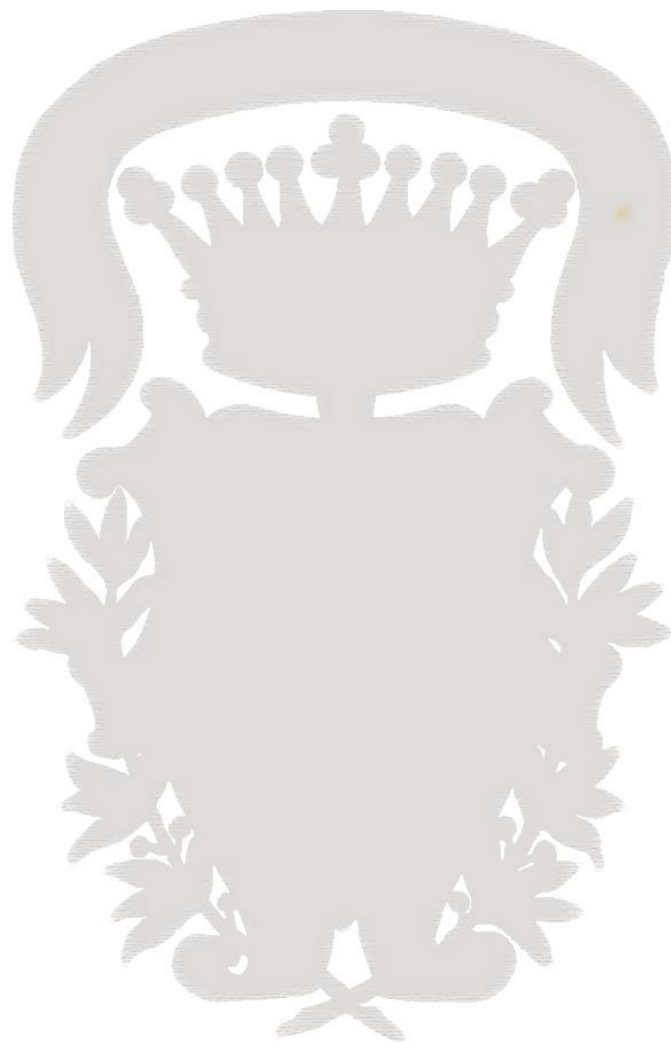




COMUNE
DI CERVIA

PIAO 2023-2025

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



Crediti

PIAO 2023-2025 – Edizione aprile 2023

A cura del Servizio Controllo di Gestione, realizzato nel mese di aprile 2023

PREMESSA

Le finalità del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua **semplificazione**;
- assicurare una migliore **qualità e trasparenza** dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato sia di una **rilevante valenza strategica**, sia di **un forte valore comunicativo**.

Per questo il Comune di Cervia intende utilizzarlo per comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Esecutivo di Gestione comprensivo del Piano Dettagliato degli obiettivi,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il PIAO si pone come misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare appare strumento funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione ed agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto

legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle 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. 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento unico di programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/09/2022, la relativa nota di aggiornamento approvata con deliberazione n.17 del 04/05/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 04/05/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra altresì il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

PIAO

2023-2025

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1	7
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)	10
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	12
Composizione Organi di indirizzo	12
Risorse Finanziarie	13
MAPPATURA DEI PROCESSI – L'INTEGRAZIONE NEL PIAO	17
SEZIONE 2	18
PERFORMANCE	19
PERFORMANCE INDIVIDUALE	19
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	20
II PIANO DELLA PERFORMANCE 2023-2025 del Comune di Cervia	21
I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	22
VALORE PUBBLICO	23
LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI CERVIA	23
Obiettivi PEG 2023 per Linea di Valore Pubblico	25
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	29
SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITA' DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	29
PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	31
PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE	32

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	32
SEZIONE 3	33
STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	34
Dipendenti per annualità	36
Spesa complessiva gestione del personale	36
OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE	36
OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA	37
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	38
Obiettivi e finalità del Piano organizzativo del lavoro agile	39
Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del lavoro agile	40
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	41
Calcolo degli spazi assunzionali	41
CONTROLLO DELLA SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2023	42
Dispiegamento del Piano del Fabbisogno	43
OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PIANO FORMATIVO	51
SEZIONE 4	54
Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?	55
MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO	56
LINEA DI VALORE PUBBLICO 1: AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE	57
LINEA DI VALORE PUBBLICO 2: INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA	58
LINEA DI VALORE PUBBLICO 3: ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	59
LINEA DI VALORE PUBBLICO 4: GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	60
LINEA DI VALORE PUBBLICO 5: LA PERSONA AL CENTRO	61
INDICE DEGLI ALLEGATI	63

SEZIONE I

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



COMUNE DI CERVIA

L'AMMINISTRAZIONE

Sindaco Massimo Medri Deleghe: Turismo, Sicurezza e Legalità, Politiche ambientali, Progetti speciali, Politiche comunitarie.

Vicesindaco Armuzzi Gabriele Deleghe: Bilancio, Organismi partecipati, Affari generali, Affari legali, Personale, Saline, Caccia e Pesca, Identità e tradizioni.

Assessore Mazzolani Enrico Deleghe: Edilizia, Urbanistica, Lavori Pubblici, Manutenzioni, Protezione civile.

Assessore Brunelli Michela Deleghe: Sport, Attività produttive e demanio, Eventi, Pari opportunità, Pace e Cooperazione internazionale.

Assessore Manzi Bianca Maria Deleghe: Welfare e Servizi alla persona, Servizi sanitari, Valorizzazione e gestione del patrimonio, Volontariato, Politiche giovanili, Sviluppo tecnologico, Trasporti pubblici e mobilità.

Assessore Cesare Zavatta Deleghe: Scuola, Cultura, Partecipazione del cittadino.

Dati anagrafici e fiscali

Sede: Piazza Garibaldi 1 – 48015 Cervia (Ravenna)

Codice fiscale e Partita IVA: 00360090393

Codice Univoco ufficio per Fatturazione elettronica: UFIXJW

Nome dell'ufficio: Uff_eFatturaPA

Codice ISTAT: 039007

Contatti

www.comunecervia.it

Centralino comunale Tel. 0544-979111

CERVIA INFORMA – URP Tel. 0544-979350

PEC comune.cervia@legalmail.it

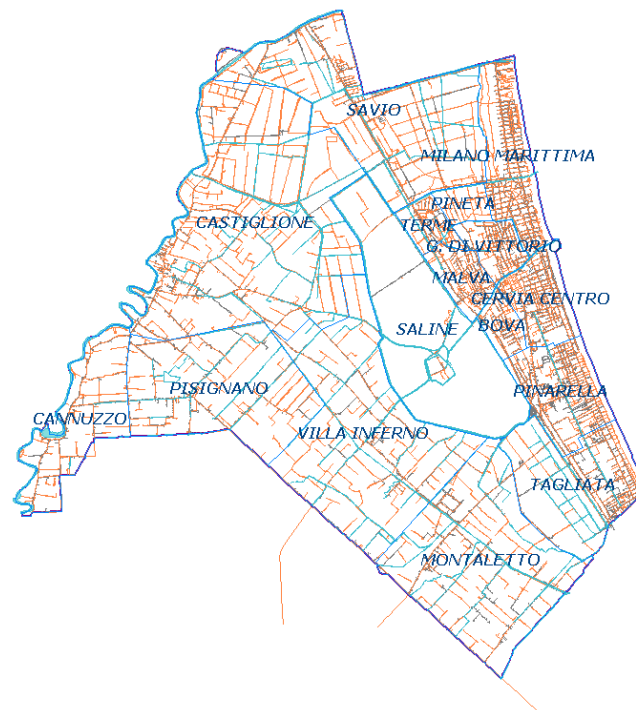
E-mail protocollo@comunecervia.it

Social

<https://www.facebook.com/comunecervia>

<https://www.youtube.com/user/comunecervia>

Il Comune di Cervia (Provincia di Ravenna) si estende su una superficie di 82,19 Km², tra il mare Adriatico ad est ed i Comuni di Ravenna (nord-ovest), Cesena (ovest) e Cesenatico (sud). Cervia è circondata dal mare, dalle saline e dalle pinete. Da antica città del sale, è ora una prestigiosa località di vacanza. La tutela dell'equilibrio tra ambiente e sviluppo, nel rispetto della natura e del verde, ne fanno un modello di riferimento nel panorama turistico nazionale e internazionale. Il suo litorale (10 km) comprende le località di Cervia, Milano Marittima, Pinarella, Tagliata; l'entroterra include le località di Terme, Castiglione, Savio, Pisignano, Cannuzzo, Montaletto, Villa Inferno, Saline. Cervia è immersa nella lussureggiante e secolare omonima pineta e sposa la vivacità della mondanità con la tranquillità e la pace dell'ambiente naturale. È un territorio ricco di bellezze naturali, di tradizioni, di cultura, di storia e di luoghi ospitali. Da visitare i seicenteschi Magazzini del Sale e la Torre S. Michele, il Museo della Civiltà Salinara, la Cattedrale, il Palazzo Comunale e la piazza Garibaldi, cuore del centro storico, dove vengono ospitati eventi di grande prestigio, mercatini e concerti. Di notevole interesse il Teatro Comunale, la Chiesa del Suffragio, con il suo organo Callido, la Chiesa di S. Antonio, la Pieve di Pisignano, il Santuario della Madonna del Pino, la Piazzetta Pisacane dove ha sede la storica Antica Pescheria, la fontana di mosaico "Il tappeto sospeso", ideata da Tonino Guerra, l'asta del porto canale col vecchio faro e il caratteristico mercatino dei pescatori. Nella pineta si trovano le Terme di Cervia, vicine al Parco Naturale di 27 ettari, patrimonio ambientale di notevole interesse popolato da una grande varietà di animali e da una flora caratteristica delle pinete marittime.



Superficie Kmq. 82,19			
Risorse idriche - Fiumi: 1			
Chilometri di costa 9		Ettari di arenile demaniale 115	
Strade			
Statali Km. 12,23	Provinciali 31.00	Km.	Comunali 279.00 Km.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)¹



Aumentano i rischi per la crescita globale e si intensificano le pressioni inflazionistiche

Accelera il processo di normalizzazione delle politiche monetarie negli Stati Uniti e peggiorano le condizioni finanziarie

Agenda 2030 dell'ONU



Nell'area dell'euro si attenua la crescita e sale ulteriormente l'inflazione

La BCE annuncia il rialzo dei tassi di riferimento e misure contro la frammentazione dei mercati

Priorità della Commissione Europea 2019-2024: primo continente ad impatto climatico zero; più opportunità grazie a una nuova generazione di tecnologie; lavorare per l'equità sociale e la prosperità; rafforzare la nostra leadership mondiale responsabile; proteggere i nostri cittadini e i nostri valori; coltivare, proteggere e rafforzare la nostra democrazia.

*La ripresa europea, che può contare sullo strumento “**Next Generation EU**” e su un rinnovato **Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027 (QFP)**, per un totale di 2,018 miliardi di euro*

*Vincoli di bilancio Europei e **RACCOMANDAZIONE del Consiglio per l'Italia figura nel documento n. 9759/22***

¹ Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2023-2025](#) e la relativa nota di aggiornamento.



Il Governo italiano fissa obiettivi, risorse e riforme del PNRR, PNA da cui derivano vincoli e opportunità per gli Enti Locali

In Italia nel 2022 il PIL ha registrato una crescita decisa, ma inferiore rispetto a quella dello scorso anno del +3,7%

Nello scenario di base il PIL continua a crescere con moderazione nel prossimo biennio e l'inflazione si riduce progressivamente nel 2023 e nel 2024

I consumi hanno recuperato, la dinamica degli investimenti si è indebolita

Il saldo di conto corrente risente della bilancia energetica

Il rialzo dell'inflazione si estende ai prezzi alimentari e ai servizi

Le condizioni di accesso al credito sono divenute meno favorevoli e quelle del mercato finanziario italiano sono nettamente peggiorate



La regione Emilia-Romagna attraverso il Documento di Economia e Finanza Regionale 2023 (DGR 968 del 13/06/2022) definisce gli obiettivi strategici, che si inseriscono nel quadro della programmazione nazionale, e hanno specifici impatti anche sugli enti locali territoriali

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO²

Composizione Organi di indirizzo

Il comune di Cervia si pone al limite inferiore della fascia di 30.000 abitanti e pertanto, sulla base della normativa vigente, la sua Giunta è composta dal Sindaco e da 5 assessori; analogamente il Consiglio Comunale conta 16 membri.

Giunta Comunale Sindaco e 5 assessori



Consiglio Comunale 16 membri



² Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2023-2025](#)

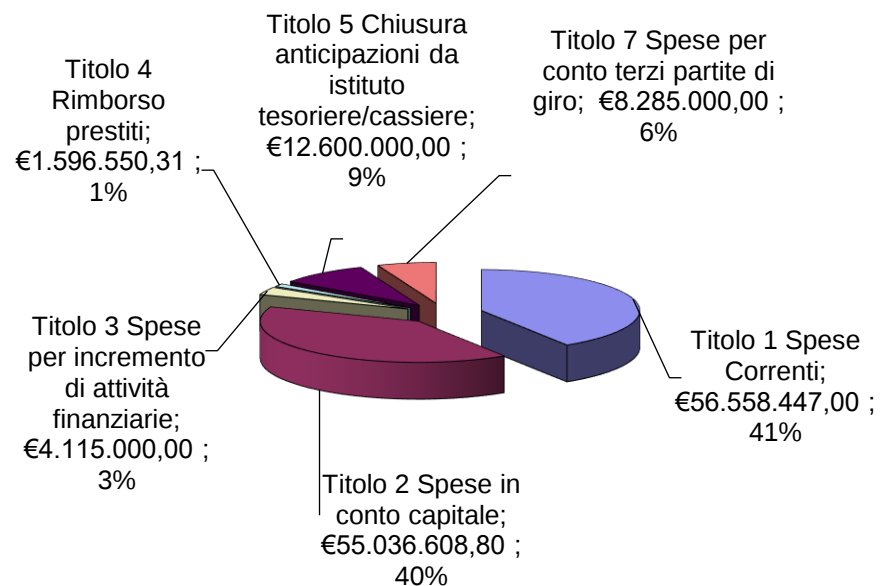
Risorse Finanziarie

Per una trattazione esaustiva delle risorse e della loro assegnazione ai Centri di Responsabilità si veda l'allegato Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025.

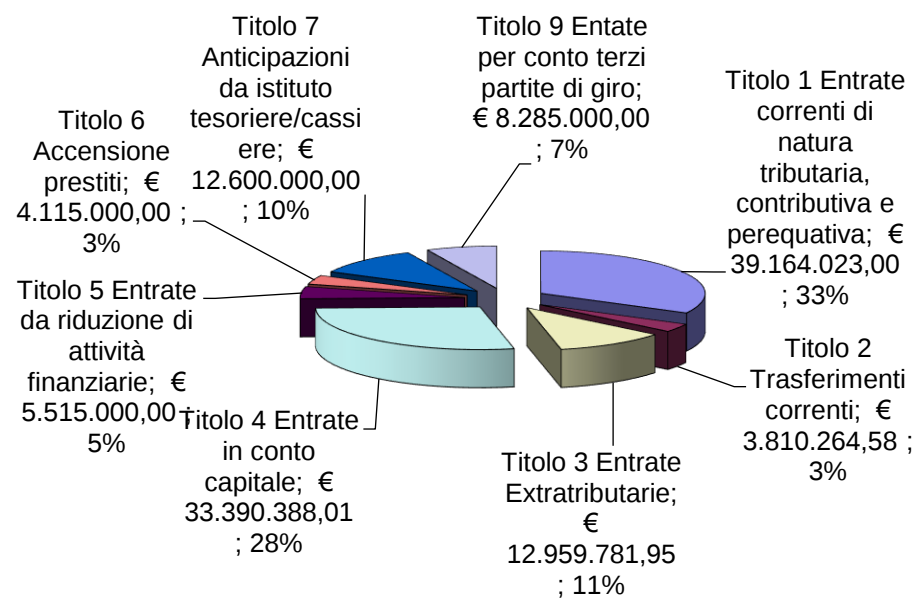
ENTRATE	COMPETENZA ANNO 2023	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	CASSA ANNO 2023
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio	-	-	-	34.329.257,01
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione	1.861.271,29	0,00	0,00	
di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	0,00	0,00	0,00	
Fondo pluriennale vincolato	16.490.877,28	4.218.763,49	77.000,00	
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	39.164.023,00	41.334.023,00	41.234.023,00	52.465.594,85
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	3.810.264,58	2.526.318,28	2.526.318,28	4.174.112,43
Titolo 3 - Entrate extratributarie	12.959.781,95	12.792.548,87	13.301.548,87	25.280.037,04
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	33.390.388,01	10.511.357,59	15.446.945,58	35.616.255,69
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	5.515.000,00	2.931.000,00	2.795.000,00	1.577.359,38
Totale entrate finali	94.839.457,54	70.095.247,74	75.303.835,73	119.113.359,39
Titolo 6 - Accensione di prestiti	4.115.000,00	2.931.000,00	2.795.000,00	5.620.539,12
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	8.285.000,00	8.285.000,00	8.285.000,00	8.581.031,88
Totale titoli	119.839.457,54	93.911.247,74	98.983.835,73	145.914.930,39
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	138.191.606,11	98.130.011,23	99.060.835,73	180.244.187,40

SPESE	COMPETENZA ANNO 2023	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	CASSA ANNO 2023
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	
Titolo 1 - Spese correnti	56.558.447,00	54.287.005,63	54.534.059,96	69.008.801,36
- di cui fondo pluriennale vincolato	36.020,94	0,00	0,00	0,00
Titolo 2 - Spese in conto capitale	55.036.608,80	18.781.921,78	19.784.767,22	51.722.073,55
- di cui fondo pluriennale vincolato	4.182.742,55	77.000,00	-	0,00
Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	4.115.000,00	2.931.000,00	2.795.000,00	6.167.109,53
- di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese finali	115.710.055,80	75.999.927,41	77.113.827,18	126.897.984,44
Titolo 4 - Rimborso di prestiti	1.596.550,31	1.245.083,82	1.062.008,55	1.195.397,74
di cui Fondo anticipazioni di liquidità	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	8.285.000,00	8.285.000,00	8.285.000,00	9.976.222,55
Totale titoli	138.191.606,11	98.130.011,23	99.060.835,73	150.669.604,73
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	138.191.606,11	98.130.011,23	99.060.835,73	150.669.604,73

