua di luoghi naturalistici, e particolareggiati, unendo nella proposta una offerta di attrattive variegate. Questo percorso è realizzabile sviluppando un progetto sulla Via Del Sale che si colleghi a Lagosanto, partendo da Volano, passando per Pomposa e ampliando l'offerta con l'escursione ai manufatti idraulici di Marozzo, offrendo pacchetti gastronomici e di ristoro nelle attività del paese.</p>
---	---

Emergenza sanitaria – Covid 2019: l'impatto sulla strategia

Non si è proceduto a revisionare le linee programmatiche che rappresentano l'idea di gestione e sviluppo per il Comune e del territorio ma non si può non considerare l'emergenza sanitaria e l'impatto strategico conseguente.

L'amministrazione è stata costretta da subito senza programmazione, con l'urgenza dell'emergenza, ad indirizzare le risorse finanziarie ed umane per garantire la regolare prosecuzione della vita sociale ed economica sia nella fase acuta dell'emergenza (lockdown), che nella lenta fase di riapertura. Deve essere inoltre mantenuta viva l'attenzione in prospettiva futura sull'evoluzione della pandemia e sulle nuove esigenze e stili di vita che ne derivano.

Il PNRR nel comune di Lagosanto

Il PNRR contiene interventi importanti per la Pubblica amministrazione sull'asse digitalizzazione e innovazione, uno dei tre principali in cui si articola il PNRR.

L'impegno chiave è quello di cambiare la Pa per favorire l'innovazione e la trasformazione digitale del settore pubblico, dotandola di infrastrutture moderne, interoperabili e sicure. A questo si accompagna l'obiettivo di accelerare, all'interno di un quadro di riforma condiviso, i tempi della giustizia e di favorire la diffusione di piattaforme, servizi digitali e pagamenti elettronici presso le pubbliche amministrazioni e i cittadini. La realizzazione degli obiettivi di crescita digitale e di modernizzazione della macchina pubblica costituisce una chiave di rilancio. Questa componente si sostanzia da un lato nella digitalizzazione della Pubblica amministrazione e nel miglioramento delle competenze digitali del personale della Pa, dall'altro nel rafforzamento e nella riqualificazione del capitale umano nella Pa e nella drastica semplificazione burocratica.

Fondamentale è, inoltre, il passaggio al cloud computing, una delle sfide più importanti per la digitalizzazione del Paese, in quanto costituisce il substrato tecnologico che abilita lo sviluppo e l'utilizzo di nuove tecnologie, senza dimenticare le ricadute sul necessario raggiungimento dell'obiettivo di avere banche dati pienamente interconnesse.

Ma in questo quadro particolare valore rivestono pure l'impatto di genere (ad esempio in relazione allo sviluppo dello smart working e all'accesso a posizioni dirigenziali) e quello sui giovani (ad esempio in relazione al reclutamento straordinario per l'esecuzione del Pnrr). Naturalmente, gli interventi a sostegno di una Pa più digitale ed efficiente toccano, trasversalmente, molti altri settori, dalla sanità alla scuola, dal fisco alla ricerca, dal lavoro alla cultura.

L'impatto del PNRR sui territori - Una delle priorità trasversali del piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) riguarda la riduzione dei divari territoriali che caratterizzano il nostro paese. Non solo tra nord e sud ma anche tra i centri maggiori e le zone periferiche. Ciò dovrà avvenire attraverso investimenti in diversi settori. Dalle infrastrutture alla mobilità sostenibile, dagli interventi per sanità e sociale a quelli per la digitalizzazione. In questo contesto gli enti territoriali saranno chiamati a ricoprire un ruolo di primo piano. A regioni, province, città metropolitane, comuni e altri soggetti territoriali infatti sarà affidata la gestione diretta di una parte cospicua delle risorse europee assegnate all'Italia. € 66,4 mld le risorse del Pnrr che vedono il coinvolgimento degli enti territoriali. La recente pubblicazione di un decreto del ministero dell'interno che assegna risorse ai comuni per la realizzazione di interventi di rigenerazione urbana ha tuttavia riproposto alcune criticità legate all'impatto che il Pnrr avrà sui territori. In particolare nell'equilibrio nella spesa tra le diverse aree del paese. Se da un lato è importante che le risorse arrivino a quei territori che ne hanno più bisogno, dall'altro vi è il rischio che vengano

scartate proposte in linea con gli standard richiesti a favore di altre dalla qualità inferiore. Questa dinamica può portare a difficoltà in fase di realizzazione.

Il coinvolgimento degli enti territoriali nella realizzazione dei progetti - Grazie a un documento pubblicato recentemente sul portale Italia domani, è possibile capire meglio come si svilupperà il ruolo degli enti territoriali per quanto riguarda la realizzazione degli investimenti previsti dal Pnrr. In particolare le amministrazioni territoriali potranno essere coinvolte attraverso 3 diverse modalità. Regioni, province, comuni e altri enti territoriali possono, in primo luogo, essere nominati come soggetti attuatori. Si tratta del massimo livello di coinvolgimento previsto. In questo caso infatti gli enti coinvolti assumono la responsabilità diretta della realizzazione di specifici progetti in materie di loro competenza (come asili nido, progetti di rigenerazione urbana, edilizia scolastica, sociale).

In veste di soggetti attuatori le Amministrazioni:

1. accedono ai finanziamenti partecipando a bandi o avvisi per la selezione di progetti emanati dai ministeri competenti, ovvero ai provvedimenti di riparto fondi ove previsto;
2. ricevono le risorse occorrenti per realizzare i progetti;
3. devono rispettare gli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo e concorrere al conseguimento di traguardi e obiettivi associati al progetto;
4. sono tenuti a realizzare i progetti rispettando le norme vigenti e le regole specifiche del Pnrr (non arrecare danno significativo all'ambiente, spese entro il giugno del 2026);
5. devono prevenire e correggere eventuali irregolarità e restituire le risorse indebitamente utilizzate.

In secondo luogo, i soggetti territoriali potranno beneficiare di iniziative portate avanti dalle amministrazioni centrali ma che possono avere ricadute anche a livello locale. È il caso, ad esempio, del passaggio al sistema di cloud dedicato alla pubblica amministrazione. Il coinvolgimento in questo caso avviene mediante la partecipazione a specifiche procedure di chiamata (bandi o avvisi) attivate dai ministeri responsabili.

Un'ultima modalità di partecipazione degli enti territoriali prevede il loro contributo nell'individuazione dell'area più idonea per la realizzazione di interventi di competenza di amministrazioni di livello superiore (mobilità, ferrovie/porti, sistemi irrigui, banda larga, ecc.). In questi casi la definizione degli investimenti e delle opere da realizzare dovrebbe tenere conto delle istanze delle comunità locali, attraverso la convocazione di specifici tavoli di concertazione.

La “territorializzazione” degli investimenti - Sempre dal documento pubblicato dal governo è possibile conoscere la stima delle risorse del Pnrr che saranno affidate alla diretta gestione degli enti territoriali. Parliamo di oltre 66 miliardi di euro. Ma come si distribuiranno questi fondi tra le varie voci del piano?

La maggior parte di queste risorse (circa 20 miliardi di euro) saranno destinate alla missione 2 “*Rivoluzione verde e transizione ecologica*”. In questo contesto gli enti territoriali saranno coinvolti nella realizzazione di interventi legati, tra le altre cose, alla messa in sicurezza dei territori, alla mobilità sostenibile e all'efficientamento energetico degli edifici. Un'altra voce molto rilevante è la missione 5 “*Inclusione e coesione*”. In questo caso le risorse assegnate agli enti territoriali serviranno per la realizzazione di progetti legati alla rigenerazione urbana e all'edilizia sociale. Altri 15 miliardi di euro saranno poi investiti per il potenziamento delle strutture sanitarie (missione 6). In questo caso però le risorse saranno affidate direttamente alle aziende sanitarie e ospedaliere.

Suddividendo le risorse in base ai soggetti beneficiari, possiamo osservare che la maggior parte di queste saranno affidate a comuni e città metropolitane (28,3 miliardi di euro). Un cifra vicina agli

11 miliardi di euro potrà essere distribuita per progetti di competenza alternativamente di regioni, province o comuni. Un cifra simile ricadrà nella gestione esclusiva degli enti regionali. Infine circa 1,3 miliardi saranno distribuiti ad altri enti territoriali. Tra questi le autorità di bacino e portuali, gli enti di governo dell'ambito territoriale ottimale (Egato). In alcuni casi potranno essere coinvolti anche soggetti privati tramite progetti di cofinanziamento.

Il quadro degli interventi - Come noto gli investimenti da realizzare nell'ambito del Pnrr dovranno necessariamente essere completati entro il 2026. Se ciò non accadesse infatti l'Italia rischierebbe di andare incontro a delle sanzioni che potrebbero arrivare anche al blocco dei fondi da parte delle istituzioni comunitarie.

La commissione europea può bloccare l'erogazione delle risorse qualora fossero registrati dei gravi scostamenti dal raggiungimento dei target intermedi e finali.

Per quanto riguarda gli interventi del piano che vedranno un coinvolgimento a vario titolo da parte degli enti territoriali, possiamo osservare stati di avanzamento diversi. In alcuni casi infatti le risorse sono già state assegnate, in altri è stato pubblicato l'avviso per la presentazione di proposte. Altre misure invece sono più indietro nell'iter. Da ricordare comunque che anche l'assegnazione delle risorse non significa necessariamente che i cantieri siano già operativi.

Monitoraggio - Le amministrazioni titolari dei progetti finanziati dal PNRR sono responsabili della relativa attuazione secondo il principio della sana gestione finanziaria e nel rispetto della normativa nazionale ed europea, in particolare per quanto riguarda:

- a) prevenzione, individuazione e correzione delle frodi
- b) corruzione e conflitti di interessi
- c) rispetto dei cronoprogrammi per il conseguimento dei target intermedi e finali.

In base a quanto previsto dall'art. 1, comma 1043 della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (legge di bilancio per il 2021) e dal DPCM adottato in data 15 settembre 2021, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha sviluppato il sistema informatico ReGiS specificamente rivolto alla rilevazione e diffusione dei dati di monitoraggio del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), nonché a supportare gli adempimenti di rendicontazione e controllo previsti dalla normativa vigente. Il sistema ReGiS rappresenta la modalità unica attraverso cui le Amministrazioni interessate a livello centrale e territoriale potranno adempiere agli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e controllo delle misure e dei progetti finanziati dal PNRR. La circolare della Ragioneria dello Stato del 21 giugno 2022 fornisce indicazioni operative sulle modalità di espletamento degli adempimenti di monitoraggio attraverso il sistema ReGiS, con riferimento alla tipologia di informazioni rilevanti, alle principali funzionalità del sistema, ai soggetti coinvolti nel processo di monitoraggio a livello centrale e territoriale ed ai rispettivi ruoli, alle tempistiche e modalità di utilizzo.

INTERVENTI FINANZIATI DEL COMUNE DI LAGOSANTO:

- d) PNRR - PROGRAMMA SICURO VERDE E SOCIALE - RIQUALIFICAZIONE ERP - CUP F19J21016350001 € 847,212,33 nel 2023 e € 761.147,68 nel 2024 per riadattamento cronoprogramma del lavoro in corso di affidamento da parte di ACER quale soggetto attuatore per un totale di € 1.608.360,01;

CONTRIBUTI PNRR TRANSIZIONE DIGITALE

- e) PNRR - Misura 1.4.3 PAGOPA -1.1 investimento 1.4 SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE – CUP B11F22001800006 - € 15.782,00;

- f) PNRR - Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - MIC1 CUP B11F22003330006 - € 79.922,00;
- g) PNRR - Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI - MIC1 -CUP B11C22001240006 - € 77.897,00.
- h) PNRR – MIC1 Investimento 1.3 DATI E INTEROPERABILITA’- CUP B51F22006310006 - € 10.172,00.

INTERVENTI CANDIDATI DEL COMUNE DI LAGOSANTO:

- Candidatura PNRR - MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INESTIMENTO 3.3 - CUP B11B22000030001 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE SCUOLA PRIMARIA ANNA FRANK € **3.158.400,00**;
- Candidatura PNRR - MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INESTIMENTO 3.3 - CUP B11B22000040001 - ADEGUAMENTO SISMICO- SCUOLA PRIMARIA VENTURINI € **996.000,00**.

2.1.4 – Gli obiettivi operativi e il Bilancio

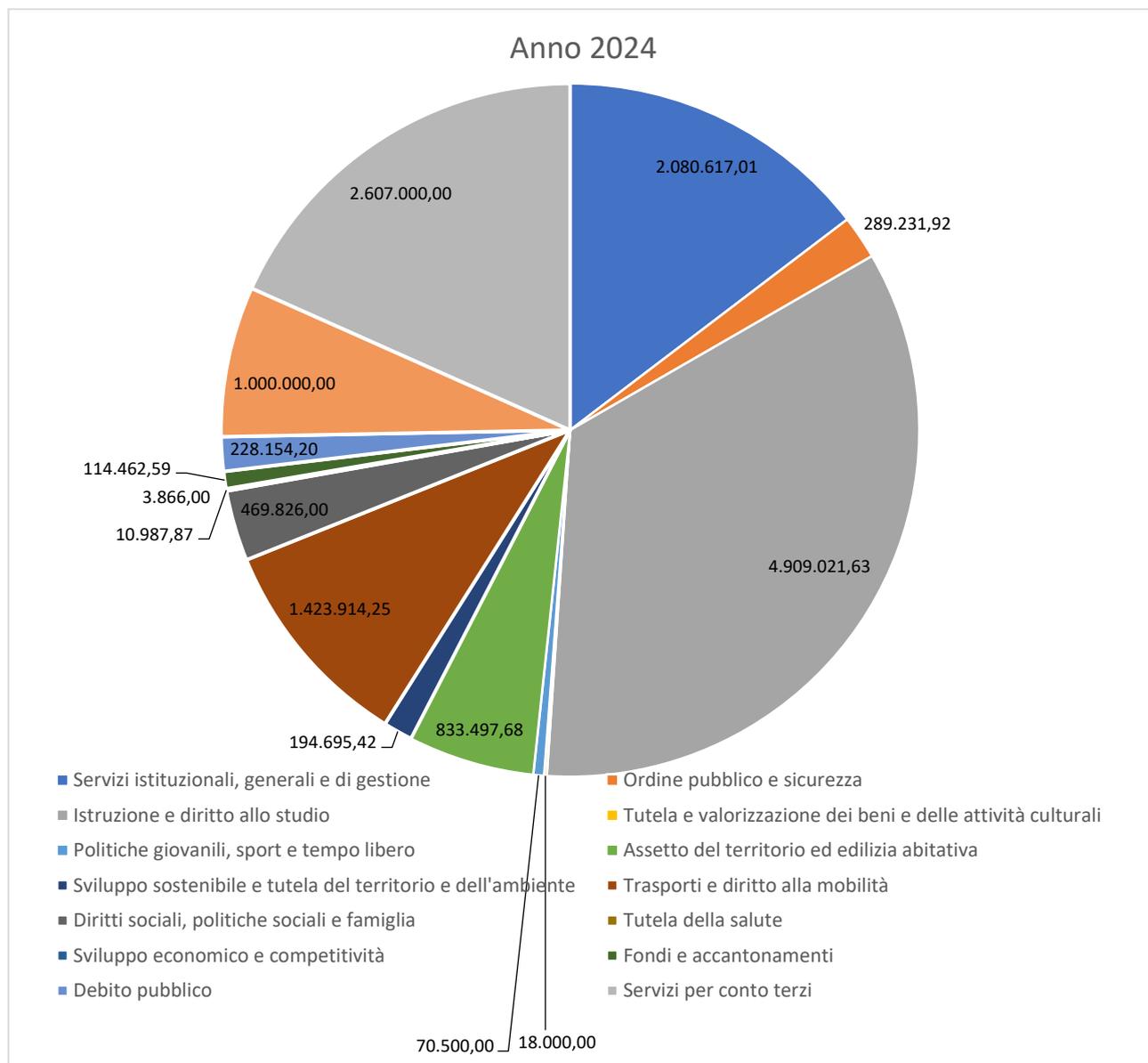
Le linee programmatiche sono state tradotte in azioni contenute nel DUP e nel Bilancio attraverso le normali missioni e programmi di cui al D.lgs. 118/2011. Alcune missioni non sono state valorizzate.

2.1.4.1 - Il Bilancio: l'analisi 2024 per missioni

Il riepilogo delle missioni di cui al DUP e al Bilancio iniziali, eliminando dalla rappresentazione le missioni che non presentano previsioni di spesa, è di seguito riportato:

<i>Missione</i>	<i>Anno 2024</i>	<i>Anno 2025</i>	<i>Anno 2026</i>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.080.617,01	1.354.818,44	1.345.799,27
Ordine pubblico e sicurezza	289.231,92	139.231,92	139.231,92
Istruzione e diritto allo studio	4.909.021,63	325.351,63	313.090,74
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	18.000,00	18.000,00	18.000,00
Politiche giovanili, sport e tempo libero	70.500,00	20.500,00	15.500,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	833.497,68	74.350,00	77.350,00
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	194.695,42	13.695,42	18.695,42
Trasporti e diritto alla mobilità	1.423.914,25	350.558,92	352.928,92
Soccorso civile			
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	469.826,00	449.326,00	444.326,00
Tutela della salute	10.987,87	10.987,87	10.987,87
Sviluppo economico e competitività	3.866,00	3.866,00	3.866,00
Fondi e accantonamenti	114.462,59	116.421,13	116.668,59
Debito pubblico	228.154,20	293.779,56	307.442,16
Anticipazioni finanziarie	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
Servizi per conto terzi	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00
TOTALI MISSIONI	14.253.774,57	6.777.886,89	6.770.886,89

Si rappresenta graficamente la suddivisione di spese per missioni per il 2024.



2.1.4.2 - Il Bilancio: l'analisi per missioni e programmi

Per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento del DUP sono di seguito rappresentati per ciascuna missione. Analogamente sono riportati gli obiettivi annuali e pluriennali inseriti nel documento unico di programmazione.

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

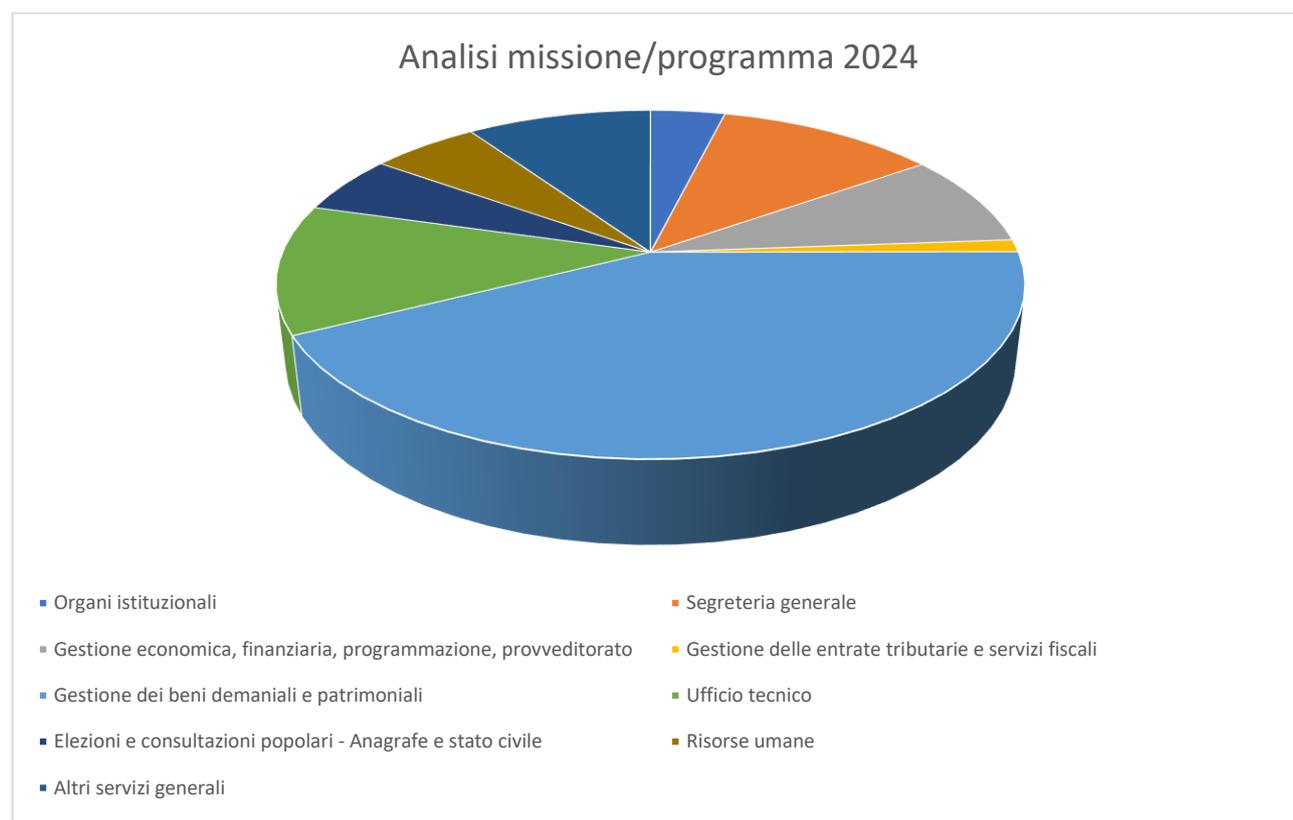
La missione 1 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi.

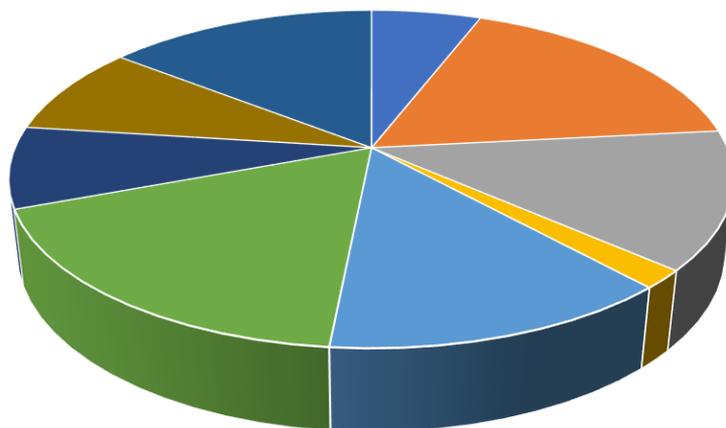
Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.”

All'interno della Missione 1 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Organi istituzionali	79.785,00	78.785,00	78.785,00
2	Segreteria generale	235.769,32	235.769,32	235.769,32
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	178.309,25	177.509,25	174.490,08
4	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	23.746,00	23.746,00	23.746,00
5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	882.117,99	179.117,99	173.117,99
6	Ufficio tecnico	249.132,57	238.780,00	238.780,00
7	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	112.276,00	105.130,00	105.130,00
8	Statistica e sistemi informativi	6.500,00	6.500,00	6.500,00
9	Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00	0,00	0,00
10	Risorse umane	115.510,00	115.510,00	115.510,00
11	Altri servizi generali	197.470,88	193.970,88	193.970,88
TOTALI MISSIONE		2.080.617,01	1.354.818,44	1.345.799,27

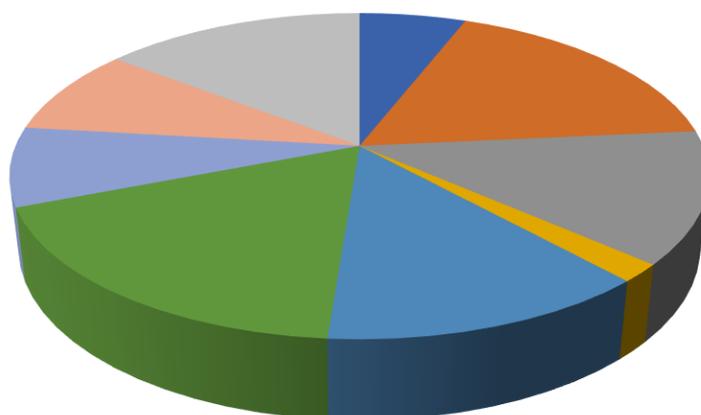


Analisi missione/programma 2025



- Organi istituzionali
- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
- Altri servizi generali
- Segreteria generale
- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Ufficio tecnico
- Risorse umane

Analisi missione/programma 2026



- Organi istituzionali
- Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato
- Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
- Altri servizi generali
- Segreteria generale
- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Ufficio tecnico
- Risorse umane

Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Adozione di scelte organizzative e procedurali volte a garantire i principi di legalità, e trasparenza;*
- *Adozione di scelte volte a migliorare l'organizzazione del lavoro e a garantire i principi di snellimento e semplificazione dei procedimenti*

- *Proseguimento delle azioni legali a tutela dell'ente (2023);*
- *Attività di recupero evasione tributaria, potenziamento attività per l'accertamento e la riscossione dei tributi, corretta e puntuale applicazione dei tributi agli immobili presenti nel territorio comunale per una corretta politica di equità fiscale;*
- *Valorizzazione del patrimonio quale elemento capace di generare apporti finanziari, esecuzione dei necessari interventi manutentivi atti a mantenere le strutture in buone condizioni di efficienza, gestione dei beni patrimoniali, manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare;*
- *Sviluppo competenze e implementazione servizi digitali nella prospettiva Padigitale2026 a seguito dell'ottenimento dei fondi PNRR digitale (2023);*
- *Accessibilità, diritti digitali e partecipazione;*
- *Formazione del personale;*
- *Comunicazione inter-istituzionale.*

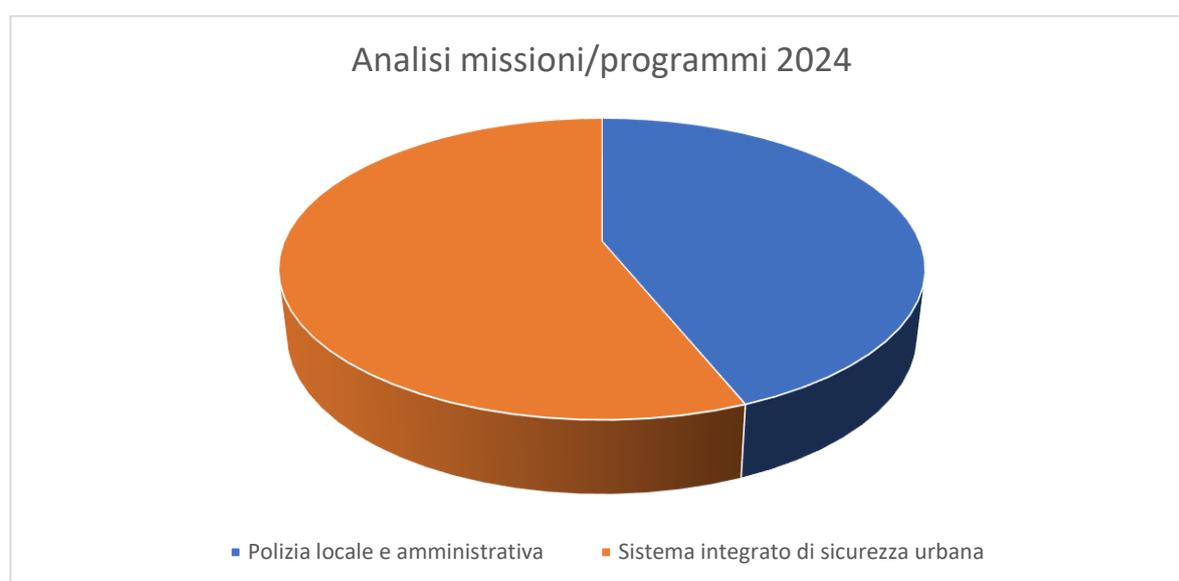
Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza

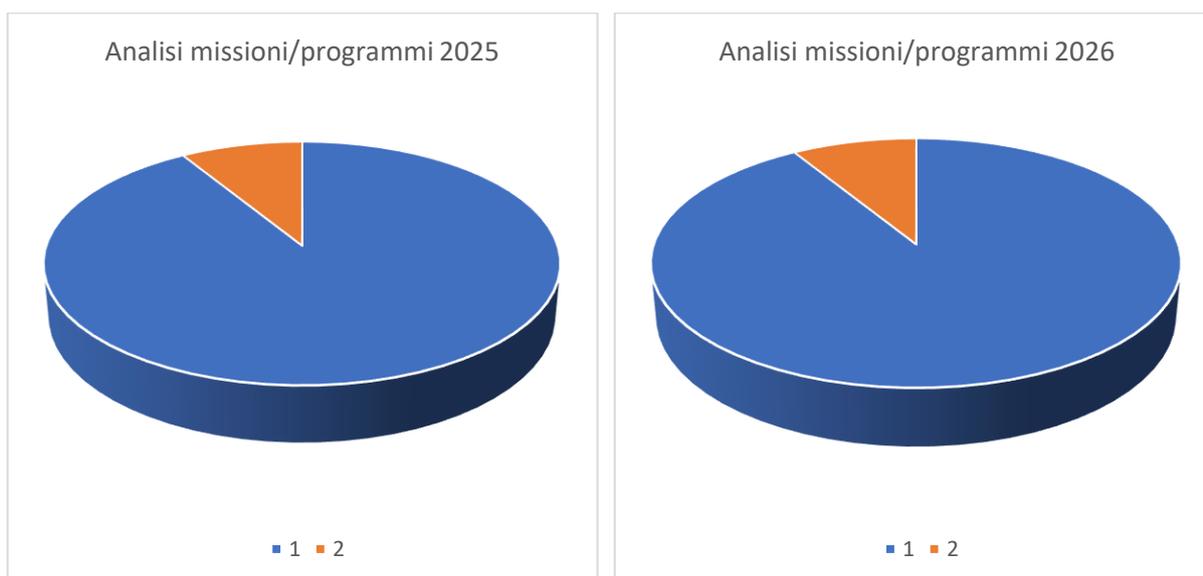
La missione 3 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all’ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza.”

