



Comune di Fidenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025-2027



Sommario

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1. Sottosezione: Valore pubblico	5
2.1.1. Obiettivi generali (come da documenti programmatici ente)	5
2.1.2. Analisi strategica delle condizioni esterne.....	7
2.1.3 Situazione socio-economica del territorio di Fidenza	26
2.1.4 Analisi strategica delle condizioni interne	37
2.1.5 Gli obiettivi di gestione	45
2.2. Sottosezione: Performance	75
2.2.1. Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione dell'Ente	75
2.2.2. Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione	76
2.2.3 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.	76
2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza	83
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno	88
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno.	89
2.3.3 Attori che concorrono alla Prevenzione della Corruzione: compiti e responsabilità	90
2.3.4 Mappatura dei processi, identificazione dei rischi e valutazione	93
2.3.5 Trattamento del rischio, misure organizzative.	94
2.3.6. Monitoraggio successivo nella gestione del rischio nei processi.....	101
2.3.7 La Trasparenza	102
Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	106
3.1. Sottosezione: Struttura Organizzativa	106
3.1.1. Organigramma	106
3.2 Sottosezione: Piano Organizzativo del Lavoro Agile	109
3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti	109
3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione	110
3.2.3 Contributi al miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia.....	111
3.3 Sottosezione: Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)	112
3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2024.....	113
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	114
3.3.4. Formazione del personale.....	122
Sezione 4. MONITORAGGIO DEL PIAO.....	133
4.1 Sottosezione: Valore Pubblico	134
4.2 Sottosezione: Performance	134
4.2.1 Soddisfazione degli utenti.....	135

4.3. Sottosezione: Rischi corruttivi e Trasparenza	135
4.4 Sottosezione: Struttura Organizzativa	136
4.5 Sottosezione: Organizzazione del Lavoro Agile.....	136
4.6 Sottosezione: Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione	136

Allegati

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- **2.2 Sottosezione: Performance:**
 - Allegato n. 1: *Piano Triennale per l'informatica 2024 - 2026*
 - Allegato n. 2: *Obiettivi di Performance 2025 – 2027*
- **2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza**
 - Allegato n. 1: *Piano dei Rischi 2025*
 - Allegato n. 2: *Schede di valutazione del rischio*
 - Allegato n. 3: *Mappa della Trasparenza*

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- **3.1 Sottosezione: Struttura organizzativa**
 - Allegato n. 1: *Funzionigramma del Comune di Fidenza*

Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	COMUNE DI FIDENZA
SEDE DI RAPPRESENTANZA	P.zza Garibaldi n. 1
SEDE LEGALE	P.zza Garibaldi n. 1
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.comune.fidenza.pr.it/
TELEFONO	0524517111
EMAIL/PEC	protocollo@postacert.comune.fidenza.pr.it
CODICE FISCALE	82000530343
PARTITA IVA	00163890346

Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione: Valore pubblico

Definizione di Valore Pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.). È interessante sottolineare che il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo. Ne consegue che il Valore Pubblico non s'inventa ma si progetta, non può essere il frutto di una contingenza fortunata o casuale, ma il risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato. Questo significa adottare una serie di strumenti specifici, coerenti con tale finalità, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione. Presupposto imprescindibile per assumere decisioni strategiche è lo sviluppo in continuo del processo di analisi e conoscenza dell'Ente e degli stakeholder capaci di influenzare le decisioni stesse.

2.1.1. Obiettivi generali (come da documenti programmatici ente)

A seguito delle elezioni amministrative tenutesi in data 8 e 9 giugno 2024, la Giunta comunale, con deliberazione n. 228 del 22 novembre 2024 ha approvato le linee programmatiche del mandato amministrativo 2024-2029, le quali rispondono ai diversi obiettivi che l'amministrazione intende raggiungere.

Le linee di mandato sono state declinate nei seguenti indirizzi strategici.

Linea programmatica di mandato	Indirizzo strategico
1) FIDENZA: UNA COMUNITA' PARTECIPATA, DEMOCRATICA E A MISURA DI CITTADINO	1.1 Democrazia partecipativa come prassi 1.2 Innovazione digitale: un passo nel futuro
2) FIDENZA: CULTURA E ISTRUZIONE SONO IL COLLANTE DI UNA COMUNITA' COESA E RESILIENTE	2.1 Scuola e formazione: istruzione per un futuro solido 2.2 Eventi formativi, orientamento, formazione professionale, tecnica e universitaria, valorizzando le relazioni di rete territoriale e quelle tra scuola e mondo del lavoro

	2.3 Extra Scuola e Giovani: Spazi per crescere, opportunità per brillare 2.4 Cultura e Turismo: Fidenza, città della cultura 2.5 Verso un tavolo permanente della cultura e turismo per una città vibrante e attrattiva 2.6 Valorizzare la via Francigena: Fidenza come capofila del cammino europeo
3) UN NUOVO PATTO SOCIALE PER UNA FIDENZA INCLUSIVA, PARTECIPATA, CHE NON LASCIA INDIETRO NESSUNO	3.1 Sanità e salute: Fidenza, città che cura 3.2 Anziani: una nuova vita per la terza età 3.3 Famiglia: nuovo patto educativo 3.4 Disabilità: insieme e uniti 3.5 Accoglienza: nessuno rimanga indietro 3.6 Sicurezza: protezione e assicurazione 3.7 Sicurezza e welfare 3.8 Sicurezza e integrazione ed inclusione
4) FIDENZA: UNA CITTÀ CHE LAVORA E PRODUCE	4.1 Lavoro: iniziative per lo sviluppo occupazionale a Fidenza 4.2 Economia: promozione dell'economia solidale 4.3 Commercio e politiche per il centro storico di Fidenza 4.4 Progetto speciale per le imprese dell'economia urbana 4.5 BorgoFood: evento agroalimentare da far crescere 4.6 Il rapporto con il Fidenza Village: valorizzare una risorsa per il territorio 4.7 Imprese artigiane e industria: promuovere la collaborazione e l'innovazione 4.8 Frazioni a km Zero: una città circolare
5) FIDENZA: UNA CITTÀ VERDE E SOSTENIBILE CHE CRESCE E SI RIGENERA	5.1 Ambiente: Fidenza verde e sostenibile 5.2 Il futuro dello Stirone: valorizzazione del patrimonio naturale e culturale 5.3 Nuovi obiettivi per la raccolta rifiuti:

	coinvolgimento dei cittadini nell'economia circolare 5.4 Un nuovo approccio al verde pubblico 5.5 Urbanistica: una città vale più dei suoi palazzi e delle strade, è un insieme di storie 5.6 Edilizia sostenibile: presente e futuro di qualità 5.7 Transizione energetica: il domani è adesso 5.8 Una mobilità sostenibile, sicura e leggera 5.9 Mobilità sostenibile: Fidenza, modello in Italia 5.10 Per una Mobilità leggera 5.11 Rigenerazione urbana
6) SPORT: INSIEME PER UNA CITTÀ IN MOVIMENTO	6.1 Sport come formazione e inclusione 6.2 Eventi sportivi e turismo 6.3 Manutenzione e gestione impianti sportivi 6.4 Una nuova palestra per Fidenza
7) ATTENZIONE AGLI ANIMALI: FIDENZA, CITTÀ PET FRIENDLY	7.1 Borgo Bau quale struttura di riferimento per un territorio più ampio

2.1.2. Analisi strategica delle condizioni esterne.

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo di analisi strategica delle condizioni esterne e interne all'ente (sia in termini attuali che prospettici) e di definizione di indirizzi generali di natura strategica.

Con riferimento alle condizioni esterne, l'analisi strategica richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili:

1. gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato, anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali;
2. la valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali, anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico;
3. i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF).