Ripartizione delle entrate per titoli 2023

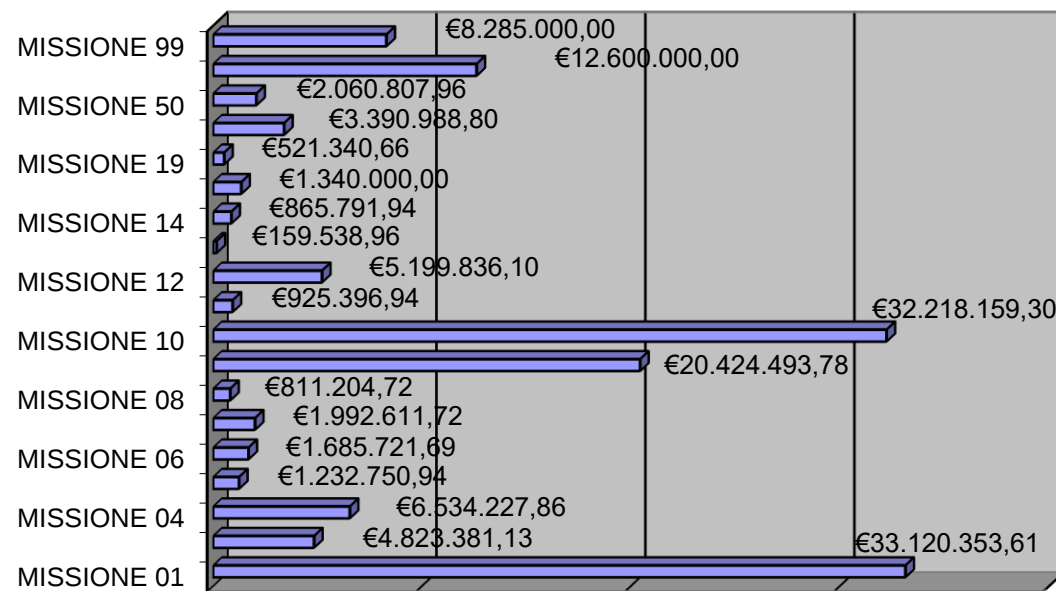


Ripartizione delle spese per titoli 2023



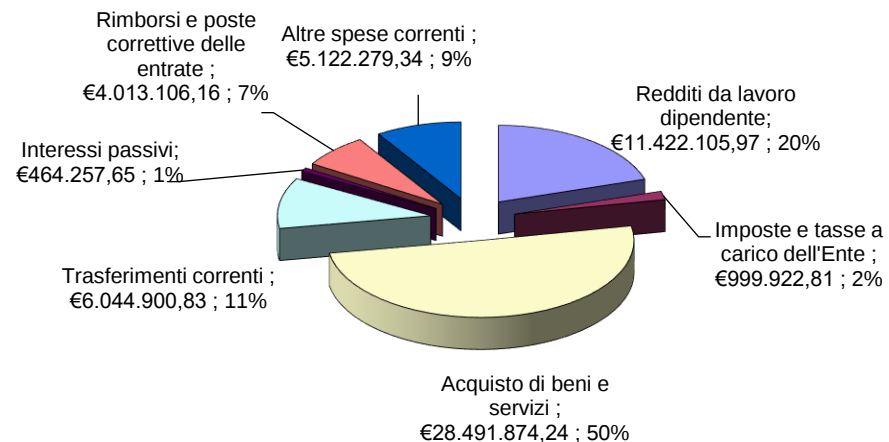
Riepilogo Generale delle Spese per Missione

Denominazione	Previsioni ANNO 2023	Previsioni ANNO 2024	Previsioni ANNO 2025
M01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	€33.120.353,61	€20.382.757,59	€22.751.322,43
M03 Ordine pubblico e sicurezza	€ 4.823.381,13	€ 4.433.379,71	€ 4.441.955,66
M04 Istruzione e diritto allo studio	€ 6.534.227,86	€ 3.846.716,07	€ 3.316.531,71
M05 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	€ 1.232.750,94	€ 1.191.487,28	€ 1.200.347,98
M06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	€ 1.685.721,69	€ 1.754.299,10	€ 1.368.294,71
M07 Turismo	€ 1.992.611,72	€ 2.072.056,62	€ 2.074.860,41
M08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	€811.204,72	€500.870,19	€501.703,75
M09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€20.424.493,78	€15.764.383,76	€17.135.735,50
M10 Trasporti e diritto alla mobilità	€32.218.159,30	€14.498.263,15	€13.223.684,15
M11 Soccorso civile	€925.396,94	€ 1.106.592,10	€591.083,85
M12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	€ 5.199.836,10	€ 4.379.165,77	€ 4.401.934,82
M13 Tutela della salute	€159.538,96	€161.257,53	€161.895,95
M14 Sviluppo economico e competitività	€865.791,94	€714.317,78	€717.066,94
M17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	€ 1.340.000,00	€ 1.428.440,00	€ 1.461.294,12
M19 Relazioni internazionali	€521.340,66	€217.997,57	€218.358,58
M20 Fondi e accantonamenti	€ 3.390.988,80	€ 2.907.361,82	€ 2.794.065,40
M50 Debito pubblico	€ 2.060.807,96	€ 1.885.665,19	€ 1.815.699,77
M60 Anticipazioni finanziarie	€12.600.000,00	€12.600.000,00	€12.600.000,00
M99 Servizi per conto terzi	€ 8.285.000,00	€ 8.285.000,00	€ 8.285.000,00
Totale	€ 138.191.606,11	€ 98.130.011,23	€ 99.060.835,73



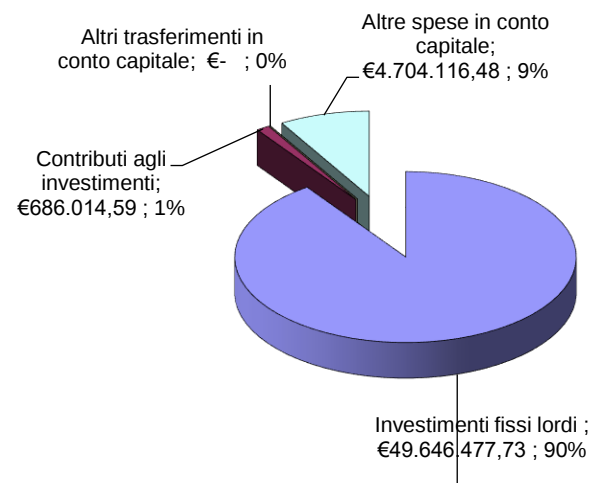
Prospetto riassuntivo delle spese correnti suddivise per macro aggregato

Codice	Descrizione macroaggregato	Previsione
101	Redditi da lavoro dipendente	€ 11.422.105,97
102	Imposte e tasse a carico dell'Ente	€ 999.922,81
103	Acquisto di beni e servizi	€ 28.491.874,24
104	Trasferimenti correnti	€ 6.044.900,83
107	Interessi passivi	€ 464.257,65
109	Rimborsi e poste correttive delle entrate	€ 4.013.106,16
110	Altre spese correnti	€ 5.122.279,34
100	Totale Titolo 1	€ 56.558.447,00



Prospetto riassuntivo delle spese in conto capitale suddivise per macro aggregato

Codice	Descrizione macroaggregato	Previsione
202	Investimenti fissi lordi	€ 49.646.477,73
203	Contributi agli investimenti	€ 686.014,59
204	Altri trasferimenti in conto capitale	€ -
205	Altre spese in conto capitale	€ 4.704.116,48
200	Totale Titolo 1	€ 55.036.608,80



MAPPATURA DEI PROCESSI – L'INTEGRAZIONE NEL PIAO

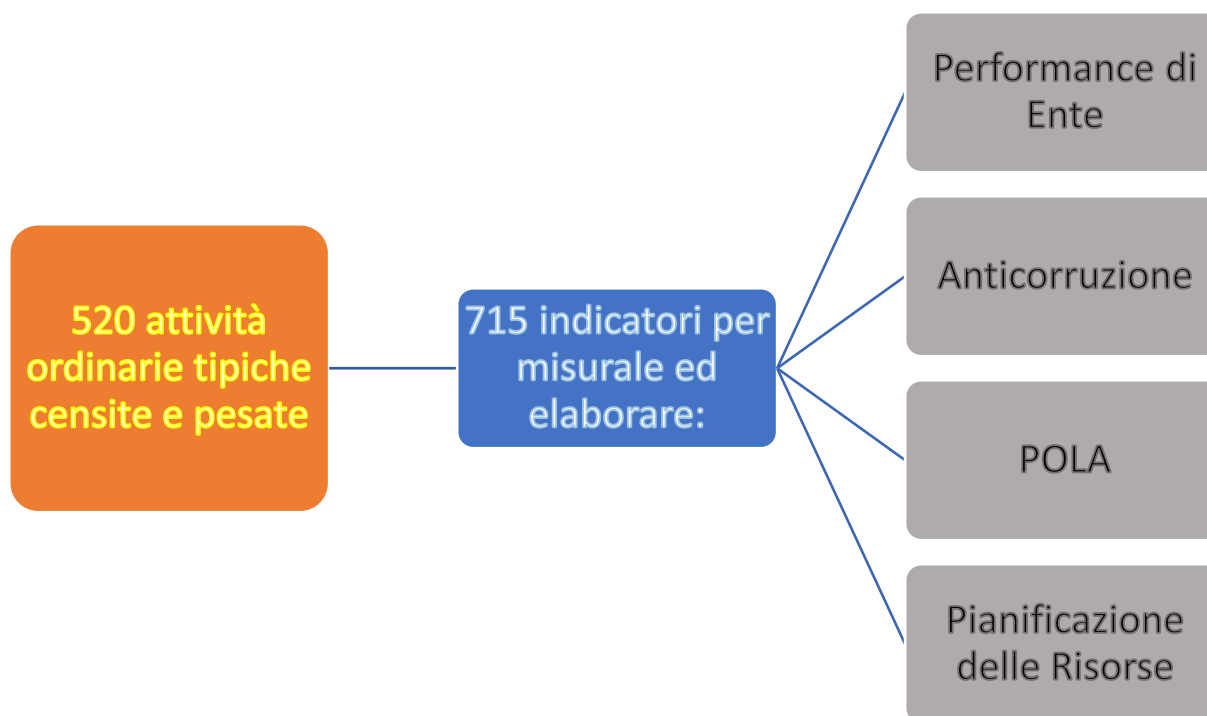
Il Comune di Cervia ha realizzato un banca dati di tutte le attività tipiche svolte ordinariamente dai Servizi, ognuna è stata misurata attraverso uno o più indicatori annuali e pesata in termini di dispendio ore uomo. L'insieme di questi dati, alimentati nel tempo dai Servizi attraverso un applicativo web proprietario,

- concorre alla valutazione della performance organizzativa (peso 20%),
- permette l'analisi degli andamenti ciclici e periodici ai fini di una puntuale programmazione delle risorse,
- consente l'analisi del rischio eventualmente presente nelle attività svolte,
- agevola la valutazione oggettiva delle attività svolte ai fini della stesura del Piano del lavoro agile.

In totale il Comune di Cervia censisce 520 attività ordinarie tipiche misurate da 600 indicatori; le attività sono revisionate annualmente, in occasione dei monitoraggi periodici di PEG, al fine di adattare al mutato contesto reale e/o normativo.

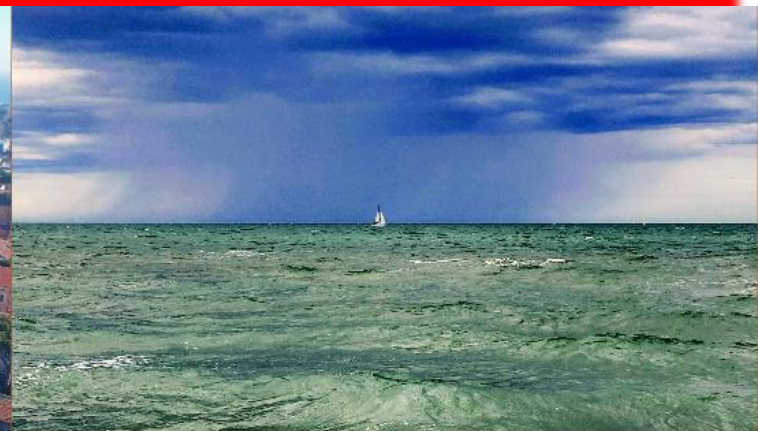
Per misurare determinati fenomeni o per focalizzare alcuni comparti strategici, si utilizza una batteria di ulteriori 115 indicatori, rilevati con cadenza annuale, che affiancano l'analisi svolta sulle attività tipiche.

Le singole attività attribuite ad ogni Servizio, con i relativi indicatori, pesature, e corredate dai valori a previsione per il 2023, sono riportate integralmente nell'allegato PEG.



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

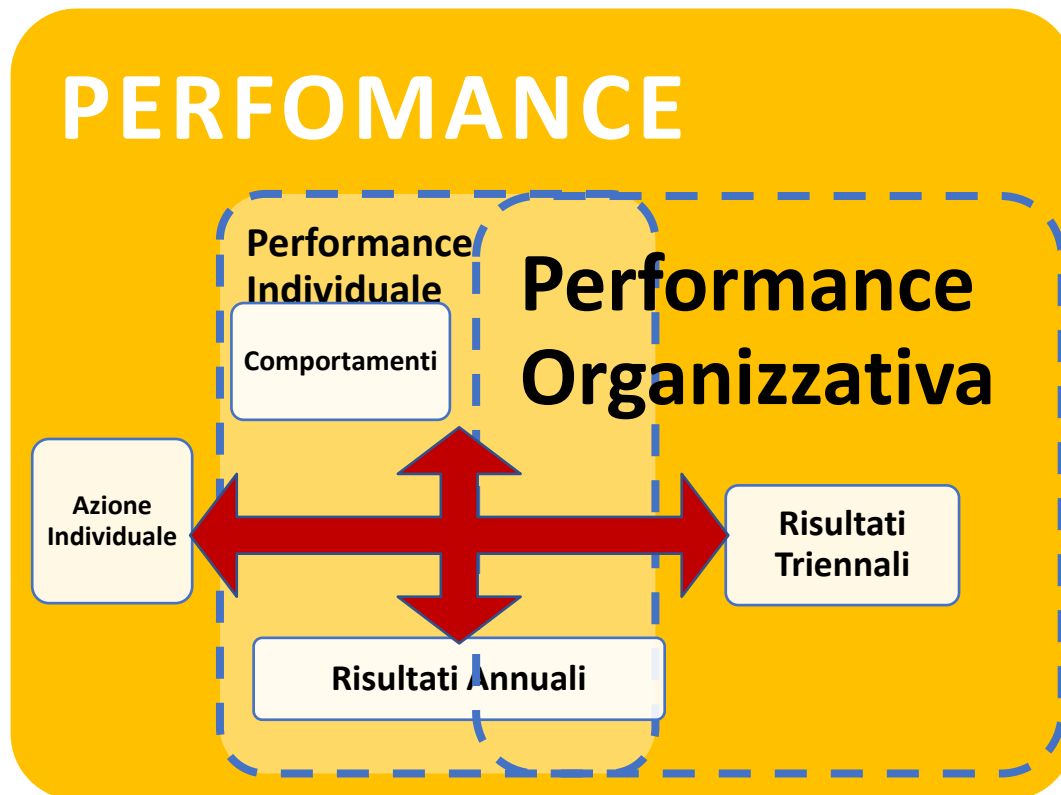


PERFORMANCE

Secondo il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti da parte degli individui che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

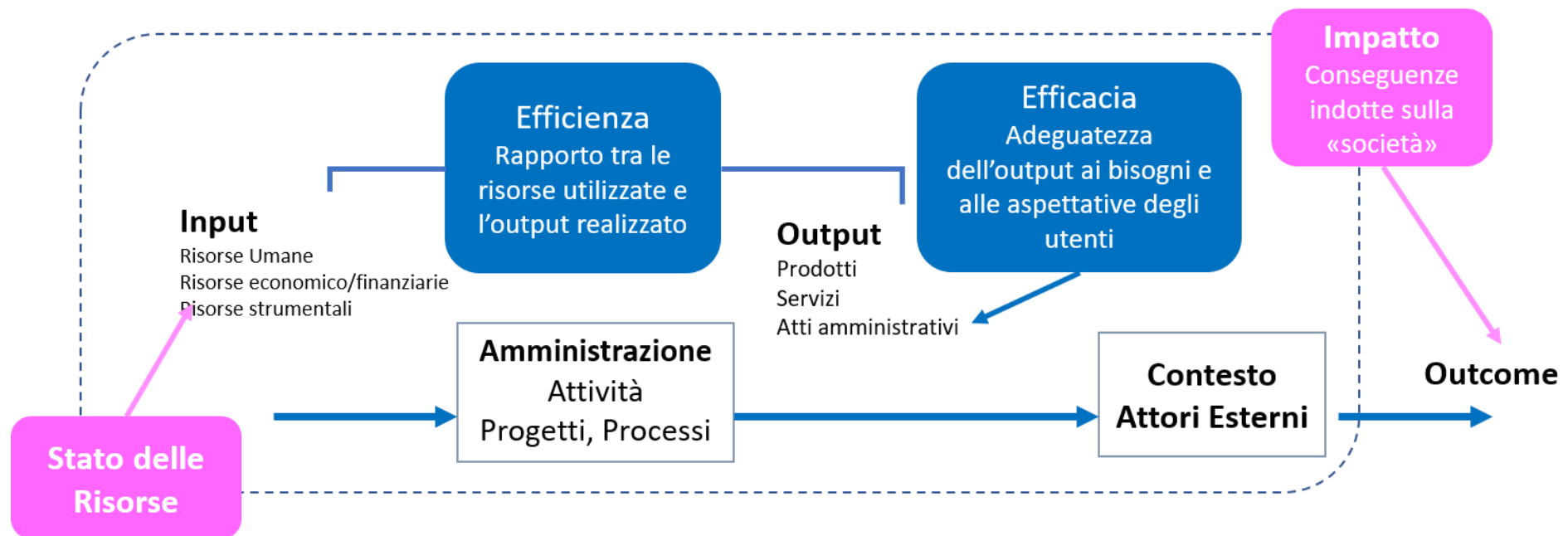


Le azioni dei singoli influenzano la performance dell'intera organizzazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le

stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



II PIANO DELLA PERFORMANCE 2023-2025 del Comune di Cervia



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



VALORE PUBBLICO

La **PA crea Valore se consegue un miglioramento** congiunto **degli impatti esterni** (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi) **ed interni** (salute dell'ente); **per creare Valore verso i cittadini**, favorendo la possibilità di generarlo anche per quelli futuri, l'ente deve essere efficiente ed efficace, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Cervia considera **l'incremento del Valore Pubblico** l'obiettivo **delle performance individuali ed organizzative** e lo trasforma nel principale strumento per finalizzare queste ultime verso la realizzazione delle promesse di mandato del Sindaco (*performance istituzionali o impatti promessi*), nonché verso il miglioramento effettivo delle condizioni di vita dell'ente (*impatti effettivi interni o salute*) e dei suoi utenti e stakeholder (*impatti effettivi esterni*).