All'interno della Missione 3 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Polizia locale e amministrativa	127031,92	127031,92	127031,92
2	Sistema integrato di sicurezza urbana	162200,00	12200,00	12200,00
TOTALI MISSIONE		289231,92	139231,92	139231,92





Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Obiettivo dell'Amministrazione è quello di riorganizzare il servizio sulla base della nuova configurazione del servizio associato e di eventuali nuove opportunità anche in sinergia con altri enti;*
- *Collaborazione con associazioni locali volta a migliorare e garantire l'ordine pubblico, la sicurezza e la vigilanza sul territorio comunale.*

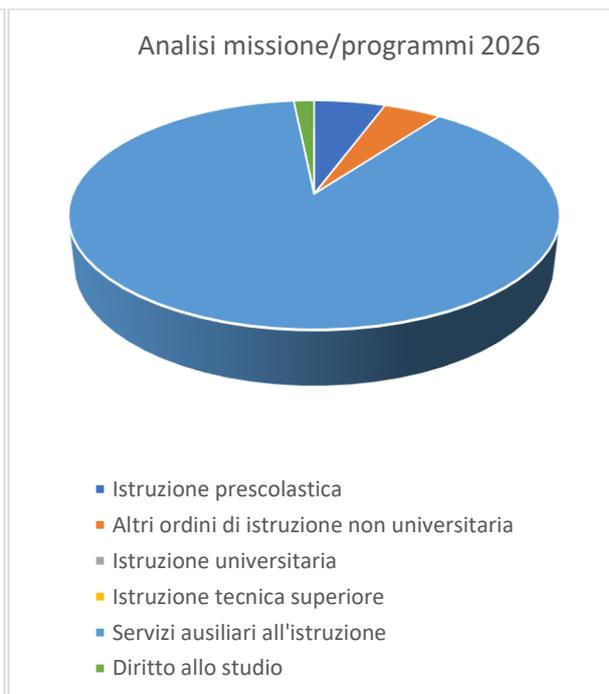
Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio

La missione 4 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l'obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l'edilizia scolastica e l'edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l'istruzione. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio.”

All'interno della Missione 4 si trovano i seguenti Programmi:

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Istruzione prescolastica	19.500,00	19.500,00	17.500,00
2	Altri ordini di istruzione non universitaria	4.588.321,63	14.451,63	14.190,74
4	Istruzione universitaria	0,00	0,00	0,00
5	Istruzione tecnica superiore	0,00	0,00	0,00
6	Servizi ausiliari all'istruzione	296.200,00	286.400,00	276.400,00
7	Diritto allo studio	5.000,00	5.000,00	5.000,00
TOTALI MISSIONE		4.909.021,63	325.351,63	313.090,74



Obiettivi annuali pluriennali:

- a) *Sostegno dei livelli qualitativi garantiti nei servizi attivati;*
- b) *Introduzione nuovi servizi per favorire il diritto allo studio e l'esigenza di conciliazione tra i tempi di lavoro e cura degli studenti,*
- c) *Incentivazione dell'aggiornamento tecnologico degli istituti scolastici, sia in termini di strumentazione, sia in termini di infrastrutture, al fine di poter sfruttare al meglio banda ultra-larga nel territorio comunale;*

- d) *Interventi di manutenzione straordinaria sulle strutture istruzione prescolastica: Polo Scuola del Sorriso (nido-materna) intervento rifacimento copertura € 770.000,00 in fase di ultimazione;*
- e) *Candidatura bandi PNRR con progetti riqualificazione strutture altri ordini di istruzione non universitaria: Demolizione e ricostruzione Scuola Primaria Anna Frank € 3.474.240,00; Adeguamento sismico Scuola Primaria Venturini € 1.100.000,00.*

Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

La missione 5 viene così definita dal Glossario COFOG:

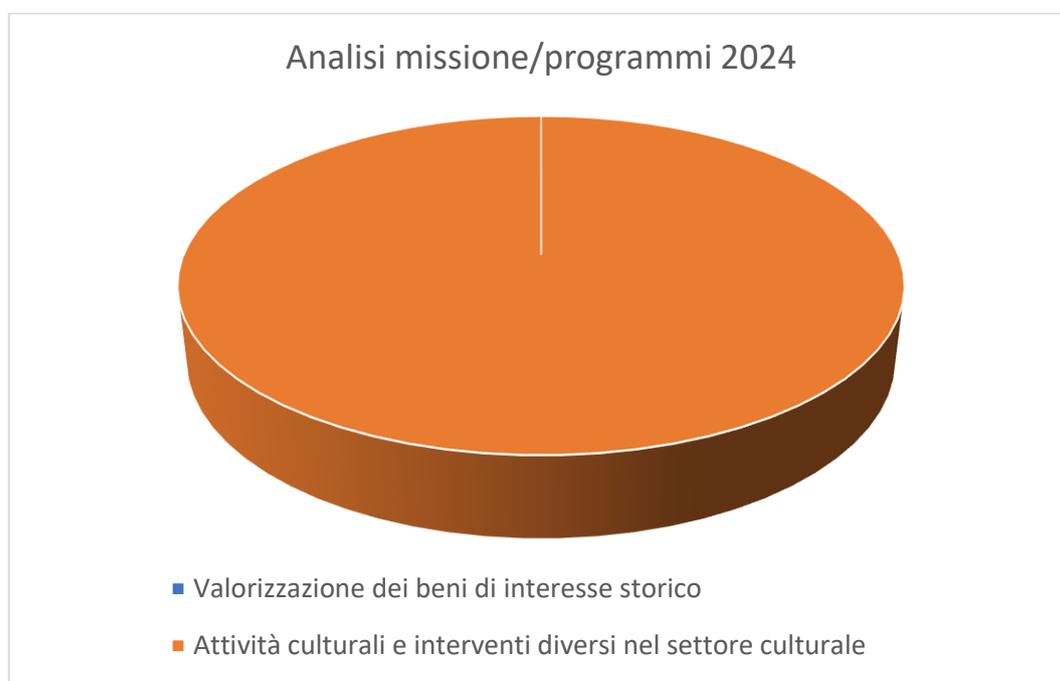
“Amministrazione e funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e manutenzione dei beni di interesse storico, artistico e culturale e del patrimonio archeologico e architettonico

Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.”

All’interno della Missione 5 si trovano i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Valorizzazione dei beni di interesse storico	0,00	0,00	0,00
2	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	18.000,00	18.000,00	18.000,00
TOTALI MISSIONE		18.000,00	18.000,00	18.000,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Valorizzazione dei beni e delle strutture promuovendo in particolare le tradizioni, gli usi e i costumi del territorio;*
- *Collaborazione con associazioni locali per la realizzazione delle manifestazioni culturali, supportandone altresì la programmazione ed il coordinamento.*

Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

La missione 6 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative e per i giovani, incluse la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi e ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di politiche giovanili, per lo sport e il tempo libero.”

All'interno della Missione 6 si trovano i seguenti Programmi.

	Programma	1° anno	2° anno	3° anno
1	Sport e tempo libero	70.500,00	20.500,00	15.500,00
2	Giovani	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	70.500,00	20.500,00	15.500,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Collaborazione con associazioni locali per la realizzazione di eventi sportivi;*
- *Aumento della fruibilità degli impianti sportivi anche attraverso esternalizzazioni;*
- *Supporto realizzazione attività estive e ricreative dedicate ai minori.*
- *Manutenzione straordinaria impianti sportivi € 50.000,00 (2024).*

Missione 7 - Turismo

La missione 7 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi relativi al turismo e per la promozione e lo sviluppo del turismo sul territorio, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di turismo.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

- a) Collaborazione con associazioni locali per l’organizzazione di eventi per la valorizzazione delle risorse naturali ed artistiche del territorio.

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

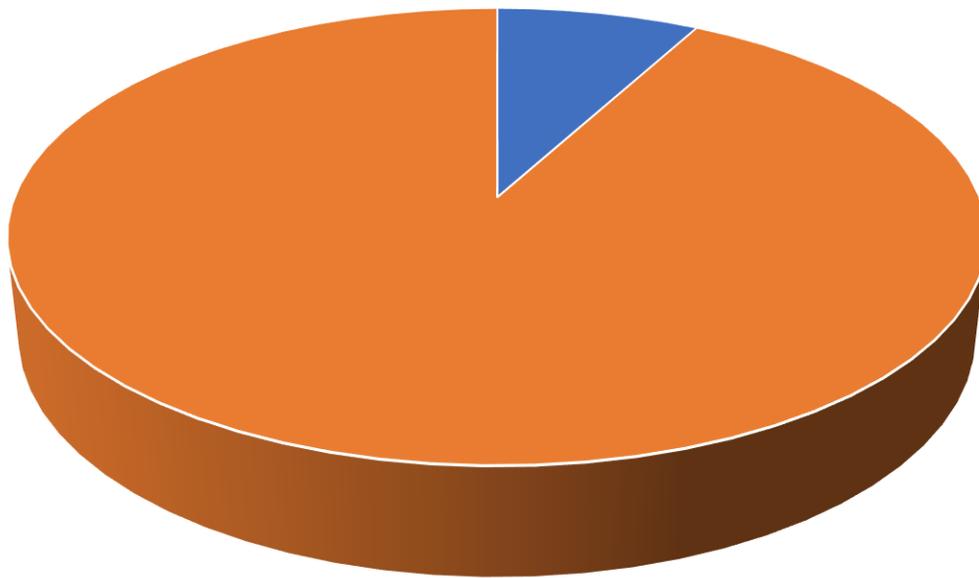
La missione 8 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa.”

All’interno della Missione 8 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Urbanistica e assetto del territorio	65.750,00	67.750,00	70.750,00
2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	767.747,68	6.600,00	6.600,00
TOTALI MISSIONE		833.497,68	74.350,00	77.350,00

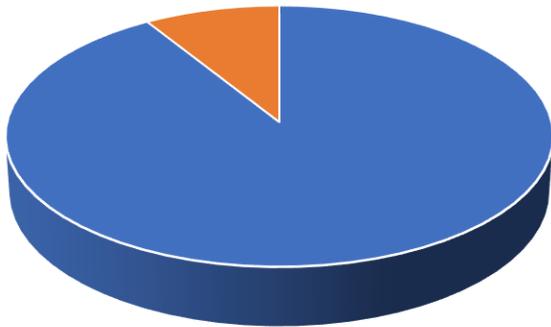
Analisi missione/programmi 2024



■ Urbanistica e assetto del territorio

■ Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

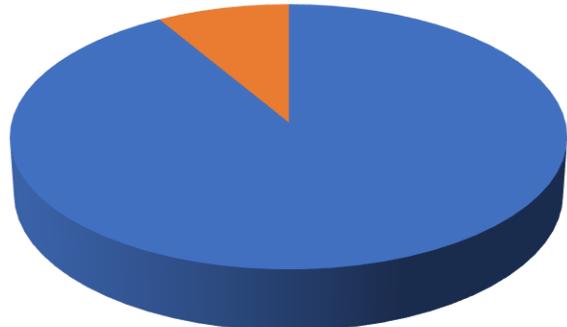
Analisi missione/programmi 2025



■ 1

■ 2

Analisi missione/programmi 2026



■ 1

■ 2

Obiettivi annuali e pluriennali:

- a) *Promozione di maggiori livelli di conoscenza del territorio e del patrimonio edilizio esistente, per assicurare l'efficacia delle azioni di tutela e la sostenibilità degli interventi di trasformazione.*
- b) *Manutenzione straordinaria del patrimonio edilizio residenziale pubblico attraverso il soggetto attuatore ACER: PNRR -Programma sicuro verde e sociale CUP F19J21016350001 annualità 2023 e 2024 € 1.608.360,01.*
- c) *Aggiornamento e redazione del PUG.*

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

La missione 9 viene così definita dal Glossario COFOG:

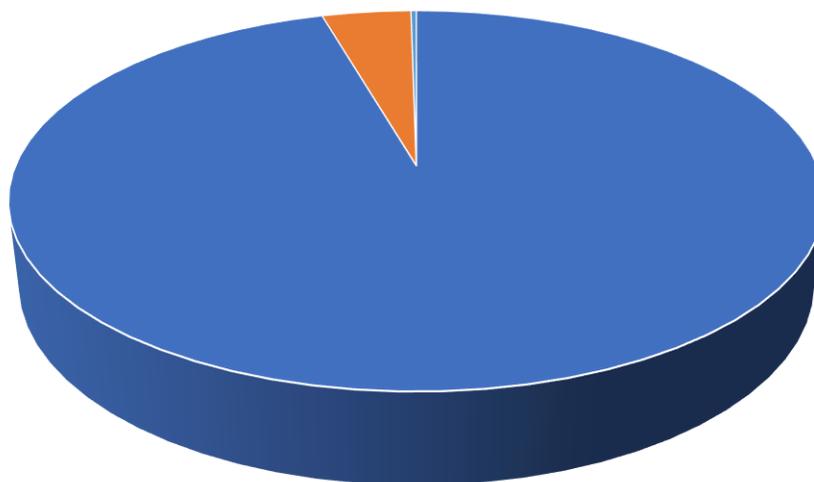
“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dall'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria

Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi inerenti l'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.”

All'interno della Missione 9 si trovano i seguenti Programmi.

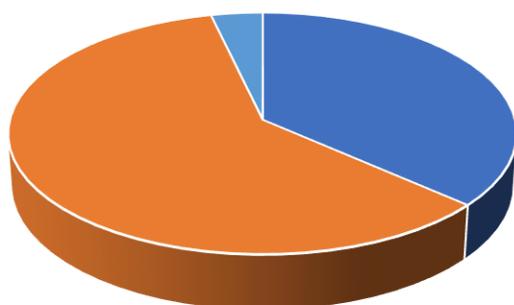
	Programma	1° anno	2° anno	3° anno
1	Difesa del suolo	186.000,00	5.000,00	10.000,00
2	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	8.195,42	8.195,42	8.195,42
3	Rifiuti	0,00	0,00	0,00
4	Servizio idrico integrato	0,00	0,00	0,00
5	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	500,00	500,00	500,00
6	Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	0,00	0,00	0,00
7	Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	0,00	0,00	0,00
8	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	194.695,42	13.695,42	18.695,42

Analisi missione/programmi 2024



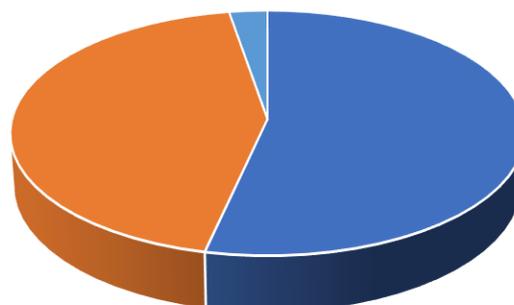
- Difesa del suolo
- Rifiuti
- Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione
- Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni
- Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
- Servizio idrico integrato
- Tutela e valorizzazione delle risorse idriche
- Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento

Analisi missione/programmi 2025



- 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8

Analisi missione/programmi 2026



- 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8

Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Miglioramento del servizio di manutenzione delle aree verdi, con sfalci dell'erba adeguati agli andamenti stagionali, volti a garantire la piena fruibilità e decoro degli spazi pubblici e delle vie cittadine grazie all'acquisto di nuovi macchinari;*
- *Monitoraggio e controllo periodico del territorio;*
- *Valorizzazione dei beni e degli spazi pubblici esistenti.*

- *Progetto di riqualificazione parchi pubblici: € 160.000,00 (2024).*

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

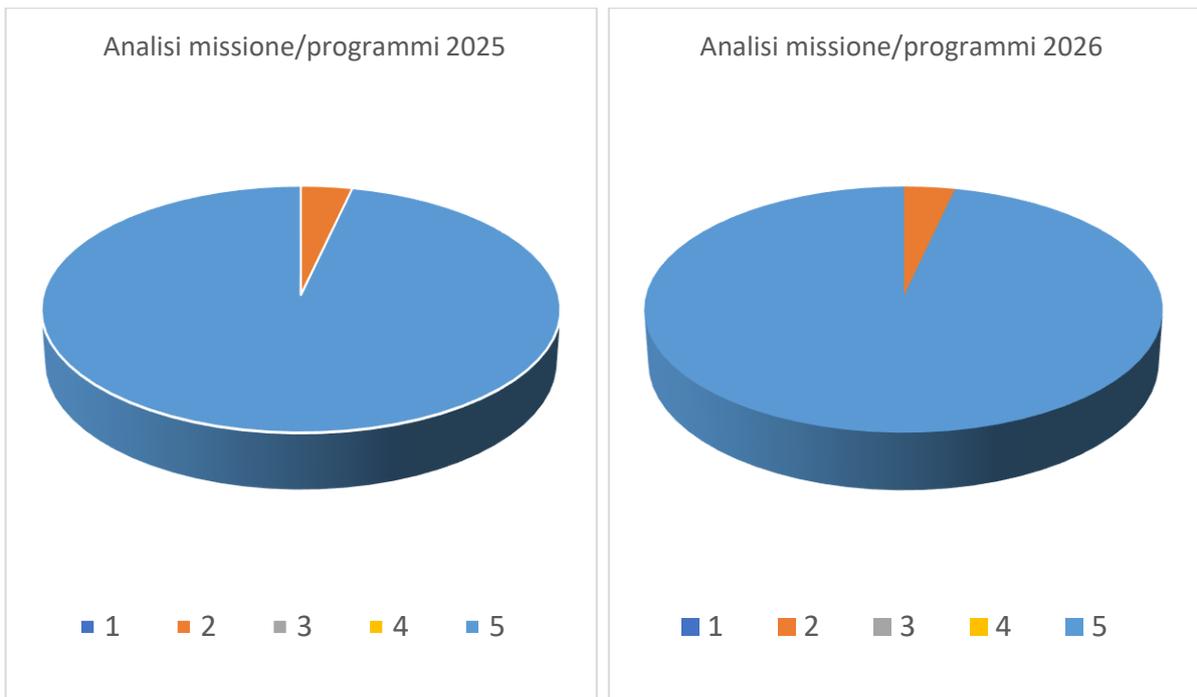
La missione 10 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.”

All'interno della Missione 10 si possono trovare i seguenti Programmi.

<i>Programma</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>	
1	Trasporto ferroviario	0,00	0,00	0,00
2	Trasporto pubblico locale	12.500,00	12.500,00	12.500,00
3	Trasporto per vie d'acqua	0,00	0,00	0,00
4	Altre modalità di trasporto	0,00	0,00	0,00
5	Viabilità e infrastrutture stradali	1.411.414,25	338.058,92	340.428,92
	TOTALI MISSIONE	1.423.914,25	350.558,92	352.928,92





Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Manutenzione ordinaria: la corretta e costante manutenzione della segnaletica e la percorribilità delle strade è obiettivo prioritario dell’Amministrazione, da realizzarsi attraverso l’introduzione di buone pratiche e forme contrattuali che consentano di tendere al concetto di intervento immediato, entro pochi giorni dalla segnalazione;*
- *Garantire lo spostamento tra il paese e le sue frazioni, migliorare la sicurezza della circolazione stradale, garantire la necessaria manutenzione;*
- *Candidatura bando DM 08/01/2022 – Messa in sicurezza edifici e territorio: manutenzione straordinaria Ponte Bailey Loc. Podgora € 266.000,00; Interventi di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza della viabilità stradale del territorio comunale € 700.000,00; Realizzazione di attraversamenti pedonali e incroci rialzati € 100.000,00;*
- *Mobilità ciclo-pedonale interventi di sicurezza stradale rivolti agli utenti deboli.*
- *Progetto “Lagosanto ciclabile: un asse lento per l’intermodalità turistica lungo il Po di Volano CUP B11B22000960001 € 372.500,00 in fase di conclusione.*

Missione 11 - Soccorso civile

La missione 11 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Mantenimento delle sinergie per garantire assistenza e protezione ai cittadini in caso di necessità, favorendo la sensibilizzazione sull'attività di volontariato che opera nell'ambito della protezione civile.*
- *Rinnovo del piano di protezione civile con inclusione degli immobili comunali nuovamente disponibili in base alla tipologia di evento calamitoso.*

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

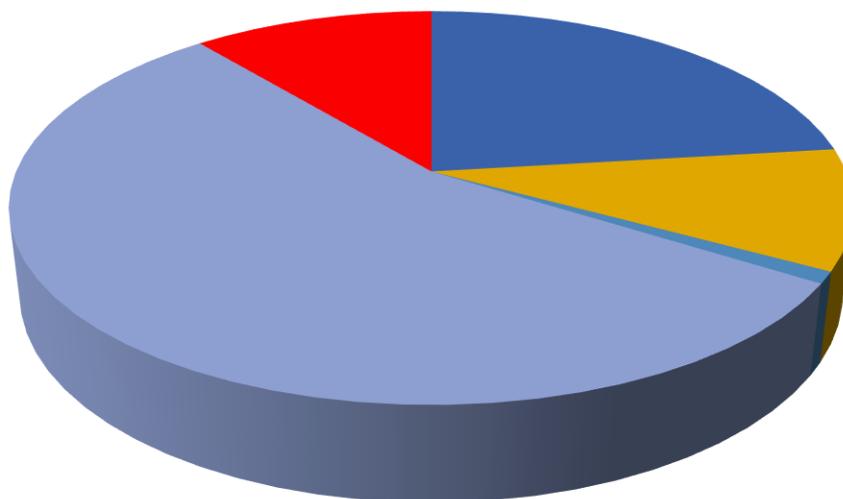
La missione 12 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia.”

All'interno della Missione 12 si possono trovare i seguenti Programmi.

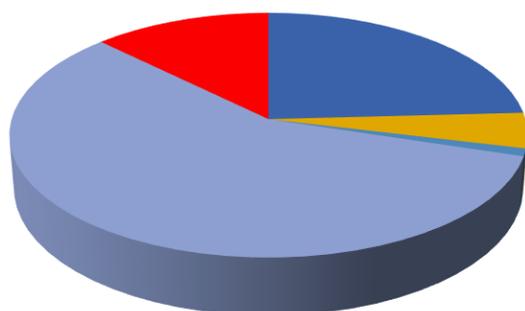
Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	108.500,00	108.500,00	103.500,00
2	Interventi per la disabilità	0,00	0,00	0,00
3	Interventi per gli anziani	0,00	0,00	0,00
4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	46.426,00	20.926,00	20.926,00
5	Interventi per le famiglie	4.500,00	4.500,00	4.500,00
6	Interventi per il diritto alla casa	0,00	0,00	0,00
7	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	258.700,00	258.700,00	258.700,00
8	Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00	0,00
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	51.700,00	56.700,00	56.700,00
	TOTALI MISSIONE	469.826,00	449.326,00	444.326,00

Analisi missione/programmi 2024



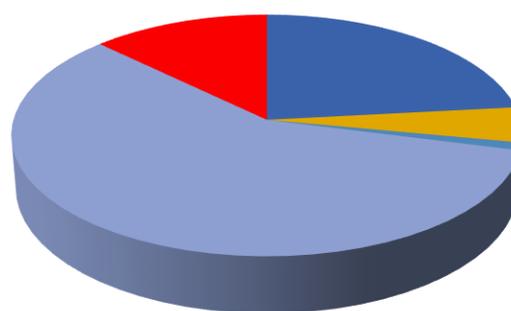
- Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido
- Interventi per la disabilità
- Interventi per gli anziani
- Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale
- Interventi per le famiglie
- Interventi per il diritto alla casa
- Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali
- Cooperazione e associazionismo
- Servizio necroscopico e cimiteriale

Analisi missione/programmi 2025



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Analisi missione/programmi 2026



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9

Obiettivi annuali e pluriennali:

- *Attività nel campo dell'assistenza sociale attraverso la delega delle funzioni socio-assistenziali*

all'ASP DEL DELTA FERRARESE per la popolazione adulti, minori e anziani in difficoltà;

- *Sostegno alle famiglie per gestione emergenza epidemologica da Covid 19 e superamento;*
- *Sostegno alle famiglie per gestione emergenza profughi guerra in Ucraina;*
- *Sostegno alle famiglie / persone in difficoltà / persone a rischio di esclusione sociale mediante erogazione di contributi diretti ovvero attraverso la collaborazione di associazioni / istituti operanti sul territorio;*
- *Sostegno alle famiglie / persone in difficoltà / persone a rischio di esclusione sociale con l'erogazione di risorse alle famiglie anche mediante la creazione di opportunità di formazione e lavoro in favore dei componenti dei nuclei familiari, per affrancarli nella loro condizione di svantaggio tramite la predisposizione di progetti personalizzati, da monitorare e da verificare periodicamente;*
- *Sostegno alle famiglie e fasce deboli tramite la partecipazione alle spese del servizio “nido d'infanzia”;*
- *Integrazione ore di sostegno per gli alunni aventi bisogno;*
- *Monitoraggio bandi regionali o provinciali per l'individuazione di contributi a sostegno di specifiche realtà locali;*
- *Verifica delle concessioni cimiteriali in scadenza e avvio delle procedure per l'eventuale rinuncia / rinnovo;*
- *Valorizzazione delle realtà associative locali ad alto valore sociale.*
- *Realizzazione nuovi loculi ed ossari cimiteriali.*

Missione 13 - Tutela della salute

La missione 13 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività per la prevenzione, la tutela e la cura della salute. Comprende l'edilizia sanitaria. Programmazione, coordinamento e monitoraggio delle politiche a tutela della salute sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela della salute.”