2.1.2.1 La legislazione europea

Il nuovo patto di stabilità e crescita europeo



Con la stipula nel 1992 del Trattato di Maastricht la Comunità Europea ha gettato le basi per consentire, in un contesto stabile, la nascita dell'EURO e il passaggio da una unione economica ad una monetaria (1° gennaio 1999). La convergenza degli stati verso il perseguimento di politiche rigorose in ambito monetario e fiscale era (ed è tuttora) considerata condizione essenziale per limitare il rischio di instabilità

della nuova moneta unica. In quest'ottica, venivano fissati i due principali parametri di politica fiscale al rispetto dei quali era vincolata l'adesione all'unione monetaria. L'articolo 104 del Trattato prevede che gli stati membri debbano mantenere il proprio bilancio in una situazione di sostanziale pareggio, evitando disavanzi pubblici eccessivi (comma 1) e che il livello del debito pubblico deve essere consolidato entro un determinato valore di riferimento. Tali parametri, definiti periodicamente, prevedono:

- a) un deficit pubblico non superiore al 3% del Pil;
- b) un debito pubblico non superiore al 60% del Pil e comunque tendente al rientro;

La crisi epidemiologica derivante dalla diffusione del COVID ha spinto l'Unione europea a sospendere il patto di stabilità e crescita europeo, al fine di consentire agli stati membri l'adozione di una politica espansiva volta non solo a contrastare il diffondersi del virus ma anche la conseguente crisi economica. Il Next Generation EU – di cui si parlerà più avanti - rappresenta la risposta dell'Unione europea alla crisi COVID. Ora, il definitivo superamento della fase emergenziale ha spinto la stessa Unione europea a riattivare il patto di stabilità e crescita, pur in una nuova veste.

Il 20 dicembre 2023 i membri dell'Ecofin hanno raggiunto un accordo sulla revisione dei vincoli di finanza pubblica europei, apportando modifiche alla proposta iniziale della Commissione. L'iter legislativo per l'approvazione della nuova disciplina si è concluso il 29 aprile 2024, quando il Parlamento europeo, prima delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea, ha:

- adottato il Regolamento di modifica al braccio preventivo come concordato a seguito dell'accordo politico raggiunto a febbraio;
- ha espresso il suo parere favorevole al testo concordato in seno al Consiglio sulle modifiche al Regolamento del braccio correttivo e alla Direttiva sui quadri di bilancio.

La nuova governance economica della UE si prefigge l'obiettivo di affrontare le questioni poste dalla crescente eterogeneità delle posizioni di bilancio degli Stati Membri, le vulnerabilità specifiche di ciascun paese nonché le priorità economiche che interessano l'Unione nel suo complesso. Allo stesso tempo, si ritiene fondamentale rafforzare la titolarità delle regole di bilancio da parte degli Stati membri.

“Il principale strumento di programmazione pluriennale che gli Stati membri dovranno presentare alla UE è costituito dai Piani strutturali di bilancio di medio periodo (PSB). Essi integreranno la programmazione di bilancio con le riforme strutturali e gli investimenti in un'ottica di medio termine. I Piani sostituiranno gli attuali Programmi di stabilità o convergenza (PS) e i Programmi nazionali di riforma (PNR). Avranno una durata di quattro o cinque anni a seconda della durata naturale della legislatura nazionale. Saranno presentati entro il 30 aprile dell'anno precedente alla loro scadenza e quindi non più a cadenza annuale come attualmente per i PS e i PNR. Quindi, l'Italia dovrà presentare il PSB ogni cinque anni.

Se uno Stato membro ha un disavanzo delle Amministrazioni pubbliche superiore al 3 per cento del PIL o un debito pubblico superiore al 60 per cento del PIL, sarà tenuto a presentare nel Piano un sentiero pluriennale di aggiustamento di bilancio. Il sentiero di aggiustamento della finanza pubblica è determinato da nuove regole di bilancio che si fondano sul pilastro della riduzione plausibile del debito in rapporto al PIL verso livelli prudenti e su alcune salvaguardie numeriche comuni introdotte dal Consiglio della UE. Infatti, gli aggiustamenti di bilancio richiesti sono differenziati tra Stati membri in base alla specifica situazione delle finanze pubbliche, guardando in particolare alla dinamica del debito e alle prospettive macroeconomiche e finanziarie nazionali. Durante il negoziato in Consiglio sono stati, inoltre, inseriti dei requisiti minimi di consolidamento in termini di debito e deficit comuni a tutti gli Stati membri. Il consolidamento di bilancio richiesto deve quindi rispettare una serie di condizioni che dovrebbero assicurare la riduzione del rapporto fra debito e PIL verso livelli prudenti. L'aggiustamento deve essere tale da garantire che alla fine del percorso di consolidamento:

i) il debito pubblico in rapporto al PIL si collochi in modo plausibile su una traiettoria decrescente nel medio termine o si mantenga su livelli prudenti al di sotto del 60 per cento;

ii) il disavanzo pubblico si mantenga al di sotto del valore di riferimento del 3 per cento del PIL nel medio periodo. In particolare, tali dinamiche devono essere mantenute nei dieci anni successivi all'aggiustamento nell'ipotesi di politiche invariate ossia in assenza di ulteriori misure di bilancio. Inoltre, il sentiero di consolidamento deve essere coerente con l'aggiustamento richiesto dalla parte correttiva del quadro di regole della UE in caso di paesi in procedura di disavanzo eccessivo (PDE).

In aggiunta al requisito basato sulla riduzione plausibile del debito in rapporto al PIL verso livelli prudenti proposto dalla Commissione, il Consiglio ha introdotto due salvaguardie numeriche comuni. Secondo la salvaguardia sulla sostenibilità del debito, durante il periodo di aggiustamento (esclusi gli anni in cui lo Stato membro si trovi in PDE) il debito deve diminuire in media di 1 punto percentuale di PIL all'anno fin tanto che esso rimane superiore al 90 per cento e di mezzo punto percentuale fin tanto che esso rimane sotto tale soglia ma al di sopra del 60 per cento. Inoltre, il Consiglio ha inserito la salvaguardia di resilienza relativa al disavanzo, ovvero un margine rispetto alla soglia del 3 per cento del disavanzo rispetto al PIL. Tale salvaguardia richiede di continuare il consolidamento di bilancio dopo il percorso iniziale di aggiustamento fino a quando il disavanzo strutturale non sia inferiore alla soglia dell'1,5 per cento, prescrivendo un consolidamento strutturale annuale pari a 0,4 punti percentuali nel caso di un percorso di aggiustamento di quattro anni e a 0,25 punti percentuali nel caso di un percorso di aggiustamento di sette anni (si veda il seguito del paragrafo sulla durata del percorso di aggiustamento). Questo margine di "resilienza" ha l'obiettivo di creare uno spazio di bilancio per poter attuare politiche anticicliche o affrontare avversità impreviste. (...) L'aggiustamento di bilancio richiesto dai nuovi criteri verrà espresso attraverso un unico indicatore: la spesa primaria netta finanziata con risorse nazionali. L'indicatore esclude dalla spesa totale la spesa per interessi, i trasferimenti ricevuti dalla UE per programmi europei, le spese di co-finanziamento nazionale sostenute per i progetti finanziati dalla UE, le spese legate alla componente ciclica dei sussidi di disoccupazione, l'impatto delle una tantum e delle altre misure temporanee. L'indicatore è, inoltre, calcolato al netto dell'impatto finanziario delle misure di entrata discrezionali, che possono quindi servire a coprire spese più elevate di quanto inizialmente previsto durante la fase di attuazione del Piano. La gestione e la composizione del bilancio restano di competenza nazionale: lo Stato membro dovrà formulare la sua politica di bilancio in modo tale da rispettare il limite della spesa primaria netta concordato con il Consiglio che diventa il meccanismo operativo di coordinamento a livello della UE.

Alla luce del nuovo quadro di regole, il concetto di equilibrio dei bilanci delle Amministrazioni pubbliche da ridefinire nella L. 243/2012 potrebbe fare riferimento agli obiettivi di finanza pubblica del Piano strutturale di bilancio; in particolare, nella nuova governance europea gli obiettivi di bilancio

sono definiti attraverso una traiettoria di spesa primaria netta, che diventa l'indicatore unico per la sorveglianza di bilancio. Entro la fine del 2024 dovranno essere definite le regole interne, che coinvolgeranno anche le amministrazioni locali, per il concorso al rispetto dei vincoli di finanza pubblica europei.