Per evitare che il perseguimento delle performance attese, ad opera dei dipendenti e dirigenti (*performance individuali*) per il tramite delle unità organizzative di appartenenza (*performance organizzative*), si trasformi in attività scomposte, adempimentali e/o autoreferenziali, occorre **mettere a sistema le performance e finalizzarle verso la creazione di Valore Pubblico**.

Sarà quindi il Valore Pubblico a guidare le performance, sia in fase di programmazione che di misurazione e valutazione.

LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI CERVIA

Il Comune di Cervia individua **cinque linee di valore pubblico** e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, in coerenza con gli indirizzi e le strategie contenute nel Documento unico di programmazione e nella sua nota di aggiornamento:

- Linea **1 AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE**;
- Linea **2 INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA**;
- Linea **3 ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA**;
- Linea **4 GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE**;
- Linea **5 LA PERSONA AL CENTRO**.

L'Ente intende misurare l'impatto delle linee di valore pubblico attraverso il sistema dettagliato nella sezione 4 Monitoraggio, applicando i suggerimenti dettati dalle linee di indirizzo ANCI 2023 sul PIAO.

Linea Valore Pubblico	Codice	Obiettivo strategico
Linea 1 AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE	1.3	Sviluppare il Turismo come economia primaria integrando le forme di turismo diversificate: Turismo balneare a carattere familiare, Turismo delle manifestazioni di livello nazionale che attraggono un turismo di qualità, Turismo Ambientale, Turismo Sportivo
	1.5	Riqualificare il Porto e rilanciare le attività economiche e diportistiche collegate
	3.1	Integrare al meglio tutte le offerte di mobilità per favorire la circolazione rispettando al contempo l'ambiente
	3.2	Salvaguardia e sviluppo dell'ambiente, consolidamento di una adeguata cultura ispirata allo sviluppo sostenibile ed orientata alla realizzazione di un'economia circolare che privilegi azioni di risparmio, riutilizzo e riciclaggio a fine vita dei beni di consumo
	3.3	Continuare a promuovere la cultura della legalità e a garantire il corretto svolgimento della vita cittadina all'interno del territorio comunale
Linea 2 INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA	3.5	Mantenere gli spazi pubblici, il patrimonio immobiliare, le strade e ogni angolo della città in equilibrio con gli spazi naturali che la ospitano, coinvolgendo i cittadini e le attività economiche in un Patto civico per la bellezza ed il decoro della città
	3.6	Riqualificare il patrimonio edilizio esistente ed individuare azioni volte a promuovere le iniziative imprenditoriali
	3.7	Valorizzare il patrimonio pubblico sia in termini di dismissione che di connessione al fine di creare valore aggiunto al territorio
	3.8	La nuova Protezione Civile: strategia operativa, Cittadinanza attiva e partecipazione
	4.4	Salvaguardare la rete scolastica, sostenere progetti integrativi di doposcuola e creare spazi a favore delle famiglie
	4.6	Garantire la sicurezza degli edifici scolastici e migliorare la qualità degli ambienti
Linea 3 ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	1.1	Intervenire nel tessuto economico del territorio costituito dalle imprese artigiane e commerciali per attivare iniziative ed energie necessarie alla crescita dell'economia e dell'occupazione
	1.2	Promuovere una "strategia di Sistema" con tutti gli operatori e le imprese del turismo mediante un maggiore coinvolgimento degli stessi anche attraverso strumenti di partenariato pubblico-privato
	4.1	Creare una città che divenga una delle località turistiche più importanti d'Italia per praticare sport di terra e di mare
	4.3	Garantire la libera espressione di tutte le forme di cultura e valorizzare il patrimonio consolidato degli Istituti Culturali, anche a fini turistici
	5.4	Garantire equità fiscale per cittadini e imprese e politiche fiscali mirate a sostenere la crescita economica delle imprese artigianali, commerciali e turistiche, migliorare la capacità di riscossione delle entrate e l'efficientamento delle spese per assicurare gli equilibri di bilancio
	5.5	La progettazione e l'attivazione delle risorse come leva di sviluppo del territorio
Linea 4 GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	4.5	Costruire nuove opportunità formative
	5.1	Semplificare i processi per snellire i tempi di evasione delle pratiche
	5.2	Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità e tempestività al servizio del cittadino
	5.3	Valorizzazione della partecipazione
	5.6	Favorire la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio
Linea 5 LA PERSONA AL CENTRO	2.1	Mettere al centro dell'azione amministrativa l'attenzione ai bisogni di anziani, minori, malati, persone con disabilità o a rischio di esclusione sociale
	2.2	Favorire la costruzione di una protezione sociale diffusa basata su politiche che responsabilizzano le persone a prendersi cura "dell'altro", mediante l'attenzione alla fragilità ed alla sofferenza sociale
	2.3	Rispondere alla necessità di abitare, con soluzioni spendibili e fruibili non solo per i turisti ma anche per i residenti
	2.4	Potenziare il senso di rispetto e la tutela per gli animali che hanno sempre più un ruolo sociale di compagnia e stimolo, nonché una funzione di arricchimento affettivo per famiglie e bambini
	2.5	Garantire i servizi necroscopici e cimiteriali
	2.6	Contribuire a rafforzare e migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie offerte ai cittadini ed ai turisti, in un panorama di Area Vasta
	3.4	Continuare ad investire in risorse e progettualità per garantire a cittadini e turisti sicurezza e tranquillità
	4.2	Portare le problematiche dei giovani all'interno della scuola e del suo sistema di relazioni con il volontariato, le famiglie e le istituzioni culturali e sportive, per riavvicinare i giovani all'idea di Europa, potenziare il senso civico e aumentare la sensibilità verso l'ambiente

Obiettivi PEG 2023 per Linea di Valore Pubblico³

Tipo	Cod. Ob Strat.	Titolo	Area di valore pubblico
STRA	3.2	Elaborazione nuovo accordo quadro con unico operatore economico per interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria al verde pubblico del comune di Cervia ed in uso all'amministrazione, compreso servizi accessori periodo 2024-2027	1
PROG	3.2	L'amministrazione comunale è titolare di n. 5 progetti confluiti nel PNRR e di n. 7 progetti inclusi nel Piano Nazionale Complementare (PNC) al PNRR. Il servizio funge da supporto ai servizi tecnici nella elaborazione degli atti amministrativi necessari	1
STRA	3.2	Obblighi di conservazione documentale per gli interventi finanziati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel Piano Nazionale opere Complementari al PNRR	1
PROG	3.2	Monitoraggio progetto realizzazione percorsi turistici pineta di Cervia finanziati dal PNRR-PNC	1
PROG	3.2	Monitoraggio progetto riqualificazione funzionale bosco del duca d'Altemps – piano nazionale opere complementari al PNRR PNC-M1C3i4	1
STRA	3.2	Attivazione del nuovo servizio di igiene urbana da stradale di prossimità a porta a porta integrale o misto. Verifica delle percentuali di raccolta differenziata raggiunte e contrasto agli abbandoni irregolari attraverso introduzione di nuovi cestini porta rifiuti	1
PROG	3.1	Conclusione procedura di approvazione del PUMS (Piano Urbano della Mobilità Sostenibile)	1
STRA	3.1	Approvazione elaborati progettuali accordo quadro con unico operatore economico per l'attuazione del programma degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade e delle relative pertinenze di competenza dell'amministrazione comunale	1
PROG	1.5	Direttiva Bolkestein e concessioni demaniali marittime: monitoraggio della disciplina normativa e adempimenti conseguenti.	1
STRA	3.8	Aggiornamento del piano di protezione civile comunale attraverso il recepimento delle linee guida regionali in materia di pianificazione. elaborazione di nuovi scenari di rischio utilizzando i dati inseriti nel sistema informativo territoriale - SIT. realizzazione di specifiche esercitazioni per testarne l'efficacia	2
STRA	4.4	Revisione del regolamento per il funzionamento del nido d'infanzia comunale "Piazzamare" e per l'accesso ai servizi educativi della prima infanzia del comune di Cervia.	2
PROG	3.8	Comunicare la Protezione civile per una comunità pronta ad affrontare le emergenze	2
PROG	3.7	Realizzazione della procedura per la nuova concessione del mercato del Pesce di Cervia n V.le Nazario Sauro che possa dare nuovo slancio al fabbricato interessato e valorizzare al meglio i prodotti e le identità del territorio cervese	2
PROG	3.7	Avvio della procedura di gara. Rinnovo Centro Visite Salina di Cervia	2
PROG	3.8	Piano di gestione dei dati informativi territoriali nel SIT - dataset prioritari per il piano comunale di protezione civile	2
STRA	3.5	Predisposizione del progetto finalizzato alla gara del nuovo accordo quadro con unico operatore economico per l'affidamento dei lavori da eseguirsi presso immobili e aree di pertinenza di proprietà comunale o in uso all'amministrazione.	2
STRA	3.3	Servizi di Polizia Locale sia al mattino che al pomeriggio al fine di prevenire comportamenti illeciti sulle spiagge in relazione all'abusivismo commerciale e al rispetto delle norme che regolamentano l'utilizzo degli arenili da parte delle persone e delle attività	2
PROG	3.7	Definizione delle modalità organizzative per il trasferimento alla Regione Emilia-Romagna dei procedimenti amministrativi inerenti i capanni per la pesca sportivo-ricreativa che insistono su aree appartenenti al Pubblico Demanio Marittimo.	2
STRA	4.4	Predisposizione procedura di autovalutazione nell'ambito del sistema di accreditamento dei servizi educativi per la prima infanzia.	2
PDM	5.4	Gestione automatizzata delle liquidazioni tramite l'applicativo J-Serfin	3
STRA	1.1	Aggiornamento regolamento comunale per le attività di acconciatore, estetista tatuaggio e piercing	3
STRA	1.4	Mappatura del sito (contenuti e albero di navigazione) per un miglioramento della user experience, propedeutica ad una nuova progettazione e ad un miglior posizionamento anche sui mercati esteri.	3
PROG	1.4	Definizione di un piano strutturato in grado di sviluppare sinergie con gli organizzatori di eventi per attività di comunicazione e promozione congiunta, in un'ottica di catalizzare sempre maggiori eventi di portata nazionale ed internazionale che possano favorire l'incoming turistico e aumentare l'attrattività di Cervia.	3
STRA	1.4	Sistema strutturato di gestione delle analytics del sito turistico, per strategie di marketing	3
STRA	4.3	Gli istituti culturali di Cervia, quali l'archivio storico, la biblioteca, il teatro, MUSA, i magazzini del sale e gli altri spazi espositivi, nonché la scuola di musica e l'Ecomuseo sono tasselli fondamentali per la crescita e lo sviluppo della comunità	3
PDM	1.1	Analisi e ridefinizione delle autorizzazioni in deroga relative ai limiti orari e ai rumori dei cantieri edili, stradali ed assimilabili.	3
STRA	5.4	Rinnovo appalto pulizie uffici dell'Ente, suddiviso in n. 2 lotti. Verificare l'attuale quadro normativo alla luce anche dell'approvazione del nuovo codice appalti	3
STRA	1.2	Passaggio a nuove modalità per la gestione del servizio di informazioni turistiche e avvio ricognizione in riferimento ai nuovi standard regionali IAT	3
PROG	1.2	Costituzione della nuova Fondazione di partecipazione sul turismo	3
STRA	4.1	Valorizzazione del complesso sportivo piscina comunale	3
STRA	1.2	Promuovere il turismo accessibile e inclusivo grazie a progetti di distretto balneare e di costa	3
PDM	5.4	Analisi dei mutui passivi in essere per la gestione post concessione (diversi utilizzi, estinzioni, riduzioni, rinegoziazioni)	3
PROG	5.4	Prosecuzione attività GIL, al fine di ottimizzare la gestione dei sinistri	3

³ Per una trattazione esaustiva degli obiettivi (fasi, indicatori, risorse, responsabili...) si veda il [Piano dettagliato degli obiettivi](#) allegato.

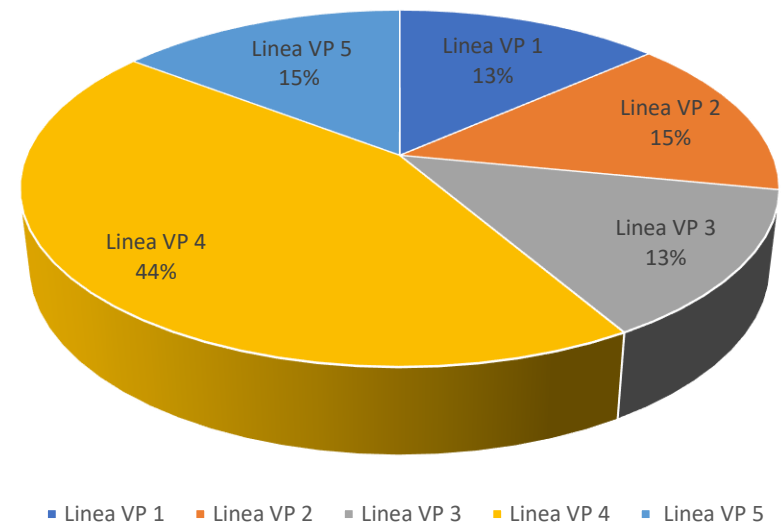
Tipo	Cod. Ob Strat.	Titolo	Area di valore pubblico
STRA	5.4	Scade il contratto Rep. 11724/21, relativo all'affidamento del servizio brokeraggio: occorre provvedere all'individuazione del Broker	3
STRA	5.4	I nuovi obblighi di servizio di qualità contrattuale e tecnica, gli indicatori e relativi standard generali del servizio di gestione dei rifiuti urbani declinati nel "Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani"	3
STRA	5.4	Il contrasto all'evasione tributaria quale strumento per perseguire l'equità fiscale e sociale.	3
STRA	1.1	Attuazione delle azioni del Progetto di valorizzazione della rete commerciale naturale del centro storico di Cervia e di viale Roma (approvato e finanziato ai sensi della LR n. 41/1997)	3
PDM	5.6	Incrementare l'utilizzo di applicazioni/piattaforme gestionali attraverso l'introduzione di piattaforme basate su cloud SaaS	4
PDM	5.2	Sistema di controllo e relativa pubblicazione on line dello stato di avanzamento dei progetti principali dell'ente finanziati con fondi PNRR e PNC, con aree dedicate per l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini.	4
PDM	5.2	Revisione, aggiornamento e realizzazione opuscoli informativi utili a cittadini e turisti	4
PDM	5.1	Creare un portale interattivo SIT per la visualizzazione on-line dei Certificati di Destinazione Urbanistica pro-forma e realizzazione di metodi semiautomatici per generare i CDU.	4
STRA	5.1	Sviluppare l'attività di digitalizzazione del Back Office per le pratiche edilizie, tramite la riconfigurazione delle architetture, tale da garantire una maggiore interoperabilità (fino alla possibile integrazione) tra il front office.	4
PDM	5.2	Sviluppare l'attività di digitalizzazione del processo di accesso agli atti, tramite dematerializzazione dell'archivio delle pratiche edilizie.	4
PDM	5.2	Incentivare l'aumento delle attività di formazione del personale (es. soft skills, digitali ecc.), L'adozione di tale azione potrebbe migliorare la condivisione delle attività da parte dei dipendenti, ad es. attraverso la progettazione congiunta di nuove iniziative, la condivisione di buone prassi, il coordinamento degli interventi e la valutazione degli stessi, allo scopo di superare la scarsa conoscenza su determinate tematiche e favorire un apprendimento collettivo.	4
PDM	5.1	Adottare in maniera esclusiva la piattaforma "Accesso Unitario" come strumento di comunicazione fra cittadino/impresa e l'Amministrazione Comunale, con particolare attenzione alla velocizzazione e standardizzazione delle pratiche Edilizie.	4
STRA	5.2	Corso di formazione da parte del Servizio Legale nei confronti dei responsabili delle attività di notifica dei documenti ai terzi interessati	4
PDM	5.1	Riorganizzazione della struttura tecnica interna e dei flussi procedurali correlati, al fine di razionalizzare il processo di rilascio dell'autorizzazione "Tende e Insegne".	4
PNRR	5.2	Obiettivi PNRR Misura 1 Componente 1 Investimento 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" e Investimento 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID-CIE"	4
STRA	5.2	Attività straordinarie previste per il 2023 in materia di appalti.	4
PROG	5.2	Adeguamento alle disposizioni del PNA 2022.	4
STRA	5.1	Sistematizzazione dell'archivio degli strumenti di pianificazione con digitalizzazione e pubblicazione della documentazione sul sito web "Cervia sostenibile"	4
PNRR	5.6	Obiettivo PNRR Misura 1 Componente 1 Investimento 1.2 Abilitazione al cloud	4
PROG	5.1	Gestione del procedimento rivolto alla qualificazione del Comune di Cervia come Stazione appaltante ai sensi della Deliberazione Anac n.441 del 28/09/2022. Aggiornamento dati: centri di costo RUP.	4
PNRR	5.2	Obiettivi PNRR Missione 1 Componente 1 Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" e Investimento 1.3 "Dati e interoperabilità"	4
PDM	5.1	Intensificare le attività di coordinamento dei Servizi coinvolti nei processi autorizzatori, in particolare per i Servizi appartenenti a diversi Settori. Costituzione di tavoli di lavoro dedicati, con convocazione periodica anche in modalità telematica.	4
STRA	5.1	Applicazione della nuova Convenzione Intercent-ER - Servizi postali 2 - LOTTO 1 inerente ai servizi di prelievo, spedizione e consegna a domicilio della corrispondenza degli uffici comunali	4
STRA	5.2	Migliorare la diffusione dei dati statistici della popolazione residente nel territorio cervese	4
STRA	5.2	Aggiornamento dei dati del titolo di soggiorno scaduto dei cittadini stranieri residenti al fine di migliorare la qualità della banca dati dell'anagrafe nazionale della popolazione residente	4
RAZ	5.1	Zero carta-Dematerializzazione degli accertamenti anagrafici. Attuare il sistema che consente ad un soggetto accertatore abilitato di produrre il verbale di accertamento di iscrizione, di variazione di indirizzo o di cancellazione anagrafica tramite dispositivo mobile e scaricare su server gli esiti dell'accertamento, in modo da proseguire nell'iter istruttorio per la definizione della relativa pratica anagrafica senza passaggi carte tra gli uffici	4
PDM	5.1	Percorso strategico di digitalizzazione delle procedure e delle informazioni che coinvolge la Polizia Locale attraverso la dematerializzazione, con il progressivo incremento della gestione documentale informatizzata.	4
STRA	5.2	Integrazione nell'APR delle liste elettorali dei dati degli elettori relativi all'iscrizione nelle liste di sezione	4
STRA	5.2	Strutturare il processo di raccolta delle informazioni, controllo e redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione 2023-2025. Identificando i tempi, i soggetti interni coinvolti, e i ruoli nelle numerose attività interconnesse che portano alla redazione del piano.	4
STRA	5.3	Bilancio partecipato: dalla sperimentazione del percorso all'attuazione dei progetti di comunità	4
STRA	5.2	Rimodulazione della pagina internet del servizio sviluppo economico per garantire la piena visibilità e fruizione da parte dell'utenza esterna, cittadini, imprese e professionisti, con fornitura di servizi informativi e di consulenza tecnico-amministrativa.	4
STRA	5.1	Gestione documentale: revisione, aggiornamento e digitalizzazione fascicoli demaniali	4
STRA	5.1	Monitoraggio straordinario nel Sistema di conservazione e azioni conseguenti a tutela della integrità dell'archivio comunale.	4
STRA	5.1	Procedura di appalto del servizio di trascrizione dei verbali del Consiglio Comunale	4
STRA	5.6	Studio di fattibilità per censimento e regolamento dei passi carrabili sul territorio cervese	4
STRA	5.2	Controlli periodici a campione sulle pratiche di competenza del servizio demanio marittimo e porto	4