All'interno della Missione 13 si possono trovare i seguenti Programmi (sono valorizzati i programmi di solo interesse del comune).

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
7	Ulteriori spese in materia sanitaria	10.987,87	10.987,87	10.987,87
	TOTALI MISSIONE	10.987,87	10.987,87	10.987,87



Obiettivi annuali e pluriennali:

- a) *Interventi sull’ambiente a tutela della salute;*
- b) *Attività di prevenzione malattie trasmesse da insetti mediante mirati programmi di disinfezione;*
- c) *Controllo delle problematiche sanitarie legate al territorio, come la campagna di sterilizzazione dei gatti o la lotta alle zanzare.*
- d) *Gestione canile.*

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

La missione 14 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell’artigianato, dell’industria e dei servizi di pubblica utilità.

Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l’innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività.”

All’interno della Missione 14 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Industria, PMI e Artigianato	0,00	0,00	0,00
2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	3.866,00	3.866,00	3.866,00
3	Ricerca e innovazione	0,00	0,00	0,00
4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	3866,00	3866,00	3866,00



Obiettivi annuali e pluriennali:

- Contributi imprese a seguito dell'emergenza epidemiologica e sostegno economico;
- Promozione e sviluppo del sistema economico locale, incentivando e valorizzando le attività produttive nel centro del paese.

Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

La missione 16 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi inerenti lo sviluppo sul territorio delle aree rurali, dei settori agricolo e agroindustriale, alimentare, forestale, zootecnico, della caccia, della pesca e dell'acquacoltura. Programmazione, coordinamento e monitoraggio delle relative politiche sul territorio anche in raccordo con la programmazione comunitaria e statale. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di agricoltura, sistemi agroalimentari, caccia e pesca.”

Obiettivi annuali e pluriennali:

1. Attività di prevenzione nutrie.

Missione 20 - Fondi e accantonamenti

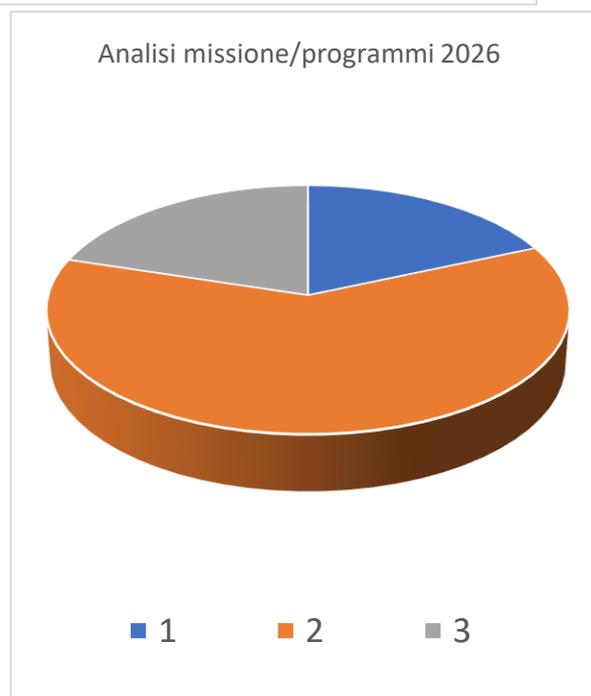
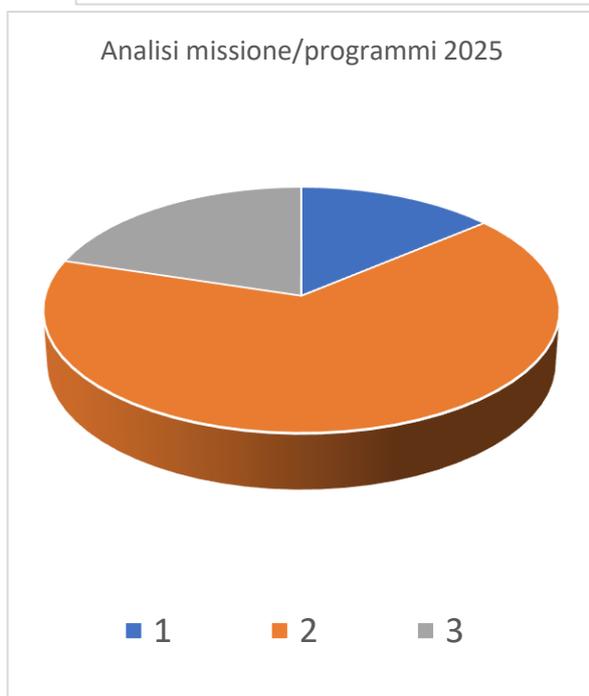
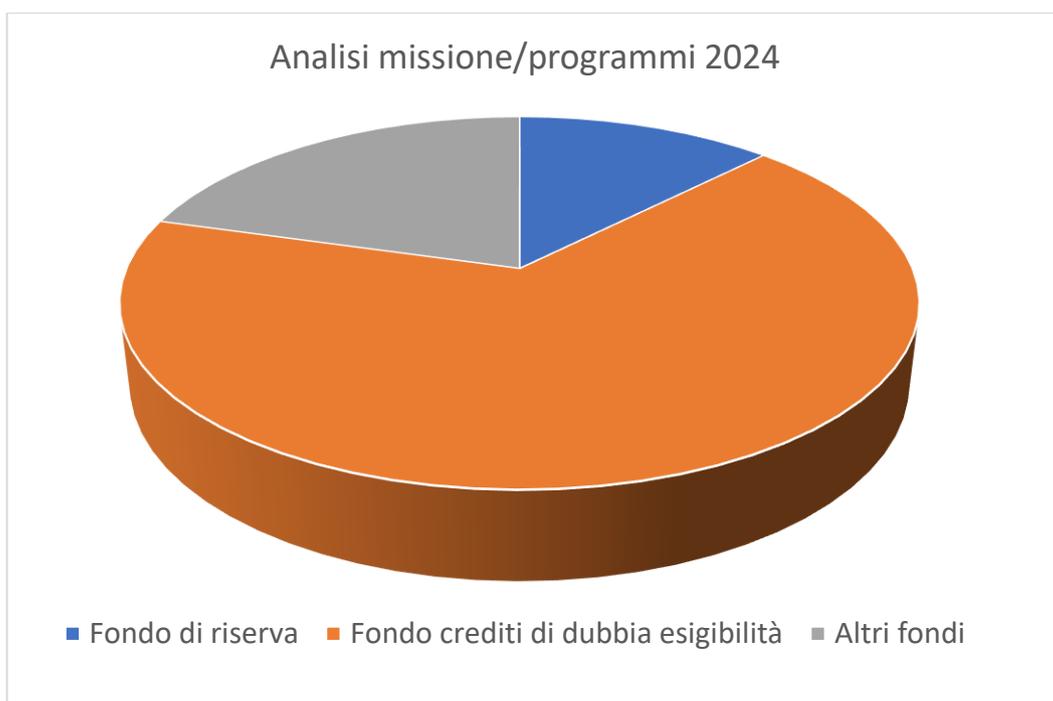
La missione 20 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all'approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità.”

Non comprende il fondo pluriennale vincolato.”

All'interno della Missione 20 si possono trovare i seguenti Programmi.

<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Fondo di riserva	14.198,22	16.156,76	21.487,33
2	Fondo crediti di dubbia esigibilità	76.728,37	76.728,37	71.645,26
3	Altri fondi	23.536,00	23.536,00	23.536,00
TOTALI MISSIONE		114.462,59	116.421,13	116.668,59



Obiettivi annuali e pluriennali:

- Riduzione progressiva dell'importo da accantonare a bilancio a titolo di Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità mediante un maggiore e costante monitoraggio delle entrate e mediante il potenziamento dell'attività di recupero crediti.

Missione 50 - Debito pubblico

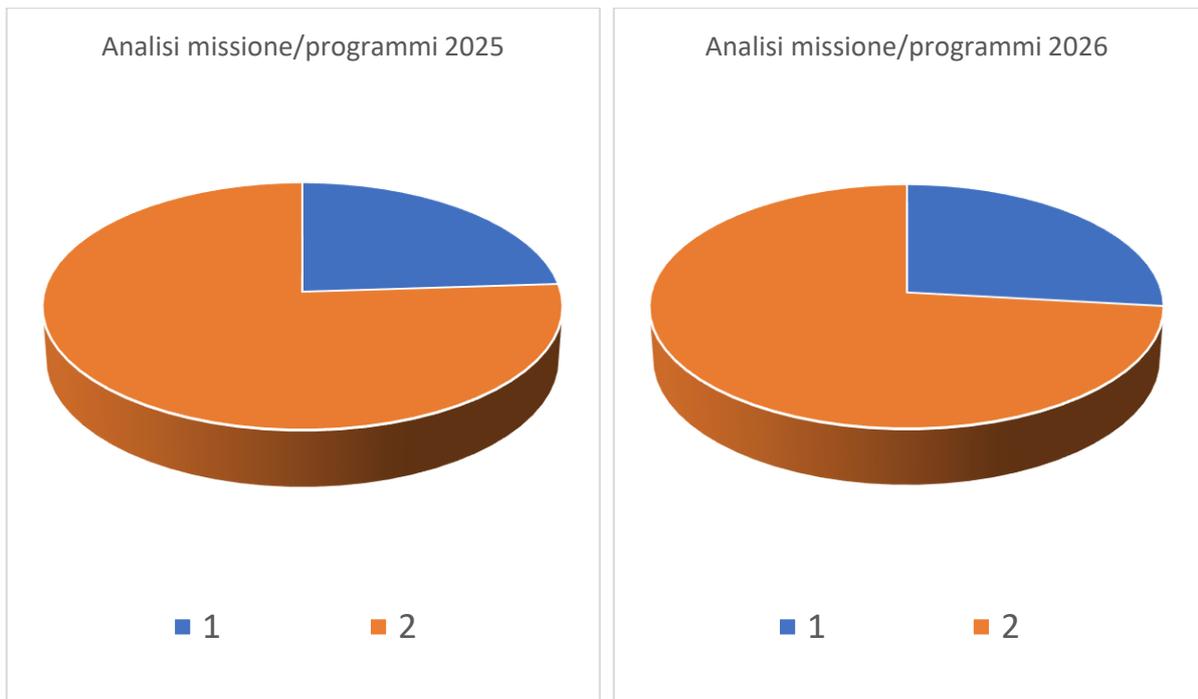
La missione 50 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Pagamento delle quote interessi e delle quote capitale sui mutui e sui prestiti assunti dall'ente e relative spese accessorie. Comprende le anticipazioni straordinarie.”

All'interno della Missione 50 si possono trovare i seguenti Programmi.

<i>Programma</i>		<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
1	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	74.473,86	70.457,48	82.334,67
2	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	153.680,34	223.322,08	225.107,49
TOTALI MISSIONE		228.154,20	293.779,56	307.442,16





Missione 60 - Anticipazioni finanziarie

La missione 60 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Spese sostenute per la restituzione delle risorse finanziarie anticipate dall’Istituto di credito che svolge il servizio di tesoreria, per fare fronte a momentanee esigenze di liquidità.”

All’interno della Missione 60 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno
1	Restituzione anticipazioni di tesoreria	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00
TOTALI MISSIONE		1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00

Missione 99 - Servizi per conto terzi

La missione 99 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Spese effettuate per conto terzi. Partite di giro. Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale.”

All’interno della Missione 99 si possono trovare i seguenti Programmi.

Programma		1° anno	2° anno	3° anno

1	Servizi per conto terzi - Partite di giro	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00
2	Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale	0,00	0,00	0,00
	TOTALI MISSIONE	2.607.000,00	2.607.000,00	2.607.000,00

2.2 – PERFORMANCE

2.2.1 – Premessa alla sottosezione

Le riforme del settore pubblico hanno introdotto strumenti e logiche che focalizzano l'attenzione verso il raggiungimento dei risultati mediante l'utilizzo e l'analisi di criteri di efficienza, efficacia ed economicità e quindi, la misurazione della performance.

Elementi costitutivi di questa logica metodologica sono la programmazione degli obiettivi che si traduce in organizzazione dell'attività, volta al raggiungimento di risultati che sono oggetto di successiva misurazione e valutazione.

La **performance** rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La **disciplina normativa** sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano inoltre le **Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica** che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Occupava un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;

- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Nell'organizzazione del lavoro, propria di una moderna amministrazione pubblica, la definizione degli obiettivi e delle strategie è affidata agli organi politici: Sindaco, Giunta Comunale e Consiglio Comunale, secondo le rispettive competenze.

Gli stessi organi esercitano un ruolo di successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti.

Il Segretario Comunale e gli incaricati di funzioni dirigenziali provvedono alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnico e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

Per il ***principio di autonomia organizzativa*** sancito dalla Costituzione agli articoli 114 e seguenti, Regioni ed enti locali, sono tenuti ad adeguare i loro ordinamenti ai ***principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1***. Per l'attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza Unificata. Si tratta delle norme relative ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, ai requisiti degli obiettivi, al sistema e agli ambiti di misurazione e valutazione della performance, alle previsioni per le quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando e aggiornando, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Legge 213/2012 intervenne in tema di documenti a supporto del ciclo della performance con una previsione sintetica ma di portata potenziale elevata. Stabilisce infatti all'art. 3, lett. g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, che *“al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione”*.

Oggi tale unificazione è stata abolita in quanto il Piano Performance è confluito nel PIAO.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche:

1. La misurazione, intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione.
2. La gestione, intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.
3. La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti, la valutazione invece si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretati alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il monitoraggio infine consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, finalizzato a incorporare le informazioni nel processo decisionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico che dà avvio all'intero ciclo di gestione della Performance dove, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati.

Il Piano della *performance* previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Si tratta di un documento triennale con cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, gli obiettivi finali e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi Amministrazione trasparente).

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

La presente sezione della performance è stata elaborata per perseguire le seguenti finalità:

1. omogeneizzazione delle attività di competenza, nel rispetto della differenziazione degli enti aderenti al protocollo;
2. adozione di un regolamento unico in materia di performance;
3. definizione di un modello condiviso e omogeneo di valutazione;
4. definizione di un sistema di standard legati al territorio;
5. facilitazione del principio della trasparenza;
6. contenimento dei costi applicativi;
7. risparmio di spesa in una finanza locale in via di trasformazione.

Questo strumento diviene quindi parte integrante dell'intero ciclo di programmazione finanziaria che partendo dalla Mission e dalla Vision dell'ente contenute nel Programma di Mandato e formalizzate nel Documento Unico di Programmazione giunge, a cascata, all'individuazione dei singoli obiettivi attraverso il Piano dettagliato degli Obiettivi e all'allocazione delle risorse tramite il Piano Esecutivo di Gestione. Grazie all'unificazione di questi tre strumenti in un unico documento, il ciclo di gestione della performance diviene più snello, permettendo all'amministrazione locale di pianificare in maniera lineare la propria politica strategica di mandato e al tempo stesso rendicontare in maniera trasparente il proprio operato. Inoltre con un comunicato della A.n.ac (Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche) è stata sottolineata la necessità di integrare il ciclo della

performance con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della anticorruzione. Le amministrazioni nell'adottare il Piano della Performance dovranno quindi prevedere esplicitamente il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Programmi triennali della trasparenza.

La Relazione conclude il “Ciclo di gestione della performance” mostrando, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nonché in relazione alle risorse disponibili, con evidenziazione di eventuali scostamenti.

Nello specifico, la Relazione sulla Performance permette di indagare:

- il contesto di riferimento, sintetizzando le principali informazioni di interesse per cittadini e stakeholder;
- lo stato di salute dell'ente in termini economico finanziari, di benessere organizzativo e delle relazioni;
- l'effettiva realizzazione dei programmi e progetti strategici previsti per l'anno in corso;
- lo stock di attività e servizi che il comune mette a disposizione di cittadini e utenti;
- gli impatti delle politiche sul territorio e sulla popolazione unitamente ad un'analisi di benchmark spazio temporale.

Al pari del Piano delle Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

2.2.2 – Lo SMIVAP

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) del comune di Lagosanto è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 19.06.2019. Esso si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla Relazione sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi Responsabili.

In caso di mancata adozione del documento della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La performance si sviluppa attraverso un **ciclo di gestione annuale**, come previsto dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, anche con riferimento alle risorse attribuite;
- monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa, settoriale e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2.2.3 – Gli strumenti di programmazione

Il ciclo di gestione della performance prende quindi avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

La programmazione rappresenta il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Il processo di programmazione, che si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono inoltre al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti finalità.

I caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche, sono rappresentati dalla valenza pluriennale del processo, dalla lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione e dalla coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione.

La programmazione negli enti locali prende avvio dal Programma di mandato che il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio, prosegue con il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Bilancio di Previsione Finanziario, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel quale è ricompreso il Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance.

Nelle altre sezioni sono stati già illustrati:

- il Programma di mandato 2019-2024 e le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del nuovo mandato amministrativo;
- il Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

Oltre ai documenti sopra elencati e già descritti, l'attività di programmazione, che definisce gli obiettivi ed i percorsi mediante i quali conseguirli, è realizzata attraverso i seguenti documenti:

- **il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026** approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n. 50 del 28/12/2023. Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

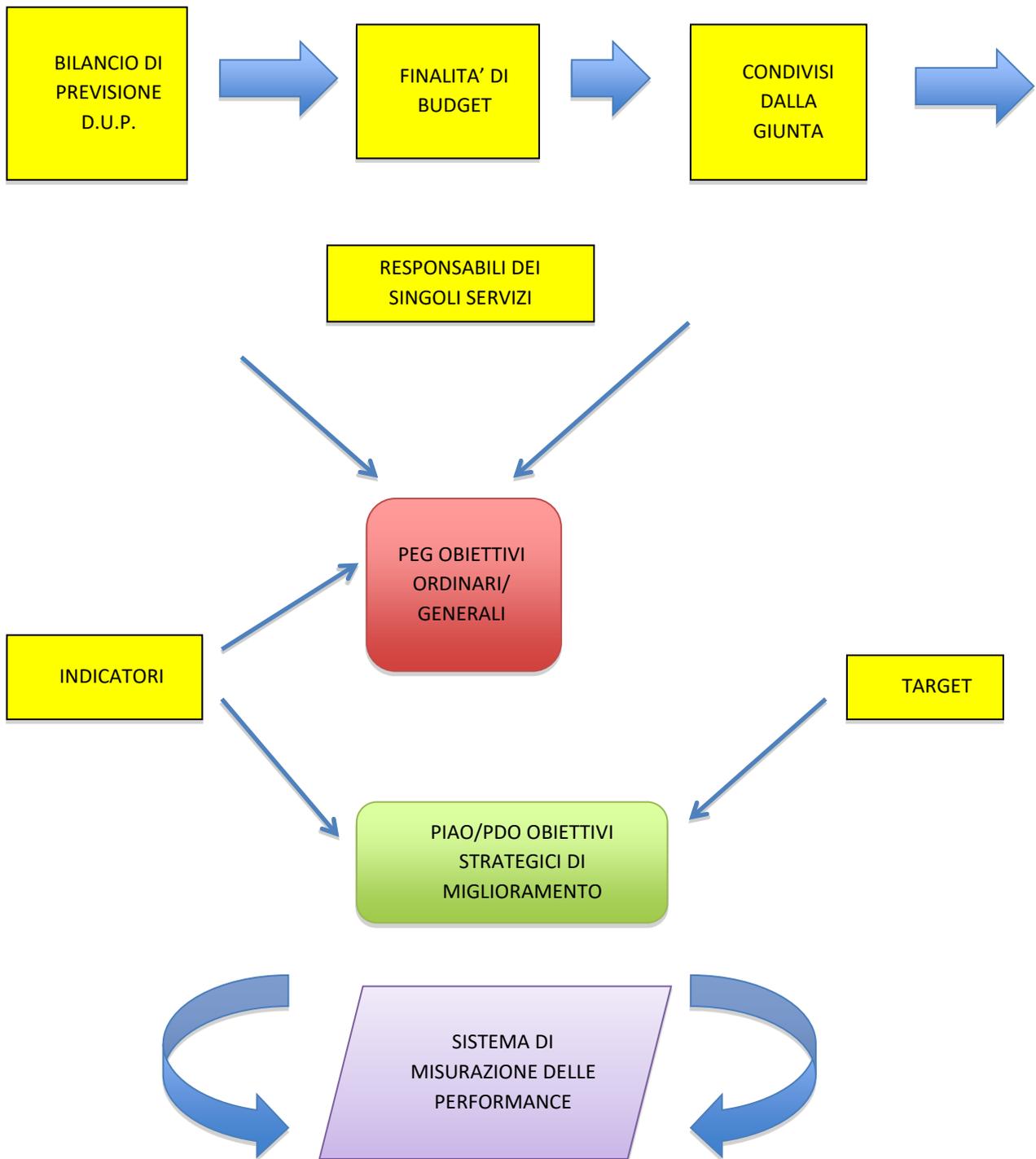
- **Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026:** la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2024-2026 con delibera n. 3 del 09/01/2024. A seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis

dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO. Il PEG pertanto assume una valenza esclusivamente finanziaria.

Attraverso i documenti più importanti dell'Ente (D.U.P., Bilancio di Previsione, PEG, sezione performance del PIAO) l'Amministrazione Comunale entra in possesso di strumenti che le consentono di sviluppare appieno l'attività gestionale.

In particolare:

- Il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) mette in rilievo la condivisione delle finalità tra la Giunta e la Direzione Amministrativa a premessa di una adeguata suddivisione del budget disponibile;
- La sezione performance del PIAO/PDO (Piano degli Obiettivi) costituisce l'elemento centrale dell'attività di programma gestionale, controllo e valutazione. Con il PEG si analizza il budget e le finalità del DUP per il raggiungimento degli obiettivi gestionali cui le finalità trovano realizzazione. Gli obiettivi a loro volta vengono dettagliati e parametrati attraverso gli indicatori e le scadenze nel PIAO.
- Sviluppo dell'attività gestionale: si veda schema seguente.



1. Indicatore è il fenomeno individuato per rendere possibile l'attività di acquisizione delle informazioni collegate ad obiettivi, quindi a valori reali;
2. Target rapporta il valore atteso;
3. Sistema di misurazione è rapportato dai sistemi di acquisizione, selezione, analisi, interpretazione e differenziazione dei dati.

2.2.4 – Il Piano degli obiettivi e delle performance

Il piano degli obiettivi e della performance declina gli obiettivi strategici dell'Ente derivanti dagli indirizzi strategici fissati nel DUP in obiettivi di Ente che possono essere trasversali o di area, unitamente agli obiettivi della gestione ordinaria.

Le indicazioni contenute nel Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance sono oggetto, nel corso dell'esercizio, di monitoraggio in termini di progressivo raggiungimento dei risultati attesi, anche al fine di poter realizzare eventuali interventi correttivi qualora si prefigurasse un possibile mancato raggiungimento dell'obiettivo.

A consuntivo si procede alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance individuale e organizzativa cui sono connessi i sistemi premianti ispirati a criteri di valorizzazione del merito.

Il Piano è redatto con la finalità di assicurare i principi fondamentali previsti dall'art. 10, c. 1, del citato D.Lgs.: *“trasparenza e comunicazione; semplicità e chiarezza; veridicità e verificabilità; partecipazione e coinvolgimento; coerenza interna o di attuabilità in relazione alle risorse; esterna o di contesto; riferimento temporale triennale; qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*.