Raccomandazioni UE all'Italia

Con la raccomandazione del Consiglio del 14 luglio 2023 sul Programma Nazionale di Riforma del 2023 dell'Italia e che formula un parere sul Programma di Stabilità 2023 dell'Italia la Commissione europea ha invitato il nostro Paese a adottare provvedimenti, nel 2023 e nel 2024, finalizzati a:

- Perseguire politiche di bilancio finalizzate a: i) eliminare gradualmente le vigenti misure di sostegno connesse all'energia, favorendo una riduzione del disavanzo pubblico quanto prima nel 2023 e nel 2024; ii) assicurare una politica di bilancio prudente, limitando a non più dell'1,3 per cento l'aumento nominale della spesa primaria netta finanziata a livello nazionale nel 2024; iii) preservare gli investimenti pubblici per promuovere la doppia transazione verde e digitale; iv) continuare a perseguire, per il periodo successivo al 2024, una politica di bilancio volta a raggiungere posizioni di bilancio a medio termine prudenti; v) adottare e attuare la legge delega sulla riforma fiscale per ridurre ulteriormente le imposte sul lavoro e aumentare l'efficienza del sistema.
- Attuare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e perfezionare il capitolo dedicato al piano REPowerEU al fine di avviarne l'attuazione dei programmi.
- Accelerare la transizione verde per ridurre la dipendenza complessiva dai combustibili fossili e razionalizzare le procedure di concessione per accelerare la produzione di energie rinnovabili aggiuntive e sviluppare interconnessioni delle reti elettriche per incrementare la capacità di assorbimento.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Al fine di affrontare le sfide connesse alla crisi pandemica e al conseguente rallentamento delle economie europee, l'Unione europea ha approntato, nel quadro del Next Generation EU, il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and resilience facility – RRF), un nuovo strumento finanziario per supportare la ripresa negli Stati membri. La Recovery and Resilience Facility, il cui funzionamento è disciplinato dal Regolamento n. 2021/241/UE, ha una dotazione iniziale massima di 723,8 miliardi di euro, di cui 338 miliardi di grants (sovvenzioni) e 385 miliardi di loans (prestiti). Gli Stati membri hanno richiesto meno risorse per i prestiti, rispetto a quelle disponibili. Pertanto, la dotazione totale del Dispositivo ammonta a 648 miliardi di euro, di cui 357 miliardi di sovvenzioni e 291 miliardi di prestiti.

L'Italia è il Paese che ha ricevuto lo stanziamento maggiore, inizialmente pari a 191,5 miliardi, di cui 122,6 miliardi di prestiti e 68,9 miliardi di sovvenzioni. Il PNRR dell'Italia (Recovery and Resilience Plan) è stato approvato il 13 luglio 2021 con Decisione di esecuzione del Consiglio, che ha recepito la proposta di decisione della Commissione europea. La Decisione è accompagnata da un Allegato con cui vengono definiti, in relazione a ciascun investimento e riforma, precisi obiettivi e traguardi, il cui conseguimento costituisce la condizionalità alla quale è subordinata l'erogazione delle risorse. La realizzazione dei traguardi e degli obiettivi, cui è finalizzato ciascuno degli interventi del PNRR, è cadenzata temporalmente su base semestrale, a partire dal secondo semestre 2021 e fino al 31 dicembre 2026, data di conclusione del processo di attuazione del Piano. L'erogazione delle risorse da parte della Commissione europea (al netto del prefinanziamento di cui l'Italia ha inizialmente beneficiato) avviene su base semestrale, all'esito del procedimento di valutazione del raggiungimento dei traguardi e obiettivi del semestre di riferimento da parte dello Stato membro.

L'8 dicembre 2023 il Consiglio dell'UE ha approvato il nuovo PNRR con un Piano che ammonta ora a

194,4 miliardi di euro (122,6 miliardi in prestiti e 71,8 miliardi in sovvenzioni), in aumento di 2,9 miliardi rispetto al PNRR originario:

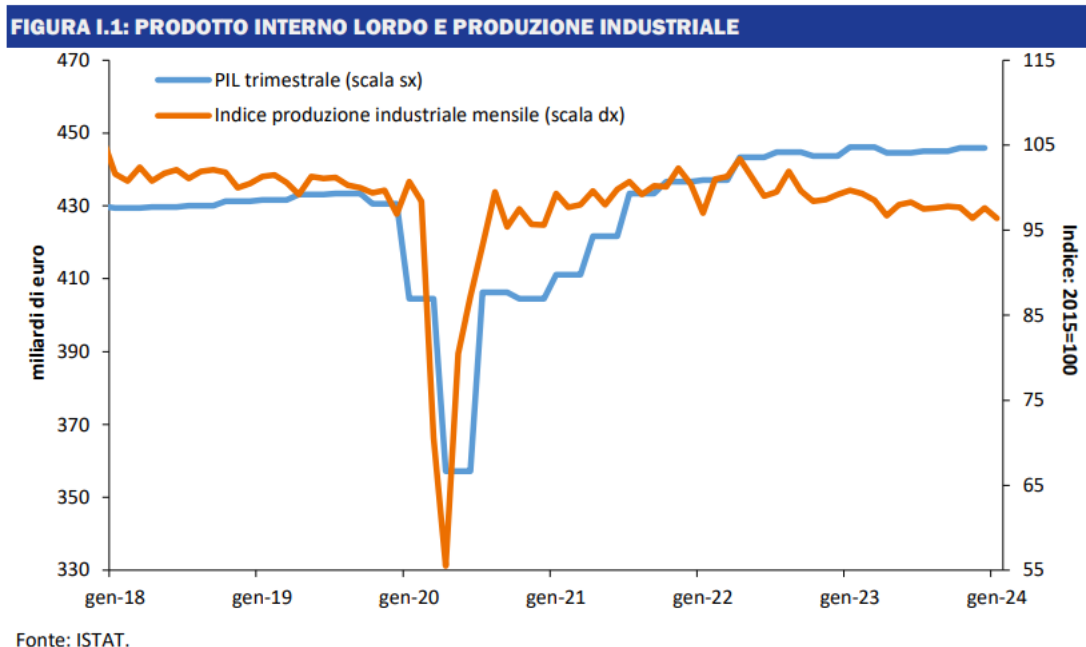
Le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a seguito della revisione: differenza per missione

M1	Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza
M1C1	Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	9,72	9,74	0,02
M1C2	Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo	23,89	24,99	1,1
M1C3	Turismo e Cultura 4.0	6,68	6,61	-0,08
Totale Missione 1		40,29	41,34	1,05
M2	Rivoluzione verde e transizione ecologica	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza
M2C1	Economia circolare e agricoltura sostenibile	5,27	8,12	2,85
M2C2	Transizione energetica e mobilità sostenibile	23,78	21,97	-1,81
M2C3	Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	15,36	15,57	0,21
M2C4	Tutela del territorio e della risorsa idrica	15,06	9,87	-5,19
Totale Missione 2		59,46	55,53	-4,2
M3	Infrastrutture per una mobilità sostenibile	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza
M3C1	Investimenti sulla rete ferroviaria e sulla sicurezza stradale	24,77	22,79	-1,98
M3C2	Intermodalità e logistica integrata	0,63	0,95	0,32
Totale Missione 3		25,40	23,74	-1,65
M4	Istruzione e ricerca	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza
M4C1	Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	19,44	19,08	0,64
M4C2	Dalla ricerca all'impresa	11,44	11,01	-1,43
Totale Missione 4		30,88	30,08	-0,79
M5	Inclusione e coesione	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza
M5C1	Politiche per il lavoro	6,66	7,71	1,05
M5C2	Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	11,22	8,32	-2,89
M5C3	Interventi speciali di coesione territoriale	1,98	0,88	-1,09
Totale Missione 5		19,81	16,91	-2,89
M6	Salute	PNRR originario	PNRR Revisionato	Differenza

M6C1	Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza territoriale	7,0	7,75	0,75
M6C2	Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio nazionale	8,63	7,88	-0,75
Totale Missione 6		15,63	15,63	0
M7	REPowerEU	-	11,18	11,18
TOTALE PNRR		191,50	194,42	2,92

2.1.2.2. La legislazione nazionale. Il DEF

Il Consiglio dei Ministri ha presentato il 9 aprile 2024 il Documento di Economia e Finanze (DEF) secondo cui *“Nel 2023 il tasso di crescita del prodotto interno lordo reale, 0,9 per cento, è risultato lievemente più elevato di quanto previsto nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF) dello scorso settembre (0,8 per cento). Si conferma la solidità dell’economia italiana, che nel periodo post-pandemico, a fronte di un quadro geopolitico ed economico connotato da elevata instabilità, ha ripetutamente registrato tassi di crescita annuali al di sopra della media europea. Particolarmente positivo è stato il comportamento delle esportazioni; infatti, negli ultimi anni in media la quota italiana nel commercio internazionale è stata mantenuta, a riprova della capacità competitiva del nostro settore industriale. Lo scorso anno, dopo la pausa nella crescita registrata nel secondo trimestre, l’attività economica ha ripreso a espandersi a ritmi moderati, intorno a due decimi di punto ogni trimestre, sostenuta dalla crescita dei servizi e delle costruzioni. I dati più recenti portano a stimare un andamento simile per la prima parte del 2024. Infatti, sebbene la produzione industriale abbia segnato un arretramento a gennaio, nello stesso mese le costruzioni hanno registrato un forte incremento e le indagini presso le imprese dei primi tre mesi dell’anno segnalano un miglioramento sia delle condizioni correnti sia delle aspettative, più sensibile per il settore dei servizi.*