Tipo	Cod. Ob Strat.	Titolo	Area di valore pubblico
STRA	5.1	Implementazione della struttura del DUP/NADUP al fine di comprendere specifica sezione di dettaglio per progetti finanziati sul PNRR/PNC e collegamento con Piano di Miglioramento elaborato dagli esperti PNRR della Regione	4
STRA	5.6	Nell'ambito dell'analisi dei dati open oggi disponibili su molti ambiti, l'Ente si propone di realizzare un cruscotto di analisi e benchmark dei dati finanziari disponibili su piattaforma BDAP. Lo scopo è di possedere uno strumento di confronto, su base regionale e nazionale, per supportare le decisioni di natura finanziaria dell'Ente.	4
PDM	5.1	Acquisizione di nuove figure specialistiche di supporto, anche attraverso processi di valorizzazione, allo scopo di raggiungere in maniera efficace gli obiettivi strategici, di rendere più snelli i processi organizzativi, di accelerare i processi decisionali	4
PROG	5.2	Potenziare la comunicazione del welfare in rete	4
PDM	5.6	Predisposizione PIAO: sviluppare gli elementi del ciclo della performance e integrarli in un sistema di monitoraggio (cruscotto operativo), che consenta la valutazione di impatto del valore pubblico così come previsto dalle linee guida ANCI 2023.	4
PROG	5.1	Progetto "Digitale Facile in Emilia-Romagna" in attuazione della Misura PNRR 1.7.2 "Centri di facilitazione digitale".	4
STRA	5.1	CCNL 2019-2021: attuazione delle nuove disposizioni, sia dal punto di vista giuridico che economico	4
STRA	5.2	Adozione del nuovo software J-Pers PA per la gestione delle presenze e assenze del personale	4
STRA	2.1	Costruire un osservatorio dei servizi sociali	5
STRA	2.1	Gli stati generali del servizio sociale: relazioni, reciprocità, senso comune, risultati attesi.	5
STRA	2.1	La qualità nei servizi al cittadino: programmazione interventi di verifica e miglioramento della qualità nei servizi al cittadino.	5
STRA	3.4	Rilievo degli incidenti stradali, uno dei temi principali nell'attività degli operatori di polizia stradale, prassi operativa	5
STRA	4.2	Realizzazione nuovo centro di comunità ospitato nell'ex Conad di Pinarella	5
STRA	3.4	Predisposizione di un piano di controlli in particolare nei fine settimana, finalizzati al controllo delle attività svolte dagli stabilimenti balneari e alla repressione degli atti vandalici e di eventuali attività di microcriminalità	5
STRA	3.4	Controllo dei pubblici esercizi, delle attività artigianali ed esercizi di vicinato, con particolare riferimento ai fine settimana nel periodo di maggior afflusso turistico (maggio-settembre), al fine di verificare il rispetto della normativa nazionale e di eventuali Ordinanze Sindacali per la vendita e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche	5
STRA	3.4	Controlli particolareggiati con personale di Hera Ravenna al fine di rilevare eventuali depositi non conformi al Regolamento Atersir.	5
STRA	3.4	Migliorare la sicurezza della circolazione stradale attraverso il potenziamento dei servizi di polizia locale attraverso la nuova strumentazione. Maggiore uso delle telecamere di videosorveglianza, anche mobili, etilometro e strumenti di rilevazione della velocità-	5
STRA	3.4	Adeguamento procedure e rinnovo modulistica in uso ufficio verbali conseguenti all'utilizzo di applicativi web ed estensione del documento informatico	5
STRA	3.4	Integrazione applicativo turni e brogliaccio servizi di centrale operativa - verifica delle procedure conseguenti all'utilizzo di applicativi web	5
STRA	4.2	Costituzione di un comitato gemellaggi a Cervia	5

Codice tipo OB	Descrizione
STRA	Straordinario
PROG	Progetto
PDM	Di miglioramento
RAZ	Di razionalizzazione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Nell'anno 2023 il Comune di Cervia concentrerà molte risorse in progetti di miglioramento delle procedure interne e nell'introduzione di nuovi servizi (Linea di Valore Pubblico 4); di concerto con lo sforzo della Regione Emilia-Romagna e con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, gli investimenti negli altri quattro ambiti del valore pubblico restano sufficientemente bilanciati.

OB PEG 2023 PER LINEA DI VALORE PUBBLICO



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Cervia adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)⁴ all'interno del PIAO, per fornire una valutazione del livello di esposizione dell'amministrazione ai rischi corruttivi ed indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. Il piano, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivi principali quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di farli emergere e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; ciò costituisce anche una forma di rendicontazione dell'azione pubblica verso i cittadini, le imprese e la collettività sotto il profilo del rispetto dei principi di legalità e imparzialità della pubblica amministrazione. Il piano si propone, in particolare, di far emergere con più facilità segnali di eventuali rischi di fatti corruttivi e rendere più stretti i legami tra lavoro, etica e legalità; vuol essere strumento strategico di prevenzione e di repressione di tali fenomeni, consentendo agli amministratori e a tutta la struttura di essere più consapevoli dei rischi della corruzione.

L'adozione del piano integra le misure organizzative e regolamentari di cui l'Ente è già dotato, che esplicano una funzione di presidio della legalità da valorizzare, coordinare e sistematizzare nel piano stesso.

Il piano rappresenta un documento programmatico della strategia di prevenzione che individua obiettivi concreti (e conseguentemente responsabili, misure, tempistica e indicatori), finalizzati alla riduzione dei rischi di corruzione nel Comune di Cervia. È uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, in

coerenza con i principi generali e i sistemi di programmazione degli Enti locali.

Il piano si inserisce con i suoi obiettivi e le sue azioni nel ciclo della Performance comunale e nel Piano della Formazione. Sul fronte dell'analisi del rischio poggia sulla banca dati della attività dell'Ente.

SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITA' DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il piano coinvolge tutti i dipendenti dell'amministrazione e i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. Particolare rilevanza rivestono i ruoli:

- Organi di indirizzo, assumono un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT. Più in dettaglio, nel DUP 2023-2025 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nell'ambito di uno specifico obiettivo strategico 5.2 "Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on-line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino". Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del piano della performance, a specifici obiettivi Straordinari e/o di Progetto affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance in uso;

⁴ Il [piano 2023-2025](#) è integralmente allegato al presente documento.

- Nucleo di Valutazione (svolge le funzioni di OIV), verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT) è la figura centrale nella lotta alla corruzione e alla sua prevenzione:

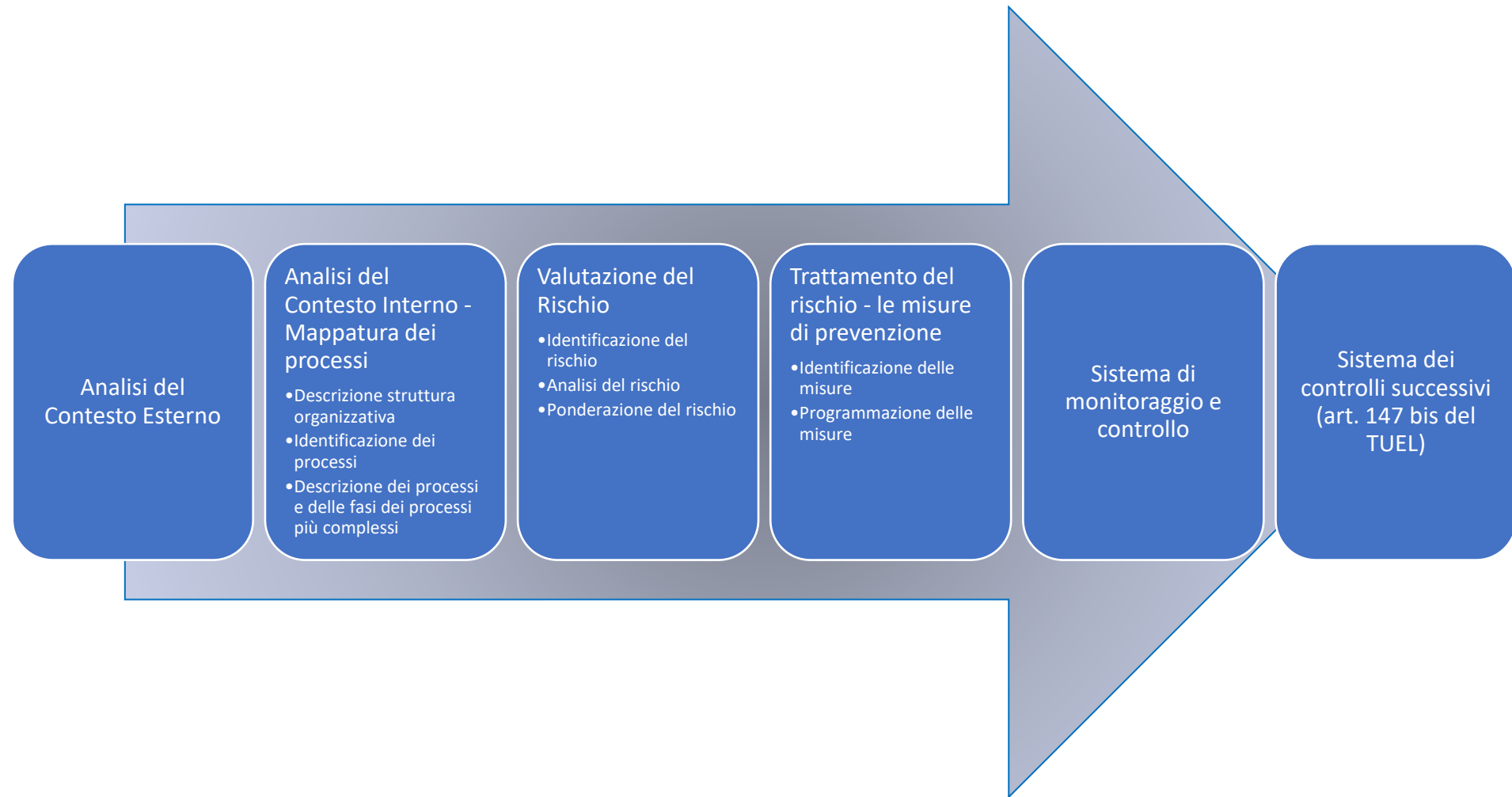
- Il RPCT predispone – in via esclusiva – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC), coordinandolo all'interno del PIAO per la necessaria approvazione;
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure;



- il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - il RPCT redige la relazione annuale che descrive i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
 - il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- Dirigenti e Responsabili, svolgono una costante attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPC nonché per l'attuazione delle misure in esso contenute. Svolgono, inoltre, un ruolo essenziale per il reperimento e la pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente in termini di trasparenza.

PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegato PTPCT, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO:



PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Cervia già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare, il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza è sviluppato all'interno dell'indirizzo STRATEGICO N. 5 - "La macchina amministrativa: trasparenza, semplicità e certezza dei tempi devono essere i punti cardine nel rapporto con cittadini, professionisti e imprese". Più in dettaglio, nel DUP 2023-2025 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nel seguente ambito:

OBIETTIVO STRATEGICO 5.2 Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on-line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino

OBIETTIVO OPERATIVO 5.2.3 Promuovere l'ulteriore implementazione e l'aggiornamento della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei controlli interni nell'ottica della buona organizzazione, ottimizzazione dei processi al fine di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, alimentare la trasparenza e prevenire le irregolarità

Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del Piano della Performance, a specifici obiettivi Straordinari e/o di Progetto affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE⁵

Il Comune di Cervia ha attivato e implementato una serie di misure organizzative permanenti, in conseguenza degli obblighi normativi derivanti dai PNA, che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente.

Le misure individuate per i processi a rischio critico (ed eventualmente medio), sono inserite quali obiettivi straordinari e/o di progetto nella programmazione operativa (PEG) e monitorate sull'applicativo informatico dell'Ente utilizzato per il controllo di gestione. Il loro stato di attuazione viene dunque verificato ed attestato dai Dirigenti con il monitoraggio degli obiettivi inseriti nel PEG e riportato nella relazione della performance ovvero lo stato di attuazione annuale degli obiettivi di PEG con indicazione dei risultati raggiunti in termini di obiettivi per la prevenzione della corruzione e di incidenza in termini di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I risultati relativi all'attuazione del PTPCT sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'art.1, comma 14 della L. n. 190/2012 pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa e dall'ANAC.

⁵ Per una trattazione esaustiva delle misure si veda l'allegato [PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA](#)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE⁶

Il comune di Cervia nel corso degli anni 2020 e 2021, a seguito delle elezioni del 26/05/2019, ha con propri atti definito l'assetto macro organizzativo che intendeva raggiungere al termine degli interventi di revisione complessiva della struttura, pianificando tre fasi del processo di riorganizzazione, delineando le modifiche organizzative in termini di macrostruttura, attività, obiettivi e personale, con riferimento agli interventi da effettuare nella prima fase e demandando a successivi provvedimenti le modifiche organizzative da effettuarsi nelle fasi successive.