I principi enunciati caratterizzano gli obiettivi che a loro volta dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili rispetto al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi sono individuati dall'Amministrazione Comunale attraverso i bisogni della collettività, la *mission* istituzionale, le priorità e strategie politiche, in stretto collegamento col documento programmatico dell'Amministrazione che garantisce la coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Inoltre il Piano, oltre a verificare il rispetto dei requisiti metodologici e a definire gli obiettivi, deve assicurare la comprensibilità cioè garantire una facile e comprensibile lettura dei suoi contenuti, e l'attendibilità cioè la verificabilità della correttezza metodologia di pianificazione (principi, tempi, fasi), alle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

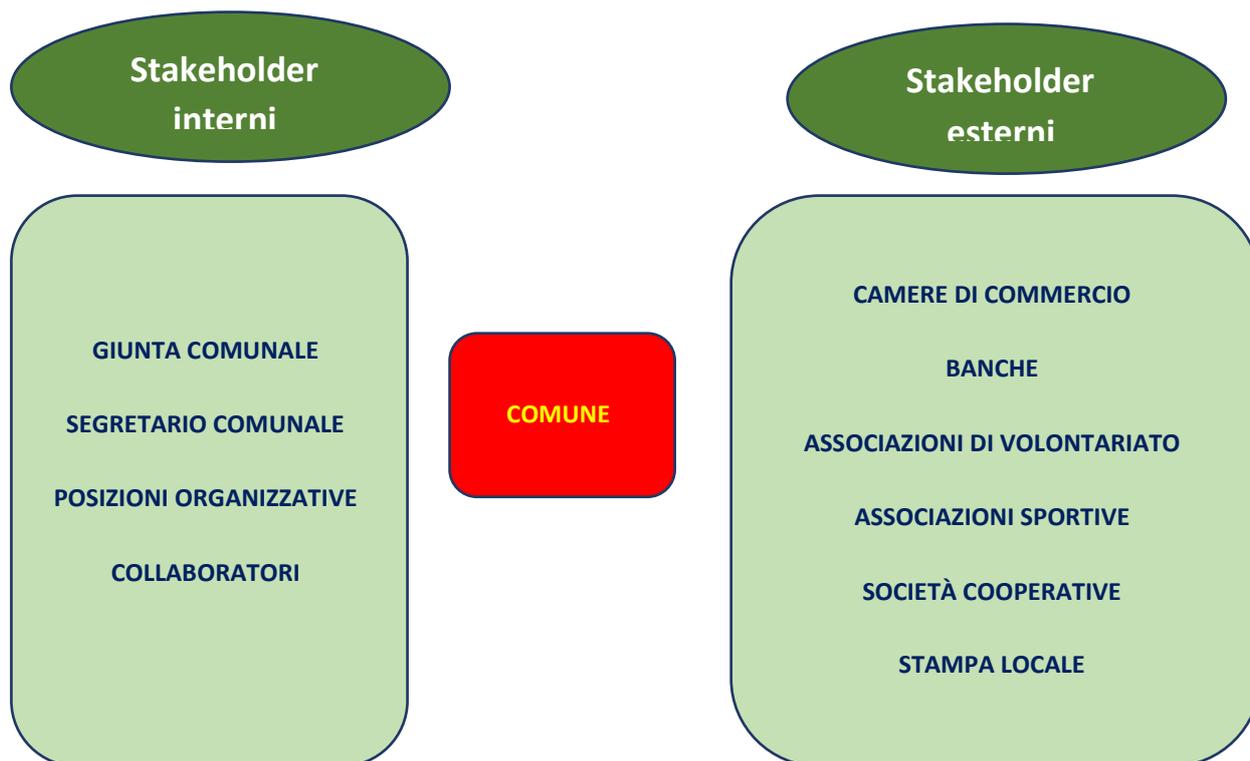
Il collegamento con gli strumenti di programmazione è fornito dal Documento Unico di Programmazione (DUP) che costituisce supporto fondamentale per il processo di previsione triennale coerente rispetto agli indirizzi di mandato. Infatti, il DUP definisce in primo luogo le finalità triennali dei programmi e progetti e le relative modalità di finanziamento. Introduce la valutazione economica in sede di formulazione delle scelte in termini di effettiva disponibilità delle risorse prelevate dal sistema economico sociale di riferimento e di reale consumo delle stesse in relazione all'impiego delle risorse acquisite.

I sopracitati elementi del Piano sono di immediato interesse sia dei cittadini che degli “stakeholders”, cioè di quei soggetti presenti sul territorio comunale che hanno un interesse nei

confronti di un'organizzazione e che con il loro comportamento possono influenzare l'attività del comune o ne vengono da questo influenzati.

Gli "stakeholders" possono essere identificati nei seguenti soggetti:

- Associazioni di volontariato;
- Associazioni sportive;
- Società;
- Cooperative;
- Stampa locale



Sulla scorta della condivisione delle scelte programmatiche e la negoziazione fra amministratori e struttura direttiva dell'Ente, si definisce il PEG/PDO in merito all'assegnazione degli obiettivi e alle modalità per il loro raggiungimento o meglio ai valori che misurano il loro rapporto, alle dotazioni finanziarie e di personale assegnati a ciascun responsabile e ai tempi di realizzazione fino alla valutazione del loro raggiungimento.

Nel corso dell'esercizio vengono effettuate delle verifiche allo scopo di:

- a) Controllare l'andamento della gestione annuale, l'avanzamento dei programmi ed individuarne eventuali correzioni, delle quali gli stessi necessitano;
- b) Coordinare gli interventi che richiedono l'apporto compiuto da più settori funzionali, e per evitare che l'organizzazione si settorializzi, perdendo la visione complessiva delle visioni unitarie alle quali l'Ente è preposto;
- c) Coinvolgere l'organo preposto al monitoraggio sull'andamento della gestione, tenendo presente che il PEG costituisce l'atto fondamentale di riferimento per la verifica ed il controllo di gestione.

Tutto ciò al fine di assicurare una migliore fornitura dei servizi alla cittadinanza, e la piena soddisfazione della stessa.

2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: le schede per gli obiettivi di performance

Di seguito si riassumono gli obiettivi attivati nell'ente per il triennio 2024/2026 e si propongono le schede degli obiettivi di performance previste.

Sezione Piano della Performance - Elenco Obiettivi 2024					
SETTORE/AREA	N.	TITOLO OBIETTIVO	DUP - MISSIONE	RESPONSABILE	PESO%
TUTTE LE AREE - TRASVERSALI	1	Misure anticorruzione e Amministrazione trasparente - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Tutti	10 da sommare per ogni area
	2	Indicatore pagamenti: art. 4 bis 33/2013 - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		30 da sommare per ogni area
I° - AREA AFFARI GENERALI	3	Nuovo regolamento comunale sull'accesso ai documenti amministrativi e sull'accesso civico	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Daniela Chiodi	10
	4	Nuovo regolamento per il funzionamento e organizzazione del nido d'infanzia di Lagosanto	4 - Istruzione e diritto allo studio		10
	5	Aggiornamento regolamento comunale per l'erogazione di prestazioni sociali agevolate	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		10
	6	Gara per gestione in concessione nido d'infanzia di Lagosanto	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		10
	7	Notifiche richieste dagli uffici (accertamenti IMU) effettuate a mezzo messo comunale	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		5
	8	Elezioni Amministrative Comunali ed Europee	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		10
	9	Tempestività nel rilascio delle C.I.E. e dei certificati anagrafici, di stato civile ed elettorali	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		5
II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	10	Gestione e riconciliazione incassi tramite sistema PagoPa	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Francesca Nordi	10
	11	Assunzione personale P.M. (posto vacante da PTFP)	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		10
	12	Redazione relazione di fine mandato	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		10
	13	Sviluppo informatizzazione e gestione di rilevazione presenze	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		5
	14	Recupero evasione IMU	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		10
	15	Statuto dei diritti del contribuente	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		15

III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA	16	Realizzazione parco giochi inclusivo e palestra outdoor	6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	Giovanni Gibin	30
	17	Sistemazione strada di via Gattola	10 - Trasporti e diritto alla mobilità		10
	18	Messa in sicurezza strada via Piave	10 - Trasporti e diritto alla mobilità		10
	19	Abbattimento piante a causa infestazione di processionaria	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		10
IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA	20	Inserimento pratiche edilizie correnti nel gestionale	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	Ilaria Zobbi	5
	21	Piano Urbanistico Generale	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		40
	22	Regolamento Comunale del verde pubblico	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		7
	23	Studio di microzonazione sismica di III livello ai fini aggiornamento Piano protezione civile	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		8
SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	24	Ripristino piano di viabilità del territorio comunale	3 - Ordine pubblico e sicurezza	Silvana Antonella Finessi	30
	25	Gestione Polizia Amministrativa e Contenzioso	3 - Ordine pubblico e sicurezza		30

Gli obiettivi al segretario generale sono stati assegnati con decreto sindacale.

Titolo:	Misure anticorruzione e Amministrazione trasparente - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree			PESO	10% di ogni settore
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Tutti	SETTORE	Tutti		
COLLEGAMENTO CON IL DUP					
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	2 - Segreteria generale	
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	2 - Segreteria generale		RISORSE FINANZIARIE		
			1° anno	2° anno	3° anno
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Adozione di scelte organizzative e procedurali volte a garantire i principi di legalità, e trasparenza		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	La trasparenza dell'attività amministrativa è un obiettivo fondamentale di tutte le amministrazioni e deve essere perseguita dalla totalità degli uffici e dai rispettivi responsabili di Area. Essa è oggetto di consultazione e confronto di tutti i soggetti interessati. I responsabili di area sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la pubblicazione degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento. Progetto da realizzare in collaborazione e seguendo le indicazioni del Segretario Comunale				

		<p>responsabile della trasparenza. In presenza di pensionamenti bisognerà inoltre mantenere l'ottimale performance organizzativa, oltre che migliorare la trasparenza del sito.</p> <p>Predisposizione e revisione costante del PTPCT e dei processi mappati. Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione stabilite dal PTPCT (sezione PIAO).</p> <p>Revisione e applicazione delle misure generali e specifiche di contenimento del fenomeno. Revisione e razionalizzazione del Piano di monitoraggio e supervisione delle misure di contrasto adottate dall'Ente.</p> <p>Potenziare le azioni di trasparenza verso l'esterno attraverso l'interfaccia digitale del sito istituzionale . Aggiornamento informazioni pubblicate su sito internet comunale, sezione amministrazione trasparente nel rispetto del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>Compatibilizzazione del PTPCT con le piattaforme previste dall'ANAC</p> <p>Sessioni di formazione specifica per i dipendenti e amministratori.</p> <p>Rispetto degli standard e certificazioni di qualità dei servizi offerti.</p>			
		RISORSE UMANE			
	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)		Area degli istruttori			
			Tutte	Tutte	Tutte
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Tutti	Tutti	Tutti
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutte le aree	TOTALE			

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Istituzioni pubbliche	Uffici comunali	Anac									
CUSTOMER SATISFACTION	NO													
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO									
1	Reporting attuazione misure anticorruzione previste nella sezione PIAO (peso 40%): trasmissione relazione/questionario monitoraggio	1° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni											
		2° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni											
		3° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni											
2	Collegamento BDNCP e Amministrazione trasparente (peso 30%)	1° anno	on											
		2° anno												
		3° anno												
3	Rispetto degli obblighi di pubblicazione: ottenimento dell'attestazione annuale dell'OIV (peso 30%)	1° anno	entro la data prevista dall'Anac											
		2° anno	entro la data prevista dall'Anac											
		3° anno	entro la data prevista dall'Anac											
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		ANNO	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Aggiornamento PTPCT (sezione) in riferimento al nuovo Codice Appalti	1°												
		2°												
		3°												
1	Partecipazione alla formazione anticorruzione e verifica formazione dei propri collaboratori	1°												
		2°												
		3°												
2	Attuazione e rispetto delle misure anticorruzione. Partecipazione alla redazione del PTPCT, con analisi delle aree di rischio di competenza, produzione dei report richiesti sulle attività di prevenzione della corruzione intraprese.	1°												
		2°												
		3°												
3	Corretto e tempestivo caricamento di tutti i documenti previsti dalla normativa nelle sezioni di Amministrazione Trasparente, nel rispetto del corretto trattamento dei dati personali. Tempestiva lavorazione di tutte le richieste di accesso agli atti.	1°												
		2°												
		3°												
4	Autovalutazione in capo ai responsabili che sono chiamati a fornire gli elementi utili per dimostrare il raggiungimento degli obiettivi; ciascun responsabile, in sede di reporting, è chiamato a rendicontare lo stato di avanzamento delle misure di prevenzione della	1°												
		2°												

	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	<p>L'obiettivo ha la finalità di garantire la tempestività dei pagamenti del comune nei confronti dei propri fornitori anche al fine di evitare l'accantonamento Fondo garanzia debiti commerciali.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni elaborano e pubblicano, sulla base delle modalità di cui al DPCM del 22/09/2014, l'indicatore annuale dei propri tempi medi di pagamento, denominato "indicatore annuale di tempestività dei pagamenti". Il DPCM del 22/09/2014 ne definisce il calcolo e le modalità di pubblicazione sul sito istituzionale.</p> <p>A decorrere dal 2020, il dato ufficiale è elaborato dalla RGS (Ragioneria Generale dello Stato) e reso disponibile agli Enti sulla piattaforma PCC (piattaforma dei crediti commerciali)</p> <p>A decorrere dall'anno 2015, con cadenza trimestrale, le pubbliche amministrazioni pubblicano un indicatore, avente il medesimo oggetto, denominato "indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti" (differenza tra termine legale di trenta giorni data fattura e giorni inpegnati per il pagamento).</p> <p>L'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (riferito ad un intero esercizio) non coincide con l'indice di tempestività ed è calcolato come la media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture e considera le fatture scadute e pagate nell'anno (dal giorno della scadenza al giorno di pagamento).</p> <p>Entrambi sono relativi ad acquisti di beni, servizi, forniture e prestazioni professionali.</p> <p>Occorre tenere presente che, in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.</p>		Area degli istruttori	Tutte	Tutte	Tutte
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Tutti	Tutti	Tutti
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutte le aree		TOTALE			
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Ministero Interno	Corte dei conti	MEF	

CUSTOMER SATISFACTION	NO
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO	
1	Indicatore ponderato di tempestività dei pagamenti annuale	di tempo	1° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni		
			2° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni		
			3° anno	rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni		
2			1° anno			
			2° anno			
			3° anno			

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno													
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	
1	Comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo dei pagamenti effettuati tramite il proprio sistema contabile e Siope plus	1°													
		2°													
		3°													
2	Verifica della corretta registrazione dei pagamenti nel sistema PCC	1°													
		2°													
		3°													
3	Verifica eventuale esistenza di condizioni di sospensione e/o non liquidabilità di fatture ricevute	1°													
		2°													
		3°													
4	Comunicazione al sistema informativo degli importi di fatture considerati sospesi oppure non liquidabili	1°													
		2°													
		3°													
5	Verifica della corretta implementazione della data di scadenza delle fatture	1°													
		2°													
		3°													

Scheda obiettivo n.		3		
Titolo:	Nuovo regolamento comunale sull'accesso ai documenti amministrativi e sull'accesso civico		PESO	10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi		SETTORE	1° - AREA AFFARI GENERALI
COLLEGAMENTO CON IL DUP				
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	2 - Segreteria generale
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	2 - Segreteria generale		RISORSE FINANZIARIE	

		1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Adozione di scelte organizzative e procedurali volte a garantire i principi di legalità, e trasparenza. Comunicazione istituzionale e i rapporti con i cittadini	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	<p>Elaborazione nuovo regolamento sull'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della vigente normativa (Legge 241/1900 e s.m.i. "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e D. lgs. 33/2013). L'accesso civico generalizzato si aggiunge alle altre forme di accesso previste dall'ordinamento, che continuano a operare in base a norme e presupposti diversi: accesso civico semplice e accesso procedimentale.</p> <p>A differenza del diritto di accesso procedimentale (o documentale), che in base agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 tutela solo il richiedente con un interesse diretto, concreto e attuale, l'accesso civico generalizzato garantisce al cittadino la possibilità di richiedere dati e documenti alle pubbliche amministrazioni senza dover dimostrare di possedere un interesse qualificato. Quindi, l'accesso documentale presuppone che l'interessato sia titolare di una posizione giuridica soggettiva legittimata, risultando necessario un interesse differenziato e meritevole di tutela e una motivazione.</p> <p>L'accesso civico generalizzato disciplinato dal d.lgs. n. 33/2013, invece, è esercitabile da chiunque, senza necessità di dimostrare un particolare interesse qualificato o una motivazione, rispondendo ai principi di controllo diffuso e partecipazione dei cittadini all'attività della Pubblica Amministrazione.</p> <p>A differenza, invece, del diritto di accesso civico semplice, che in base all'art. 5, comma 1 del decreto legislativo n. 33/2013, consente di accedere esclusivamente alle informazioni che rientrano negli obblighi di pubblicazione previsti dal medesimo decreto, l'accesso civico generalizzato si estende a tutti i dati e i documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni, con il solo limite degli interessi pubblici e privati indicati dalla legge.</p>				
		RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Promuovere una maggiore trasparenza nel rapporto tra istituzioni e società civile, affinché i cittadini possano essere informati su tematiche di interesse collettivo. Miglioramento degli strumenti normativi ed adeguamento della modulistica e delle regole tra i diversi settori dell'Ente.	Area degli istruttori			
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutti i settori	TOTALE	1	1	1
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese			
CUSTOMER SATISFACTION	No				
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Predisposizione delibera CC che approva la bozza di regolamento (peso indicatore 100%)	di tempo	1° anno	<= 15/12/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		

		2° anno												
		3° anno												
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Studio del vigente REGOLAMENTO COMUNALE SUL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E DI ACCESSO AGLI ATTI	1°												
		2°												
		3°												
2	Confronto con l'amministrazione e i capisettore al fine di individuare le modifiche ritenute più efficienti e le linee direttrice del nuovo regolamento	1°												
		2°												
		3°												
3	Preparazione bozza di nuovo regolamento	1°												
		2°												
		3°												
4	Trasmissione al Presidente del C.C. e alla conferenza dei capigruppo della bozza di regolamento	1°												
		2°												
		3°												
5	Approvazione della Delibera di Consiglio Comunale di approvazione del Regolamento	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		4				
Titolo:	Nuovo regolamento per il funzionamento e organizzazione del nido d'infanzia di Lagosanto			PESO	10,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi		SETTORE	1° - AREA AFFARI GENERALI		
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	4 - Istruzione e diritto allo studio		PROGRAMMA	1 - Istruzione prescolastica		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Istruzione prescolastica		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Soddisfare il massimo numero di richieste del servizio scolastico, riorganizzare efficacemente gli spazi a disposizione. Introduzione nuovi servizi per favorire il diritto allo studio e l'esigenza di conciliazione tra i tempi di lavoro e cura degli studenti		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Gli asili nido comunali rientrano nella gamma dei servizi a domanda individuale resi dal Comune a seguito di specifica domanda dell'utente. L'obiettivo è l'elaborazione di un nuovo REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO E ORGANIZZAZIONE DEL NIDO D'INFANZIA" SITO IN LAGOSANTO – VIA P. GIOVANNI XXIII.					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Rafforzare e qualificare l'offerta di servizi di sostegno per contrastare la povertà educativa, aiutare le famiglie in condizioni economiche		Area degli istruttori	Lazzari Martina	Lazzari Martina	Lazzari Martina

svantaggiate e promuovere la conciliazione vita-lavoro e l'occupazione femminile:			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA	TOTALE	2	2	2

STAKEHOLDERS	Cittadini	Regione	Ministero Istruzione	Mef	
--------------	-----------	---------	----------------------	-----	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Predisposizione delibera CC che approva la bozza di regolamento (peso indicatore 100%)	di tempo	1° anno	<= 15/12/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Studio della normativa	1°												
		2°												
		3°												
2	Confronto con l'amministrazione al fine di individuare le modifiche ritenute più efficienti e le linee direttrice del nuovo regolamento	1°												
		2°												
		3°												
3	Preparazione bozza di nuovo regolamento	1°												
		2°												
		3°												
4	Trasmissione al Presidente del C.C. e alla conferenza dei capigruppo della bozza di regolamento	1°												
		2°												
		3°												
5	Approvazione della Delibera di Consiglio Comunale di approvazione del Regolamento	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		5	
Titolo:		Aggiornamento regolamento comunale per l'erogazione di prestazioni sociali agevolate	PESO 10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi	SETTORE	I° - AREA AFFARI GENERALI
COLLEGAMENTO CON IL DUP			
MISSIONE	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	PROGRAMMA	4 - Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	4 - Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Sostegno alle famiglie e fasce deboli tramite la partecipazione alle spese del servizio "nido d'infanzia" gestito in appalto da ditta privata, garantendo adeguata assistenza ad alunni residenti in difficoltà, permettendo loro di fruire pienamente delle opportunità offerte dalle istruzioni scolastiche del territorio. Sostegno alle famiglie / persone in difficoltà / persone a rischio di esclusione sociale mediante erogazione di contributi diretti ovvero attraverso la collaborazione di associazioni / istituti operanti sul territorio		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Aggiornamento della disciplina dei criteri di definizione della compartecipazione al costo delle prestazioni sociali, delle prestazioni sociali agevolate e della componente socio-assistenziale delle prestazioni agevolate di natura socio-sanitaria assicurate dal Comune anche strutture di ambito territoriale sociale, recando al contempo i criteri guida per l'erogazione delle stesse. Aggiornamento regolamento comunale per l'erogazione di prestazioni sociali agevolate					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Nel rispetto dei principi di equità, imparzialità, pari opportunità, trasparenza, presa in carico personalizzata e continuativa, libertà di scelta e al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, si intende favorire l'erogazione di servizi che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), Costituzione, di ulteriori servizi definiti dalla Regione quali livelli ulteriori – rispetto a quelli essenziali individuati dallo Stato – da garantire nel territorio regionale e/o dal Comune da garantire nel territorio comunale.		Area degli istruttori	Lazzari Martina	Lazzari Martina	Lazzari Martina
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		TOTALE	2	2	2
STAKEHOLDERS	Cittadini	Regione	Ministero Istruzione	Mef		
CUSTOMER SATISFACTION	No					
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO	
1	Predisposizione delibera CC che approva le modifiche/integrazioni al regolamento (peso indicatore 100%)	di tempo	1° anno	<= 15/12/2024		
			2° anno			
			3° anno			

2	di tempo	1° anno													
		2° anno													
		3° anno													
3	di tempo	1° anno													
		2° anno													
		3° anno													

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Studio della normativa e del vigente regolamento	1°												
		2°												
		3°												
2	Confronto con l'amministrazione al fine di individuare le modifiche ritenute più efficienti	1°												
		2°												
		3°												
3	Preparazione bozza delle modifiche/integrazioni al regolamento vigente	1°												
		2°												
		3°												
4	Trasmissione al Presidente del C.C. e alla conferenza dei capigruppo della bozza di modifiche regolamentari e relativa delibera	1°												
		2°												
		3°												
5	Approvazione della Delibera di Consiglio Comunale di aggiornamento del Regolamento	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n. 6						
Titolo:	Gara per gestione in concessione nido d'infanzia di Lagosanto			PESO	10,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi		SETTORE	1° - AREA AFFARI GENERALI		
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		PROGRAMMA	1 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Soddisfare il massimo numero di richieste del servizio scolastico, riorganizzare efficacemente gli spazi a disposizione. Introduzione nuovi servizi per favorire il diritto allo studio e l'esigenza di conciliazione tra i tempi di lavoro e cura degli studenti		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Gli asili nido comunali rientrano nella gamma dei servizi a domanda individuale resi dal Comune a seguito di specifica domanda dell'utente. L'obiettivo è aggiudicare la gara per la gestione in concessione del nido d'infanzia entro il 31/08/2024					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			

TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Rafforzare e qualificare l'offerta di servizi di sostegno per contrastare la povertà educativa, aiutare le famiglie in condizioni economiche svantaggiate e promuovere la conciliazione vita-lavoro e l'occupazione femminile		Area degli istruttori			
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		TOTALE	1	1	1

STAKEHOLDERS	Cittadini	Regione	Ministero Istruzione	Mef	
--------------	-----------	---------	----------------------	-----	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Aggiudicazione della gara per la gestione in concessione del nido d'infanzia entro il 31/08/2024	di tempo	1° anno	<= 31/08/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Attività di programmazione e progettazione della gestione in concessione edel nido d'infanzia	1°												
		2°												
		3°												
2	Verifica esigenze e possibilità. Elaborazione capitolato speciale	1°												
		2°												
		3°												
3	Determinazione a contrarre	1°												
		2°												
		3°												
4	Procedura di selezione	1°												
		2°												
		3°												
5	Determina di aggiudicazione	1°												
		2°												
		3°												
6	Stipula contratto	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.	7		
Titolo:	Notifiche richieste dagli uffici (accertamenti IMU) effettuate a mezzo messo comunale	PESO	5,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi	SETTORE	I° - AREA AFFARI GENERALI
COLLEGAMENTO CON IL DUP			

MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione			PROGRAMMA	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali									
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali			RISORSE FINANZIARIE										
				1° anno	2° anno	3° anno								
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Attività di recupero evasione tributaria, potenziamento attività per l'accertamento e la riscossione dei tributi, corretta e puntuale applicazione dei tributi agli immobili presenti nel territorio comunale per una corretta politica di equità fiscale			PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA								
DESCRIZIONE OBIETTIVO	L'obiettivo consiste nella notifica a mezzo messo comunale degli accertamenti IMU emessi nei confronti di residenti.													
				RISORSE UMANE										
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento				1° anno	2° anno	3° anno							
	Mi = miglioramento			Area degli operatori										
				Area degli operatori esperti	Schiavoni Fabrizio	Schiavoni Fabrizio	Schiavoni Fabrizio							
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Aumentare l'efficienza dei servizi, garantire un maggior numero di accertamenti notificati, risparmio costi di notifica			Area degli istruttori										
				Area dei funzionari ed EQ										
				DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi							
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA			TOTALE	2	2	2							
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese												
CUSTOMER SATISFACTION	No													
INDICATORE		TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO		SCOSTAMENTO							
1	Notifiche (accertamenti IMU) eseguite/notifiche richieste	di quantità	1° anno	>= 90%										
			2° anno											
			3° anno											
2		di tempo	1° anno											
			2° anno											
			3° anno											
3		di tempo	1° anno											
			2° anno											
			3° anno											
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Raccolta documentazione da notificare	1°												
		2°												
		3°												
2	Verifica indirizzi ed esecuzione notifiche	1°												
		2°												
		3°												

3	Rapporto sulle notifiche eseguite	1°														
		2°														
		3°														

Scheda obiettivo n.		8						
Titolo:		Elezioni Amministrative Comunali ed Europee				PESO	10,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO		Daniela Chiodi		SETTORE	I° - AREA AFFARI GENERALI			
COLLEGAMENTO CON IL DUP								
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione			PROGRAMMA	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile			
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile			RISORSE FINANZIARIE				
				1° anno	2° anno	3° anno		
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi, l'amministrazione e il corretto funzionamento delle attività.			PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA		
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Svolgimento Elezioni Amministrative Comunali ed Europee attraverso la regolare e puntuale esecuzione di tutte le attività connesse a partire dalla pubblicazione dei decreti di convocazione dei comizi fino alla conclusione dei procedimenti con l'insediamento della nuova Amministrazione.							
				RISORSE UMANE				
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento				1° anno	2° anno	3° anno	
	Mi = miglioramento			Area degli operatori				
				Area degli operatori esperti				
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	L'obiettivo ha lo scopo di garantire la corretta gestione di tutti i procedimenti di competenza dell'ufficio anagrafe, stato civile e leva. Garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali			Area degli istruttori	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto	
				Area dei funzionari ed EQ				
				DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA	TOTALE	3	3	3	
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Ministero Interno	Prefettura	ISTAT			
CUSTOMER SATISFACTION	No							
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO			
1	Data della tenuta delle commissioni elettorali	di tempo	1° anno	almento con un giorno di anticipo rispetto all'ultima data utile				

	per scrutatori (peso indicatore 50%)		2° anno			
			3° anno			
2	Raccolta candidature alle comunali - ore di apertura ufficio / ore di apertura richieste da prefettura giorni 10 e 11 maggio (peso 20%)	di quantità	1° anno	100%		
			2° anno			
			3° anno			
3	Predisposizione provvedimenti amministrativi necessari (spazi elettorali, etc..) (30%)	di tempo	1° anno	entro la tempistica prevista dalla legge		
			2° anno			
			3° anno			