La previsione tendenziale di crescita del PIL in termini reali per il 2024 si attesta all'1,0 per cento. La marginale revisione al ribasso rispetto allo scenario programmatico della NADEF (1,2 per cento) è

legata ad una scelta prudentiale, dato l'incerto contesto internazionale. Secondo le nuove previsioni, l'espansione del PIL per l'anno in corso sarebbe guidata dalla domanda interna al netto delle scorte, con queste ultime che tornerebbero a fornire un contributo positivo; al contrario, sarebbe nullo quello delle esportazioni nette. Le esportazioni, dopo il rallentamento del 2023, riprenderanno slancio, ma ciò sarà accompagnato da una risalita delle importazioni. Dal lato dell'offerta, la previsione del valore aggiunto in termini di volumi sconta una graduale ripresa dell'industria manifatturiera dopo la quasi stagnazione del 2023 (+0,2 per cento), una crescita moderata ma relativamente stabile dei servizi e un fisiologico rallentamento delle costruzioni dopo il periodo di forte crescita stimolato dagli incentivi edilizi.

La nuova proiezione macroeconomica per il 2024 si caratterizza anche per un tasso di inflazione significativamente inferiore a quanto previsto a settembre scorso. Il protrarsi del rallentamento della dinamica dei prezzi al consumo, particolarmente sostenuto nella seconda metà del 2023, unitamente alle misure di bilancio finalizzate ad espandere il reddito disponibile, dovrebbe favorire l'aumento del potere d'acquisto delle famiglie, con un impatto positivo sull'evoluzione dei consumi. Tuttavia, nonostante un profilo trimestrale più dinamico sin da inizio del 2024, il valore annuo della spesa delle famiglie risentirà del calo registrato nell'ultimo trimestre del 2023, a causa di un effetto statistico di trascinamento negativo. La domanda interna, nel complesso, risulterebbe leggermente meno dinamica rispetto all'anno precedente, condizionata ancora dalle rigide condizioni di accesso al credito presenti sul mercato, sebbene queste ultime appaiano destinate a migliorare gradualmente.

Tanto i mercati quanto il consenso dei previsori si attendono che la discesa dell'inflazione dell'area euro verso l'obiettivo del 2 per cento della Banca Centrale Europea (BCE) porterà ad un allentamento graduale delle condizioni monetarie e del costo del credito, innescando una dinamica più favorevole della spesa in consumi, e anche degli investimenti, nella seconda metà dell'anno. Gli investimenti beneficeranno anche delle risorse messe a disposizione attraverso il PNRR, oltre che della riduzione dei costi degli input legata alla discesa dei prezzi energetici e della capacità di autofinanziamento delle imprese accumulata tramite i margini di profitto ottenuti negli ultimi anni. Tutto ciò sortirà effetti positivi sull'occupazione.

TAVOLA I.1: QUADRO MACROECONOMICO TENDENZIALE SINTETICO (1) (variazioni percentuali, salvo ove non diversamente indicato)

	2023	2024	2025	2026	2027
PIL	0,9	1,0	1,2	1,1	0,9
Deflatore PIL	5,3	2,6	2,3	1,9	1,8
Deflatore consumi	5,2	1,6	1,9	1,9	1,8
PIL nominale	6,2	3,7	3,5	3,0	2,7
Occupazione (ULA) (2)	2,2	0,8	1,0	0,8	0,8
Occupazione (FL) (3)	2,1	1,1	0,9	0,8	0,8
Tasso di disoccupazione	7,7	7,1	7,0	6,9	6,8
Bilancia partite correnti (saldo in % PIL)	0,5	1,3	2,0	2,1	2,2

(1) Eventuali imprecisioni derivano dagli arrotondamenti.

(2) Occupazione espressa in termini di unità standard di lavoro (ULA).

(3) Numero di occupati in base all'indagine campionaria della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro (RCFL).

Rapporto debito/PIL. “Le recenti revisioni operate dall'Istat alla serie del PIL nominale hanno comportato un ribasso del rapporto debito/PIL relativo al 2022, che è passato dal 141,7 per cento al

140,5 per cento. Per il 2023, i primi dati di consuntivo indicano che il rapporto debito/PIL è sceso al 137,3 per cento, in calo di 3,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Rispetto al massimo storico registrato nel 2020 (154,9 per cento), la riduzione cumulata nei tre anni successivi è stata dunque pari a 17,6 punti percentuali. (...) Nello scenario a legislazione vigente, il rapporto debito/PIL è previsto collocarsi su un sentiero di lieve aumento, dal 137,8 per cento dell'anno in corso fino al 139,8 per cento nel 2026, un livello solo di due decimi superiore a quello previsto nella NADEF, per poi iniziare a scendere. La riduzione del rapporto è destinata ad accelerare dopo il 2027. Infatti, fino al 2026, sulla dinamica del debito pubblico incideranno significativamente le minori entrate dovute al flusso di crediti di imposta relativi ai bonus edilizi utilizzati in compensazione. La revisione al rialzo dell'impatto del Superbonus comporta che l'aggiornamento dello scenario tendenziale non confermi il percorso di riduzione previsto nella NADEF, ritardandolo di tre anni. Ciononostante, il rapporto debito/PIL alla fine dell'orizzonte di previsione è atteso collocarsi su un livello coerente con l'obiettivo enunciato nella NADEF, ossia conseguire per la fine del decennio un livello allineato al valore di fine 2019 (prepandemia).

TAVOLA III.10 DETERMINANTI DEL RAPPORTO DEBITO/PIL (% del PIL) (1)					
	2023	2024	2025	2026	2027
Livello (al lordo sostegni) (2)	137,3	137,8	138,9	139,8	139,6
Variazioni rispetto all'anno precedente	-3,2	0,5	1,1	0,9	-0,2
Fattori che determinano le variazioni del debito pubblico:					
Saldo primario (competenza economica)	3,4	0,4	-0,3	-1,1	-2,2
Effetto snow-ball	-4,5	-1,0	-0,7	0,1	0,7
di cui: Interessi (competenza economica)	3,8	3,9	4,0	4,1	4,4
Aggiustamento stock-flussi	-2,1	1,1	2,1	2,0	1,3
di cui: Differenza tra cassa e competenza	-2,6	1,6	1,8	1,3	0,8
Accumulazione netta di asset finanziari (3)	0,2	-0,6	0,2	0,5	0,3
di cui: Introiti da privatizzazioni	0,0	0,0	-0,2	-0,3	-0,2
Effetti di valutazione del debito	0,3	0,0	0,1	0,2	0,2
Altro (4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
p. m.: Tasso di interesse implicito sul debito (%)	2,9	3,0	3,0	3,1	3,2

TAVOLA III.11: DEBITO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE PER SOTTOSETTORE (MILIONI E % DEL PIL) (1)

	2023	2024	2025	2026	2027
Livello al lordo dei sostegni finanziari Area Euro (2)					
Amministrazioni pubbliche	2.863.438	2.980.947	3.109.779	3.224.405	3.305.546
in % del PIL	137,3	137,8	138,9	139,8	139,6
Amministrazioni centrali (3)	2.797.759	2.917.213	3.047.918	3.164.397	3.247.841
Amministrazioni locali (3)	111.895	109.950	108.077	106.224	103.921
Enti di previdenza e assistenza (3)	134	134	134	134	134
Livello al netto dei sostegni finanziari Area Euro (2)					
Amministrazioni pubbliche	2.808.493	2.926.337	3.055.738	3.171.355	3.253.526
in % del PIL	134,7	135,3	136,5	137,5	137,4
Amministrazioni centrali (3)	2.742.814	2.862.603	2.993.877	3.111.347	3.195.821
Amministrazioni locali (3)	111.895	109.950	108.077	106.224	103.921
Enti di previdenza e assistenza (3)	134	134	134	134	134

(1) Nota: Eventuali imprecisioni derivano da arrotondamenti.