L'anno 2022 ha visto la prosecuzione del processo di riorganizzazione della macchina comunale:

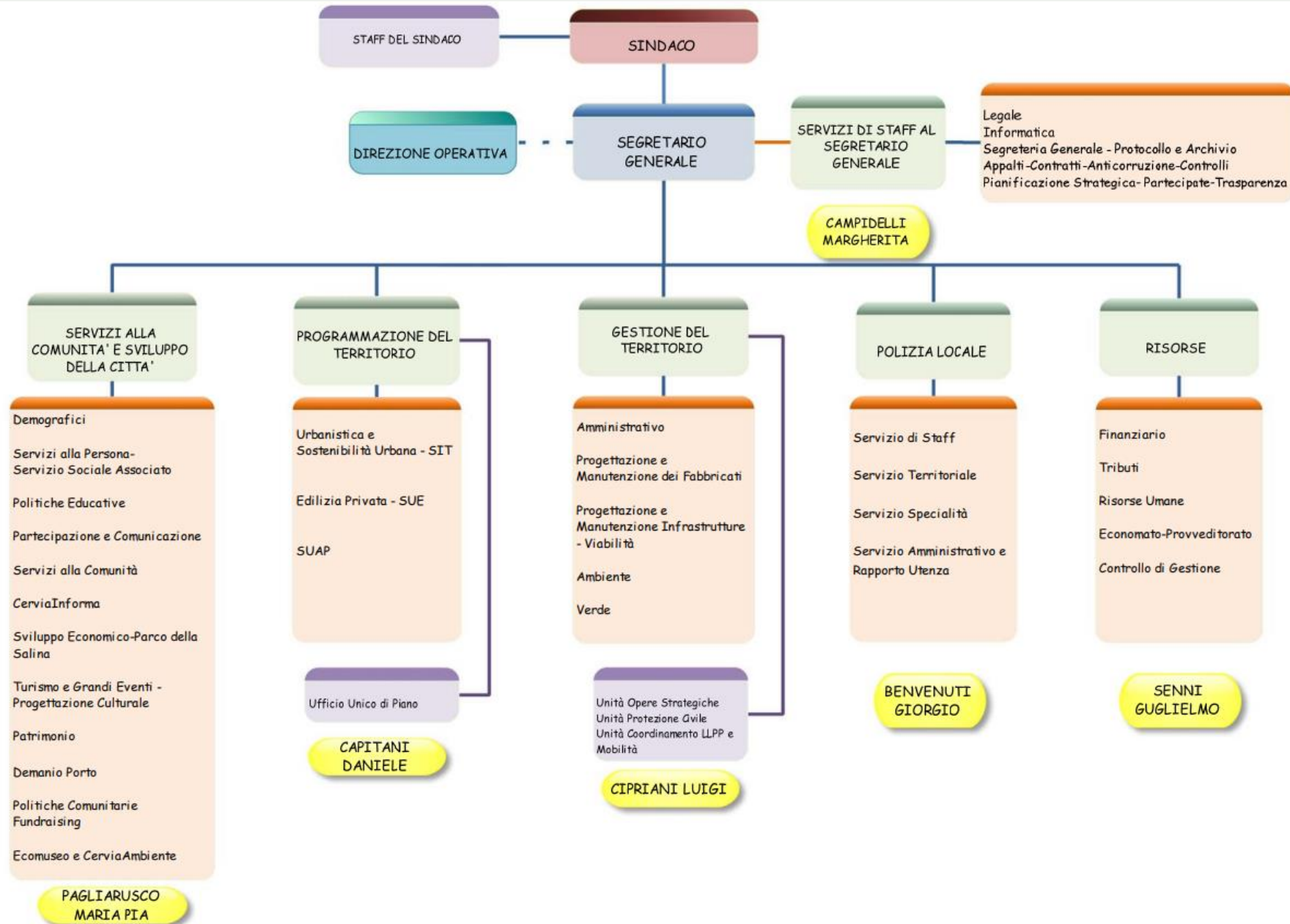
- sono state apportate modifiche alla macrostruttura dell'Ente relativamente al settore della Polizia Locale;
- il settore "PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO" è stato suddiviso in due settori: SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO (con all'interno i servizi Urbanistica e sostenibilità urbana- SIT, Edilizia privata- Sue , Suap) e SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO

con all'interno i servizi Amministrativo, Progettazione e manutenzione dei fabbricati, Progettazione e manutenzione infrastrutture – viabilità, Ambiente, Verde e le annesse unità organizzative: Unità opere strategiche, Unità protezione civile e Unità coordinamento LLPP e mobilità);

- accorpamento dei settori SERVIZI ALLA COMUNITA' e SVILUPPO DELLA CITTA' in un unico settore denominato SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA' nel quale vanno a confluire i servizi appartenenti ai settori di provenienza, mantenendo le macro-funzioni istituzionali e le funzioni gestionali relative ai servizi, con accorpamento e ridenominazione di alcuni servizi, in ottica di ottimizzazione delle risorse.

La nuova macrostruttura (di seguito rappresentata) ha prodotto i propri effetti alla data di assunzione del Dirigente del nuovo settore Gestione del Territorio, avvenuta il 16/12/2022.

⁶ Per un esame esaustivo della micro-organizzazione si veda l'allegato [PEG 2023-2025](#)



Dipendenti per annualità:

31/12/2019		31/12/2020		31/12/2021		31/12/2022	
Categoria	N.	Categoria	N.	Categoria	N.	Categoria	N.
Dirigenti	3	Dirigenti	3	Dirigenti	3	Dirigenti	5
Categoria D	93	Categoria D	93	Categoria D	98	Categoria D	94
Categoria C	106	Categoria C	99	Categoria C	101	Categoria C	99
Categoria B	30	Categoria B	23	Categoria B	23	Categoria B	24
Categoria A	4	Categoria A	3	Categoria A	3	Categoria A	3
TOTALE	236	TOTALE	221	TOTALE	228	TOTALE	225

Spesa complessiva gestione del personale

Previsione iniziale 2022	Previsione iniziale 2023	Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025
€ 12.535.532,58	€ 11.523.352,18	€ 11.513.102,18	€ 11.513.102,18

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE⁷

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Cervia, integralmente recepito in questo documento, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'amministrazione e dal CUG per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità: rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano a causa delle caratteristiche familiari, etniche, di genere, di età, di abilità, ideologiche, culturali, fisiche rispetto ai diritti universali di cittadinanza. L'obiettivo è che il piano sia strumento di offerta, a tutti i dipendenti, della possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Di seguito le azioni permanenti già adottate da questa amministrazione:

Flessibilità orari di
lavoro

Utilizzo di permessi
personali

Sistema di
valutazione basato
su dati oggettivi

Parità di
trattamento
economico anche
accessorio

Gestione degli uffici
e del personale
volto a garantire le
pari opportunità

⁷ Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato [PIANO DELLE AZIONI POSITIVE](#)

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del servizio risorse umane, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti azioni:

1. Lavoro Agile si provvederà a riprendere il tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali al fine di addivenire all'approvazione di una nuova disciplina, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;
2. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori);
3. Formazione sugli applicativi in uso (Jserfin, Jiride, ecc) e del nuovo applicativo J-PersPA per la gestione delle presenze e assenze che avrà un impatto trasversale su tutti i dipendenti;
4. Individuazione di ulteriori fabbisogni formativi (di tipo specialistico e trasversale), tenuto conto delle competenze richieste (o che verranno richieste) per l'ottimizzazione delle procedure amministrative e per far fronte alle nuove attività che il Comune si troverà a gestire;

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del CUG, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, il Comitato informa di avere intenzione di lavorare sulle seguenti nuove azioni:

- 1 Momenti formativi per i dipendenti volti ad approfondire il tema "costruire un senso di appartenenza", scelto attraverso un sondaggio, promosso dal Comitato Unico di Garanzia a novembre 2022, dalla maggioranza dei colleghi che hanno risposto;
- 2 Maggiore attenzione alle attrezzature di lavoro presenti all'interno dell'Ente e utilizzate nello svolgimento della propria attività, attraverso una prima azione di mappatura che possa eventualmente portare alla condivisione di strumenti e all'ottimizzazione di risorse;
- 3 Proposta di una nuova modalità di accoglienza per i dipendenti neoassunti che possa aiutare maggiormente lo sviluppo del processo di appartenenza all'Ente, la conoscenza dei colleghi, del proprio dirigente e assessore di riferimento, dei valori che sottendono l'operato;

Questi obiettivi sono recepiti all'interno del presente piano, nelle sezioni dedicate agli obiettivi annuali di PEG e nella sezione relativa alla formazione. Sono perciò concreti e contribuiscono alla generazione del valore pubblico.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

Il Comune di Cervia su indirizzo del DUP e in ottemperanza a quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza ha programmato per il 2023 quindici di obiettivi di miglioramento e tre obiettivi PNRR (consultabili in forma sintetica al paragrafo Obiettivi PEG 2023 e integralmente nell'allegato Piano degli Obiettivi). Questi obiettivi saranno monitorati in corso d'anno e la loro valutazione concorrerà alla formazione della performance di ente e alla generazione di valore pubblico per l'annualità 2023.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE⁸

Il Comune di Cervia ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dal 1° gennaio 2020, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti i dirigenti, le Posizioni Organizzative, i Responsabili di Servizio, le organizzazioni sindacali e il CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Il Comune di Cervia ha aderito al progetto “VELA: Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA” con la Regione Emilia-Romagna capofila, per usufruire e concorrere ad una rete territoriale con l’obiettivo di diffondere e accelerare l’introduzione di logiche di Smart Working tra le pubbliche amministrazioni della Regione.

L’intero percorso è stato dunque concepito e sviluppato prima della pandemia da Covid-19 per cui il ricorso al **lavoro agile** da parte del Comune non è stata una soluzione contingente imposta dalla normativa, ma una **scelta consapevole** che vede nel lavoro agile uno **strumento idoneo a conseguire** da un lato una **maggiore efficienza e produttività** per l’amministrazione, dall’altro un **aumentato benessere personale** per una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro per il dipendente.

A partire da marzo 2020, al fine di contrastare l’emergenza sanitaria, il Comune di Cervia, che già disponeva di regole e infrastrutture in grado di far lavorare i dipendenti da remoto, ha introdotto il c.d. smart working emergenziale su larga scala, mettendo a punto procedure semplificate per consentire, nel più breve lasso di tempo, l’accesso a tale modalità di lavoro al maggior numero possibile di dipendenti, conciliando la riduzione della presenza in ufficio con la continuità delle attività indifferibili. In questo modo, nel periodo del lock down della primavera 2020, è stato attivato il lavoro agile per il 50% dei dipendenti in servizio. Al netto di

coloro impossibilitati ad accedervi per la tipologia di lavoro svolto, la percentuale dei lavoratori agili ha superato il 60% del totale.

Tutto ciò è stato possibile anche grazie al progetto denominato CerviaSMART presentato, e ammesso a finanziamento, alla Regione Emilia-Romagna nell’ambito del bando regionale finalizzato a promuovere iniziative volte all’avvio e al consolidamento dello smart working, per l’importo complessivo di euro 75.000,00 (quota finanziata dalla Regione: € 52.500,00 pari al 70%).

Un ulteriore passo verso l’introduzione “strutturale” dello smart working è stata sicuramente l’approvazione del POLA 2021-2023, quale specifica sezione del Piano della Performance. Il POLA rappresenta lo strumento di programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Al termine del percorso progettuale sopra delineato e come condiviso in Direzione Operativa, è stata adottata la proposta del nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile che si pone l’obiettivo di introdurre il lavoro agile in maniera strutturata, delineando la cornice normativa all’interno della quale riorganizzare il lavoro al termine della fase di emergenza sanitaria e dettando le condizioni organizzative, funzionali e tecnologiche che devono sussistere affinché possa essere autorizzato il lavoro agile. Per garantire la più ampia partecipazione e condivisione, tale proposta è stata presentata, nel corso del mese di aprile 2021, al CUG e alle OOS per l’avvio del percorso di approvazione definitiva.

In seguito alle indicazioni e dichiarazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta, anche su suggerimento delle stesse organizzazioni sindacali, si è deciso di sospendere l’iter di approvazione

⁸ Per una trattazione esaustiva si veda l’allegato [Piano Organizzativo del Lavoro Agile](#)

definitiva del nuovo regolamento, in attesa del CCNL 2019-2021 per le Funzioni Locali che dovrà regolare e disciplinare lo strumento dello smart working.

Con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (firmato il 16 novembre 2022), che ha introdotto il Titolo IV, rubricato Lavoro a distanza, il legislatore ha inteso affidare alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro agile e da remoto.

Gli Enti Locali, nell'ambito dei rispettivi regolamenti organizzativi, condivisi con le parti sociali, in perfetta aderenza con la riserva di legge relativa di cui all'articolo 97 della Costituzione, dovranno disciplinare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla base di un accordo individuale e volontario, previa ricognizione delle attività che possono essere espletate in modalità agile, assicurando comunque che la prevalenza dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in sede.

Obiettivi e finalità del Piano organizzativo del lavoro agile

Il lavoro agile all'interno del Comune di Cervia risponde alle seguenti finalità:

favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;

promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;

ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;

rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;

promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

L'analisi dei processi che regolano il lavoro agile è integrata all'interno del ciclo della performance (dalla misurazione delle attività tipiche "smartabili", alla misurazione degli obiettivi, fino alla valutazione del personale) e costituisce la base per specifiche scelte formative all'interno del relativo piano annuale.

Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del lavoro agile

Segretario Generale: coordinatore

Dirigenti e PO: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa. A tal fine è richiesto loro di rafforzare le capacità manageriali e di leadership, guidando i collaboratori ad un maggior grado di responsabilizzazione e orientamento ai risultati, sviluppando una buona self leadership. I dirigenti individuano il personale che lavora in modalità agile, operando un monitoraggio mirato e costante, al fine di verificare i riflessi del lavoro agile su efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sono inoltre coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro. Svolgono quindi un ruolo strategico nel complessivo processo di innovazione organizzativa e tecnologica dell'Ente

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre

coinvolto anche in fase di stesura del regolamento per la disciplina in via sperimentale del lavoro agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.

Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.): nell'ambito delle competenze riconosciute nel vigente CCNL, con particolare riguardo al coinvolgimento dell'Organismo nei processi di innovazione organizzativa correlati all'implementazione del lavoro agile

Nucleo di valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di lavoro agile perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati

OOSS: già coinvolte in fase di adozione del regolamento per il lavoro agile in via sperimentale, continueranno ad essere coinvolte ed aggiornate anche nel percorso che porterà all'approvazione del nuovo regolamento.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): per quanto riguarda la collaborazione e l'integrazione tra quanto già programmato nell'ambito dei progetti di trasformazione digitale dell'ente e gli obiettivi dello smart working, soprattutto con riguardo all'implementazione dei processi smart-lavorabili

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE⁹

Il presente piano del fabbisogno 2023-2025 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2023-2025 e con gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale 2023-2025. La proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, è stata preventivamente asseverata del Collegio dei Revisori dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Calcolo degli spazi assunzionali

Così come definito dalla norma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Cervia, al 31 dicembre 2022, sono n. 28.506 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti” della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27%;
- il Comune di Cervia si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 18,81% e precisamente:

- 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 a € 58.785.219,23;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 risulta pari a € 11.056.258,62;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 18,81% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,0% che, calcolato per il Comune di Cervia e per l'anno 2023, risulta pari a € 14.691.225,84.
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il comune di Cervia, per l'anno 2023, è pari al 21% della spesa del personale 2018, per il 2024 è pari al 22% della spesa del personale 2018 e per il 2025 è pari al 23% della spesa del personale 2018;

Incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni

2023	€ 2.347.554,49 (consuntivo 2018 *21%)
2024	€ 2.459.342,80 (consuntivo 2018*22%)
2025	€ 2.571.131,11 (consuntivo 2018*23%)

⁹ Per una trattazione puntuale si veda l'allegato [PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE](#)

CONTROLLO DELLA SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2023

	PREVISIONE 2023		PREVISIONE 2024		PREVISIONE 2025	
CON fpv (fondo anno precedente)	707.908,57		-		-	
TOTALE MACRO 1	11.319.055,65		10.628.446,56		10.625.796,39	
PATROCINIO LEGALE 11331606CZ	20.000,00		20.000,00		20.000,00	
PATROCINIO LEGALE (VINC. SERV.108)	25.400,00		25.400,00		25.400,00	
ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE 11331799CZ	30.000,00		30.000,00		30.000,00	
ALTRI SERVIZI (servizio associato ispettivo e contenzioso)	6.520,00		6.520,00		6.520,00	
TOTALE MACRO 3	81.920,00		81.920,00		81.920,00	
(PATROCINIO LEGALE – PATROCINIO LEGALE VINCOLATO – TIROCINI- ALTRI SERVIZI)						
CON fpv (fondo anno precedente)	97.106,06		-		-	
TOTALE MACRO 2 (IRAP)	789.661,06		693.838,38		693.092,72	
	4.100,00		4.100,00		4.100,00	
MACRO 4 (CONTRIBUTI ARAN-RIMBORSO TASSA DI CONCORSO-TRASFERIMENTI CORRENTI PER PROCEDURE CONCORSUALI)						
MACRO 9 (RIMBORSI PER SPESE DI PERSONALE –RIMBORSI PER VOLONTARI PROTEZIONE CIVILE)	40.000,00		40.000,00		40.000,00	
MACRO 10 (FONDO RINNOVI CONTRATTUALI –rimborso spese ai dipendenti)	343.163,98		307.143,04		307.143,04	
CON fpv	36.020,94					
TOTALE MACRO 9 – 10	383.163,98		347.143,04		347.143,04	
SPESA DI PERSONALE (TOTALE)	12.577.900,69		11.755.447,98		11.752.052,15	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	-	3.953.697,49	-	3.148.682,86	-	3.148.682,86
QUIESCENZA	-	5.000,00	-	5.000,00	-	5.000,00
CONTRATTI						
04-05	-	435.808,86	-	435.808,86	-	435.808,86
06-07	-	424.741,81	-	424.741,81	-	424.741,81
08-09	-	294.500,18	-	294.500,18	-	294.500,18
Ivc 2020	-	48.679,54	-	48.679,54	-	48.679,54
CAT. PROT.	-	306.825,96	-	306.825,96	-	306.825,96
CCNL 2016-2018	-	236.020,85	-	236.020,85	-	236.020,85
ONERI CCNL 2016-2018	-	87.752,55	-	87.752,55	-	87.752,55
FONDO RINNOVI CONTRATTUALE 11300401CZ	-	342.863,98	-	342.863,98	-	342.863,98
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE 31350201CA	-	59.068,26	-	59.068,26	-	59.068,26
quota salario accessorio 2022 finanziata con FPV di parte corrente imputata dall'esercizio precedente	-	805.014,63	-		-	
totale partite vincolate macro 1 e 2 (assunzioni finanziate da CDS –spese di personale per progetti europei – PATROCINIO LEGALE VINC- CENSIMENTO/ELEZIONI - INCENTIVI LEGALE E CONT. TRIBUTARIO – FONDO RECUPERO SOMME INDEB. CORRISP. - INCENTIVI FUNZ. TECNICHE)	-	907.420,88	-	907.420,88	-	907.420,88
TETTO SPESA c. 557 FIN . 2006	8.624.203,20		8.606.765,12		8.603.369,29	
media del triennio 2011-2013	9.040.772,47		9.040.772,47		9.040.772,47	

Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

La prima parte del Piano riguarda il completamento del piano 2022-2024 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno; la seconda parte invece riguarda il fabbisogno stimato per il periodo 2023-2025 tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue. A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuata sia mediante nuovo concorso o ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatoria di questo o di altri enti.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni definiti con atti successivi (PEG), a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio. È comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.