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Predisposizione provvedimento costituzione ufficio elettorale comunale, predisposizione delibera per la propaganda elettorale diretta – disposizione verbale per la nomina degli scrutatori	1°												
		2°												
		3°												
2	determina autorizzazione lavoro straordinario determina di impegni di spesa per l'acquisto di materiale necessario per lo svolgimento delle operazioni elettorali	1°												
		2°												
		3°												
3	Espletamento operazioni elettorali revisioni straordinarie per iscrizioni e cancellazioni elettorali e revisione liste aggiunte relative ai cittadini comunitari residenti, rilascio tessere elettorali, duplicati, stampa liste elettorali per operazioni di voto e per l'ufficio, raccolta dati votazione	1°												
		2°												
		3°												
4	Operazioni conseguenti alle consultazioni elettorali: liquidazione compensi ai componenti seggio, e spese varie, archiviazione atti, predisposizione rendiconto spese per rimborso	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n. 9			
Titolo:	Tempestività nel rilascio delle C.I.E. e dei certificati anagrafici, di stato civile ed elettorali	PESO	5,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Daniela Chiodi	SETTORE	1° - AREA AFFARI GENERALI
COLLEGAMENTO CON IL DUP			
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	RISORSE FINANZIARIE	
		1° anno	2° anno
		3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Amministrazione e il corretto funzionamento delle attività. Adozione di scelte volte a migliorare l'organizzazione del lavoro e a garantire i principi di snellimento e semplificazione dei procedimenti	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Corretta gestione dei procedimenti di competenza dell'ufficio anagrafe, stato civile e leva. Rilascio certificati in tempo reale con abbattimento dei tempi di attesa		

		RISORSE UMANE			
			1° anno	2° anno	3° anno
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento				
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	L'obiettivo ha lo scopo di garantire la corretta gestione di tutti i procedimenti di competenza dell'ufficio anagrafe, stato civile e leva	Area degli istruttori	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto	Marinelli Maria Livia - Lealini Alberto
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi	Daniela Chiodi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	TOTALE	3	3	3

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Ministero Interno	Prefettura	ISTAT
--------------	-----------	---------	-------------------	------------	-------

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE		TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Invio prospetti riepilogativi trimestrali pagamenti CIE su portale ministero interno (peso 50%)	di quantità	1° anno	almeno 4		
			2° anno	almeno 4		
			3° anno	almeno 4		
2	Rilascio certificati e CIE il giorno stesso della richiesta a sportello - Percentuale rilasciati/richiesti (peso 50%)	di quantità	1° anno	<=90%		
			2° anno			
			3° anno			

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Analisi della normativa	1°												
		2°												
		3°												
2	Adozione degli atti in materia anagrafica, stato civile e leva	1°												
		2°												
		3°												
3	Inserimento informazioni mandati portale Pagamenti CIE	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.	10			
Titolo:	Gestione e riconciliazione incassi tramite sistema PagoPa	PESO	10,00%	

RESPONSABILE DI SERVIZIO	Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA										
COLLEGAMENTO CON IL DUP														
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato										
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		RISORSE FINANZIARIE											
			1° anno	2° anno	3° anno									
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Sviluppo competenze e implementazione dei servizi digitali mediante piattaforma nelle prospettive della PADigitale 2026		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA									
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Gestione degli incassi realizzati tramite il sistema PagoPa e raccordo con la contabilità dell'ente tramite l'applicativo gestionale Halley e la contabilità del tesoriere													
			RISORSE UMANE											
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno								
	Mi = miglioramento		Area degli operatori											
			Area degli operatori esperti											
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Riduzione delle problematiche di spaccettamento dei versamenti mediante PagoPA e dei tempi di incasso (reversali). Miglioramento delle procedure di riconciliazione.		Area degli istruttori	Buzzi Patrizia	Buzzi Patrizia	Buzzi Patrizia								
			Area dei funzionari ed EQ											
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca								
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutti i settori		TOTALE	2	2	2								
STAKEHOLDERS	Cittadini/ Tesoreria / Gestore software di contabilità	Imprese	Ministero Interno	Corte dei conti	MEF									
CUSTOMER SATISFACTION														
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO									
1	Tempo medio di regolarizzazione incassi (peso indicatore 100%)	di tempo	1° anno	<= 20 gg										
			2° anno	<= 20 gg										
			3° anno	<= 20 gg										
2		di tempo	1° anno											
			2° anno											
			3° anno											
3		di tempo	1° anno											
			2° anno											
			3° anno											
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		1°	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1		1°												

	Spacchettamento incassi ed emissioni reversali	2°																		
		3°																		
2	Rapporti con gestionale Halley e risoluzione problematiche verificatesi durante tutto il periodo	1°																		
		2°																		
		3°																		
3	Miglioramento continuo del software gestionale in utilizzo dall'ente	1°																		
		2°																		
		3°																		
4		1°																		
		2°																		
		3°																		

Scheda obiettivo n.		11							
Titolo:		Assunzione personale P.M. (posto vacante da PTFP)				PESO	10,00%		
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA					
COLLEGAMENTO CON IL DUP									
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	10 - Risorse umane					
OBBIETTIVO OPERATIVO DUP	10 - Risorse umane		RISORSE FINANZIARIE						
			1° anno	2° anno	3° anno				
OBBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Migliorare la sicurezza sul territorio affinché la comunità si senta protetta. Obiettivo principale è infatti prevenire tutti i comportamenti trasgressivi tenuti sulle strade comunali. Sul territorio operano pattuglie miste tramite il servizio associato di Polizia intercomunale del Delta (ridotto ai Comuni di Fiscaglia e Lagosanto). Adozione di scelte volte a migliorare l'organizzazione e alla copertura di fabbisogno del personale		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA				
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Copertura di un posto vacante di istruttore agente di polizia locale, come da PTFP								
			RISORSE UMANE						
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno			
	Mi = miglioramento		Area degli operatori						
			Area degli operatori esperti						
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Ricostituzione dell'organico di P.L. da utilizzare nel servizio associato come programmato nel PTFP		Area degli istruttori	Bellotti Alice	Bellotti Alice	Bellotti Alice			
			Area dei funzionari ed EQ						
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca			
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	SETTORE IV - P.L.		TOTALE	2	2	2			

STAKEHOLDERS	candidati al concorso	altri comuni	MEF		
CUSTOMER SATISFACTION		NO			
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Approvazione graduatoria (peso indicatore 80%)	di tempo	1° anno	entro il 30/10/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2	Assunzione dipendente (peso indicatore 20%)	di tempo	1° anno	entro il 31/12/2024	
			2° anno		
			3° anno		
3			1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Redazione e pubblicazione del bando di mobilità	1°												
		2°												
		3°												
2	Svolgimento prove	1°												
		2°												
		3°												
3	Approvazione della graduatoria	1°												
		2°												
		3°												
4	Assunzione	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		12				
Titolo:		Redazione relazione di fine mandato			PESO	10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi, l'amministrazione e il corretto funzionamento delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali.. Comunicazione inter-istituzionale		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	

DESCRIZIONE OBIETTIVO		Redazione della relazione di fine mandato come previsto dal decreto 149/2011 nei tempi dallo stesso previsti (con invio alla Corte dei Conti) e pubblicazione sul sito istituzionale per adeguata informazione ai cittadini. La relazione di fine mandato, redatta dal responsabile del servizio finanziario o dal segretario generale, è sottoscritta dal presidente della provincia o dal sindaco non oltre il sessantesimo giorno antecedente la data di scadenza del mandato. Entro e non oltre quindici giorni dopo la sottoscrizione della relazione, essa deve risultare certificata dall'organo di revisione dell'ente locale e, nei tre giorni successivi la relazione e la certificazione devono essere trasmesse dal presidente della provincia o dal sindaco alla sezione regionale di controllo della Corte dei conti. La relazione di fine mandato e la certificazione sono pubblicate sul sito istituzionale della provincia o del comune da parte del presidente della provincia o del sindaco entro i sette giorni successivi alla data di certificazione effettuata dall'organo di revisione dell'ente locale, con l'indicazione della data di trasmissione alla sezione regionale di controllo della Corte dei conti.													
		RISORSE UMANE													
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento				1° anno	2° anno	3° anno								
	Mi = miglioramento	Area degli operatori													
		Area degli operatori esperti													
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Pubblicazione on-line sul sito dell'ente nella sezione amministrazione trasparente. Rispetto degli adempimenti di legge.	Area degli istruttori			Buzzi Patrizia	Buzzi Patrizia	Buzzi Patrizia								
		Area dei funzionari ed EQ													
		DIRIGENTI/RESPONSABILI			Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca								
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutti i settori	Amministratori			TOTALE	2	2	2							
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Ministero Interno	Corte dei conti											
CUSTOMER SATISFACTION	No														
INDICATORE		TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO									
1	Trasmissione al Sindaco per la sottoscrizione (peso 60%)	di tempo	1° anno	Entro il 61° giorno antecedente alla data di scadenza del mandato											
			2° anno												
			3° anno												
2	Invio alla Corte dei Conti (peso 20%)	di tempo	1° anno	Entro 3 gg dalla certificazione del revisore											
			2° anno												
			3° anno												
3	Pubblicazione sul sito istituzionale (peso 20%)	di tempo	1° anno	Entro 7 gg dalla certificazione del revisore											
			2° anno												
			3° anno												
Nr.	Attività del cronoprogramma			Tempistica delle attività per anno											
		dic	nov	ott	set	ago	lug	giu	mag	apr	mar	feb	gen	dic	
1	Chiusura dati finanziari del bilancio 2023	1°													
		2°													
		3°													

2	Raccolta dati finanziari	1°																	
		2°																	
		3°																	
3	Raccolta dati attività normativa	1°																	
		2°																	
		3°																	
4	Redazione relazione finale di fine mandato	1°																	
		2°																	
		3°																	
5	Pubblicazione on-line sul sito dell'ente nella sezione amministrazione trasparente	1°																	
		2°																	
		3°																	
6		1°																	
		2°																	
		3°																	

Scheda obiettivo n.		13				
Titolo:		Sviluppo informatizzazione e gestione di rilevazione presenze		PESO	5,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO		Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	10 - Risorse umane		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	10 - Risorse umane		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Attività di sviluppo e gestione delle politiche per il personale.. Adozione di scelte volte a migliorare l'organizzazione del lavoro e a garantire i principi di snellimento e semplificazione dei procedimenti di rilevazione presenze		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Proseguimento della gestione presenze tramite l'applicativo ed eliminazione progressiva delle pratiche di autorizzazione cartacee.					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Completa gestione informatizzata delle pratiche di autorizzazione a permessi/ assenze del personale dell'ente		Area degli istruttori	Bellotti Alice	Bellotti Alice	Bellotti Alice
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	tutti i settori		TOTALE	2	2	2
STAKEHOLDERS	dipendenti	altri comuni				

CUSTOMER SATISFACTION	NO
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Richieste assenze (ferie e permessi) tramite procedura informatica/totale richieste assenze (ferie e permessi) (peso 100%)	di quantità	1° anno	>= 90%	
			2° anno		
			3° anno		
2			1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3			1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	avvio attività	1°												
		2°												
		3°												
2	riscontro problematiche e miglioramento settaggio software	1°												
		2°												
		3°												
3	supporto ai dipendenti nell'utilizzo del portale del dipendente	1°												
		2°												
		3°												
4		1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		14				
Titolo:	Recupero evasione IMU				PESO	10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Potenziamento dell'attività di contrasto all'evasione e all'allusione per una corretta politica di equità fiscale - Prosecuzione attività di recupero dell'evasione fiscale		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Progressivo recupero dell'evasione fiscale al fine di mantenere il livello tariffario vigente perseguendo l'obiettivo dell'equità					
			RISORSE UMANE			

TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno	
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Emissione avvisi di accertamento per almeno il 95% delle previsioni di entrata		Area degli istruttori	Bigoni Barbara	Bigoni Barbara	Bigoni Barbara
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	Tutti i settori		TOTALE	2	2	2

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Agenzia Entrate		
--------------	-----------	---------	-----------------	--	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO	
1	Totale importo accertamenti notificati nel 2024 / previsione di bilancio (peso 100%)	di quantità	1° anno	>= 95%		
			2° anno	>= 95%		
			3° anno	>= 95%		
2			1° anno			
			2° anno			
			3° anno			
3			1° anno			
			2° anno			
			3° anno			

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	affidamento servizi di revisione banca dati 2019-2021	1°												
		2°												
		3°												
2	supervisione attività revisione banca dati con controllo a campione	1°												
		2°												
		3°												
3	emissione avvisi di accertamento	1°												
		2°												
		3°												
4	verifica richieste di dilatazione/ rateizzazione pagamenti	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		15				
Titolo:		Statuto dei diritti del contribuente		PESO	15,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO		Francesca Nordi		SETTORE	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	
COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		PROGRAMMA	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	4- Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Corretto funzionamento delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali..Scelte organizzative e procedurali volte a garantire i principi di legalità e trasparenza. potenziare per l'accertamento e la riscossione dei tributi, anche e soprattutto in relazione alle attività di contrasto all'evasione e all'elusione, di competenza dell'ente, con conseguente corretta e puntuale applicazione dei tributi agli immobili presenti nel territorio comunale per una corretta politica di equità fiscale		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Aggiornamento regolamento comunale delle entrate tributarie sezione statuto del contribuente ai sensi del D.Lgs 219/2023 art. 6bis					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	approvazione modifica del regolamento entro il 31/12		Area degli istruttori	Bigoni Barbara	Bigoni Barbara	Bigoni Barbara
			Area dei funzionari ed EQ			
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Nordi Francesca	Nordi Francesca	Nordi Francesca
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI			TOTALE	2	2	2
STAKEHOLDERS	Cittadini contribuenti	Imprese				
CUSTOMER SATISFACTION						
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO	
1	Approvazione delibera consiliare per aggiornamento	1° anno	entro il 31/12/2024			
		2° anno				

	regolamento (peso 100%)		3° anno											
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Istruttoria legata all'emanazione dei decreti attuativi	1°												
		2°												
		3°												
2	Proposta di delibera consiliare e acquisizione del parere del revisore	1°												
		2°												
		3°												
3	Approvazione delibera consiliare	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		16	
Titolo:		Realizzazione parco giochi inclusivo e palestra outdoor	
		PESO	30,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Giovanni Gibin	SETTORE	III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA
COLLEGAMENTO CON IL DUP			
MISSIONE	6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	PROGRAMMA	1 - Sport e tempo libero
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Sport e tempo libero	RISORSE FINANZIARIE	
		1° anno	2° anno
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Funzionamento e promozione di attività sportive, ricreative e per i giovani, incluse la fornitura di servizi, le misure di sostegno alle strutture per la pratica dello sport o per eventi sportivi/ ricreativi e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche per lo sport e tempo libero.	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Realizzazione del parco giochi inclusivo in via Cristoforo Colombo all'interno del parco di Pinocchio attraverso l'installazione di giochi inclusivi comprensivo di aree antritrauma ed arredo urbano e la realizzazione di una palestra outdoor inclusiva all'interno del parco della Pace		
		RISORSE UMANE	
	Ma = mantenimento		1° anno
			2° anno
			3° anno
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Mi = miglioramento	Area degli operatori	
		Area degli operatori esperti	
		Area degli istruttori	Silvia Braga
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Soddisfare le esigenze di tutti gli sportivi, associazioni e tutti i cittadini che amano lo sport, consolidando le sinergie con le associazioni sportive perché creino punti di aggregazione. Diffondere una cultura dello sport in stretta connessione con il mondo dell'educazione.	Area dei funzionari ed EQ	

			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Gibin Giovanni		
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO- FINANZIARIA		TOTALE	2		

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Regione	Anac	
--------------	-----------	---------	---------	------	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Certificato di regolare esecuzione entro la scadenza indicata (peso 100%)	di tempo	1° anno	entro il 31/05/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Consegna lavori	1°												
		2°												
		3°												
2	Esecuzione lavorazioni	1°												
		2°												
		3°												
3	Verifica regolare esecuzione e collaudo	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		17
Titolo:	Sistemazione strada di via Gattola	PESO 10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Giovanni Gibin	SETTORE III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA
COLLEGAMENTO CON IL DUP		
MISSIONE	10 - Trasporti e diritto alla mobilità	PROGRAMMA 5 - Viabilità e infrastrutture stradali
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	5 - Viabilità e infrastrutture stradali	RISORSE FINANZIARIE
		1° anno 2° anno 3° anno

OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio, incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche nonché gli interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	A fine 2023 si è verificato un cedimento arginale della strada via Gattola, strada di tipo agricolo (bianca) utilizzata per raggiungere le proprietà e le coltivazioni di cittadini del luogo. E' stata prevista la messa in sicurezza della strada con sistemazione dell'argine e del fondo stradale				
			RISORSE UMANE		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Garantire lo spostamento tra il paese e le sue frazioni, migliorare la sicurezza della circolazione stradale, garantire la necessaria manutenzione della segnaletica e la percorribilità delle strade.	Area degli istruttori	Silvia Braga		
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Gibin Giovanni		
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		TOTALE	2	
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese			
CUSTOMER SATISFACTION	No				
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Ripristino della piena funzionalità della strada (peso 100%)	di tempo	1° anno	entro il 31/03/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Affidamento lavori	1°												
		2°												
		3°												
2	Esecuzione lavorazioni	1°												
		2°												
		3°												
3	Verifica regolare esecuzione	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		18								
Titolo:		Messa in sicurezza strada via Piave						PESO	10,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO		Giovanni Gibin				SETTORE	III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA			
COLLEGAMENTO CON IL DUP										
MISSIONE	10 - Trasporti e diritto alla mobilità				PROGRAMMA	5 - Viabilità e infrastrutture stradali				
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	5 - Viabilità e infrastrutture stradali				RISORSE FINANZIARIE					
					1° anno	2° anno	3° anno			
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Amministrazione, funzionamento e regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio, incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche nonché gli interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.				PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA			
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Nel corso del tempo a causa dell'intenso transito, in particolare dei mezzi pesanti, si sono verificati diversi cedimenti ed avvallamenti. E' stata prevista la messa in sicurezza della strada con fresatura e asfaltature secondo le necessità									
					RISORSE UMANE					
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento					1° anno	2° anno	3° anno		
	Mi = miglioramento				Area degli operatori					
					Area degli operatori esperti					
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Garantire lo spostamento tra il paese e le sue frazioni, migliorare la sicurezza della circolazione stradale, garantire la necessaria manutenzione della segnaletica e la percorribilità delle strade.				Area degli istruttori	Silvia Braga				
					Area dei funzionari ed EQ					

			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Gibin Giovanni		
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		TOTALE	2		

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese			
--------------	-----------	---------	--	--	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Affidamento dei lavori (peso 100%)	di tempo	1° anno	entro il 31/05/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Affidamento lavori	1°												
		2°												
		3°												
2	Esecuzione lavorazioni	1°												
		2°												
		3°												
3	Verifica regolare esecuzione	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		19						
Titolo:		Abbattimento piante a causa infestazione di processionaria					PESO	10,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Giovanni Gibin		SETTORE	III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA				
COLLEGAMENTO CON IL DUP								
MISSIONE	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		PROGRAMMA	1 - Difesa del suolo; 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione				

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Difesa del suolo; 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione		RISORSE FINANZIARIE		
			1° anno	2° anno	3° anno
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Difesa del suolo che richiede prioritariamente numerose attività, anche amministrative, attraverso un impegno costante di rilievi, ricerca, analisi, progettazione ed esecuzione di eventuali interventi conseguenti, il mantenimento del livello di manutenzione ordinaria del patrimonio, il proseguimento del programma avviato nei precedenti esercizi per la conservazione del verde, il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi di igiene ambientale, la valorizzazione delle aree verdi di uso pubblico		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	<p>Durante i sopralluoghi effettuati presso il Parco della Pace è stata rilevata la presenza di piante colpite dalla processionaria che, come noto, non è dannosa solo per il mondo vegetale, ma anche e soprattutto per il mondo animale. I peli urticanti della processionaria, infatti, si separano facilmente dal dorso dell'animale, o per contatto diretto, o per contatto indiretto, trasportati semplicemente dal vento. I peli urticanti possiedono una conformazione fisica tale da facilitarne l'aderenza a pelle, mucose e abiti. E' stato previsto l'abbattimento delle piante colpite. L'intervento avverrà in sinergia con il lavoro della squadra operai allo scopo di verificare la presenza degli esemplari colpiti e la regolare esecuzione. Negli anni futuri l'amministrazione prevede la ripiantumazione delle piante abbattute.</p>				
	RISORSE UMANE				
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti	Gelli Alessandro, Tiziano Grassi		
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Difesa delle specie vegetali ed animali.	Area degli istruttori	Silvia Braga		
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Gibin Giovanni		
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		TOTALE	2	
STAKEHOLDERS	Cittadini				
CUSTOMER SATISFACTION	No				
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Affidamento dei lavori (peso 100%)	di tempo	1° anno	entro il 30/04/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

3	di tempo	1° anno													
		2° anno													
		3° anno													
Nr.		Attività del cronoprogramma		Tempistica delle attività per anno											
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	
1	Affidamento lavori	1°													
		2°													
		3°													
2	Esecuzione lavorazioni	1°													
		2°													
		3°													
3	Verifica regolare esecuzione e sopralluogo costante manutentori	1°													
		2°													
		3°													

Scheda obiettivo n.		20								
Titolo:		Inserimento pratiche edilizie correnti nel gestionale						PESO	5,00%	
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Ilaria Zobbi			SETTORE	IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA					
COLLEGAMENTO CON IL DUP										
MISSIONE	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa			PROGRAMMA	1 - Urbanistica e assetto del territorio					
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Urbanistica e assetto del territorio			RISORSE FINANZIARIE						
				1° anno		2° anno		3° anno		
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Promozione di maggiori livelli di conoscenza del territorio e del patrimonio edilizio esistente, per assicurare l'efficacia delle azioni di tutela e la sostenibilità degli interventi di trasformazione.			PEG PARTE FINANZIARIA		PEG PARTE FINANZIARIA		PEG PARTE FINANZIARIA		
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Inserimento di tutte le nuove pratiche edilizie nel gestionale, con collegamento con pratiche esistenti. Inserimento di pratiche SUAP e AMBIENTE									
				RISORSE UMANE						
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento					1° anno		2° anno		3° anno
	Mi = miglioramento			Area degli operatori						
				Area degli operatori esperti						
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Garantire l'inserimento delle nuove pratiche edilizie, SUAP e Ambiente ed il collegamento alle pratiche già depositate, al fine di implementare l'archivio digitale dell'ufficio			Area degli istruttori						
				Area dei funzionari ed EQ						

			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Ilaria Zoppi	Ilaria Zoppi	Ilaria Zoppi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI			TOTALE	1	1	1

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese			
--------------	-----------	---------	--	--	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Pratiche edilizie informatiche (inserite in gestionale)/Pratiche edilizie presentate (peso 100%)	di quantità	1° anno	>=90%	
			2° anno	>=95%	
			3° anno	>=95%	
2		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		
3		di tempo	1° anno		
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Inserimento pratiche	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		21			
Titolo:	Piano Urbanistico Generale			PESO	40,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Ilaria Zoppi		SETTORE	IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA	
COLLEGAMENTO CON IL DUP					
MISSIONE	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		PROGRAMMA	1 - Urbanistica e assetto del territorio	
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Urbanistica e assetto del territorio		RISORSE FINANZIARIE		
			1° anno	2° anno	3° anno

<p>OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO</p>	<p>I principali strumenti di programmazione che interessano la gestione del territorio e l'urbanistica sono quelli introdotti dalla L.R. 21 DICEMBRE 2017, N.24 " DISCIPLINA REGIONALE SULLA TUTELA E L'USO DEL TERRITORIO" e in particolare: processi di riuso e di rigenerazione urbana;</p> <p>b) gli accordi operativi e i piani attuativi di iniziativa pubblica con i quali, in conformità al PUG, l'amministrazione comunale attribuisce i diritti edificatori, stabilisce la disciplina di dettaglio delle trasformazioni e definisce il contributo delle stesse alla realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla strategia per la qualità urbana ed ecologico-ambientale. Gli accordi operativi e i piani attuativi di iniziativa pubblica sostituiscono ogni piano urbanistico operativo e attuativo di iniziativa pubblica e privata, comunque denominato, previsto dalla legislazione vigente.</p> <p>Il PUG è lo strumento di pianificazione che il Comune predispone, con riferimento a tutto il proprio territorio, per delineare le invarianze strutturali e le scelte strategiche di assetto e sviluppo urbano di propria competenza, orientate prioritariamente alla rigenerazione del territorio urbanizzato, alla riduzione del consumo di suolo e alla sostenibilità ambientale e territoriale degli usi e delle trasformazioni, individua il perimetro del territorio urbanizzato, detta la disciplina del centro storico e stabilisce i vincoli e le invarianze strutturali di propria competenza, disciplina il territorio urbanizzato, stabilisce la strategia per la qualità urbana ed ecologico ambientale, disciplina i nuovi insediamenti realizzabili al di fuori del perimetro del territorio urbanizzato e la disciplina del territorio rurale.</p> <p>Obiettivi della missione sono:</p> <p>a) contenere il consumo di suolo quale bene comune e risorsa non rinnovabile che esplica funzioni e produce servizi ecosistemici, anche in funzione della prevenzione e della mitigazione degli eventi di dissesto idrogeologico e delle strategie di mitigazione e di adattamento ai cambiamenti climatici;</p> <p>b) favorire la rigenerazione dei territori urbanizzati e il miglioramento della qualità urbana ed edilizia, con particolare riferimento all'efficienza nell'uso di energia e risorse fisiche, alla performance ambientale dei manufatti e dei materiali, alla salubrità ed al comfort degli edifici, alla conformità alle norme antisismiche e di sicurezza, alla qualità ed alla vivibilità degli spazi urbani e dei quartieri, alla promozione degli interventi di edilizia residenziale sociale e delle ulteriori azioni per il soddisfacimento del diritto all'abitazione di cui alla legge regionale 8 agosto 2001, n. 24 (Disciplina generale dell'intervento pubblico nel settore abitativo);</p> <p>c) tutelare e valorizzare il territorio nelle sue caratteristiche ambientali e paesaggistiche favorevoli al benessere umano ed alla conservazione della biodiversità;</p> <p>d) tutelare e valorizzare i territori agricoli e le relative capacità produttive agroalimentari, salvaguardando le diverse vocazionalità tipiche che li connotano;</p> <p>e) contribuire alla tutela ed alla valorizzazione degli elementi storici e culturali del territorio comunale;</p> <p>f) promuovere le condizioni di attrattività del</p>	<p>PEG PARTE FINANZIARIA</p>	<p>PEG PARTE FINANZIARIA</p>	<p>PEG PARTE FINANZIARIA</p>
--	--	------------------------------	------------------------------	------------------------------