(2) Cfr. Nota 2 Tavola III.10.

(3) Al lordo delle passività nei confronti degli altri sotto settori.

Previsioni tendenziali (DEF 2024 – Analisi e tendenze della finanza pubblica). Nello scenario tendenziale, l'indebitamento netto in rapporto al PIL per l'anno 2024 è previsto al 4,3 per cento, in linea con quello indicato dalla Nota tecnico illustrativa (NTI) 2024. Per gli anni 2025 e 2026, la previsione aggiornata è più alta di 0,1 p.p. rispetto agli obiettivi programmatici, 3,7 per cento nel 2025 e 3,0 per cento nel 2026.

TABELLA II.2-1 CONTO ECONOMICO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (IN MILIONI DI EURO)

	Consuntivo	Previsione			
	2023	2024	2025	2026	2027
SPESE					
Redditi da lavoro dipendente	186.474	196.474	198.016	198.770	198.024
Consumi intermedi	174.395	176.742	181.324	181.046	181.549
Prestazioni sociali in denaro	424.491	447.080	455.900	467.740	480.930
Pensioni	319.075	337.480	345.730	356.330	368.110
Altre prestazioni sociali	105.416	109.600	110.170	111.410	112.820
Altre spese correnti	96.031	87.766	91.938	89.036	88.548
Totale spese correnti netto interessi	881.391	908.062	927.178	936.592	949.051
Interessi passivi	78.611	84.765	88.648	95.505	103.551
Totale spese correnti	960.002	992.827	1.015.826	1.032.097	1.052.603
Di cui: spesa sanitaria	131.119	138.776	141.814	144.760	147.420
Investimenti fissi lordi	66.805	67.953	78.091	76.453	70.217
Contributi agli investimenti	111.220	41.022	36.458	33.889	17.194
Altre spese in conto capitale	8.040	3.762	5.915	5.962	5.765
Totale spese in conto capitale	186.065	112.737	120.464	116.303	93.176
Totale Spese	1.146.067	1.105.565	1.136.290	1.148.400	1.145.778
ENTRATE					
Tributarie	617.107	633.476	649.269	664.771	683.698
Imposte dirette	320.817	325.525	334.996	342.832	354.287
Imposte indirette	294.682	306.460	312.770	320.424	327.887
Imposte in conto capitale	1.608	1.491	1.503	1.515	1.524
Contributi sociali	269.221	276.191	300.484	309.283	317.289
Contributi sociali effettivi	265.022	271.931	296.142	304.859	312.779
Contributi sociali figurativi	4.199	4.260	4.342	4.424	4.510
Altre entrate correnti	87.923	91.696	93.976	90.840	89.000
Totale entrate correnti	972.643	999.872	1.042.226	1.063.379	1.088.463
Entrate in conto capitale non tributarie	22.341	10.263	10.591	14.180	4.734
Totale entrate	996.592	1.011.626	1.054.320	1.079.074	1.094.721
Pressione fiscale (% del PIL)	42,5	42,1	42,4	42,2	42,3
Saldo primario	-70.864	-9.173	6.678	26.179	52.494
Saldo di parte corrente	12.641	7.045	26.400	31.282	35.860
Accreditamento/Indebitamento netto	-149.475	-93.939	-81.970	-69.326	-51.057
PIL nominale	2.085.376	2.162.697	2.238.234	2.305.906	2.367.640

TABELLA II.2-2 CONTO ECONOMICO DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (IN % DEL PIL)

	Consuntivo	Previsione			
	2023	2024	2025	2026	2027
SPESE					
Redditi da lavoro dipendente	8,9	9,1	8,8	8,6	8,4
Consumi intermedi	8,4	8,2	8,1	7,9	7,7
Prestazioni sociali in denaro	20,4	20,7	20,4	20,3	20,3
<i>Pensioni</i>	15,3	15,6	15,4	15,5	15,5
<i>Altre prestazioni sociali</i>	5,1	5,1	4,9	4,8	4,8
Altre spese correnti	4,6	4,1	4,1	3,9	3,7
Totale spese correnti netto interessi	42,3	42,0	41,4	40,6	40,1
Interessi passivi	3,8	3,9	4,0	4,1	4,4
Totale spese correnti	46,0	45,9	45,4	44,8	44,5
<i>Di cui: spesa sanitaria</i>	6,3	6,4	6,3	6,3	6,2
Investimenti fissi lordi	3,2	3,1	3,5	3,3	3,0
Contributi agli investimenti	5,3	1,9	1,6	1,5	0,7
Altre spese in conto capitale	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2
Totale spese in conto capitale	8,9	5,2	5,4	5,0	3,9
Totale spese	55,0	51,1	50,8	49,8	48,4
ENTRATE					
Tributarie	29,6	29,3	29,0	28,8	28,9
Imposte dirette	15,4	15,1	15,0	14,9	15,0
Imposte indirette	14,1	14,2	14,0	13,9	13,8
Imposte in conto capitale	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Contributi sociali	12,9	12,8	13,4	13,4	13,4
Contributi sociali effettivi	12,7	12,6	13,2	13,2	13,2
Contributi sociali figurativi	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Altre entrate correnti	4,2	4,2	4,2	3,9	3,8
Totale entrate correnti	46,6	46,2	46,6	46,1	46,0
Entrate in conto capitale non tributarie	1,1	0,5	0,5	0,6	0,2
Totale entrate	47,8	46,8	47,1	46,8	46,2
Saldo primario	-3,4	-0,4	0,3	1,1	2,2
Saldo di parte corrente	0,6	0,3	1,2	1,4	1,5
Accreditamento/Indebitamento netto	-7,2	-4,3	-3,7	-3,0	-2,2

TABELLA II.2-5 CONTO ECONOMICO DELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI (IN MILIONI DI EURO)

	Consuntivo	Previsione			
	2023	2024	2025	2026	2027
SPESE					
Redditi da lavoro dipendente	72.601	77.246	78.291	79.010	78.549
Consumi intermedi	135.352	142.168	146.290	147.085	149.053
Prestazioni sociali	4.602	4.694	4.763	4.841	4.928
Trasferimenti a Amministrazioni Pubbliche	7.623	8.052	8.245	8.304	8.474
Altre spese correnti	25.981	26.871	26.817	26.868	26.879
Totale spese correnti netto interessi	246.159	259.031	264.406	266.107	267.883
Interessi passivi	2.551	2.018	1.446	1.442	1.445
Totale spese correnti	248.710	261.049	265.852	267.549	269.328
Investimenti fissi lordi	35.047	36.071	38.137	37.843	35.289
Trasferimenti a Amministrazioni pubbliche	588	609	609	609	609
Contributi agli investimenti	5.411	4.725	5.607	5.326	4.852
Altre spese in conto capitale	1.616	1.620	1.638	1.655	1.668
Totale spese in conto capitale	42.662	43.025	45.991	45.434	42.418
Totale spese	291.372	304.074	311.843	312.983	311.746
ENTRATE					
Tributarie	83.345	87.145	87.704	89.636	91.561
Imposte dirette	25.932	27.399	28.362	29.325	30.126
Imposte indirette	57.341	59.674	59.270	60.239	61.363
Imposte in conto capitale	72	72	72	72	72
Contributi sociali	1.117	1.135	1.157	1.177	1.199
Trasferimenti da Amministrazioni pubbliche	149.557	154.973	158.164	155.479	151.694
Altre entrate correnti	42.839	44.059	45.310	46.001	47.266
Totale entrate correnti	276.786	287.240	292.263	292.221	291.648
Trasferimenti da Amministrazioni pubbliche	14.397	17.682	18.553	20.381	16.714
Altre entrate in conto capitale	4.155	2.580	2.955	3.309	3.312
Totale entrate in conto capitale non tributarie	18.552	20.262	21.508	23.690	20.026
Totale entrate	295.410	307.574	313.843	315.983	311.746
Saldo primario	6.589	5.518	3.446	4.442	1.445
Saldo di parte corrente	28.076	26.191	26.411	24.672	22.320
Accreditamento/Indebitamento netto	4.038	3.500	2.000	3.000	0
PIL nominale	2.085.376	2.162.697	2.238.234	2.305.906	2.367.640