Il presente **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/25 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze**, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

Completamento piano del fabbisogno 2022-2024

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapp.di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TD	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) CERVIA INFORMA (01/07/2023)						
1		01111.01.175101006	STIPENDI PERSONALE TD	6	11.609,41			scorrimento di graduatorie di altri enti previo accordo
		01111.01.175103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE	6	2.900,02			
		01111.01.175103007	CONTRIBUTI TFR-TFS	6	569,44			
		01111.02.175201001	IRAP	6	1.050,07			
			TOTALE		16.128,94			
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI	ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE (AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT B) - SERVIZIO PROGETTAZIONE FABBRICATI (01/06/2023) (sostituzione pensionamento)						
2		01061.01.128101001	STIPENDI PERSONALE TI		12.541,67	21.500,00	21.500,00	ASSUNZIONE TRAMITE PROCEDURA DI AVVIAMENTO AI SENSI ART 16 L. 56/1987 E SS DELIBERA GR 2025/2013
		01061.01.128103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.091,67	5.300,00	5.300,00	
		01061.01.128103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		641,67	1.100,00	1.100,00	
		01061.02.128201001	IRAP		1.108,33	1.900,00	1.900,00	
			TOTALE		17.383,33	29.800,00	29.800,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) C/O SERVIZIO AMMINISTRATIVO LLPP (01/05/2023)						
3		01061.01.126101001	STIPENDI PERSONALE TI		16.600,00	24.900,00	24.900,00	concorso pubblico in corso di svolgimento
		01061.01.126103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		4.100,00	6.150,00	6.150,00	
		01061.01.126103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		833,33	1.250,00	1.250,00	
		01061.02.126201001	IRAP		1.466,67	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		23.000,00	34.500,00	34.500,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI	ISTRUTTORE TECNICO (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) - VIABILITA' (01/05/2023)						
4		09011.01.171101001	STIPENDI PERSONALE TI		15.253,33	22.880,00	22.880,00	concorso, mobilità, scorrimento di graduatorie di altri enti
		09011.01.171103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		4.106,67	6.160,00	6.160,00	
		09011.01.171103003	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		766,67	1.150,00	1.150,00	
		09011.02.171201001	IRAP		1.366,67	2.050,00	2.050,00	

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapp.di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
			TOTALE		21.493,33	32.240,00	32.240,00	
SETTORE RISORSE	TI		ISTRUTTORE TECNICO (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) TRIBUTI (01/07/2023) (sostituzione dimissionario)					
5		01041.01.106101006	STIPENDI PERSONALE TD		11.440,00	22.880,00	22.880,00	concorso, mobilità, scorrimento di graduatorie di altri enti
		01041.01.106103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00	
		01041.01.106103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00	
		01041.02.106201001	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		16.120,00	32.240,00	32.240,00	
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO	TD		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) AL SERVIZIO VERDE (01/07/2023)					
6		09021.01.117101006	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00	24.900,00	24.900,00	scorrimento graduatorie altri o concorso pubblico
		09021.01.117103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		09021.01.117103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00	
		09021.02.117201001	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		17.250,00	34.500,00	34.500,00	
SETTORE RISORSE	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) SERVIZIO TRIBUTI (DAL 01/05/2023) (sostituzione dimissionario)					
7		01041.01.106101001	STIPENDI PERSONALE TI		16.600,00	24.900,00	24.900,00	concorso pubblico in corso di svolgimento
		01041.01.106103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		4.100,00	6.150,00	6.150,00	
		01041.01.106103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		833,33	1.250,00	1.250,00	
		01041.02.106201001	IRAP		1.466,67	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		23.000,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ - EX CAT. D) SERVIZI DEMOGRAFICI (DAL 01/06/2023) (sostituzione dimissionario)					
8		01071.01.109101001	STIPENDI PERSONALE TI		14.525,00	24.900,00	24.900,00	mobilità tra enti ai sensi dell'art 30 dlgs 165/2001
		01071.01.109103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.587,50	6.150,00	6.150,00	
		01071.01.109103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		729,17	1.250,00	1.250,00	
		01071.02.109201001	IRAP		1.283,33	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		20.125,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) SERVIZI DEMOGRAFICI (dal 01/06/2023) (sostituzione spostamento mobilità interna)					
9		01071.01.109101001	STIPENDI PERSONALE TI		13.346,67	22.880,00	22.880,00	mobilità tra enti ai sensi dell'art 30 dlgs 165/2001
		01071.01.109103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.593,33	6.160,00	6.160,00	
		01071.01.109103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		670,83	1.150,00	1.150,00	
		01071.02.109201001	IRAP		1.195,83	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		18.806,67	32.240,00	32.240,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TD		ESECUTORE SPECIALIZZATO AMM.VO (AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT B1) SERVIZIO PATRIMONIO (dal 01/07/2023)					
10		01051.01.1151010..	STIPENDI PERSONALE TD		10.310,50	20.621,00	20.621,00	concorso pubblico a tempo determinato (1 anno con possibilità di proroga fino ad un massimo di 3 anni)
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		2.661,00	5.322,00	5.322,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		503,00	1.006,00	1.006,00	
		01051.02.115201002	IRAP		876,50	1.753,00	1.753,00	
			TOTALE		14.351,00	28.702,00	28.702,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE EDUCATORE (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) POLITICHE EDUCATIVE (dal 01/09/2023) (sostituzione spostamento mobilità interna)					
11		04061.01.184101001	STIPENDI PERSONALE TI 18410102CZ		7.626,67	22.880,00	22.880,00	Graduatoria Comune di Riccione (come da convenzione)
		04061.01.184103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18410301CZ		2.053,33	6.160,00	6.160,00	
		04061.01.184103006	CONTRIBUTI TFR-TFS		383,33	1.150,00	1.150,00	
		04061.02.184201001	IRAP 18420101CZ		683,33	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		10.746,67	32.240,00	32.240,00	
			STIPENDI TI/TD		142.303,24	233.241,00	233.241,00	
			CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		36.348,52	59.862,00	59.862,00	
			CONTRIBUTI TFR		7.130,77	11.706,00	11.706,00	
			IRAP		12.622,40	20.653,00	20.653,00	
			TOTALE		198.404,94	325.462,00	325.462,00	

Piano del fabbisogno 2023-2025

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg		Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
GESTIONE DEL TERRITORIO	TD	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) PER PROGETTI PNRR - AMPLIAMENTO P.T. DA 18 A 30 DA 01/06/2023 AL 31/08/2025							
12		01101.01.113101027	STIPENDI PERSONALE TD			7.242,00	12.414,86	12.414,86	ampliamento part time del contratto in essere
		01101.01.113103023	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			1.785,00	3.060,00	3.060,00	
		01101.01.113103024	CONTRIBUTI TFR-TFS			360,00	617,14	617,14	
		01101.02.113201016	IRAP			628,00	1.076,57	1.076,57	
			TOTALE			10.015,00	17.168,57	17.168,57	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TD	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) C/O POLITICHE COMUNITARIE -FINANZIATO CON PROGETTI EUROPEI (DAL 01/01/2024)							
13		19011.01.187101017	STIPENDI PERSONALE TD (VINC.122 - FONDI EUROPEI)				24.900,00	24.900,00	proroga contratto TD in essere
		19011.01.187103008	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE (VINC.122 - FONDI EUROPEI)				6.150,00	6.150,00	
		19011.01.187103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP (VINC.122 - FONDI EUROPEI)				1.250,00	1.250,00	
		19011.01.187104001	ASSEGNI FAMILIARI 18710401CZ				2.200,00	2.200,00	
		19011.02.187201004	IRAP PERSONALE (VINC.122 - FONDI EUROPEI)						
			TOTALE				34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) C/O SERVIZIO PATRIMONIO (DAL 01/07/2023) (sostituzione spostamento mobilità interna)							
14		01051.01.115101001	STIPENDI PERSONALE TI 11510102CZ			12.450,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti, concorso
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11510301CB			3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11510303CZ			625,00	1.250,00	1.250,00	
		01051.02.115201002	IRAP 11520101CZ			1.100,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE			17.250,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORIE EX CAT. C) C/O CERVIA INFORMA (DAL 01/07/2023) (sostituzione dimissionario)							
15		01111.01.175101001	STIPENDI PERSONALE TI 17510102CZ			11.440,00	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatorie di altri enti, mobilità, concorso
		01111.01.175103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 17510301CB			3.080,00	6.160,00	6.160,00	
		01111.01.175103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 17510303CZ			575,00	1.150,00	1.150,00	
		01111.02.175201001	IRAP 17520101CZ			1.025,00	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE			16.120,00	32.240,00	32.240,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-ASSISTENZIALE (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAD. D) C/O SERVIZIO SERVIZI SOCIALI - SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO (DAL 01/05/2023)							
16		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TI 15110102CZ			16.600,00	24.900,00	24.900,00	scorrimento graduatoria di Ravenna (convenzione), mobilità, concorso
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 15110301CB			4.100,00	6.150,00	6.150,00	
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 15110303CZ			833,33	1.250,00	1.250,00	
		12051.02.151201002	IRAP 15120101CB			1.466,67	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE			23.000,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO-ASSISTENZIALE (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAD. D) C/O SERVIZIO SERVIZI SOCIALI - SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO (DAL 01/07/2023) (sostituzione dimissionario)							
17		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TI 15110102CZ			12.450,00	24.900,00	24.900,00	scorrimento graduatoria di Ravenna (convenzione), mobilità, concorso
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 15110301CB			3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 15110303CZ			625,00	1.250,00	1.250,00	
		12051.02.151201002	IRAP 15120101CB			1.100,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE			17.250,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI	Riqualificazione di personale interno tramite scorrimento di graduatoria pubblica - DA EX B1 A C (dal 01/05/23) (calcolato differenziale)							
18		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TI 15110102CZ			1.641,42	2.462,13	2.462,13	scorrimento graduatoria di Ravenna (convenzione), mobilità, concorso
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 15110301CB			404,78	607,17	607,17	
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 15110303CZ			81,56	122,33	122,33	
		12051.02.151201002	IRAP 15120101CB			118,27	177,41	177,41	
			TOTALE			2.246,03	3.369,04	3.369,04	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TD	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) INCACRICATO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE ART. 110 COMMA 2 C/O DEMANIO PORTO E PATRIMONIO (dal 01/07/2023)							
19		01051.01.1151010..	STIPENDI PERSONALE TD			12.450,00	24.900,00	24.900,00	INCARICO AI SENSI ART. 110 COMMA 2 TUEL, in subordine
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			625,00	1.250,00	1.250,00	
		01051.02.115201002	IRAP			1.100,00	2.200,00	2.200,00	

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
			TOTALE		17.250,00	34.500,00	34.500,00	scorrimento graduatorie
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) C/O SERVIZIO SERVIZI DEMOGRAFICI (DAL 01/01/24) (sostituzione pensionamento)					
20		01071.01.109101001	STIPENDI PERSONALE TI			22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatorie di altri enti, mobilità, concorso
		01071.01.109103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			6.160,00	6.160,00	
		01071.01.109103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			1.150,00	1.150,00	
		01071.02.109201001	IRAP			2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		0,00	32.240,00	32.240,00	
RISORSE	TI		TRASFORMAZIONE CFL ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) c/o SERVIZIO FINANZIARIO (scadenza: 31/05/2024)					
21		01031.01.107101001	STIPENDI PERSONALE TI			14.525,00	24.900,00	procedura ai sensi del regolamento approvato con Delibera G.C. n. 54 del 12/04/2016 e G.C. n. 242 del 26/11/2019
		01031.01.107103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			3.587,50	6.150,00	
		01031.01.107103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			729,17	1.250,00	
		01031.02.107201001	IRAP			1.283,33	2.200,00	
			TOTALE		0,00	20.125,00	34.500,00	
RISORSE	TI		TRASFORMAZIONE CFL ISTRUTTORE CONTABILE (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) c/o RISORSE UMANE (scadenza 04/07/2023)					
22		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		11.440,00	22.880,00	22.880,00	procedura ai sensi del regolamento approvato con Delibera G.C. n. 54 del 12/04/2016 e G.C. n. 242 del 26/11/2019
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		3.080,00	6.160,00	6.160,00	
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		575,00	1.150,00	1.150,00	
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		1.025,00	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		16.120,00	32.240,00	32.240,00	
RISORSE	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) c/o RISORSE UMANE (dal 01/11/2023)					
23		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		3.813,33	22.880,00	22.880,00	CONCORSO PUBBLICO
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		1.026,67	6.160,00	6.160,00	
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		191,67	1.150,00	1.150,00	
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		341,67	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		5.373,33	32.240,00	32.240,00	
RISORSE	TD		ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) in subordine ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C), c/o SERVIZIO TRIBUTI (DAL 01/05/2023 AL 31/10/2023) per imposta di soggiorno e IMU					
24		01041.01.106101006	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00			scorrimento graduatoria (ns o di altri enti)
		01041.01.106103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00			
		01041.01.106103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00			
		01041.02.106201001	IRAP		1.100,00			
			TOTALE		17.250,00	0,00	0,00	
AFFARI GENERALI E STAFF	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO AFFARI GENERALI (DAL 01/06/2024)					
25		01021.01.112101002	STIPENDI PERSONALE TI 11210102CZ			13.400,00	22.880,00	scorrimento graduatorie di altri enti, mobilità, concorso
		01021.01.112103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11210301CB			3.600,00	6.160,00	
		01021.01.112103013	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11210303CZ			675,00	1.150,00	
		01021.02.112201001	IRAP 11220101CA			1.195,83	2.050,00	
			TOTALE		0,00	18.870,83	32.240,00	
AFFARI GENERALI E STAFF	TD		AMPLIAMENTO PART TIME DELL'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) ART. 90 STAFF DEL SINDACO (DA 18 A 32 ORE) DAL 01/05/2023 A MAGGIO 2024					
26		01011.01.129101005	STIPENDI PERSONALE TD 12910106CZ		6.200,00	3.875,00		
		01011.01.129103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12910301CZ		1.600,00	1.000,00		
		01011.01.129103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12910303CZ		300,00	200,00		
		01011.02.129201001	IRAP 12920101CZ		550,00	400,00		
			TOTALE		8.650,00	5.475,00	0	
AFFARI GENERALI E STAFF	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE / APPALTI E CONTRATTI (DAL 01/08/2023) (sostituzione pensionamento - nuova figura in dotazione organica)					
27		01021.01.112101002	STIPENDI PERSONALE TI 11210102CZ		9.533,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatorie di altri enti, mobilità, concorso
		01021.01.112103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11210301CB		2.566,67	6.160,00	6.160,00	
		01021.01.112103013	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11210303CZ		479,17	1.150,00	1.150,00	
		01021.02.112201001	IRAP 11220101CA		854,17	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		13.433,33	32.240,00	32.240,00	
AFFARI GENERALI E STAFF	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO INFORMATICA (DAL 01/07/2023) (sostituzione dimissionario -nuova figura in dotazione organica)					
28		01081.01.110101001	STIPENDI PERSONALE TI 11010102CZ		11.440,00	22.880,00	22.880,00	mobilità - concorso pubblico anche in convenzione con altri Enti - scorrimento
		01081.01.110103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11010301CB		3.080,00	6.160,00	6.160,00	
		01081.01.110103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11010303CZ		575,00	1.150,00	1.150,00	
		01081.02.110201001	IRAP 11020101CZ		1.025,00	2.050,00	2.050,00	

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
			TOTALE		16.120,00	32.240,00	32.240,00	graduatoria di altri Enti
GESTIONE DEL TERRITORIO 29	TD		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) PART TIME 50% PER PNRR (DAL 01/05/2023 AL 31/08/2025)					
		01101.01.113101027	STIPENDI PERSONALE TD		8.300,00	12.450,00	12.450,00	scorrimento ns graduatoria PNRR
		01101.01.113103023	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		2.050,00	3.075,00	3.075,00	
		01101.01.113103024	CONTRIBUTI TFR-TFS		416,67	625,00	625,00	
		01101.02.113201016	IRAP		733,33	1.100,00	1.100,00	
			TOTALE		11.500,00	17.250,00	17.250,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO 30	TD		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) PART TIME 50% (DAL 01/07/2023)					
		01061.01.128101007	STIPENDI PERSONALE TD 12810106CZ		6.225,00	12.450,00	12.450,00	scorrimento ns graduatoria PNRR
		01061.01.128103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12810301CA		1.537,50	3.075,00	3.075,00	
		01061.01.128103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12810303CZ		312,50	625,00	625,00	
		01061.02.128201001	IRAP 12820101CZ		550,00	1.100,00	1.100,00	
			TOTALE		8.625,00	17.250,00	17.250,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO 31	TI		ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE (AREA OPERATORI ESPERTI EX B) (DAL 01/06/2023) (sostituzione pensionamento)					
		08011.01.127101001	STIPENDI PERSONALE TI 12710102CZ		11.851,00	20.316,00	20.316,00	scorrimento graduatorie altri enti (già richiesto convenzionamento con UBR), mobilità, concorso
		08011.01.127103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12710301CB		3.192,00	5.471,00	5.471,00	
		08011.01.127103008	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12710303CZ		600,00	1.009,00	1.009,00	
		08011.02.127201001	IRAP 12720101CZ		1.050,00	1.798,00	1.798,00	
			TOTALE		16.693,00	28.594,00	28.594,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO 32	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO AMMINISTRATIVO LLP (DAL 01/07/2023) (sostituzione pensionamento - nuova figura in dotazione organica)					
		01061.01.126101001	STIPENDI PERSONALE TI 12610102CZ		11.440,00	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatorie di altri enti, mobilità, concorso
		01061.01.126103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12610301CC		3.080,00	6.160,00	6.160,00	
		01061.01.126103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12610303CZ		575,00	1.150,00	1.150,00	
		01061.02.126201001	IRAP 12620101CZ		1.025,00	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		16.120,00	32.240,00	32.240,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO 33	TI		ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE CON MANSIONI DI GIARDINIERE (AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT. B) DAL 01/07/2023 (sostituzione pensionamento)					
		08011.01.127101001	STIPENDI PERSONALE TI 12710102CZ		10.158,00	20.316,00	20.316,00	scorrimento ns graduatoria con scadenza 07/07/2023
		08011.01.127103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12710301CB		2.735,50	5.471,00	5.471,00	
		08011.01.127103008	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12710303CZ		504,50	1.009,00	1.009,00	
		08011.02.127201001	IRAP 12720101CZ		899,00	1.798,00	1.798,00	
			TOTALE		14.297,00	28.594,00	28.594,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO 34			RIQUALIFICAZIONE POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (EX CAT. C) DA AREA ISTRUTTORI EX CAT. C A AREA FUNZIONARI ED EQ (EX CAT. D) C/O SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA (DAL 01/09/2023) (calcolato differenziale)					
		01061.01.135101001	STIPENDI PERSONALE TI 13510102CZ		680,00	2.020,00	2.020,00	mobilità interna e in subordine scorrimento graduatoria esistente
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 13510301CB		170,00	490,00	490,00	
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 13510303CZ		50,00	100,00	100,00	
		01061.02.135201003	IRAP 13520101CZ		60,00	172,00	172,00	
			TOTALE		960,00	2.782,00	2.782,00	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO 35	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) per SIIT (DAL 01/01/2024) (sostituzione pensionamento - nuova figura in dotazione organica)					
		01051.01.115101001	STIPENDI PERSONALE TI 11510102CZ			22.880,00	22.880,00	mobilità - concorso pubblico anche in convenzione con altri Enti - scorrimento graduatoria di altri Enti
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11510301CB			6.160,00	6.160,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11510303CZ			1.150,00	1.150,00	
		01051.02.115201002	IRAP 11520101CZ			2.050,00	2.050,00	
			TOTALE			32.240,00	32.240,00	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO 36	TD		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O EDILIZIA PRIVATA - SUE - Ufficio sismica PART TIME 50% (DAL 01/01/2024)					
		01061.01.135101009	STIPENDI PERSONALE TD			12.450,00	12.450,00	scorrimento ns graduatoria PNRR
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 13510301CB			3.075,00	3.075,00	
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 13510303CZ			625,00	625,00	
		01061.02.135201003	IRAP 13520101CZ			1.100,00	1.100,00	
			TOTALE		0,00	17.250,00	17.250,00	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO 37	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O EDILIZIA PRIVATA (DAL 01/10/2023) (sostituzione dimissionario)					
		01061.01.135101001	STIPENDI PERSONALE TI		6.225,00	24.900,00	24.900,00	