	<p>sistema locale, per lo sviluppo, l'innovazione e la competitività delle attività produttive e terziarie; g) promuovere maggiori livelli di conoscenza del territorio e del patrimonio edilizio esistente, per assicurare l'efficacia delle azioni di tutela e la sostenibilità degli interventi di trasformazione.</p>			
--	---	--	--	--

DESCRIZIONE OBIETTIVO	<p>Inserimento di tutte le nuove pratiche edilizie nel gestionale, con collegamento con pratiche esistenti. Inserimento di pratiche SUAP e AMBIENTE</p>			
-----------------------	---	--	--	--

		RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
		Mi = miglioramento	Area degli operatori		
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Formazione di un piano eco-sostenibile con obiettivo il contenimento del consumo di suolo	Area degli istruttori			
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI	II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	TOTALE	1	1	1

STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese	Regione	Provincia	
--------------	-----------	---------	---------	-----------	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Conferimento incarico redazione entro la data indicata (peso 100%)	di tempo	1° anno	31/12/2024	
			2° anno		
			3° anno		
2		di tempo	1° anno		

			2° anno			
			3° anno			
			1° anno			
3		di tempo	2° anno			
			3° anno			
			1° anno			

Nr.	Attività del cronoprogramma	Anno	Tempistica delle attività per anno											
			gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Affidamento incarico	1°												
		2°												
		3°												
2	Quadro conoscitivo, consultazioni preliminari	1°												
		2°												
		3°												
3	Formazione del Piano	1°												
		2°												
		3°												
4	Assunzione del Piano (G.C.)	1°												
		2°												
		3°												
5	Osservazioni e controdeduzioni	1°												
		2°												
		3°												
6	Presentazione pubblica	1°												
		2°												
		3°												
7	Proposta di decisione delle osservazioni	1°												
		2°												
		3°												
8	Adozione proposta di piano	1°												
		2°												
		3°												
9	Trasmissione organi competenti (CU) per parere	1°												
		2°												
		3°												
10	Approvazione definitiva piano	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		22	
Titolo:	Regolamento Comunale del verde pubblico		PESO
			7,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Ilaria Zobbi	SETTORE	IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA
COLLEGAMENTO CON IL DUP			
MISSIONE	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	PROGRAMMA	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

OBIETTIVO OPERATIVO DUP	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale		RISORSE FINANZIARIE											
			1° anno	2° anno	3° anno									
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento del servizio di manutenzione delle aree verdi, con sfalci dell'erba adeguati agli andamenti stagionali, volti a garantire la piena fruibilità e decoro degli spazi pubblici e delle vie cittadine grazie all'acquisto di nuovi macchinari		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA									
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Formazione ed approvazione del Regolamento Comunale del verde pubblico													
			RISORSE UMANE											
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	S = sviluppo			1° anno	2° anno	3° anno								
	Mi = miglioramento		Area degli operatori											
			Area degli operatori esperti											
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Miglioramento delle condizioni del verde pubblico		Area degli istruttori											
			Area dei funzionari ed EQ											
			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi								
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI			TOTALE	1	1	1								
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese												
CUSTOMER SATISFACTION	No													
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO									
1	Predisposizione delibera CC che approva la bozza di regolamento (peso indicatore 100%)	di tempo	1° anno	<= 15/12/2024										
			2° anno											
			3° anno											
Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Redazione e approvazione regolamento	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.	23		
Titolo:	Studio di microzonazione sismica di III livello ai fini aggiornamento Piano protezione civile	PESO	8,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Ilaria Zobbi	SETTORE	IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA

COLLEGAMENTO CON IL DUP						
MISSIONE	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		PROGRAMMA	1 - Urbanistica e assetto del territorio		
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Urbanistica e assetto del territorio		RISORSE FINANZIARIE			
			1° anno	2° anno	3° anno	
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Favorire la rigenerazione dei territori urbanizzati e il miglioramento della qualità urbana ed edilizia, con particolare riferimento all'efficienza nell'uso di energia e risorse fisiche, alla performance ambientale dei manufatti e dei materiali, alla salubrità e al comfort degli edifici, alla conformità alle norme antisismiche e di sicurezza, alla qualità e alla viabilità degli spazi urbani e dei quartieri, alla promozione degli interventi di edilizia residenziale sociale e delle ulteriori azioni per il soddisfacimento del diritto all'abitazione di cui alla legge regionale 8 agosto 2001, n.24		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Studio di microzonazione sismica di III Livello e aggiornamento dell'analisi della condizione limite per l'emergenza già realizzata e validata con certificazione del Servizio Geologico Sismico dei Suoli. Lo studio sarà propedeutico per l'aggiornamento del Piano di protezione civile. Quest'ultimo infatti è fermo dal 2019 in quanto la funzione di protezione civile era stata trasferita all'Unione dei comuni del Delta del Po ormai sciolta. Occorre riprendere in mano il piano il quale deve comunque recepire i contenuti dello studio di microzonazione sismica e analisi delle condizioni limite di emergenza CLE. Oggi il piano dovrebbe acquisire lo studio di II livello ma in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza si programma l'aggiornamento del piano di protezione civile direttamente a seguito dello studio di III livello.					
			RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	S = sviluppo			1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento		Area degli operatori			
			Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Prevenzione e mitigazione del rischio sismico sia in fase di programmazione territoriale e pianificazione urbanistica che di progettazione e realizzazione delle costruzioni		Area degli istruttori			
			Area dei funzionari ed EQ			
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI			DIRIGENTI/RESPONSABILI	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi	Ilaria Zobbi
			TOTALE	1	1	1
STAKEHOLDERS	Cittadini	Imprese				
CUSTOMER SATISFACTION	No					
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO	
1	Richiesta di contributi (peso 20%)	di tempo	1° anno	<= 31/03/2024		
			2° anno			
			3° anno			
2	Affidamento incarico (peso 80%)	di tempo	1° anno	<= 30/09/2024		

			2° anno			
			3° anno			
3	Consegna elaborati finali e trasmissione alla RER per approvazione	di tempo	1° anno			
			2° anno			
			3° anno	<= 31/03/2026		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Richiesta di contributi	1°												
		2°												
		3°												
2	Affidamento incarico	1°												
		2°												
		3°												
3	Assistenza e confronto con professionista/i incaricato/i	1°												
		2°												
		3°												
4	Consegna elaborati finali e trasmissione alla RER per approvazione	1°												
		2°												
		3°												
5	Attività per aggiornamento Piano di protezione civile	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		24			
Titolo:	Ripristino piano di viabilità del territorio comunale			PESO	30,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Silvana Antonella Finessi		SETTORE	SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	
COLLEGAMENTO CON IL DUP					
MISSIONE	3 - Ordine pubblico e sicurezza		PROGRAMMA	1 - Polizia locale e amministrativa	
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Polizia locale e amministrativa		RISORSE FINANZIARIE		
			1° anno	2° anno	3° anno
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Funzionamento delle attività collegate all'ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa, le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza.		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	Interventi mirati nei punti nevralgici che richiedono maggior supporto in termini di segnaletica orizzontale e verticale – regolamentazione della segnaletica inerente agli stalli di sosta (in particolar modo stalli destinati agli invalidi e stalli rosa) – regolamentazione dei divieti di sosta presenti nel territorio comunale – adeguamento di parte dell’attuale segnaletica verticale al fine della messa in sicurezza – aggiunta di nuova segnaletica nei punti che la richiedono.				
		RISORSE UMANE			
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Adattare le viabilità dei centri abitati al superamento delle barriere architettoniche. Ripristino e miglioramento del piano di viabilità delle Aree Pubbliche del territorio comunale, adeguandolo alle esigenze della circolazione al fine di garantire la sicurezza dei cittadini. Migliorare la sicurezza sul territorio affinché la comunità si senta protetta. Obiettivo principale è infatti prevenire tutti i comportamenti trasgressivi tenuti sulle strade comunali. Sul territorio operano pattuglie miste tramite il servizio associato di Polizia intercomunale del Delta (ridotto ai Comuni di Fiscaglia e Lagosanto).	Area degli istruttori	Rolfini Annamaria, Melloni Mario, nuova assunzione	Rolfini Annamaria, Melloni Mario, nuova assunzione	Rolfini Annamaria, Melloni Mario, nuova assunzione
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Silvana Antonella Finessi	Silvana Antonella Finessi	Silvana Antonella Finessi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI		TOTALE	4	4	4

STAKEHOLDERS	Ministero Interno	altri comuni	Cittadini		
--------------	-------------------	--------------	-----------	--	--

CUSTOMER SATISFACTION	No
-----------------------	----

INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO
1	Trasmissione proposta di aggiornamento Piano di Viabilità entro la data indicata (peso 100%)	di tempo	1° anno	<= 31/12/2024	
			2° anno		
			3° anno		

Nr.	Attività del cronoprogramma	Tempistica delle attività per anno												
		Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
1	Monitoraggio situazione esistente	1°												
		2°												
		3°												
2	Valutazione modifiche	1°												
		2°												
		3°												
3	Realizzazione proposta di modifica	1°												
		2°												
		3°												

Scheda obiettivo n.		25			
Titolo:		Gestione Polizia Amministrativa e Contenzioso		PESO	30,00%
RESPONSABILE DI SERVIZIO	Silvana Antonella Finessi		SETTORE	SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	
COLLEGAMENTO CON IL DUP					
MISSIONE	3 - Ordine pubblico e sicurezza		PROGRAMMA	1 - Polizia locale e amministrativa	
OBIETTIVO OPERATIVO DUP	1 - Polizia locale e amministrativa		RISORSE FINANZIARIE		
			1° anno	2° anno	3° anno
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Funzionamento delle attività collegate all'ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa, le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza.		PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA	PEG PARTE FINANZIARIA
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Ripristino, riorganizzazione e gestione delle procedure e dell'ufficio stesso relativo alla Polizia Amministrativa e contenzioso. Attivazione, in loco, del servizio gestionale per elaborazione, gestione e postalizzazione verbali cds e amministrativi comprensivo dell'iter sanzionatorio				
			RISORSE UMANE		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO*	Ma = mantenimento		1° anno	2° anno	3° anno
	Mi = miglioramento	Area degli operatori			
		Area degli operatori esperti			
TARGET (risultato finale che si vuole conseguire)	Maggior sicurezza percepita dal cittadino. Migliorare la sicurezza sul territorio affinché la comunità si senta protetta. Obiettivo principale è infatti prevenire tutti i comportamenti trasgressivi tenuti sulle strade comunali. Sul territorio operano pattuglie miste tramite il servizio associato di Polizia intercomunale del Delta (ridotto ai Comuni di Fiscaglia e Lagosanto).		Area degli istruttori	Rolfini Annamaria, Melloni Mario, nuova assunzione	Rolfini Annamaria, Melloni Mario, nuova assunzione
		Area dei funzionari ed EQ			
		DIRIGENTI/RESPONSABILI	Silvana Antonella Finessi	Silvana Antonella Finessi	Silvana Antonella Finessi
ALTRI SETTORI/SERVIZI COINVOLTI			TOTALE	4	4
STAKEHOLDERS	Ministero Interno	altri comuni	Cittadini		
CUSTOMER SATISFACTION	No				
INDICATORE	TIPO INDICATORE	ANNO	ATTESO	RAGGIUNTO	SCOSTAMENTO

1	Ripristino possibilità di utilizzo in loco programma gestione Cds entro la data indicata (peso 100%)	di tempo	1° anno	<= 31/12/2024										
			2° anno											
			3° anno											
Tempistica delle attività per anno														
Nr.	Attività del cronoprogramma	Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
			1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°	1°	2°	3°
1	Monitoraggio situazione esistente	1°												
		2°												
		3°												
2	Valutazione interventi informatici necessari	1°												
		2°												
		3°												
3	Implementazione software	1°												
		2°												
		3°												

2.2.6 – Customer satisfaction

Il valore strategico delle indagini sulla qualità dei servizi si trova nei chiari obiettivi che esso persegue:

- Monitorare la soddisfazione dell'utenza e le performance dei servizi;
- Sviluppare sempre di più una cultura della qualità nell'Ente;
- Strutturare un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi stessi;
- Introdurre iniziative di miglioramento della qualità dei servizi.

La gestione della *Customer Satisfaction* (*customer satisfaction management*) attraverso il perseguimento degli obiettivi enunciati consente di individuare il potenziale di miglioramento dell'Amministrazione nell'erogazione dei servizi (attraverso l'analisi dei fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l'Ente è in grado di realizzare e ciò di cui gli utenti hanno effettivamente bisogno o che si aspettano di ricevere), allineare le azioni ai bisogni, porre costante attenzione al giudizio del cittadino-utente, sviluppare e migliorare la capacità di ascolto, dialogo e di relazione.

Per il triennio 2024/2026 le indagini saranno articolate su più Servizi comunali.

I giudizi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati dall'Ente e raccolti attraverso le Indagini di customer satisfaction interne ed esterne confluiscono nella *Relazione annuale sulla Performance* ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigente e concorrono, insieme ad altri elementi, a valorizzare la *Performance di Ente* in sintonia anche con le previsioni del D.Lgs 150/2009.

Nel corso del 2023 era prevista la realizzazione di 3 Indagini di *Customer Satisfaction* su altrettanti servizi, finalizzate a valutare il livello di qualità percepita dagli utenti. Tra le diverse modalità di effettuazione delle indagini era stato privilegiato il questionario anonimo somministrato online (o nella forma autocompilata dall'utente al termine dell'erogazione del servizio), quale strumento in

grado di rappresentare, attraverso indicatori appositamente costruiti, i vari aspetti che compongono la percezione di qualità degli utenti.

Il progetto iniziale prevedeva che venisse istituito uno spazio sul sito internet comunale con un link ad apposita sezione per la compilazione on line dei questionari.

Tuttavia problematiche sollevate dal DPO hanno indotto a rimandare al 2024 la realizzazione delle indagini on line.

Durante il 2024 sarà approfondita la possibilità di somministrare questionari attraverso le più diffuse applicazioni relative a forms. Nel caso di impossibilità i 3 questionari saranno cartacei.

L'ufficio individuato realizzerà le indagini in collaborazione con gli uffici destinatari, utilizzando indicatori costruiti sulle specificità del servizio analizzato nell'ottica del fruitore oltre a seguire le disposizioni regolamentari che stabiliscono: l'analisi attraverso i questionari deve essere impostata prendendo in considerazione molteplici dimensioni, tra le quali quelle ritenute essenziali riguardano l'accessibilità, la capacità di risposta, gli aspetti tangibili. In tutti i questionari proposti all'utente sarà sempre reso disponibile uno spazio di ascolto rappresentato dalla possibilità di fornire suggerimenti sul miglioramento del servizio appena ricevuto oltre a rilevare il profilo socio - demografico: sesso, età, nazionalità e titolo di studio.

Nei successivi anni del triennio, salvo aggiornamento, ci si propone di pubblicizzare i risultati dei sondaggi e introdurre ulteriori questionari.

2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Conferma della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023-2025

Con deliberazione di G.C. n. 14 del 29.02.2024 sono stati confermati, con riferimento all'anno 2024, i contenuti della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 12.05.2023 e s.m.i., unitamente agli allegati relativi a tale sezione, con l'aggiornamento della tabella di amministrazione trasparente (allegato 1 al presente Piano) modificata nella parte della sezione “bandi di gara a e contratti”, a fronte delle delibere ANAC n 264 del 20.06.2023 come aggiornata dalla deliberazione ANAC n. 601 del 19.12.2023.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

3.1.1 – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.1.1 – Le pari opportunità

Il Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 “*Codice delle pari opportunità fra uomini e donne*” raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e alla rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si

ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, può permettere all'Ente di agevolare le proprie dipendenti ed i propri dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi. Nello specifico, il piano viene sviluppato in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

La realizzazione del piano delle azioni positive prevede il coinvolgimento di tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il Piano è, pertanto, rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso, racchiuso a partire dal 2023 nella presente apposita sezione del PIAO, si pone, dunque, come strumento per poter, attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

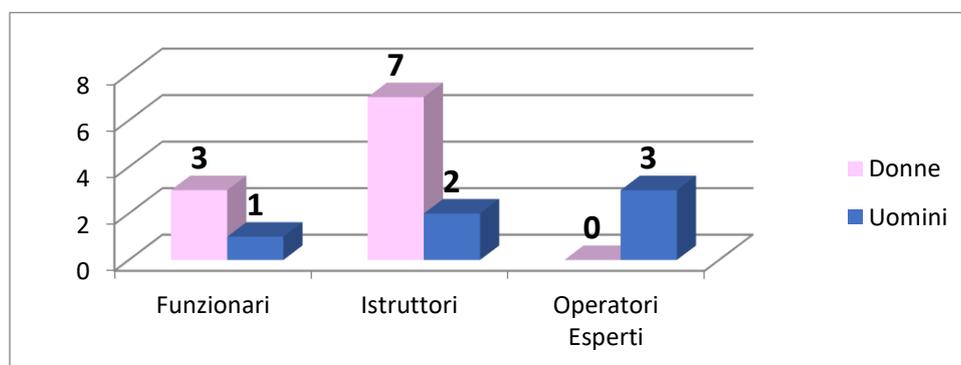
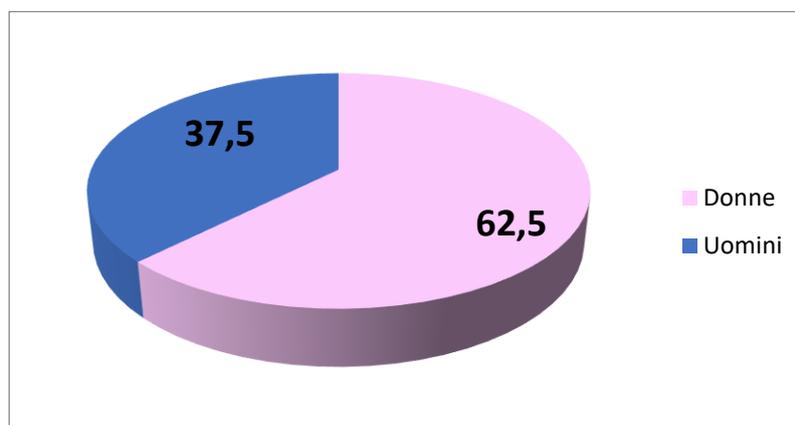
Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile/maschile relativi al Comune di Lagosanto al 01/01/2024.

DISTRIBUZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE/MASCHILE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Dipendenti al 01/04/2023	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Totale	%
Donne	3	7	0	10	62,50
Uomini	1	2	3	6	37,50
Totale	4	9	3	16	100
Segretario Comunale					

Uomo				1	
Donna					

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE



Si nota come il genere maschile è predominante rispetto a quello femminile soltanto con riferimento all'area Operatori Esperti i cui dipendenti sono addetti 2 ai servizi esterni di manutenzione e 1 Collaboratore Amministrativo.

I dipendenti nominati responsabili di Posizione Organizzative sono 4 di cui 3 di sesso femminile.

In base a quanto previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, secondo cui *“i piani delle azioni positive, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*, data l’attuale distribuzione del personale dipendente del Comune di Lagosanto, si può osservare che all’interno dell’Ente non vi è, di fatto, alcuna sotto rappresentazione del genere femminile, e pertanto in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile non deve essere accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione, secondo quanto previsto dall’art. 48, comma 2 del D. Lgs. n. 198/2006.

DISTRIBUZIONE DI GENERE NEGLI ORGANI ELETTI

Per quanto riguarda la presenza femminile/maschile negli organi elettivi del Comune di Lagosanto la situazione attuale è la seguente:

Sindaco: uomo

Vicesindaco: uomo

Altri assessori: 2 uomini e 2 donna

Altri Consiglieri: 7 di cui 2 uomini e 5 donne.

FORMAZIONE

Il Comune di Lagosanto cerca di garantire ai dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati nonostante evidenti difficoltà legate all'ammontare delle risorse destinabili alla formazione del personale.

Il Comune inoltre, ai fini della formazione obbligatoria della propria polizia municipale e dell'aggiornamento annuale in materia di sicurezza prevenzione della corruzione e della trasparenza, aderisce annualmente alla realizzazione congiunta, insieme ad altri Enti Locali, di giornate formative per i propri dipendenti istruttori di polizia municipale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre corsi di formazione al proprio responsabile di area.

Gli attestati dei corsi, se consegnati, devono essere conservati nei fascicoli di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

PART-TIME

Attualmente non vi è nessuna figura part-time.

3.1.1.2 – Il cug

La Direttiva n. 2 del 2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n.165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità svolgono attività di monitoraggio, coordinamento e assistenza nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 118 del 16.06.2011 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 21 della legge n. 183/ 2010.

In seguito alla determinazione n. 404 del 30.10.2024, ai successivi rinnovi con determinazione n. 480 del 21.12.2018, veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del comune di Lajosanto.

La nomina, scaduta al 31.12.2022, è stata aggiornata nel 2023 come di seguito.

Le sigle sindacali hanno individuato i seguenti nominativi:

COMPONENTI EFFETTIVI	COMPONENTI SUPPLENTI
MARIA LIVIA MARINELLI	MARCO RIGHI
ANNAMARIA ROLFINI	MARIAROSARIA REA

L'amministrazione ha provveduto a nominare, anche previa consultazione, un eguale numero di dipendenti (due componenti effettivi e relativi supplenti), oltre al Presidente:

PRESIDENTE	ZOBBI ILARIA
-------------------	--------------

COMPONENTI EFFETTIVI	COMPONENTI SUPPLENTI
BELLOTTI ALICE	GRASSI TIZIANO
GELLI ALESSANDRO	BRAGA SILVIA

Il CUG è in carica fino al 31.12.2026.

Notizie del comitato sono riportate alla pagina internet:

<https://www.comune.lajosanto.fe.it/c038011/zf/index.php/servizi-aggiuntivi/index/index/idtesto/303>

3.1.1.3 – Gli obiettivi delle azioni positive

Il presente piano si pone come obiettivi:

- garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono le pari opportunità;
- porre al centro “l’attenzione alla persona” favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’Ente comunale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale;
- individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare, nell’interesse dell’Ente, la capacità di trattenere all’interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;
- accogliere le istanze della Commissione Pari Opportunità del Comune in base ai compiti affidatagli propositivi, consultivi, di verifica e di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo.

3.1.1.4 – Progetti ed azioni positive da attivare triennio 2024-2026

Azione positiva 1: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L’ente si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze, la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari anche attraverso strumenti quali la disciplina del part-time

e la flessibilità di orario e attraverso un'elastica fruizione dei permessi riconosciuti per legge a lavoratrici e lavoratori per esigenze di conciliazione work-life balance (cura parentale e caregiver).

Modalità di attuazione:

1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistenza a familiari o a portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- inserimento in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del vigente CCNL;
- situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- svolgimento di attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

2) Diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita; ù

3) Massima flessibilità delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge: in casi di urgenze non preventivabili, l'autorizzazione alla fruizione di permessi e ferie viene concessa anche per lo stesso giorno della richiesta, ferma restando la comunicazione verbale telefonica dell'assenza.

4) Promozione del lavoro agile a favore di dipendenti con problemi familiari e/o personali. L'amministrazione, in caso di necessità, darà la priorità all'accesso al lavoro agile:

- a. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- b. ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
- c. ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- d. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- e. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Azione positiva 2: Comitato Unico di garanzia

L'Ente si impegna collaborare, nel rispetto delle tempistiche definite dalla legge, negli atti riguardanti le pari opportunità.

L'ente si propone di aderire alla rete provinciale dei CUG.

Modalità di attuazione:

1) Istruttoria per adesione alla rete provinciale dei CUG: verifica modalità di adesione in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità e predisposizione provvedimento entro il 31/12/2024.

Azione positiva 3: Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 l'Ente si propone comunque di non discriminare l'accesso alle donne pur non essendo necessario intraprendere azioni per diminuire il divario tra i generi.

L'Ente si impegna a garantire le pari opportunità tra uomini e donne sia nelle procedure di selezione del personale che nelle procedure di avanzamento di carriera.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Modalità di attuazione:

- 1) Programmare percorsi formativi *specifici* rivolti sia la personale femminile che maschile.
- 2) Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
- 3) Affidamento di mansioni di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- 4) Esplicitare i dati relativi al genere in riferimento a qualunque avviso di selezione bandito dall'ente.

Azione positiva 4: Informazione

L'Ente si impegna a favorire la diffusione di informazioni relativamente sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità con lo scopo di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Modalità di attuazione:

- Attivare azioni di sensibilizzazione e informazione rivolte ai responsabili dei Settori/Servizi sul tema delle pari opportunità, tramite incontri e/o distribuzione interna di materiale anche digitale (opuscoli, informazioni, normative, link) sull'argomento.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, utilizzando comunicazioni interne, distribuzione normative e link a siti web che si occupano dell'argomento.

Azione positiva 5: Formazione

Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.

Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

Obiettivo specifico è la formazione dei dipendenti con riferimento al CUG al fine di incentivare la partecipazione all'organo.

Modalità di attuazione:

1. Avvio di contatti con comuni limitrofi al fine di organizzare congiuntamente un incontro di formazione collettivo invitando la Consiglieria di Parità della Provincia.
2. Richiesta disponibilità alla Consiglieria di Parità della Provincia per apposito incontro di formazione.

Azione positiva 6: Spazi di dibattito

L'Ente si impegna a promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità e sensibilizzare lavoratrici e lavoratori dell'Ente alla cultura rispettosa del genere, anche attraverso appositi spazi di dibattito.

Modalità di attuazione:

- 1) Invito di Associazioni Femminili accreditate sul territorio provinciale ed iscritte al Runts a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità e dell'empowerment femminile (2024);
- 2) Invito Centro anti violenza attivo sul territorio della provincia di Ferrara per illustrare al personale dipendente dell'Ente, i servizi attivi sul territorio provinciale e gli ambiti di intervento di un centro anti violenza (2025).

Azione positiva 7: Indagine di clima per rilevare i bisogni del personale dipendente e benessere organizzativo

Il "clima organizzativo" rappresenta lo stato di salute di un determinato ambiente, così come percepito da parte delle persone che in esso operano; per questo il clima condiziona l'andamento delle attività aziendali e i comportamenti delle persone, creando un circolo benefico o vizioso a seconda dei casi.

L'indagine di clima è pertanto un'iniziativa importante perché convoglia le diverse competenze e mission verso un obiettivo comune, quello di avere informazioni sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile ad una migliore definizione e caratterizzazione del rischio da stress correlato in una ottica di miglioramento dell'azienda.