TABELLA II.2-6 CONTO ECONOMICO DELLE AMMINISTRAZIONI LOCALI (IN % DEL PIL)					
	Consuntivo	Previsione			
	2023	2024	2025	2026	2027
SPESE					
Redditi da lavoro dipendente	3,5	3,6	3,5	3,4	3,3
Consumi intermedi	6,5	6,6	6,5	6,4	6,3
Prestazioni sociali	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Trasferimenti a Amministrazioni Pubbliche	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Altre spese correnti	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1
Totale spese correnti netto Interessi	11,8	12,0	11,8	11,5	11,3
Interessi passivi	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale spese correnti	11,9	12,1	11,9	11,6	11,4
Investimenti fissi lordi	1,7	1,7	1,7	1,6	1,5
Trasferimenti a Amministrazioni pubbliche	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contributi agli investimenti	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Altre spese in conto capitale	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale spese in conto capitale	2,0	2,0	2,1	2,0	1,8
Totale spese	14,0	14,1	13,9	13,6	13,2
ENTRATE					
Tributarie	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9
Imposte dirette	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
Imposte indirette	2,7	2,8	2,6	2,6	2,6
Imposte in conto capitale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contributi sociali	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Trasferimenti da Amministrazioni pubbliche	7,2	7,2	7,1	6,7	6,4
Altre entrate correnti	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
Totale entrate correnti	13,3	13,3	13,1	12,7	12,3
Trasferimenti da Amministrazioni pubbliche	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7
Altre entrate in conto capitale	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Totale entrate in conto capitale non tributarie	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8
Totale entrate	14,2	14,2	14,0	13,7	13,2
Saldo primario	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1
Saldo di parte corrente	1,3	1,2	1,2	1,1	0,9
Accreditamento/Indebitamento netto	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0

2.1.2.3. La legislazione regionale e il DEFR

La Regione Emilia-Romagna, con delibera GR n. 2034 del 28 ottobre 2024 ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (NADEFR) per il periodo 2025-2027, secondo cui le ultime stime sull'andamento dell'economia emiliano-romagnola elaborate da Prometeia indicano che nella nostra regione la crescita economica dovrebbe mantenersi leggermente più sostenuta rispetto al livello nazionale anche nel 2024. Nella tabella sottostante vengono riportati i valori sia reali che nominali del PIL della nostra regione, riportando i dati storici per gli anni passati, incluso l'anno pre-Covid 2019, e le più recenti previsioni di Prometeia per l'anno in corso e il triennio che va dal 2025 al 2027 (dati in milioni di euro)

PIL RER				
	valori reali	tasso crescita PIL reale	valori nominali	tasso crescita PIL nominale
2019	157.459,50	0,1	161.486,80	1,0
2020	144.341,10	-8,3	163.052,20	-6,6
2021	157.815,60	9,3	152.319,10	10,5
2022	163.123,50	3,4	168.250,50	5,4
2023	164.529,23	0,9	177.404,40	6,1
2024	165.990,46	0,9	188.173,76	1,7
2025	167.454,46	0,9	191.344,66	2,8
2026	168.951,49	0,9	196.644,95	3,0
2027	169.998,68	0,6	202.459,19	2,7

L'aumento del PIL dovrebbe infatti attestarsi allo 0,9% in termini reali, un decimo di punto percentuale in più rispetto alla media italiana, pari allo 0,8%. In termini assoluti, l'aumento, rispetto al 2023, è di quasi 1,4 miliardi di euro a prezzi costanti. Per il 2025, Prometeia prevede lo stesso tasso di crescita del 2024 (+0,9%), così come per il 2026.

Considerando i diversi settori dell'economia, nel 2024 sono state le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto reale, con un ritmo di crescita (+7,6%) nettamente superiore rispetto a quello dei servizi (+1,2%); questi settori, insieme all'agricoltura (+4,6%), forniscono un contributo positivo all'evoluzione del valore aggiunto regionale. L'industria nel 2024 continua a segnare un passo indietro (-1%), Secondo Prometeia, nel 2025 il depotenziamento dei bonus edilizi condurrà, anche a livello regionale, a una sensibile riduzione del comparto costruzioni (-7,4%). La crescita del PIL sarà invece trainata dalla ripresa dell'attività nell'industria (+0,9%) e dei servizi (+1,6%).

Di seguito si riportano le principali evidenze contenute nel NADEF 2025-2027, circa lo scenario congiunturale regionale.

- I) **Mercato del lavoro.** Nel secondo trimestre del 2024, in Emilia-Romagna, risultano occupate circa 2 milioni e 33 mila persone, dato in lieve crescita (+0,2%) rispetto al secondo trimestre del 2023. L'occupazione maschile ha registrato una crescita tendenziale di circa 18 mila unità (+1,6%), mentre quella femminile un calo di 13 mila occupate (-1,4%). Rispetto all'anno precedente, si rileva una diminuzione di 0,8 punti percentuali del tasso di occupazione regionale (15-64 anni) che si attesta al 70,01%. Cresce anche il tasso di inattività (15-64 anni), che dal 25,4% del secondo semestre 2023, si porta al 27,1%.
- II) **Imprese attive.** Sulla base dell'analisi trimestrale elaborata da Unioncamere Emilia-Romagna, alla fine del secondo trimestre del 2024, le imprese attive in regione risultano 390.432, in calo di 3.717 unità (-0,9%) rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, proseguendo la tendenza alla diminuzione della base imprenditoriale regionale. L'andamento negativo appare diffuso a tutti i macrosettori di attività.
- III) **Turismo.** Il 2024 si è aperto con una fase di crescita del turismo regionale, con valori superiori all'anno precedente ed anche ai livelli del 2019, anno che aveva segnato un record per le presenze in regione.
- IV) **Commercio al dettaglio.** Secondo l'indagine congiunturale sul commercio al dettaglio, realizzata da Camere di commercio e Unioncamere Emilia-Romagna, nel secondo trimestre del 2024 le vendite a prezzi correnti degli esercizi al dettaglio in sede fissa dell'Emilia-Romagna sono rimaste sostanzialmente invariate (+0,03%) rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, proseguendo la tendenza del trimestre precedente. Quindi, nonostante il rallentamento dell'inflazione, le vendite al dettaglio dovrebbero essere diminuite nuovamente in termini reali.

L'andamento delle vendite per le diverse tipologie del commercio esaminate appare disomogeneo. Le vendite dello specializzato alimentare si sono ridotte dell'1%, rispetto allo stesso periodo del 2023, invertendo l'andamento lievemente positivo del trimestre precedente (+0,6%). Le vendite dello specializzato non alimentare sono invece passate da un andamento negativo ad uno lievemente positivo, con un aumento dello 0,3%. Per la prima volta dopo due anni ininterrotti di forte aumento, la crescita tendenziale delle vendite a valori correnti di ipermercati, supermercati e grandi magazzini si è sostanzialmente arrestata, facendo registrare un incremento di appena lo 0,2%.

2.1.2.4. *Le autonomie locali*

Gli enti locali sono chiamati direttamente a concorrere alla realizzazione degli obiettivi di governo principalmente attraverso:

- il rispetto del pareggio di bilancio gli equilibri ai sensi del d.lgs. 118/2011;
- le misure di risparmio imposte dalla spending review;
- i limiti in materia di spese di personale;
- i limiti in materia di società partecipate.

Le regole di bilancio vigenti per le Amministrazioni locali e la prospettiva della riforma



Le amministrazioni locali concorrono al rispetto delle regole di bilancio europee nell'ambito del quadro normativo definito dalla Costituzione e dalla L. 243/2012.

L'articolo 97 della Costituzione prevede per tutte le Amministrazioni pubbliche, inclusi gli Enti territoriali, l'obbligo di assicurare l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico. L'articolo 119 (ultimo comma) stabilisce

le condizioni per il ricorso all'indebitamento netto da parte degli Enti territoriali. In particolare, essi possono indebitarsi – soltanto per sostenere spese di investimento – se a livello di ciascuna Regione è verificato l'equilibrio di bilancio per il complesso degli Enti territoriali che vi appartengono. Viene esclusa ogni garanzia dello Stato sui prestiti contratti dagli Enti territoriali. Agli Enti territoriali è dunque preclusa la possibilità di utilizzare la spesa corrente per attuare un'autonoma politica anticiclica.