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA	
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 13510301CB		1.537,50	6.150,00	6.150,00	mobilità, scorrimento graduatorie di altri enti, concorso	
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 13510303CZ		312,50	1.250,00	1.250,00		
		01061.02.135201003	IRAP 13520101CZ		550,00	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		8.625,00	34.500,00	34.500,00		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA CAT. D ISPETTORE (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) (DAL 01/05/2023) (sostituzione dimissionario)						
38		03011.01.181101001	STIPENDI PERSONALE TI 18110102CZ		17.475,39	26.213,09	26.213,09	scorrimento graduatoria Rubicone Mare (convenzione), in subordine mobilità tra enti	
		03011.01.181103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18110301CZ		4.306,24	6.459,36	6.459,36		
		03011.01.181103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18110303CZ		868,23	1.302,35	1.302,35		
		03011.02.181201001	IRAP 18120101CZ		1.515,65	2.273,48	2.273,48		
			TOTALE		24.165,52	36.248,28	36.248,28		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DI VIGILANZA (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) DAL 01/08/2023 (sostituzione pensionamento)						
39		03011.01.180101001	STIPENDI PERSONALE TI 18010102CZ		10.065,37	24.156,89	24.156,89	GRADUATORIA REGIONE EMILIA-ROMAGNA e/o MOBILITA TRA ENTI	
		03011.01.180103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18010301CZ		2.537,80	6.090,72	6.090,72		
		03011.01.180103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18010303CZ		500,13	1.200,32	1.200,32		
		03011.02.180201001	IRAP 18020101CZ		872,98	2.095,15	2.095,15		
			TOTALE		13.976,28	33.543,08	33.543,08		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DI VIGILANZA (AREA ISTRUTTORI EXCAT. C) (DAL 01/06/2023) (sostituzione pensionamento)						
40		03011.01.183101001	STIPENDI PERSONALE TI 18310102CZ		14.091,52	24.156,89	24.156,89	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE	
		03011.01.183103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18310301CZ		3.552,92	6.090,72	6.090,72		
		03011.01.183103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18310303CZ		700,19	1.200,32	1.200,32		
		03011.02.183201001	IRAP 18320101CZ		1.222,17	2.095,15	2.095,15		
			TOTALE		19.566,80	33.543,08	33.543,08		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DI VIGILANZA (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) (DAL 01/06/2023) (sostituzione pensionamento)						
41		03011.01.180101001	STIPENDI PERSONALE TI 18010102CZ		14.091,52	24.156,89	24.156,89	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE	
		03011.01.180103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18010301CZ		3.552,92	6.090,72	6.090,72		
		03011.01.180103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18010303CZ		700,19	1.200,32	1.200,32		
		03011.02.180201001	IRAP 18020101CZ		1.222,17	2.095,15	2.095,15		
			TOTALE		19.566,80	33.543,08	33.543,08		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT. C (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) DAL 01/12/2023 (sostituzione pensionamento)						
42		03011.01.111101001	STIPENDI PERSONALE TI 11110102CZ		2.013,07	24.156,89	24.156,89	GRADUATORIA REGIONE EMILIA-ROMAGNA	
		03011.01.111103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11110301CC		507,56	6.090,72	6.090,72		
		03011.01.111103020	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO 11110303CC		100,03	1.200,32	1.200,32		
		03011.02.111201001	IRAP 11120101CZ		174,60	2.095,15	2.095,15		
			TOTALE		2.795,26	33.543,08	33.543,08		
POLIZIA LOCALE	TI		ISTRUTTORE DI VIGILANZA CAT. C (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) DAL 01/12/2023 (sostituzione dimissionario)						
43		03011.01.181101001	STIPENDI PERSONALE TI 18110102CZ		2.013,07	24.156,89	24.156,89	GRADUATORIA REGIONE EMILIA-ROMAGNA	
		03011.01.181103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18110301CZ		507,56	6.090,72	6.090,72		
		03011.01.181103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18110303CZ		100,03	1.200,32	1.200,32		
		03011.02.181201001	IRAP 18120101CZ		174,60	2.095,15	2.095,15		
			TOTALE		2.795,26	33.543,08	33.543,08		
POLIZIA LOCALE	T.D.		ISTRUTTORE DI VIGILANZA POLIZIA LOCALE CAT. C (VINCOLATI CDS ART. 142) - 24 AGENTI PER 6 MESI						
		03011.01.111101023	STRAORDINARIO PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		1.250,00			scorrimento graduatoria concorso pubblico	
		03011.01.111101022	STIPENDI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		278.678,37				
		03011.02.111201006	IRAP TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		22.929,45				
		03011.01.111103028	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		11.921,40				
		03011.01.111103027	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		83.558,74				
		03011.01.111101024	ALTRI COMPENSI TD FONDO (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		37.462,04				
POLIZIA LOCALE	T.D.		ISTRUTTORE DI VIGILANZA POLIZIA LOCALE CAT. C (VINCOLATI CDS ART. 208)- 5 AGENTI PER 6 MESI						
		03011.01.111101009	STIPENDI PERSONALE TD (VINC. CDS. ART.208 SERV. 57)		54.690,00			scorrimento graduatoria concorso pubblico	

DIRIGENTE/SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	MODALITA' DI COPERTURA
		03011.02.111201003	IRAP TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		9.929,00			
		03011.01.111103023	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		4.345,00			
		03011.01.111103011	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		17.463,00			
		03011.01.111101018	ALTRI COMPENSI TD FONDO (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		9.772,00			
SETTORE POLIZIA LOCALE	TD	N. 6 AGENTI DI POLIZIA LOCALE (01/12/2023 -31/12/2023)						
risorse impegnate residue per dimissioni del personale assunto		03011.01.111101022	STIPENDI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		11.850,00			scorrimento graduatoria concorso pubblico
		03011.01.111101024	ALTRI COMPENSI TD FONDO (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		1.628,76			
		03011.01.111103027	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		3.581,45			
		03011.01.111103028	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO TD (VINC. CDS ART. 142)		588,05			
		03011.02.111201006	IRAP TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		1.164,93			
			TOTALE					
			STIPENDI TI/TD		243.779,03	606.116,50	622.096,50	
			CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		62.290,62	155.604,65	159.727,15	
			CONTRIBUTI TFR		12.210,69	30.340,59	31.136,42	
			IRAP		21.483,27	53.550,38	54.921,21	
			TOTALE		339.763,61	845.612,12	867.881,29	
			STIPENDI TD VINCOLATI CDS		345.218,37	0,00	0,00	
			CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		104.603,19	0,00	0,00	
			CONTRIBUTI TFR		16.854,45	0,00	0,00	
			IRAP		34.023,38	0,00	0,00	
			STRAORDINARIO		1.250,00	0,00	0,00	
			ALTRI COMPENSI FONDO		48.862,80	0,00	0,00	
					550.812,20	0,00	0,00	

CALCOLO TETTO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE aggiornato con legge n. 160 del 07/08/2016

	2009	Assegni - oneri- oneri tfr
Tempo determinato vario		199.198,05
co co.co		35.494,84
giornalista art 90 tuel		34.874,46
istruttori di vigilanza stagionali		190.826,01
Direttore generale		110.923,05
totale		571.316,41

MONITORAGGIO COSTO LAVORO FLESSIBILE 2023-2025	
	2023 Assegni - oneri- oneri tfr
Art 90 coordinatore staff sindaco	37.110,00
art 90 collaboratore staff sindaco	33.384,00
Art 90 supporto staff assessore/Giunta part-time	22.459,00
Art 90 giornalista part-time	17.360,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione protezione civile	37.875,47
contratto di formazione e lavoro demografici 1 cat D fino a febbraio	5.190,00
contratto di formazione e lavoro demografici 2 cat D fino a marzo	7.785,00
contratto di formazione e lavoro finanziario cat D	31.140,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione gestione entrate	44.191,00
n. 2 istruttori amministrativi cat C Cerviainforma dal 01/08/2022 al 31/07/2023	33.366,67
contratto di formazione e lavoro servizio risorse umane cat C fino a maggio	14.300,00
contratto di formazione e lavoro servizio risorse umane cat C	28.600,00
istruttore direttivo tecnico cat D servizio verde	17.250,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione demanio porto e patrimonio	22.095,50
Esecutore specializzato Amm.vo cat. B1 servizio patrimonio	14.300,00
istruttore direttivo c/o servizio tributi (6 mesi)	17.250,00
istruttore direttivo tecnico cat D servizio progettazione e manutenzione fabbricati viabilità e manutenzione P.T. 50%	8.625,00
Totale 2023	392.281,64
tetto 2009	571.316,41
marginale residuo 2023	179.034,77
	2024 Assegni - oneri- oneri tfr
Art 90 coordinatore staff sindaco fino a scadenza mandato	15.462,50
art 90 collaboratore staff sindaco fino a scadenza mandato	13.910,00
Art 90 supporto staff assessore/Giunta part-time fino a scadenza mandato	9.357,92
Art 90 giornalista part-time fino a scadenza mandato	7.233,33
Art 110 comma 2 alta specializzazione protezione civile fino a scadenza mandato	15.781,45
Art 110 comma 2 alta specializzazione gestione entrate fino a scadenza mandato	18.412,92
contratto di formazione e lavoro finanziario cat D fino a maggio	12.975,00
contratto di formazione e lavoro servizio risorse umane cat C fino al 30/11/2022	26.216,67
tirocini formativi	30.000,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione demanio porto e patrimonio	44.191,00
Esecutore specializzato Amm.vo cat. B1 servizio patrimonio	28.700,00
istruttore direttivo tecnico cat D servizio progettazione e manutenzione fabbricati viabilità e manutenzione P.T. 50%	17.250,00
istruttore direttivo tecnico cat D uff sismica P.T. 50%	17.250,00
Totale 2024	256.740,78
tetto 2009	571.316,41
marginale residuo 2024	314.575,63
	2025 Assegni - oneri- oneri tfr
Esecutore specializzato Amm.vo cat. B1 servizio patrimonio	28.700,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione demanio porto e patrimonio	44.191,00
istruttore direttivo tecnico cat D servizio progettazione e manutenzione fabbricati viabilità e manutenzione P.T. 50%	17.250,00
istruttore direttivo tecnico cat D uff sismica P.T. 50%	17.250,00
tirocini formativi	30.000,00
totale 2025	137.391,00
tetto 2009	571.316,41
marginale residuo 2025	433.925,41

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PIANO FORMATIVO¹⁰

Il Comune di Cervia si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando percorsi di crescita.

Il piano si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione. Di particolare rilevanza, la necessità di favorire la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, così come dei dipendenti assunti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2023 a disposizione per le attività formative, disponibile al macroaggregato 3, capitolo 09 "Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'Ente", è di euro 61.514,00 di cui euro 14.184,00 coperti da FPV (riaccertamento residui anno precedente), ed euro 47.330,00 quale stanziamento anno 2023.

La programmazione delle attività formative (riportata integralmente nelle tabelle seguenti) potrà essere aggiornata ed eventualmente integrata, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, ovvero in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo e normativo.

¹⁰ Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato [PIANO FORMATIVO](#).

Macroaree di formazione

PNRR
Anicorruzione
Appalti e contratti
Transizione digitale, ecologica, amministrativa
Etica pubblica
Sicurezza sul lavoro
privacy
Digitalizzazione dei processi
Polizia Locale
Previdenza
Gestionali in uso
Lavoro Agile
Personale Educativo
Iscritti Albi/Ordini
altro

Priorità Organizzative dei Corsi

corsi obbligatori per legge;
corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente;
corsi con docenza interna;
corsi con docenza esterna gratuiti;
formazione in house o generale;
formazione a catalogo (o "specialistica");
corsi con docenza esterna con compartecipazione del dipendente qualora per le risorse disponibili l'ente non possa farsi carico dell'intera quota.

Linee guida della partecipazione a corsi post universitari

a) corsi con istituti universitari convenzionati (con applicazione di tariffe agevolate nell'ambito di rapporti di collaborazione con l'Amministrazione Comunale): previo esperimento di un avviso con valutazione comparativa delle domande pervenute da parte della Direzione operativa o in alternativa, ricerca del nome all'interno della Direzione operativa, e tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà il 100% della quota di partecipazione;

b) altri corsi: su proposta motivata del Dirigente del settore di appartenenza e valutazione di necessità/coerenza con le funzioni assegnate al candidato da parte della Direzione operativa, tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà fino al 100% della quota di partecipazione; le domande dei dipendenti prive della proposta del Dirigente non saranno prese in considerazione; per corsi non strettamente necessari/indispensabili allo svolgimento delle funzioni assegnate, tenuto conto delle risorse disponibili e del grado di coerenza con le funzioni svolte, l'Ente potrà sostenere una partecipazione fino al 50%, non superiore ai 500€;

Modalità formative

– l'e-learning: opportunità formative digitali, quindi attraverso l'utilizzo delle piattaforme digitali di formazione, principalmente: Self (Sistema di E-Learning Federato) per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna ed eventi Webinar di IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale - Fondazione ANCI), completamente gratuiti e fruibili senza alcuna limitazione;

– la partecipazione a webinar e videoconferenza: nell'anno 2020, a causa della pandemia, la partecipazione alla formazione in presenza è stata sospesa ed ha preso molto piede questa modalità che resta a tutt'oggi molto utilizzata e che consente all'Ente una sensibile diminuzione dei costi.

Nella tabella che segue sono riportate le attività formative che si intendono attivare per il triennio 2023-2025.

N.	Macroarea	Oggetto	Modalità di realizzazione	Docenza
1	PNRR	Formazione sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza / progettazione e rendicontazione	da valutare	Esterna
2	ANTICORRUZIONE / APPALTI	Formazione relativa alla normativa e alla regolamentazione interna in materia di contratti pubblici (allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-25) - anche avuto riguardo all'entrata in vigore dal 01/07/2023 del nuovo Codice degli Appalti - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente / Responsabile anticorruzione	webinar / e-learning / presenza	Interna/Esterna
3	APPALTI	Giornate formative organizzate dall'Osservatorio Provinciale Appalti di Modena	webinar	Esterna (docenti vari individuati dall'Osservatorio)
4	ANTICORRUZIONE	Formazione in materia di obblighi normativi relativi alla prevenzione della corruzione o derivanti dal Piano nazionale o locale di prevenzione della corruzione o che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente (allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-25) - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente / Responsabile anticorruzione	webinar / e-learning / presenza	Interna/Esterna
5	DIGITALIZZAZIONE	Corso interno sulle aggregazioni documentali del Comune di Cervia / Trasformazione digitale e servizi on line	Presenza / da remoto	Interna
6	PROGRAMMI GESTIONALI / INFORMATICI	Corsi operativi su utilizzo software in uso o nuovi software	Presenza / da remoto	Interna/Esterna
7	PRIVACY	Corso GDPR su piattaforma SelfPA per nuovi assunti (compresi contratti di formazione e lavoro) - formazione rivolta ai dipendenti individuati dal Dirigente / Responsabile competente	E-learning	Esterna
8	SMART WORKING	Corso Smart Working su piattaforma SelfPA per i nuovi lavoratori agili / per i Dirigenti	E-learning	Esterna
9	COMPETENZE TRASVERSALI	Formazione rivolta ai dirigenti	webinar / e-learning / presenza	Esterna
10	COMPETENZE TRASVERSALI	Sviluppo delle competenze digitali e a supporto della transazione ecologica - azione rivolta su richieste specifiche dei dirigenti	webinar / e-learning	Esterna
11	RISORSE UMANE	Il nuovo CCNL Funzioni Locali	webinar / e-learning / presenza	Esterna
12	SICUREZZA	Corsi di formazione previsti dal D.Lgs. 81/2008 e accordi Stato-Regioni	webinar / e-learning / presenza	Esterna
13	PREVIDENZA	Formazione, affiancamento e supervisione in materia di pratiche di pensione del personale dipendente	Presenza	Esterna
14	POLIZIA LOCALE	Corsi di formazione previsti dalla DGR 278/2005 ss.mm.ii. per operatori di Polizia Locale	webinar / e-learning / presenza	Esterna
15	POLIZIA LOCALE	Corsi di formazione vari nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Emilia-Romagna	Presenza	Esterna
16	ETICA	Formazione su etica pubblica e comportamento etico del dipendente pubblico	webinar / e-learning / presenza	Interna/Esterna
17	BENESSERE E PARI OPPORTUNITA'	Corsi di formazione previsti nel Piano delle Azioni Positive 2023/2025	webinar / e-learning / presenza	Esterna

Tale programmazione potrà essere aggiornata ed eventualmente integrata, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, ovvero in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo e normativo.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO



Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?