Azioni

- 1) Sviluppare, con riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di valutazione soggettiva, attraverso l'utilizzo di un questionario (2024);
- 2) Rilevare le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo con la collaborazione del CUG (2024);
- 3) Costruzione di forme di divulgazione dell'avvio dell'indagine e dei risultati rilevati (2025);
- 4) Predisposizione di azioni di miglioramento laddove siano evidenziate criticità, da confrontare con la Consiglieria di Parità provinciale (2025);

3.1.1.5 – Ulteriori informazioni

UFFICI INTERESSATI

Segretario Comunale
Responsabili di Area
Ufficio del Personale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, 2024-2025-2026.

Va pubblicato sull'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet - sezione Amministrazione Trasparente - "disposizioni generali/atti generali".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ad eventuali problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Premessa alla sottosezione

Nella presente sotto-sezione viene esplicitata e messa in evidenza la programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nel Comune di Lagosanto, con particolare riferimento alle modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, alla strategia e agli obiettivi di sviluppo previsti, alle misure organizzative da adottare, ai requisiti tecnologici necessari e ai percorsi formativi da avviare per tutto il personale, dirigenza compresa. Vengono definiti, inoltre, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", all'interno della quale viene definito come "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*" (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti ma anche della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in "*smart working*" si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Considerato che a seguito dell'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, il Comune di Ligosanto ha introdotto il lavoro agile come modalità di lavoro necessaria al fine di poter proseguire l'attività amministrativa senza arrecare pregiudizio agli utenti esterni e ai cittadini; tale modalità di lavoro è stata poi implementata e regolata attraverso la Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2022 che ha introdotto una disciplina contenente l'adozione Linee Guida per l'accesso al lavoro in modalità agile.

La nuova modalità di svolgimento delle attività si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La suddetta modalità lavorativa può inoltre stimolare un cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione verso una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, agevolando altresì la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il legislatore, tuttavia, non intende limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”*, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n. 77, ha, infatti, disposto con l'art. 263 comma 4bis che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Con il DL 80/2021 il Pola (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) viene assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, configurandosi non più come una sperimentazione ma, al contrario, come una modalità di lavoro a regime, funzionale alla creazione di Valore Pubblico che passa anche e soprattutto attraverso la modalità di lavoro di una Amministrazione e dei suoi dipendenti.

In tale ottica nella presente sottosezione si procederà ad un richiamo dei dati relativi al periodo di sperimentazione emergenziale, ma parallelamente anche alla definizione di nuovi indicatori di misura del lavoro agile, più funzionali e mirati al nuovo periodo, che pertanto non potranno avere una lettura confrontabile con i dati precedenti.

3.2.2 – Gli obiettivi del lavoro agile per l'anno 2024

Obiettivo principale è la garanzia di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Il Comune di Lagosanto riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e anche di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione (strumentazione, locali e per far fronte all'aumento dei costi dell'energia verificatisi nel corso del 2022), oltre a rappresentare un'efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione. Se da un lato esso infatti consente un buon equilibrio nel nostro ente tra lavoro e vita personale, dall'altro rappresenta anche uno strumento fondamentale di spinta verso la ricerca continua di digitalizzazione, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, ben allineandosi quindi al quadro generale di riforma e innovazione di questi anni.

Con tale premessa per l'anno 2024 gli obiettivi principali che il Comune si prefigge di raggiungere sono i seguenti:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità del personale;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti, anche di quelli in situazione di fragilità;
- sviluppare un modello organizzativo di svolgimento dell'attività in lavoro agile sostanzialmente analogo a quello già in corso ma con maggiore flessibilità, che possa venire incontro alle esigenze dei lavoratori ma che sia funzionale anche ad una maggiore flessibilità dell'organizzazione e allo sviluppo dei servizi;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riprogettare gli spazi di lavoro;
- ridurre e/o contenere i costi dell'energia.

In particolare, c'è da sottolineare che non rientrano nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative a:

I personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio (ad eccezione dello svolgimento di sporadici corsi di formazione che possono essere svolti anche in località diverse dalla sede di lavoro);

II attività di accoglienza (sportello);

III attività amministrative e di coordinamento dei diversi settori strettamente necessarie a non interrompere i servizi e calibrate in rapporto alle necessità contingenti, con particolare attenzione alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office);

IV attività connesse con i servizi di protezione civile;

V attività connesse con la manutenzione (ordinaria e straordinaria) del patrimonio pubblico e attività connesse con i cantieri per lavori pubblici;

VI attività per le quali è necessario l'utilizzo di strumenti e supporti non digitali.

Viene inoltre osservato che è garantita pari possibilità di accesso a tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dal genere.

3.2.3 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi

Modalità di effettuazione del lavoro agile

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Responsabile di Settore.

Il dipendente che intende svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile deve presentare l'apposita domanda (allegato 2) al proprio Responsabile di Settore.

Il lavoro agile è autorizzabile per tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro.

Nell'accordo individuale di lavoro viene anche indicata la/le giornata/e di lavoro agile concordata/e con il proprio responsabile.

In linea generale, nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, a decorrere dall'1.1.2023 è previsto il rispetto del DM 30 giugno 2022 assicurando quindi la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

L'Amministrazione, così come stabilito dal CCNL 2019-2021, stabilisce i criteri generali, le attività che possono essere svolte in modalità agile e le priorità per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizione di particolare necessità tramite il confronto con i soggetti sindacali.

Le condizionalità e i fattori abilitanti

Il Comune di Lagosanto tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire le seguenti condizioni:

1. è previsto che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
2. l'effettuazione di rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile;
3. sono adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. non sono state individuate situazioni che necessitano lo smaltimento di arretrato presso i diversi settori dell'ente;
5. è stato completato l'adeguamento e distribuzione degli strumenti tecnologici a tutti i dipendenti interessati dallo svolgimento dell'attività in lavoro agile;
6. si procederà al rinnovo a tempo determinato degli accordi di lavoro agile in essere e permane la possibilità di attivare nuovi accordi individuali che si rendessero necessari, prevedendo inoltre l'aggiornamento dell'accordo individuale;
7. viene garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;

8. si mantiene costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

L'Amministrazione conferma le posizioni di lavoro in cui, anche a rotazione, può essere svolta attività in lavoro agile e definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

1. la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
2. la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
3. la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
4. deve essere fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
5. non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia

L'introduzione del lavoro agile si pone per il Comune in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune è caratterizzato da una mappatura delle attività svolte all'interno dell'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili al ciclo della performance illustrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, l'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza.

A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi da agire, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

Il monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile dovrà essere possibile attraverso la visione di un "Planning" (accessibile da tutti i dipendenti) il quale è da compilare obbligatoriamente, a cura di ogni dipendente, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; per la verifica dell'attività svolta in quella specifica giornata.

L'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di autoorganizzarsi) e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti, e vogliono misurare in particolare le competenze di coordinamento anche a distanza, di delega e di sviluppo delle competenze digitali per i responsabili e di collaborazione, autonomia ed efficacia nell'utilizzo degli strumenti informatici per i lavoratori agili.

Sul piano delle competenze professionali assume un valore particolare la formazione del personale che, sin dall'introduzione del lavoro agile all'interno dell'ente, ha visto l'attivazione di percorsi sul tema rivolti a Responsabili e personale in generale.

Salute digitale e sviluppi tecnologici

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro.

Da tempo, l'Amministrazione ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne.

Si è quindi avviato un processo di sviluppo informatico e tecnologico in grado di ampliare e sviluppare lo spazio di lavoro tradizionale, garantendo al contempo una accessibilità sicura, la corretta conservazione dei dati e una organizzazione del lavoro per flussi e processi.

3.2.4 – Disciplina per il lavoro agile

La presente Disciplina regola l'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Lagosanto, nelle modalità definite dalla L. del 22 maggio 2017 n. 81 quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente e in attuazione alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, da ultimo il CCNL 16.11.2022.

Art. 1 Definizioni

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

1. "Lavoro agile": la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
2. "Lavoratore/lavoratrice agile": è il dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;
3. "Accordo individuale": accordo concluso tra il dipendente ed il Responsabile/datore di lavoro della struttura a cui è assegnato la/il dipendente. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali Comunali. L'accordo prevede, oltre alla sua durata, in particolare:
 1. le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;

2. l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
3. l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
4. le forme di esercizio del potere direttivo del Responsabile di riferimento;
5. la strumentazione tecnologica da utilizzare;
6. fascia/e oraria/e di contattabilità (telefonica, via email o con altre modalità simili) e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico- fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
7. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
8. modalità di recesso, che deve essere motivato se ad iniziativa dell'ente, fermo restando che in presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

All'accordo individuale di lavoro (allegato 3) è allegata l'informativa sulla Privacy (allegato 4) e l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile (allegato 5).

1. "Sede di lavoro": la sede a cui il dipendente è assegnato;
2. "Luogo di lavoro": spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il luogo o luoghi prescelti come luoghi prevalenti devono essere indicati dell'Accordo individuale;
3. "Amministrazione": Comune di Lagosanto;
4. "Dotazione tecnologica": la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software o altri dispositivi forniti dall'amministrazione al dipendente per l'espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 2 Diritti e doveri del dipendente

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo della/del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al/alla dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Lagosanto.

Ciascun dipendente, ai fini del monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile è obbligato a compilare il "Planning" come formulato dal proprio responsabile nel quale, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; dovrà elencare le attività svolte in tale giornata.

Art. 3 Destinatari

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.

La presente disciplina sul lavoro agile è rivolta a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Lagosanto, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi delle Linee Guida per l'Accesso al lavoro in Modalità Agile approvate con Delibera di Giunta n. 1 del 13/01/2022, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile come segue:

- f. ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- g. ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;

- h. ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- i. ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio;
- j. altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

Art. 4 Accordo Individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

La/il dipendente presenta la richiesta al proprio Responsabile/datore di lavoro.

Il Responsabile/datore di lavoro, verificate le condizioni organizzative anche in relazione alle attività svolte dal dipendente, la approva o la respinge, informandone il dipendente, che in caso di accoglimento, provvede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente stesso. L'accordo dovrà poi essere trasmesso all'Ufficio del Personale per i conseguenti adempimenti di legge.

L'accordo ha durata di norma annuale e deve contenere gli elementi già sopra indicati.

In caso di eventuali modifiche riguardanti l'attività svolta dal dipendente e/o la modifica di appartenenza/afferenza a diversa struttura, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla verifica delle condizioni organizzative e di attività e alla conferma da parte del nuovo Responsabile/datore di lavoro dell'accordo individuale già sottoscritto o all'eventuale sottoscrizione di un nuovo accordo di lavoro.

I Responsabili di Settore sottoscrivono l'accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile con il Sindaco, il quale verifica il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Art. 5 Orario di lavoro e disconnessione

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata alla/al dipendente, la/il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, è individuata la/e giornata/e nella settimana in cui l'attività è svolta in modalità lavoro agile, che potrà comunque essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche/telefoniche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dalla/dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

L'amministrazione, per esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile di riferimento, si riserva di richiedere, almeno il giorno prima, la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole generali:

1. la fascia di svolgimento massima delle attività è individuata dalle 7.30 alle 20.00
2. durante tale fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità tendenzialmente dalle 08.30 alle 13.30 e dalle 15.00 alle 17.00 in caso di prestazione pomeridiana, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, che andranno indicate nell'accordo individuale di lavoro, finalizzate a garantire un'ottimale organizzazione delle

- attività, permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e in taluni casi necessarie alla compatibilità dell'attività con il lavoro agile;
3. la fascia di disconnessione è prevista per tutti dalle 20.00 alle 7.30 oltre a sabato (se giornata non lavorativa), domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa.
 4. al/alla dipendente è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive.
 5. per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nella giornata di lavoro agile non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria, nonché l'effettuazione di missioni, di attività disagiate o svolte in condizioni di rischio;
 6. non sono di norma configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario nella giornata di lavoro agile, ad eccezione delle fasce di contattabilità individuate nell'accordo individuale in cui il dipendente può richiedere, sentito il proprio responsabile e con il necessario preavviso, la fruizione di permessi orari (compresi permessi sindacali e permessi per assemblea sindacale), ferma restando la necessità di garantire la continuità delle attività da svolgere, compresi i passaggi di consegne con i colleghi. I permessi vanno richiesti e giustificati come per le attività in presenza.
 7. qualora nella giornata definita in lavoro agile la/il dipendente debba essere presente nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse possibile, la presenza nella sede comunale per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini della giornata e del relativo orario, fino al termine della prestazione lavorativa giornaliera.

La/il dipendente è tenuta/o a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.

Art. 6 Trattamento economico del personale

È garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale che aderisce al lavoro agile, seppur con le precisazioni previste dai vigenti CCNL.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario né la maturazione di plus orario né riposi compensativi. Non sono riconosciute le indennità relative a turno, disagio/rischio/condizioni di lavoro e servizio esterno né altre indennità giornaliera legate alle modalità di svolgimento della prestazione. Il buono pasto non è dovuto.

Art. 7 Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. È inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Amministrazione.

Nelle giornate di lavoro agile le/i dipendenti utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazione con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.

È necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per iscritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore all'Ufficio del Personale.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il luogo di lavoro individuato dal lavoratore di concerto con il Responsabile, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali.

Art. 8 Dotazione Tecnologica

La/il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.

Il dispositivo di telefonia mobile (se fornito), deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente è tenuta/o ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio (se fornito) o su altro dispositivo telefonico.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare uno strumento software che permetta il collegamento alla Rete del Comune aderenti (VPN o similari).

Art. 9 Formazione, comunicazione e supporto

Per i dipendenti in lavoro agile è prevista specifica formazione.

La partecipazione agli interventi di formazione predisposti dall'Amministrazione per i lavoratori agili è obbligatoria.

Art. 10 Potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile

saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune.

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.

Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, con particolare riguardo all'Art. 5 "Orario di lavoro e disconnessione", può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Ai sensi del CCNL 2019-2021, il lavoratore agile e l'Amministrazione (se il recesso è ad iniziativa dell'Ente va motivato) possono recedere dall'Accordo di lavoro agile con un preavviso di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art.19 della L. n. 81/2017.

Art. 11 Privacy

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali la/il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016– GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

Art. 12 Sicurezza sul lavoro

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati e consegna al lavoratore, all'atto di sottoscrizione dell'Accordo individuale lavoro agile, l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile.

La/il dipendente è, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e comunicarlo all'Ufficio del Personale, per gli adempimenti di legge.

Art. 13 Norma generale

Per tutto quanto non previsto dalla presente direttiva o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento del Comune.

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

3.3.1.1 – Premessa alla sottosezione

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato, sin dall'insediamento, una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di un blocco, come è noto, delle politiche assunzionali per un decennio.

Nei lustri precedenti il saldo assunti/cessati aveva fatto registrare un dato negativo considerevole al pari di quasi tutto il comparto.

Peraltro questa situazione veniva ad incontrarsi con altri fattori come le nuove previsioni normative in materia di diritto alla pensione anticipata (*in primis* c.d. "Quota 100" per il triennio 2019/2021 di cui al Decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2019, n.26 ma anche la c.d. "Opzione Donna") che lasciavano facilmente prevedere un forte impatto sulla macchina organizzativa.

La prospettiva di ri-definizione era, dunque, quella di configurare una nuova impostazione strategica sugli assetti macrostrutturali e sulle modalità di gestione/erogazione dei servizi mirando, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttive sistemiche quali la digitalizzazione e lo snellimento dei processi e delle procedure.

Alla base della nuova concezione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta possa essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

L'eccezionalità della situazione venutasi a creare con l'emergenza pandemica ha necessariamente indotto, in chiave di ottimizzazione dell'efficacia dell'agire amministrativo, ad una declinazione dell'attuazione operativa di volta in volta modulata secondo una logica di ricorso dinamico ai vari strumenti previsti dalla normativa in base all'evolversi dell'emergenza.

3.3.1.2 – L’attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo *fabbisogno di personale*.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n. 173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative, racchiuse nel DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n. 108 del 27/04/2020) e nella Circolare interministeriale del 13/05/2020, hanno rappresentato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Lagosanto, in sede di avvio della nuova disciplina, è risultato “virtuoso”, in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti, lo ha visto collocato ben al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari al 27,20%. Questo posizionamento consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente alla spesa di personale del rendiconto 2018 entro percentuali massime differenziate, per ciascuno degli anni compresi nell’intervallo 2020-2024 per la fascia demografica di riferimento:

- + 19% per l’anno 2020;
- + 24% per l’anno 2021;
- + 26% per l’anno 2022;
- + 27% per l’anno 2023;
- + 28% per l’anno 2024.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i

marginari di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente rappresenta, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrimento, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assunzionali.

Il fabbisogno del personale per il prossimo triennio viene al momento definito sulla base dei valori calcolati sulla base dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

3.3.1.3 – La programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione del personale per il 2023-2025 era stata avviata con l'approvazione del PTFP 2023-2025 in deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 28/07/2022 ed inserito nel Documento Unico di Programmazione approvato con deliberazione consiliare n. 30 del 27/09/2022. In sede di approvazione del bilancio e di approvazione della nota di aggiornamento al Dup (deliberazione C.C. n. 7 del 28/02/2023) è stato aggiornato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 e sullo stesso è stata acquisita l'asseverazione degli equilibri da parte del revisore dei conti (verbale n. 3 del 13/02/2023). Il PIAO ha successivamente recepito nelle sezioni 1.3.3 – 1.3.7 e 3 il PTFP aggiornato alla data di approvazione da parte della Giunta Comunale n. 33 del 12/05/2023. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle attività istituzionali del Comune per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Punto di partenza della presente sottosezione nell'ottica di integrazione prevista dal PIAO è l'analisi del contesto interno ed in particolare dei capitoli da 1.3.3 a 1.3.7.

Si riporta all'interno della presente sezione il Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025 (PTFP), aggiornato a seguito degli eventi intercorsi dalla data di approvazione della nota di aggiornamento al DUP e alla data di approvazione del presente documento.

In tale sede sono state inserite le nuove classificazioni del personale dipendente come previste dal CCNL 2019-2021 in vigore dalla data del 01/04/2023 (deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 30/03/2023 "Approvazione nuovi profili professionali a decorrere dal 1 aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 titolo III" e determinazioni n.ri 90 e 91 del 31/03/2023 ad oggetto rispettivamente "Attribuzione al personale in servizio del nuovo profilo professionale in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1 aprile 2023 art. 13, c. 3" e "Attribuzione al personale in servizio con incarico di posizione organizzativa al nuovo profilo professionale in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1 aprile 2023 art. 13 c. 3"). Inoltre, sono stati inseriti nel calcolo del limite previsto dall'art.33 del D.L. 34/2019 i dati relativi al rendiconto 2022, approvato con deliberazione C.C. 17 del 27/04/2023. Si ricorda che per quanto riguarda i valori dell'entrata TARI corrispettivo e del corrispondente FCDE il dato risultava al momento stimato, non essendo disponibile il bilancio approvato della società che gestisce il servizio. Infine, vengono riportati gli stanziamenti al bilancio di previsione 2023/2025 assestati alla data del 30/04/2023 (deliberazione di C.C. nr.18 del 27/04/2023).

Sulla sezione del PIAO era stato acquisito il parere del Revisore del Conto allegato alla deliberazione di approvazione e l'asseverazione degli equilibri pluriennali (verbale n. 15 e 16 del 12/05/2023).

Durante l'esercizio 2023 si sono verificate situazioni non prevedibili in sede di programmazione e l'ente ha provveduto muovendosi all'interno di quanto stabilito nel Piano a sostituire le posizioni rese vacanti (Funzionario tecnico Settore Urbanistica e Istruttore amministrativo ex cat. C Settore III Lavori pubblici) giungendo a conclusione. Ancora in fase di avviamento delle procedure di reclutamento il posto vacante relativo a Agente di Polizia Locale Area Istruttori Settore IV Polizia Locale da esperirsi tramite procedura di mobilità volontaria procedura che presumibilmente sarà avviata negli ultimi mesi del 2023 e che vedrà la sua conclusione nel corso del 2024.

Con il presente ciclo di programmazione l'Amministrazione ha ritenuto necessario inserire nella dotazione organica un profilo di Collaboratore amministrativo area Operatori Esperti part-time 18 ore da assegnare al settore I- Affari generali.

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

Il piano del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetto alla dotazione organica dell'esercizio 2023 prevede l'inserimento di una nuova figura nel profilo di Collaboratore amministrativo area Operatori Esperti all'interno del settore I Affari generali in modalità part-time 18 ore.

Dal 1 dicembre 2023 risulta vacante 1 posto nel profilo di Agente di Polizia Locale Area Istruttori per il quale si procederà ad avviare negli ultimi mesi dell'esercizio 2023 la procedura di assunzione tramite bando di mobilità volontaria, verosimilmente la procedura vedrà la sua conclusione nel corso del 2024.

Dal 16 dicembre 2023 risulta vacante un ulteriore posto nel profilo di Istruttore amministrativo-contabile Area istruttori nel settore I – Servizio SUAP per il quale si procederà ad avviare la procedura di assunzione che verosimilmente vedrà la sua conclusione nel corso del 2024.

Si lascia aperta la possibilità di sostituire eventuali ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti per motivazione ad oggi non prevedibili (ad es. dimissioni), senza la necessità di variare il presente piano del fabbisogno di personale 2024/2026.

Il piano delle assunzioni seguirà i seguenti indirizzi per le casistiche sottoriportate:

Assunzioni a tempo indeterminato per nuove figure istituite nel piano del fabbisogno del personale: seguendo le procedure di reclutamento previste al paragrafo “La strategia di copertura del fabbisogno” nell'ordine ivi indicato;

Assunzioni a tempo indeterminato per dipendenti che cessano da servizio per dimissioni e/o altre cause non previste nell'attuale piano: il responsabile è autorizzato ad assumere i dipendenti nel

limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Se un dipendente cessa dal servizio è pertanto possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP. La modalità di reclutamento dovrà essere definita dalla giunta con atto di indirizzo (scorrimento graduatoria, richiesta disponibilità graduatorie di altri enti, mobilità volontaria, concorso);

Assunzioni a tempo determinato tramite istituti del comando sulla base delle statuizioni ex articolo 30, comma 2-sexies del D. lgs. 165/2001, articolo 1, comma 124, della legge 145/2018, articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, articolo 23 del CCNL 16.11.2022 Personale non dirigenziale Comparto Funzioni Locali (ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 Personale non dirigenziale Comparto Regioni ed Autonomie Locali e ex art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018 Personale non dirigenziale Comparto Funzioni Locali) nel limite di spesa complessivo di € 12.729,36 (dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010) previa verifica degli stanziamenti di bilancio e rispetto del limite;

Assunzioni a tempo determinato per dipendenti che si assentano a causa di particolari istituti o per particolari esigenze organizzative: i responsabili sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP nel limite di spesa complessivo di € 12.729,36 (dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010).

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dei Comuni ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

La programmazione del fabbisogno del personale del Comune per il triennio 2024 – 2026 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, D.M. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 (a);
- verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, legge Finanziaria 2007 (b);
- verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (c);
- verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n. 183 (d);
- verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere (e).

Si riporta di seguito lo stato avanzamento del piano triennale 2023/2025, coerentemente con quanto previsto in sede previsionale e si riporta il piano delle assunzioni per il triennio 2024/2026:

- **PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026**
- **ANNO 2023(in corso)- 2024 – 2025* -2026***

Previsione assunzione (data vacanza posizione)	Area	Profilo Professionale	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l' Impiego	regressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	Altro (convenzione graduatorie altri enti)	
01/06/2023	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	Tempo pieno	x						Assunzione realizzata alla data del 01/10/2023 a seguito di concorso pubblico
01/04/2023	Istruttori	Istruttore Tecnico	Tempo Part-time 18 ore	x	x				x	Da avviare procedura di reclutamento
01/12/2023	Istruttore	Istruttore amministrativo-contabile	Tempo pieno	x						Assunzione realizzata alla data del 01/12/2023 a seguito di scorrimento graduatoria.
01/12/2023	Istruttore	Agente di polizia locale	Tempo pieno		x					Da avviare procedura di reclutamento.
01/03/2024	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo	Tempo Part-time 18 ore	x	x				x	Da avviare procedura di reclutamento.
01/01/2024	Istruttore	Istruttore amministrativo-contabile	Tempo pieno	x	x				x	Da avviare procedura di reclutamento

- * alla data odierna non sono previste nuove assunzioni per le annualità 2025-2026, se non in caso di eventuali cessazioni di cui ancora l'ente non è a conoscenza.

Sulla presente sezione è stato acquisito il parere del Revisore del Conto e l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio che saranno allegati alla deliberazione di approvazione del PIAO.

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover

Ai fini della verifica del rispetto degli spazi assunzionali a tempo indeterminato calcolati in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 si precisa che il calcolo come da prospetto seguente, riporta i dati dell'ultimo rendiconto approvato (2022) e le entrate correnti

dell'ultimo triennio (2020-2022), comprensivo della TARI corrispettivo e del corrispondente FCDE comunicata da Clara soggetto gestore del servizio rifiuti.

Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	4.429.533,21 <i>a</i>	4.602.621,33 <i>b</i>	4.582.237,0 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	79.395,06 <i>d</i>	79.395,06 <i>d</i>	79.395,06 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$\frac{4.350.138,15+4.523.226,27+4.502.841,96}{(a-d)+(b-d)+(c-d)/3}$ 4.458.735,46		

La media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari ad € **4.458.735,46**;

La spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP a carico dell'amministrazione a consuntivo per l'anno 2022 risulta pari a € **804.078,37**;

$$\frac{\text{Spese di personale 2022} - 804.078,37}{\text{Media entrate al netto FCDE} - 4.458.735,46} = 18,03\%$$

Con gli ultimi dati disponibili relativi al rendiconto 2022, comprese le ENTRATE TARI fornite dall'ente gestore, il calcolo è il seguente:

ENTRATE CORRENTI	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022	MEDIA
Titolo 1- Entrate tributarie	2.120.786,93	2.224.096,07	2.234.222,63	
Titolo 2- Trasferimenti correnti	604.342,71	396.956,77	386.496,22	
Titolo 3- Entrate extratributarie	452.873,57	803.341,49	740.452,17	
Entrate da TARI corrispettivo come da PIANO FINANZIARIO	1.251.530,00	1.178.227,00	1.221.066,00	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	€ 4.429.533,21	€ 4.602.621,33	€ 4.582.237,02	€ 4.538.130,52
Stanziamanti definitivi FCDE bilancio 2022				€ 54.489,13
FCDE Clara per TARI				€ 24.905,93
ENTRATE CORRENTI NETTE (A)				€ 4.458.735,46
SPESA DI PERSONALE 2022				
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2022				€ 783.538,37

Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)				
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)				€ 20.540,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)				€ 804.078,37
				18,03%

Il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti risulta pari a **18,03%** collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al **27,20%** calcolato a regime a partire dall'anno 2025, in **€ 1.212.776,05**.