La L. 243/2012 definisce l'equilibrio di bilancio come il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra il totale delle entrate e delle spese finali, escludendo l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione e del Fondo pluriennale vincolato (FPV) (art. 9). Inoltre, stabilisce che operazioni di indebitamento e utilizzo degli avanzi di amministrazione degli esercizi precedenti possano essere effettuati soltanto a fronte di spese d'investimento, sulla base di apposite intese concluse in ambito regionale e nazionale che garantiscano il rispetto dell'equilibrio di bilancio per il complesso degli Enti territoriali conseguito sia a livello di singola Regione sia a livello nazionale (art. 10). Infine, prevede il concorso dello Stato al finanziamento dei livelli essenziali (LEP) e delle funzioni fondamentali degli Enti territoriali nelle fasi avverse del ciclo o al verificarsi di eventi eccezionali (art. 11).

Le nuove regole in materia di equilibrio di bilancio (i rinnovati artt. 9 e 10 della L. 243/2012) si sono aggiunte a quelle contabili di pareggio di bilancio previste dal D.Lgs. 118/2011 determinando per gli Enti territoriali il cosiddetto "doppio binario" di equilibrio-pareggio di bilancio, ossia l'obbligo di conseguire un saldo non negativo tra le entrate e le spese finali ai fini dell'equilibrio di bilancio e un saldo non negativo in termini di competenza tra il complesso delle entrate e delle spese ai fini del raggiungimento del pareggio di bilancio.

Nel 2017 la Corte costituzionale, nell'interpretare le regole esistenti in materia di equilibrio di bilancio, ha stabilito che gli Enti territoriali non possono essere limitati nell'utilizzo dell'avanzo di amministrazione e del FPV evidenziando, tuttavia, che ciò deve avvenire senza portare detrimento alle esigenze di coordinamento della finanza pubblica (Sentenza n. 247 del 2017).

Infine, nella Sentenza n. 101 del 2018, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 466 dell'articolo 1 della L. 232/2016 (modificante l'articolo 9 della L. 243/2012) nelle parti in cui stabilisce che, dal 2020, ai fini della determinazione dell'equilibrio del bilancio degli Enti territoriali, le spese vincolate provenienti dai precedenti esercizi debbano trovare finanziamento nelle sole entrate di competenza e in cui non prevede che l'inserimento dell'avanzo di amministrazione e del FPV nei bilanci dei medesimi Enti territoriali abbia effetti neutrali rispetto alla determinazione dell'equilibrio.

La Corte ha affermato che “per quel che riguarda i tecnicismi contabili inerenti alle rilevazioni statistiche in ambito nazionale ed europeo, [...] essi possono essere elaborati liberamente dal legislatore purché la loro concatenazione non alteri concetti base dell’economia finanziaria quali «risultato di amministrazione» e «fondo pluriennale vincolato» e, più in generale, non violi i principi costituzionali della copertura delle spese, dell’equilibrio del bilancio (articolo 81 della Costituzione) e della ‘chiamata’ degli enti territoriali ad assicurare la sostenibilità del debito (articolo 97, primo comma, secondo periodo, della Costituzione)”.

Le citate sentenze della Corte costituzionale sono state accolte dalla legge di bilancio per il 2019 che ha posto fine al “doppio binario” definendo in equilibrio i bilanci degli Enti territoriali in presenza di un risultato di competenza dell’esercizio non negativo come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato 10 del D.Lgs. 118/2011. Attualmente, l’equilibrio di bilancio per gli Enti territoriali prevede il conseguimento del saldo non negativo tra il complesso delle entrate e delle spese secondo la disciplina contabile armonizzata (di cui al D.Lgs. 118/2011) e le disposizioni del TUEL (D.Lgs. 267/2000) senza l’ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo.

La RGS monitora il rispetto *ex ante* ed *ex post* del saldo non negativo tra entrate e spese (ai sensi dell’articolo 9 della L. 243/2012) utilizzando, rispettivamente, i bilanci di previsione e i rendiconti trasmessi dagli Enti territoriali alla Banca dati unitaria delle pubbliche Amministrazioni (BDAP)⁷⁵. Il controllo dell’andamento del saldo in corso d’anno non avviene a livello di singola Regione, secondo la lettera del settimo comma dell’articolo 119 della Costituzione, ma sul complesso degli Enti a livello nazionale attraverso i dati del Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (SIOPE).

Il rispetto del saldo non negativo *ex ante* è il presupposto per l’autorizzazione delle operazioni di indebitamento da parte degli Enti territoriali.

L’articolo 10 della L. 243/2012 prevede il ricorso all’indebitamento nonché l’utilizzo dei risultati di amministrazione degli esercizi precedenti (per gli investimenti) in base ad apposite intese concluse in ambito regionale salvo la verifica del saldo non negativo ai sensi dell’articolo 9 per il complesso degli Enti territoriali della Regione interessata. In alternativa, le operazioni di indebitamento e dell’utilizzo dell’avanzo, se non soddisfatte dalle intese regionali, possono essere effettuate sulla base dei patti di solidarietà nazionale salvo la verifica del medesimo saldo non negativo sul complesso degli enti territoriali.

Tale verifica presenta alcune peculiarità. Per l’autorizzazione all’indebitamento in corso d’anno, la RGS si avvale delle previsioni delle entrate e delle spese finali contenute nel bilancio di previsione dell’anno precedente con riferimento all’ultimo biennio del triennio in esso riportato⁷⁶. Questa scelta ha due motivazioni.

In primo luogo, il termine di approvazione dei bilanci di previsione da parte degli enti territoriali, fissato al 31 dicembre dell’anno precedente, viene spesso differito; ne consegue che all’inizio dell’anno non si dispone dei bilanci di numerosi Enti territoriali.

In secondo luogo, nei bilanci di previsione è ricorrente una discrepanza tra le previsioni del primo anno e quelle dei due anni successivi, con le prime che presentano programmi di spesa e di entrata, in particolare per quanto riguarda gli investimenti, decisamente più ambiziosi (tab. A.4). Le previsioni del primo anno del bilancio di previsione non trovano poi riscontro nei rendiconti. Dal 2019, anno di introduzione del monitoraggio del saldo tra le entrate e le spese finali a livello di sottosettore, la RGS non ha dovuto adottare misure specifiche per garantire il raggiungimento di un saldo positivo. Ciò è dovuto all’accertamento di margini di bilancio *ex ante* sufficienti ad assorbire un eventuale nuovo indebitamento da parte degli enti territoriali.

Tab. A.4 – Bilanci di previsione del complesso degli Enti territoriali e saldi di bilancio ai sensi dell'articolo 9 della L. 243/2012
(milioni di euro)

	BP 2021-23			BP 2022-24			BP 2023-25		
	2021	2022	2023	2022	2023	2024	2023	2024	2025
Entrate correnti	192.071	190.597	191.369	195.433	195.198	195.580	199.400	199.042	199.458
Trasferimenti correnti	32.151	26.231	24.627	32.797	28.201	26.772	37.879	32.816	30.050
Entrate extratributarie	19.368	18.522	18.092	21.251	19.955	19.283	21.476	20.553	19.918
Entrate in conto capitale	58.209	45.756	32.509	74.128	55.622	41.569	85.480	56.813	40.953
Entrate da riduzione di attività finanziarie	18.359	13.845	13.653	18.895	17.157	16.903	19.372	17.167	16.267
Entrate finali (a)	320.159	294.952	280.250	342.503	316.133	300.107	363.608	326.391	306.646
Spese correnti ⁽¹⁾	235.023	224.042	222.968	240.169	232.097	230.531	250.055	241.367	238.363
Spese in conto capitale ⁽¹⁾	86.445	51.350	39.217	97.651	63.426	46.205	110.180	67.886	49.632
Spese incremento attività finanziarie	17.320	13.685	13.577	18.657	17.067	16.810	19.271	17.017	16.292
Spese finali (b)	338.788	289.078	275.761	356.476	312.590	293.546	379.506	326.269	304.286
Saldo (a-b) ⁽²⁾	-18.630	5.873	4.489	-13.973	3.543	6.561	-15.898	122	2.360

La riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e la riforma 1.11



La direttiva sui ritardi nei pagamenti (Direttiva 2011/7/UE) è stata recepita in Italia con il d.lgs. 231/2012, il quale fissa in 30 giorni i tempi per il pagamento derivanti da transazioni commerciali. Le misure messe in campo dal nostro Paese per contrastare tale fenomeno (la fatturazione elettronica, il fondo per garantire la liquidità delle pubbliche amministrazioni, le misure volte a

favorire la cessione dei crediti, il potenziamento del monitoraggio dei debiti commerciali attraverso la PCC) non sono risultate sufficienti. Per questo motivo il PNRR prevede una riforma abilitante 1.11 *“Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”*. Gli obiettivi di tale riforma sono due:

un indicatore dei tempi medi di pagamento non superiore a 30gg (elevato a 60gg per il SSN);
un indicatore dei tempi medi di ritardo inferiore o pari a zero.