La **logica piramidale di generazione di Valore** si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel vertice.



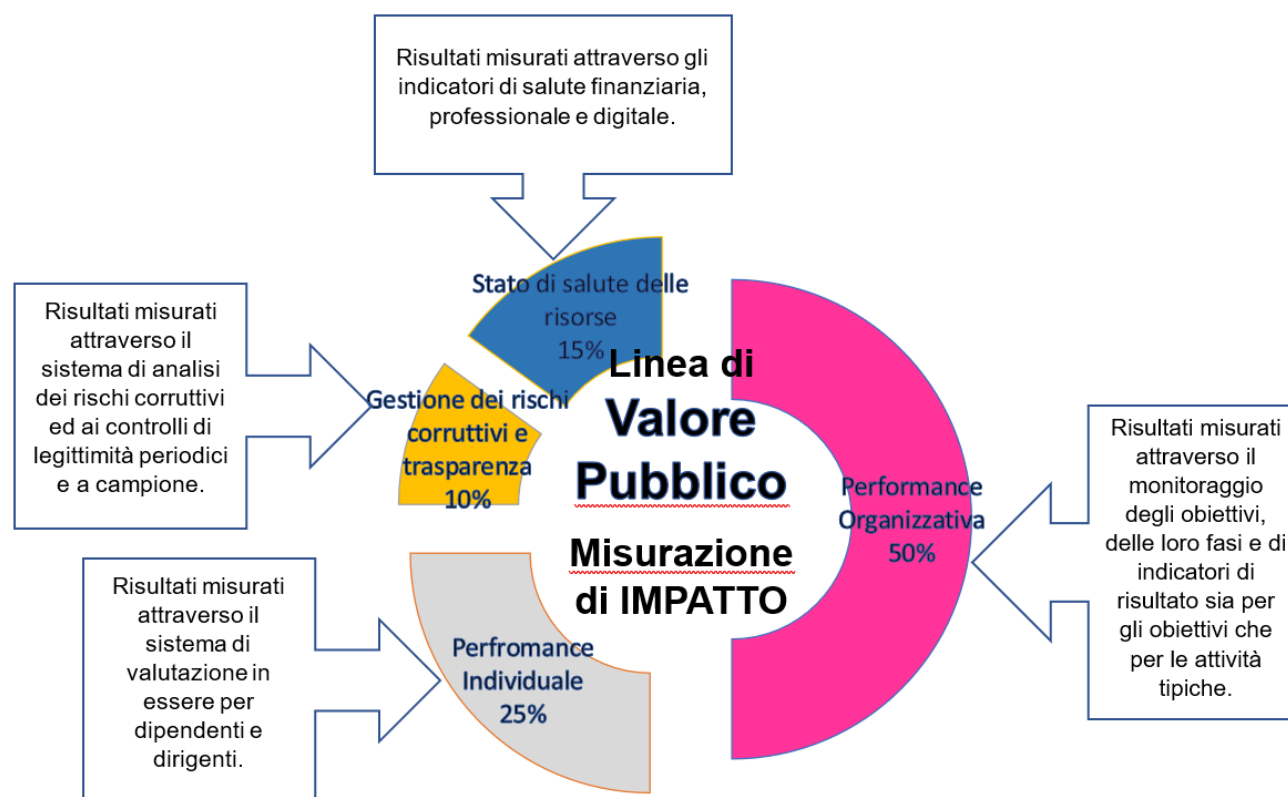
MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

Il Comune di Cervia ha gradualmente messo a sistema gli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione attraverso l'adozione di sistemi informativi (procedure) ed informatici (applicazioni e banche dati), come ad esempio:

1. Gli obiettivi PEG (di miglioramento, straordinari, PNRR) incardinati all'interno di obiettivi operativi DUP, sono gestiti (fasi) e rendicontati (fasi e indicatori di risultato) attraverso un applicativo web proprietario che raccoglie i dati in un'unica banca dati,
2. Il DUP è integralmente gestito con una analoga banca dati, che permette la raccolta e organizzazione degli obiettivi strategici e la loro misurazione attraverso indicatori,
3. Le valutazioni del personale gestite attraverso una analoga piattaforma vanno ad alimentare la stessa banca dati;
4. La mappatura delle attività dell'ente, attraverso indicatori di risultato, costituisce un elemento fondante della misurazione della performance di Ente, ed è stata utilizzata come base di elaborazione sia dei rischi corruttivi, che dei limiti temporali e tecnici per il lavoro remoto;
5. Gli atti dell'ente sono sottoposti a controlli di regolarità amministrativo contabile con un sistema di estrazione automatizzato che consente di rendicontare i risultati su base annuale.

Grazie alla sinergia fra queste applicazioni e quelle di gestione documentale e di bilancio, è possibile raccogliere rapidamente ed elaborare le informazioni necessarie alla misurazione dell'impatto del Valore Pubblico.

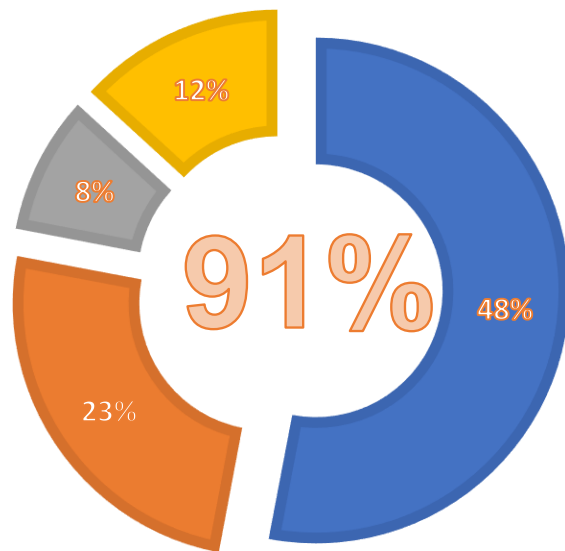
Il Comune di Cervia individua cinque linee di Valore Pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, misurando l'impatto delle linee di valore pubblico, così come indicato di seguito (linee di indirizzo PIAO ANCI 2023).



LINEA DI VALORE PUBBLICO I: AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE

LINEA DI VALORE PUBBLICO 1 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50% ■ Performance Individuale Max 25%
 ■ Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10% ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

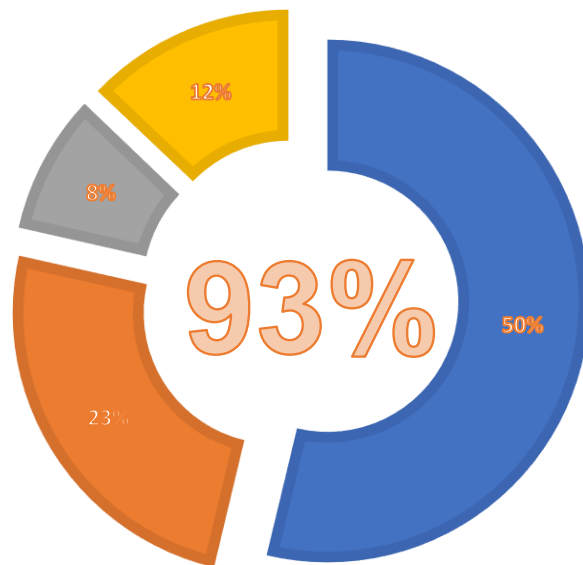


Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE	Sviluppare il Turismo come economia primaria integrando le forme di turismo diversificate: Turismo balneare a carattere familiare, Turismo delle manifestazioni di livello nazionale che attraggono un turismo di qualità, Turismo Ambientale, Turismo Sportivo	1.3	99%
	Riqualificare il Porto e rilanciare le attività economiche e diportistiche collegate	1.5	99%
	Integrare al meglio tutte le offerte di mobilità per favorire la circolazione rispettando al contempo l'ambiente	3.1	99%
	Salvaguardia e sviluppo dell'ambiente, consolidamento di una adeguata cultura ispirata allo sviluppo sostenibile ed orientata alla realizzazione di un'economia circolare, che privilegi azioni di risparmio, riutilizzo e riciclaggio a fine vita dei beni di	3.2	95%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 2: INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA

LINEA DI VALORE PUBBLICO 2 MISURAZIONE 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
 ■ Performance Individuale Max 25%
■ Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
 ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

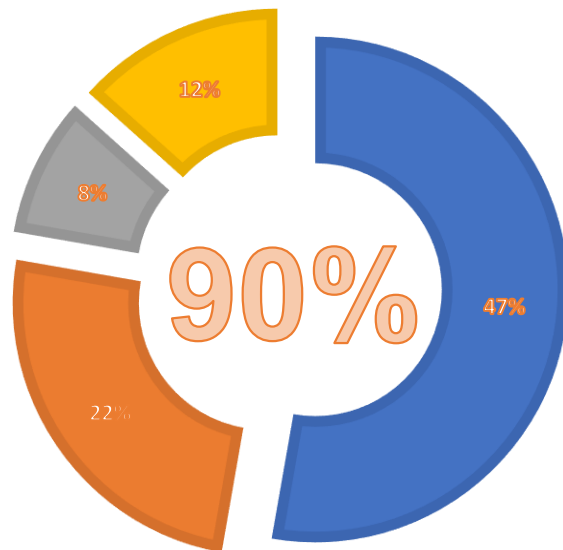


Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA	Continuare a promuovere la cultura della legalità e a garantire il corretto svolgimento della vita cittadina all'interno del territorio comunale	3.3	100%
	Mantenere gli spazi pubblici, il patrimonio immobiliare, le strade e ogni angolo della città in equilibrio con gli spazi naturali che la ospitano, coinvolgendo i cittadini e le attività economiche in un Patto civico per la bellezza ed il decoro della città	3.5	100%
	Riqualificare il patrimonio edilizio esistente ed individuare azioni volte a promuovere le iniziative imprenditoriali	3.6	100%
	Valorizzare il patrimonio pubblico sia in termini di dismissione che di connessione al fine di creare un valore aggiunto al territorio	3.7	100%
	La nuova Protezione Civile: strategia operativa, Cittadinanza attiva e partecipazione	3.8	100%
	Salvaguardare la rete scolastica, sostenere progetti integrativi di doposcuola e creare spazi a favore delle famiglie	4.4	100%
	Garantire la sicurezza degli edifici scolastici e migliorare la qualità degli ambienti	4.6	100%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 3: ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA

LINEA DI VALORE PUBBLICO 3 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
 ■ Performance Individuale Max 25%
■ Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
 ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

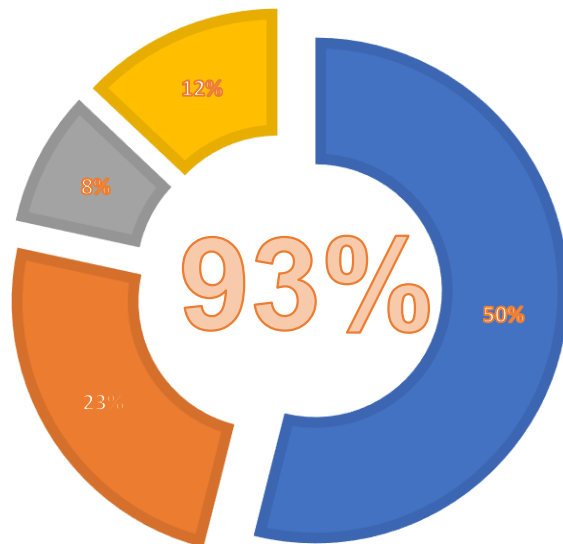


Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	Intervenire nel tessuto economico del territorio costituito dalle imprese artigiane e commerciali per attivare iniziative ed energie necessarie alla crescita dell'economia e dell'occupazione	1.1	92%
	Promuovere una "strategia di Sistema" con tutti gli operatori e le imprese del turismo mediante un maggiore coinvolgimento degli stessi anche attraverso strumenti di partenariato pubblico-privato	1.2	88%
	Creare una città che divenga una delle località turistiche più importanti d'Italia per praticare sport di terra e di mare	4.1	88%
	Garantire la libera espressione di tutte le forme di cultura e valorizzare il patrimonio consolidato degli Istituti Culturali anche a fini turistici	4.3	100%
	Garantire equità fiscale per cittadini e imprese e politiche fiscali mirate a sostenere la crescita economica delle imprese artigianali, commerciali e turistiche, migliorare la capacità di riscossione delle entrate e l'efficientamento delle spese	5.4	100%
	La progettazione e l'attivazione delle risorse come leva di sviluppo del territorio	5.5	100%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 4: GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE

LINEA DI VALORE PUBBLICO 4 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
 ■ Performance Individuale Max 25%
■ Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
 ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

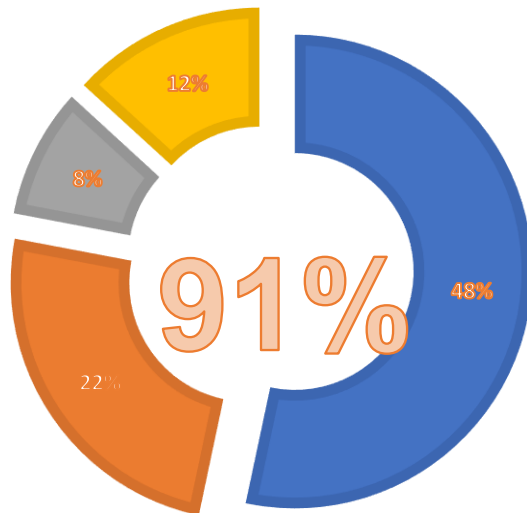


Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	Costruire nuove opportunità formative	4.5	100%
	Semplificare i processi per snellire i tempi di evasione delle pratiche	5.1	100%
	Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino	5.2	100%
	Valorizzazione della partecipazione	5.3	100%
	Favorire la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio	5.6	98%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 5: LA PERSONA AL CENTRO

LINEA DI VALORE PUBBLICO 5 - IMPATTO 2022

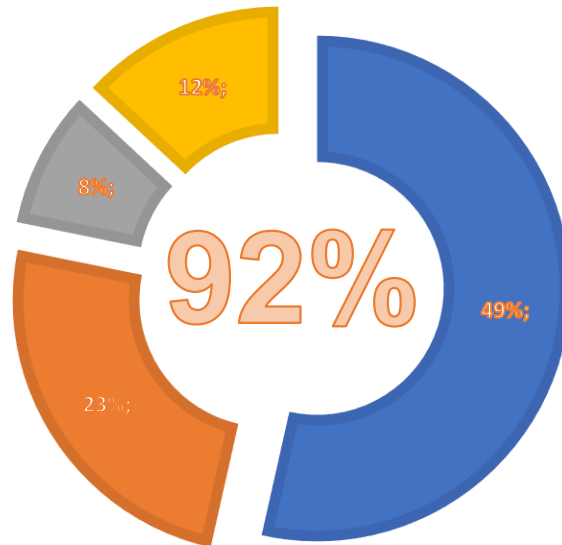
■ Performance Organizzativa Max 50% ■ Performance Individuale Max 25%
 ■ Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10% ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%



Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
LA PERSONA AL CENTRO	Mettere al centro dell'azione amministrativa l'attenzione ai bisogni di anziani, minori, malati, persone con disabilità o a rischio di esclusione sociale	2.1	67%
	Favorire la costruzione di una protezione sociale diffusa basata su politiche che responsabilizzano le persone a prendersi cura "dell'altro", mediante l'attenzione alla fragilità ed alla sofferenza sociale	2.2	100%
	Rispondere alla necessità di abitare con soluzioni spendibili e fruibili non solo per i turisti ma anche per i residenti	2.3	100%
	Potenziare il senso di rispetto e la tutela per gli animali che hanno sempre più un ruolo sociale di compagnia e stimolo, nonché una funzione di arricchimento affettivo per famiglie e bambini	2.4	100%
	Garantire i servizi necroscopici e cimiteriali	2.5	100%
	Contribuire a rafforzare e migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie offerte ai cittadini ed ai turisti in un panorama di Area Vasta	2.6	100%
	Continuare ad investire in risorse e progettualità per garantire a cittadini e turisti sicurezza e tranquillità	3.4	97%
	Portare le problematiche dei giovani all'interno della scuola e del suo sistema di relazioni con il volontariato, le famiglie e le istituzioni culturali e sportive per riavvicinare i giovani all'idea di Europa, potenziare il senso civico e aumentare la se	4.2	100%

VALORE PUBBLICO - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50% ■ Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10% ■ Stato delle risorse dell'Ente Max 15%



Il comune di Cervia conferma nel 2022 un impatto di valore pubblico elevato (92 su 100).

La performance organizzativa e allo stesso modo quella individuale, in tutte le linee di Valore pubblico esaminate si sono dimostrate con valori prossimi alla soglia.

Lo stato delle risorse misurato attraverso gli obiettivi specifici (di formazione, di salute del personale, delle risorse digitali e finanziarie) raggiunge un valore ottimale, così come la valutazione degli obiettivi relativi al rischio corruttivo e alla trasparenza.

Lo sforzo per il 2023, come evidenziato nei paragrafi precedenti, si concentra sulla linea di valore pubblico 4, proprio in risposta a quanto previsto dall'impianto stesso di questo piano: cioè integrare la performance di ente ed individuale, con migliori risultati sullo stato di salute delle risorse.

IMPATTO GENERALE OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO		
	Punteggio 2022	Punteggio Massimo
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	49%	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	23%	25%
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8%	10%
STATO DELLE RISORSE DELL'ENTE	12%	15%
	92%	100%

INDICE DEGLI ALLEGATI

- 1 - [PIANO DELLA PERFORMANCE](#)
- 2- [PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE](#)
- 3- [PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI](#)
- 4 - [PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE](#)
- 5 - [PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA](#)
- 6 - [PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE](#)
- 7 - [PIANO DI AZIONI POSITIVE](#)
- 8 - [PIANO FORMATIVO](#)