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

$$(4.458.735,46 * 27,20\%) = 1.212.776,05 \quad - \quad 804.078,37 \quad = \text{€ } 408.697,68$$

(Media entrate netto FCDE * % tabella 1) – (meno) Spese di personale 2022 = € 408.697,68

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è calcolato di seguito partendo dal dato della spesa 2018:

SPESA DI PERSONALE 2018	
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2018 (comprensivo del comando in entrata: 671.214,75)	€ 671.214,75
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 25.000,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 696.214,75

ANNUALITÀ 2024

$$\text{€ } 696.214,75 \quad * \quad 28\% \quad = \text{€ } 194.940,13$$

Spese di personale 2018 * % Tabella 2 DM per fascia demografica ente = € 194.940,13

SPESA TOTALE POSSIBILE 2024: € 891.154,88

ANNUALITÀ 2025 e 2026

A regime non è più previsto l'incremento calmierato.

SPESA TOTALE POSSIBILE 2025 e 2026: € 1.212.776,05

(si ricorda che tale valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato)

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato.

Come espresso dalla Corte dei Conti del Veneto deliberazione n. 104/2020, vi è la necessità anche negli enti “virtuosi” di mantenere un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, valutando attentamente le politiche assunzionali in relazione agli equilibri di bilancio. L'Amministrazione ha pertanto verificato, inoltre, che l'impatto del triennio del fabbisogno di personale, in rapporto alle corrispondenti entrate correnti del triennio, rimanga ricompreso nei parametri previsti per gli enti “virtuosi”.

L'amministrazione per le nuove assunzioni non necessita di avvalersi della deroga al limite dato dagli ulteriori spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, in quanto anche le nuove assunzioni rientrano nel suddetto limite di spesa.

Le previsioni di assunzione di personale, tenendo conto delle singole decorrenze di assunzione per l'anno 2024 portano la spesa del personale calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 ad un importo stimato pari ad € 815.364,16 e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE 2024– previsione	
Impegni macroaggregato 1.01	€ 774.564,16
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 40.800,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 815.364,16

Allegato D –
anno 2024

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	4706	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022	804.078,37	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.429.533,21	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.602.621,33	4.538.130,52
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.582.237,02	
	FCDE PREVISIONE 2022	79.395,06	
	ENTRATE NETTO FCDE	4.458.735,46	
SPESA RENDICONTO 2018		696.214,75	

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	18,03%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%

	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5				
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	408.697,68			27,20%

FASE 6		28,00%	Tabella 2	ANNO 2024
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico	408.697,68	0-999	35,00%
	incremento entro limite Tabella 2	194.940,13	1000-1999	35,00%
	incremento effettivo	194.940,13	2000-2999	30,00%
			3000-4999	28,00%
			5000-9999	26,00%
			10000-59999	22,00%
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
			1500000>	5,00%

NUOVO LIMITE
SPESA 2024

SPESA PREVISTA
2024

FASE 7	Spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	891.154,88	815.364,16	OK RISPETTATO LIMITE
---------------	---	-------------------	-------------------	-----------------------------

<i>(EVENTUALE)</i>				
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	194.940,13	NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	194.940,13		

Le previsioni per l'anno 2025 e 2026 portano la spesa del personale calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 ad un importo stimato pari ad € 812.888,16 in linea con le previsioni di bilancio 2024 e al di sotto dei valori soglia:

SPESA DI PERSONALE 2025 -2026 – previsione	
Impegni macroaggregato 1.01	€ 772.088,16
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU;interinali, co.co.co., tirocini, altro)	
Spesa per segretario comunale (DM 21/10/2020)	€ 40.800,00

TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)	€ 812.888,16
--------------------------------------	---------------------

Allegato D –
anno 2025-
2026

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	4706	d	0,00

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2022	804.078,37	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	4.429.533,21	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021	4.602.621,33	4.538.130,52
	ENTRATE RENDICONTO 2022	4.582.237,02	
	FCDE PREVISIONE 2022	79.395,06	
	ENTRATE NETTO FCDE	4.458.735,46	

SPESA RENDICONTO 2018 696.214,75

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	18,03%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	408.697,68	27,20%

NUOVO LIMITE
SPESA 2025-2026

SPESA PREVISTA
2025-2026

FASE 7	Spesa incremento massimo 2022+	1.212.776,05
CALCOLO LIMITE SPESA PERSONALE A REGIME		

812.888,16

**OK RISPETTATO
LIMITE**

Ai sensi dell'art.4, comma 2 DM del 17 marzo 2020, considerato che la spesa di personale da rendiconto 2022 è pari a € 804.078,37, inferiore alla spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 in € 815.364,16 per il 2024 e € 812.888,16 per i successivi due esercizi, è richiesta l'asseverazione rispetto agli equilibri pluriennali da parte del revisore dei conti.

b) verifica del rispetto del tetto della spesa di personale

Nonostante l'introduzione del nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato resta tutt'oggi in vigore il riferimento relativo ai limiti in materia di spesa complessiva per il personale: "spesa potenziale massima" che per il Comune è il seguente:

- art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) riportante i principi fondamentali della normativa a cui fare riferimento relativamente al contenimento della spesa in materia di personale;
- D.L. 90/2014 che introduce il co. 557-quater dell'art. 1 della L.296/2006: a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (2011 – 2013).

Ai fini della verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale, introdotto dalla finanziaria 2007 (ex art.1 c. 557, legge 296 del 2006) e individuato nella media della spesa di personale sostenuta dall'Ente nel triennio 2011-2013, il calcolo è stato effettuato utilizzando i criteri di cui all'art. 76 del D. L. 112 e detraendo gli oneri derivanti da aumenti contrattuali e le altre spese indicate nella circolare MEF n. 9 del 17.02.2006.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 725.200,27:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 766.811,60	€ 711.497,23	€ 697.291,97	€ 725.200,27

Le previsioni relative al personale 2024-2026 portano la spesa del personale per fabbisogno ad un importo stimato pari ad € 666.528,97 per l'esercizio 2024 e di € 663.882,97 per gli esercizi successivi e al di sotto dei valori soglia sopra indicati:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006		
ANNO 2024		
MISSIONI E PROGRAMMI/MACROAGG REGATO 1.01 - Redditi da lavoro dipendente	personale a tempo indeterminato- € 593.847,88	€ 764.864,16
	personale a tempo determinato	
	segretario comunale (scavalco)	
	lavoro flessibile	
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.	
	Collaborazioni coordinate e continuative	
	oneri contributivi e assistenziali carico ente-€ 162.054,00	
	personale in posizione di comando	

Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro				
LSU				
spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente 2.000,00 oltre oneri e irap				
personale in convenzione				
TRASFERIMENTI 1.04 (ad altri enti per spese personale)-CONVENZIONE SEGRETERIA			€ 40.800,00	
1.02 - IRAP			€ 45.678,25	
TOTALE			€ 851.342,41	
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE				
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa è nel macro 101		€ 6.000,00	€ 13.750,00	
Spese per la formazione non nel macro 101		€ 3.500,00		
Spesa per somministrazione lavoro		€ 0,00		
Spese convenzione segretario comunale				
Altro... (ISTAT MULTISCOPO+ANF+missioni)		€ 4.250,00		
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 865.092,41	
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA				
Spese per rimborsi missioni		€ 550,00	€ 4.050,00	
Spese per la formazione		€ 3.500,00		
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap			€ 13.766,25	
Compensi Istat		€ 3.700,00		
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap				
Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ 66,25		
Spesa titolo I che andrà rimborsata (es. elezioni politiche)		€ 10.000,00		
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)		€ 22.241,47		
		oneri riflessi € 6.005,20	€ 28.246,67	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 0,00	€ 0,00	
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane		€ 0,00		
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00		
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 0,00		
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2006-2007)		€ 22.738,90	€ 152.500,52
	Oneri riflessi		€ 6.137,98	
	IRAP		€ 1.647,94	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)		€ 17.841,25	
	Oneri riflessi		€ 4.837,93	
	IRAP		€ 1.322,56	
	Vacanza contrattuale dipendenti (2008/2014+15+16+17) +18+ 19 + 20 + 21		€ 38.579,37	
	Oneri riflessi		€ 10.582,11	
IRAP		€ 3.030,23		
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale		€ 0,00	
	CCNL 2008/2009		€ 0,00	
	Vacanza contrattuale 2006-2008		€ 0,00	
	Oneri riflessi		€ 0,00	

	IRAP	€ 0,00	
RINNOVI CONTRATTUALI 2016-2018	Incremento annuale	€ 18.819,08	
	Oneri	€ 5.179,95	
	Irap	€ 1.429,40	
RINNOVI CONTRATTUALI 2019-2021	Incremento annuale	€ 15.384,60	
	Oneri	€ 3.661,53	
	Irap	€ 1.307,69	
FPV			
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE			€ 198.563,44
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2024			€ 666.528,97

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006			
ANNO 2025 e 2026			
MISSIONI E PROGRAMMI/MACROAGGREGAT O 1.01 - Redditi da lavoro dipendente	personale a tempo indeterminato- € 572.677,88		€ 762.625,88
	personale a tempo determinato		
	segretario comunale (IN CONVENZIONE V. VOCE)		
	lavoro flessibile		
	personale ex artt.90 e 110 T.U.E.L.		
	Collaborazioni coordinate e continuative		
	oneri contributivi e assistenziali carico ente-€ 160.663,00		
	personale in posizione di comando		
	Personale in organismi partecipati senza estinzione rapporto di lavoro		
	LSU		
	spese per straordinari consultazioni elettorali a carico ente		
	personale in convenzione		
TRASFERIMENTI 1.04 (ad altri enti per spese personale)-CONVENZIONE SEGRETERIA			€ 40.800,00
1.02 - IRAP			€ 45.508,25
TOTALE			€ 848.934,13
COMPONENTI DA AGGIUNGERE ALLA SPESA DI PERSONALE			
Spese per mensa o servizio sostitutivo mensa è nel macro 101	€ 6.000,00		€ 13.512,28
Spese per la formazione	€ 3.500,00		
Spesa per somministrazione lavoro	€ 0,00		
Spese convenzione segretario comunale	€ 0,00		
Altro... (ISTAT MULTISCOPO+ANF+missioni)	€ 4.012,28		
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE			€ 862.446,41
COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA			
Spese per rimborsi missioni	€ 550,00		€ 4.050,00
Spese per la formazione	€ 3.500,00		
Diritti di rogito Segretario comunale compresi oneri e irap	€ 0,00		€ 13.766,25
Compensi Istat	€ 3.700,00		
Compensi incentivanti progettazione compresi oneri e irap			

Compensi incentivanti ICI compresi oneri e irap		€ 66,25	
Spesa titolo I che andrà rimborsata (es. elezioni politiche)		€ 10.000,00	
Spesa per il personale appartenente alle categorie protette (quota d'obbligo)	retribuzioni	€ 22.241,47	€ 28.246,67
	oneri riflessi	€ 6.005,20	
Quota rimborso altro Comune per convenzione di segreteria		€ 0,00	€ 0,00
Quota rimborso Leggi regionali per dipendenti provenienti da comunità montane		€ 0,00	
Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti privati o comunitari		€ 0,00	
Quota rimborso altra PA per personale in comando		€ 0,00	
SPESA SOSTENUTA PER BENEFICI CONTRATTUALI E VACANZA CONTRATTUALE	Incremento annuale (benefici 2006-2007)	€ 22.738,90	€ 152.500,52
	Oneri riflessi	€ 6.137,98	
	IRAP	€ 1.647,94	
	Incremento annuale (benefici 2008-2009)	€ 17.841,25	
	Oneri riflessi	€ 4.837,93	
	IRAP	€ 1.322,56	
	Vacanza contrattuale dipendenti (2008/2014+15+16+17) +18+ 19 + 20 + 21	€ 38.579,37	
	Oneri riflessi	€ 10.582,11	
	IRAP	€ 3.030,23	
BENEFICI e VACANZA CONTRATTUALE SEGRETARIO COMUNALE	CCNL 2006/2007 incremento annuale	€ 0,00	
	CCNL 2008/2009	€ 0,00	
	Vacanza contrattuale 2006-2008	€ 0,00	
	Oneri riflessi	€ 0,00	
	IRAP	€ 0,00	
RINNOVI CONTRATTUALI 2016-2018	Incremento annuale	€ 18.819,08	
	Oneri	€ 5.179,95	
	Irap	€ 1.429,40	
RINNOVI CONTRATTUALI 2019-2021	Incremento annuale	€ 15.384,60	
	Oneri	€ 3.661,53	
	Irap	€ 1.307,69	
TOTALE COMPONENTI DA ESCLUDERE DALLE SPESE DI PERSONALE		€ 198.563,44	
SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE ANNO 2025 e 2026		€ 663.882,97	

c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

In merito si segnala che l'attuale normativa vigente in materia prevede:

- Art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;*

- L'art. 16, comma 1-quarter, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, esclude **le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel;**
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per il Comune di Lagosanto tale limite corrisponde a n. 3 unità (calcolato su n. 17 dipendenti assunti a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 01/01/2023).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell'art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall'ente.

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il periodo 2024-2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del limite dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, sulla base di quanto segue:

Spesa tempo determinato - media triennio 2007-2009	€ 9.040,36
Spesa per tirocini formativi e orientamento – media triennio 2007-2009 – 50%	€ 3.689,00
TETTO LAVORO FLESSIBILE	€ 12.729,36

Non sono previste spese di lavoro flessibile nel presente fabbisogno 2024-2026.

Si dà atto, inoltre, che:

- a) la programmazione dei fabbisogni per tempo determinato risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- b) tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

d) verifica dell'assenza di eccedenza di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da documentazione conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze del Comune e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i..

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune, al fine di procedere alle assunzioni di personale, sarà tenuto entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2024 – 2026 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo.

Il Piao sarà comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:

- a) piano delle azioni positive per il triennio 2024 – 2026, sezione 2.2.3;
- b) piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione 2.2.1 – Performance;
- c) ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
- d) piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti.

Si procede ora a dare conto della situazione riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto per l'anno 2022 (ultimo disponibile), entro i termini di legge, dalla quale risulta altresì che l'ente:

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.

3.3.1.4 – Gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In base alle priorità strategiche, l'Ente ha proceduto a rimodulare la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024/2026

FT = Tempo pieno

PT = Tempo parziale

AREA - Ex CATEGORIA	DIPENDENTI IN SERVIZIO al 31/12/2023		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	FT	PT	FT	PT	2024		2025		2026		FT	PT
					FT	PT	FT	PT	FT	PT		
AREA Funzionari ed E.Q. dal 01/04/2023 Ex Cat. D3	1										1	
AREA Funzionari ed E.Q. dal 01/04/2023 Ex Cat. D1	3										3	
AREA Istruttori dal 01/04/2023 Ex Cat. C6 da C1	2										2	
AREA Istruttori dal 01/04/2023 Ex Cat. C5 da C1	1										1	
AREA Istruttori dal 01/04/2023 Ex Cat. C4 da C1	1										1	
AREA Istruttori dal 01/04/2023 Ex Cat. C3 da C1	2										2	
AREA Istruttori dal 01/04/2023 Ex Cat. C1	3				2	1					5	1
AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023 Ex Cat. B4 da B3	1										1	
AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023 - Ex Cat. B4 da B1 nuova AREA	1										1	
AREA Operatori Esperti dal 01/04/2023 - Ex Cat. B1	1					1					1	1
Totali	16				1	2					18	2

3.3.1.5 – La strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.

In caso di cessazioni di personale l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs 165/01 e gli indirizzi forniti dalla giunta comunale:

- mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01, divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 9/6/2021 n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove vi sia l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;
- mobilità per interscambio;
- scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.
- procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

L'Ente inoltre, al fine di ottimizzare le tempistiche legate ai procedimenti relativi alle dinamiche del personale, qui non previste, che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio, stabilisce sin da ora che:

- autorizzerà l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti del Comune e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni, a parità di area di inquadramento e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato che dovrà tenere conto della compatibilità delle caratteristiche della figura professionale in entrata con quelle della figura professionale in uscita;
- in caso di cessazione di un dipendente attualmente in servizio, a parità di area di inquadramento inserita nella presente dotazione organica, e previa verifica della copertura contabile, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento;
- in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:
 - dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
 - dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022;

- dal Capo IV “Somministrazione di lavoro” del D. Lgs. 81/2015 e dall’art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente);
- a) qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell’istituto del comando ex-art. 30, comma 2-sexies, del 165/2001: “2- sexies. *Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni*”.

3.3.2 – Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.3.2.1 – Priorità strategiche

La formazione, l’aggiornamento continuo del personale, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

In quest’ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’ente. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

1. Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
2. gli ex artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
3. il capo V del CCNL Comparto Funzioni Locali Personale non dirigente del 16/11/2022 (artt. 54-56);
4. la legge 6 novembre 2012, n. 190 “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. 33/13 e il D.lgs. 39/13);
5. Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti;
6. Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”

7. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”
8. Il “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa
9. Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali;
10. il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022).

L’attività di formazione verterà sulle seguenti priorità:

1. **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6. **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

La programmazione futura sarà strutturata nei seguenti filoni:

1. **formazione di base:** rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale;
2. **formazione specialistica:** comprende azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale;
3. **formazione continua:** azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente;
4. **formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione:** detta formazione sarà programmata anche in conformità della normativa di riferimento tenendo conto delle indicazioni fornite dal RPCT;
5. **formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro:** delineata dal referente responsabile per l’ente in coerenza con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e ss.mm.ii..

Le possibili aree di intervento attengono ai sotto indicati ambiti:

1. **Sicurezza nei luoghi di lavoro;**
2. **Anticorruzione e trasparenza;** attività formative in materia di trasparenza e 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. Con previsione di due livelli differenziati:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Responsabili di settore e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- **Area giuridico-normativa** - La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. È indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
 - **Area management e organizzazione del personale** - momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane;
 - **Area economico-finanziaria** - Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, gestione e rendicontazione di progetti complessi;
 - **Area tecnico-specialistica** - Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici;
 - **Area informatica – trasformazione digitale** - Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA. Approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata.

3.3.2.2 – Soggetti coinvolti ai fini delle strategie formative

Servizio personale:

- tiene periodicamente aggiornata la registrazione degli attestati;
- gestisce contabilmente e amministrativamente gli affidamenti relativi alla formazione.

Amministrazione progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti a chi svolge funzioni dirigenziali, nello specifico:

- riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai PO/responsabili;
- predispone e gestisce il Piano di Formazione;
- valuta insieme ai responsabili, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale.

Posizioni Organizzative quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- rilevano e individuano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- nell'ambito del Piano della formazione, in base alle esigenze professionali ed organizzative;
- rilevate, individuano i dipendenti che parteciperanno a corsi di formazione trasversale.

Dipendenti destinatari della formazione - in questo processo il loro ruolo prevede:

- la segnalazione di eventuali lacune o particolari esigenze di formazione/aggiornamento specifiche;
- l'offerta del proprio feedback/gradimento rispetto ai corsi di formazione che lo prevedono anche in coerenza con la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite rispetto alle necessità evidenziate.

Docenti interni - L'ufficio personale si può avvalere di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione dei corsi di informatica o per aggiornamenti inerenti la normativa sul trattamento dei dati: si tratta di una società che gestisce il gestionale atti e protocollo e della formazione erogata direttamente dal DPO titolare.

Docenti esterni: ci si avvale di docenti esterni appositamente selezionati o specificatamente esperti in ambiti e materie specialistiche.

3.3.2.3 – Modalità organizzative

La formazione del personale verrà attuata in due diversi ambiti:

a) Formazione obbligatoria

La normativa vigente peraltro dispone l'obbligatorietà della formazione del personale con riferimento a varie tematiche:

- Prevenzione della corruzione ex L. 190/2012;
- Sicurezza sul lavoro ai sensi ex D.lgs. 81/2008;
- Anagrafe per gli Ufficiali di stato civile;
- Conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016);
- Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725).

La formazione a carattere obbligatorio per quanto riguarda, la prevenzione della corruzione e trasparenza, conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016) e Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725) verrà gestita tenendo in debito conto delle indicazioni/direttive fornite dai competenti Responsabili in materia.

b) Formazione specifica operativa

La formazione specifica operativa sarà gestita direttamente dai singoli enti. Verterà sui sottoelencati ambiti:

- conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. sicurezza

luoghi lavoro;

- Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività e a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- Anagrafe e servizio elettorale;
- Notificazione atti;
- Contabilità pubblica;
- Redazione atti amministrativi.

COMUNE DI LAGOSANTO ANNO 2024

Settore	Area Tematica	Descrizione Attività Formativa e destinatari	Tipologia (indicare quella scelta)	Ore Presunte	Eventuali date previste	Spesa stanziata
SETTORE I° - AREA AFFARI GENERALI	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (collaboratori, istruttori e specialisti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	5	Entro il 31/12/2024	€ 3.500,00
		Servizi demografici, di stato civile e elettorali (collaboratori, istruttori e specialisti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2024	
SETTORE II° - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	Amministrativa	Formazione specifica in materia tributi locali e gestione del contenzioso (istruttori e funzionari)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2024	
		Formazione in materia personale (istruttori e funzionari coinvolti)	- Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2024	
		Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	5	Entro il 31/12/2024	
	Contabilità	Formazione ACCRUAL (collaboratori, istruttori e specialisti coinvolti)	- Video lezioni gratuite on-line	8	Entro il 31/12/2024	
SETTORE III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	5	Entro il 31/12/2024	
SETTORE IV° - AREA TECNICA-URBANISTICA	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	5	Entro il 31/12/2024	

SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE	Amministrativa	Il nuovo codice degli appalti (istruttori e funzionari coinvolti)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	5	Entro il 31/12/2024	
	Servizi PL	Servizi di polizia stradale, patenti, attività di polizia giudiziaria, protezione civile (istruttori)	Webinar a catalogo ovvero in presenza - Video lezioni gratuite on-line	6	Entro il 31/12/2024	
Tutti i settori	Amministrativa	Procedimento amministrativo e redazione atti amministrativi (istruttori e specialisti)	- Video lezioni gratuite on-line	4	Entro il 31/12/2024	
		Il diritto di accesso (istruttori e specialisti)	- Video lezioni gratuite on-line - In house			
		La valutazione della performance (specialisti e incarichi di elevata qualificazione ex P.O.)	- Video lezioni gratuite on-line - In house	2	Entro il 31/12/2023	
	Anticorruzione	Programma Formazione e Anticorruzione Triennale (2022 – 2023 -2024)	- Webinar a catalogo		Entro il 31/12/24	€ 265,50 impegnata nel Cap.114
		Codice di comportamento (tutti)	- Video lezioni gratuite on-line - In house	2	Entro il 31/12/2024	
Informatica	Syllabus: competenze digitali, transizione digitale (tutti)	- Video lezioni gratuite on-line	8	Entro il 31/12/2024		
SETTORE III° - AREA TECNICO-MANUTENTIVA		Programma formazione sicurezza sul lavoro (tutti)	- RSPP - A catalogo in presenza	4	Entro il 31/12/24	€ 1.000,00 Cap.11401

3.3.2.4 – Obiettivi e risultati attesi

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, la presente programmazione in tema di formazione mira ai seguenti obiettivi:

- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza;

- fornire un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi dinamici e flessibili;
- implementare le competenze e le capacità degli operatori in capo all'Ente a fine di supportare gli amministratori e gli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria;
- approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata;
- acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività ed a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA.

3.4– RELAZIONI SINDACALI ATTIVATE E PARERI RICHIESTI

La sottosezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” riporta i contenuti del Piano azioni positive 2024/2026 e veniva posta all’attenzione della Consigliera Provinciale di Parità in data 09.02.2024 (prot. 1225 del 09.02.2024). Alla data di approvazione del PIAO non sono pervenute indicazioni di integrazione.

La sottosezione 3.2 “Organizzazione del lavoro agile” è stato inviato alle organizzazioni sindacali (art. 64-67 CCNL 16.11.2022) come da prot. n. 1378 del 15/02/2024.

La sottosezione 3.3.1 “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale”:

- è stata elaborata sulla base delle Dichiarazioni Responsabili di Settore di non sussistenza di eccedenze o di soprannumero di personale;
- è stata oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali e alla RSU, avvenuta in data 15/02/2024 con nota prot. 1370/2024;
- è stata posta all’attenzione del Revisore dei conti;
- il Revisore ha richiesto di avere il documento completo del PIAO ai fini dell’espressione dei pareri;
- il documento completo è stato inviato in data 07/03/2024;
- in data 11/03/2024 ha acquisito il parere favorevole da parte dell’organo di revisione con verbale n. 5 del 08/03/2024 conservato agli atti ed allegato alla Delibera di approvazione del presente documento, oltre all’asseverazione degli equilibri pluriennali (verbale n. 6 del 08/03/2024) con nota prot. 2071 di pari data.

La sottosezione 3.3.2 “Formazione” è stato inviato alle organizzazioni sindacali (art. 64-67 CCNL 16.11.2022) come da prot. n. 1377 e 1379 del 15/02/2024.

Sul presente Piano è stato chiesto parere al Nucleo di Valutazione in data 07/03/2024 prot. 1994 (Performance). Il parere del NdV è stato rilasciato con verbale n. 1/2024 del 08/03/2024 protocollato in data 08/03/2024 sotto il n. 2024.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato con le seguenti modalità e scadenze:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità monitoraggio	di Riferimenti normativi	Scadenza
Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione			
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio stato di attuazione	su Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 – Sistema	Annuale

		obiettivi strategici e operativi del DUP	Controlli interni dell'Ente	
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art.9, co.7, DL 179/2012, conv. In L. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo
2.2	Performance	Monitoraggio Performance da parte dell'OIV	Art. 6 D.Lgs. n. 150/2009	Periodico
		Relazione Performance	Art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 150/2009	30 giugno
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo indicazioni ANAC	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico
		Relazione annuale RPCT	Art. 1, c.14, L.190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato Presidente ANAC
		Attestazione sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno
Sezione 3: Organizzazione e capitale umano				
3.1	Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli OIV della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co.2, Decreto Ministro per la PA del 30/06/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
3.1	Struttura organizzativa - Salute di genere	Relazione da parte del CUG di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
3.2	Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio su lavoro agile e conciliazione tempi vita/lavoro all'interno della	Art. 14, comma 1, L. 124/2015	30 giugno

**Relazione annuale
sulla Performance**

Sono previsti monitoraggi periodici e rilevazioni riguardanti il lavoro agile, lavoro flessibile (monitoraggio entro il 31 gennaio ai sensi dell'art. 36, co 3 Dlgs.165/2001), rilevazione tasso presenze/assenze (già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013).