Obiettivi	Target	Metodo di calcolo
Indicatore tempo medio di pagamento	60 gg per gli enti del SSN	Media ponderata se < 20 gg rispetto alla media semplice
	30 gg per gli enti locali	
Indicatore tempo medio di ritardo	< ZERO	Media ponderata se < 20 gg rispetto alla media semplice

Inizialmente tali obiettivi dovevano essere raggiunti entro il 2023 ma grazie alla rimodulazione approvata dalla Commissione europea in data 8 dicembre 2023 si è guadagnato un anno in più:

nel 2024 l'Italia dovrà raggiungere i target concordati;

nel 2025 l'Italia dovrà mantenere i target raggiunti nel 2023.

Al fine di generare la compliance necessaria a centrare gli obiettivi del PNRR, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento una disposizione rivolta ai dirigenti e agli incaricati di posizione organizzativa. L'art. 4-bis del decreto-legge 13/2023, inserito in sede di conversione in legge n. 41/2023, prevede infatti che le pubbliche amministrazioni subordinino almeno il 30% del premio collegato alla performance (retribuzione di risultato) a specifici obiettivi annuali connessi al rispetto dei tempi di pagamento delle

fatture. In particolare, tali obiettivi sono definiti avendo riguardo all'indicatore annuale di ritardo dei pagamenti previsto dal comma 859 lett. b) e comma 861 della legge 145/2018, valido anche ai fini dell'obbligo di accantonamento al FGDC. A ciò si deve aggiungere l'obbligo di accantonamento al fondo di garanzia dei debiti commerciali previsto dalla legge 145/2018, in caso di conseguimento di un indicatore del tempo medio di ritardo positivo ovvero di mancata riduzione dello stock del debito del 10% rispetto all'esercizio precedente (salvo il caso in cui lo stock del debito scaduto e non pagato sia contenuto entro il 5% delle fatture ricevute nell'anno). Tutti gli indicatori sono desunti dalla Piattaforma per la certificazione dei crediti (PCC).

La spending review

La revisione della spesa pubblica (cd. spending review) designa un processo di analisi e valutazione dei procedimenti amministrativi finalisticamente orientato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della spesa della pubblica amministrazione, sia essa statale, regionale o locale. Attraverso il processo di revisione della spesa pubblica, si persegue l'obiettivo di favorire una riqualificazione della spesa sostenuta dalle amministrazioni, individuando le misure legislative, amministrative e gestionali idonee a tale scopo. Tale processo, pur non contraddicendo la natura strettamente politica delle decisioni di spesa, si ispira a un approccio focalizzato sul potenziamento dell'efficienza ed efficacia della spesa già esistente, da effettuarsi in via preliminare rispetto all'assunzione di decisioni sulle nuove iniziative di spesa.

La crisi finanziaria dei debiti sovrani di alcuni Stati europei, tra cui l'Italia, nel 2010-2012, ha richiesto il consolidamento di iniziative più o meno strutturali di contenimento e riqualificazione della spesa pubblica, legando a doppio filo la spending review al risanamento della finanza pubblica. A questo fine, i decreti-legge nn. 58 e 92 del 2012, da un lato, hanno avviato un processo di definizione dei fabbisogni e dei costi standard dei programmi di spesa delle amministrazioni pubbliche; dall'altro, hanno istituito un Comitato interministeriale e un Commissario straordinario per la spesa pubblica.

A seguito della pandemia - la quale aveva fatto passare in secondo piano, almeno in una prima fase, il tema del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della spesa pubblica - l'esigenza della prosecuzione e del rafforzamento del processo di spending review è riemersa con l'approvazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il quale prevede, nell'ambito della Missione 1, la Riforma del quadro di revisione della spesa pubblica ("spending review").

Tale Riforma (1.13) prevede, in particolare, il rafforzamento del processo di revisione e valutazione della spesa all'interno della programmazione economico-finanziaria e del bilancio annuale e pluriennale, come già previsto dalla legislazione nazionale (articolo 22- bis della legge 31 dicembre 2009, n. 196). In questo ambito, si prevede un rafforzamento delle strutture esistenti e l'istituzione di nuove strutture appositamente dedicate all'interno del Ministero dell'economia e delle finanze.

La Riforma contempla una serie di traguardi fino al 2026. Alla fine del 2021, in attuazione del primo traguardo, è stato istituito il Comitato scientifico per le attività inerenti alla revisione della spesa.

Per gli enti locali, la legge di bilancio 2021 (legge 178/2020) e la legge di bilancio 2024 (legge 213/2024) hanno previsto un contributo alla finanza pubblica così articolato:

Comparto	2024	2025	2026	2027	2028
Comuni RSO+ Sicilia e Sardegna	200 milioni	200 milioni	200 milioni	200 milioni	200 milioni
Tutti i comuni	100 milioni	100 milioni	====	====	====

Province-CM RSO+Sicilia e Sardegna	50 milioni	50 milioni	50 milioni	50 milioni	50 milioni
Tutte le province e CM	50 milioni	50 milioni	=====	=====	=====

Il contenimento delle spese di personale

Il contenimento delle spese di personale è da tempo uno degli obiettivi del Governo, considerato l'impatto di questa voce di spesa sui bilanci delle pubbliche amministrazioni.

La legge 296/2006 prevede:

per gli enti soggetti a patto di stabilità (commi 557 e ssgg):

- obbligo di riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali
- il tetto di spesa da prendere a riferimento è, a decorrere dall'anno 2014, il valore medio 2011-2013;

per gli enti NON soggetti a patto di stabilità (562):

- il tetto di spesa da prendere a riferimento è, a decorrere dall'anno 2014, la spesa del 2008.

Per quanto riguarda il lavoro flessibile l'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Nel tempo tale limite è stato allentato, con il seguente esito:

Vincolo	Ente	Riferimenti
50% della spesa sostenuta nel 2009	Enti NON in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006	Art. 9, comma 28, DL 78/2010
100% della spesa sostenuta nel 2009	Enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006	Art. 9, comma 28, DL 78/2010
Assunzioni per funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all' articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 .	Tutti gli enti, fuori dal limite	Art. 9, comma 28, DL 78/2010
Assunzioni di personale ex art. 110, comma 1, del Tuel	Tutti gli enti, fuori dal limite	Art. 9, comma 28, DL 78/2010
Media della spesa sostenuta nel triennio 2007-2009	Enti che nel 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile	Corte di conti – Sez. Aut. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte ai servizi essenziali	Enti che nel 2009 o nel 2007-2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile	Corte di conti – Sez. Aut. 1/2017

Sono previste regole speciali per le assunzioni a tempo determinato connesse all'attuazione del PNRR

L'articolo 33, comma 2, del d.l. 33/2019, al fine di superare il turn over, ha previsto una nuova disciplina per la determinazione della capacità assunzionale dei comuni, basata sulla sostenibilità finanziaria della stessa ed ha introdotto un parametro di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti medie dell'ultimo triennio, al netto dell'accantonamento al FCDE. Il DM 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 in data 27/04/2020 ed entrato in vigore il 20 aprile 2020 (art. 1, comma 2), ha recepito i criteri contenuti nell'art. 33 del d.l. 33/2019 ed approvato le nuove regole per la determinazione della capacità assunzionale dei comuni. Con la Circolare della Funzione pubblica del 4 giugno 2020, esplicativa delle nuove modalità di determinazione della capacità assunzionale, sono state fornite prime indicazioni in ordine al calcolo della capacità assunzionale nonché al regime transitorio da applicarsi alle assunzioni avviate entro il 19 aprile 2020. In base a quanto previsto dal citato DM, la capacità assunzionale divide gli enti in tre fasce:

1. comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa inferiore al valore soglia;
2. comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia compresa tra il valore soglia ed il valore di rientro;
3. comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, superiore al valore soglia.

Per i comuni da 1000 a 59999 abitanti i valori sogli minimo e massimo sono rispettivamente pari al 27,00% e 31%.

I suddetti valori sono calcolati rapportando le spese di personale sulle entrate correnti medie dell'ultimo triennio al netto dell'accantonamento al FCDE previsto nell'ultima annualità considerata. Quindi ciascun ente può raggiungere una spesa di personale pari al valore soglia. Gli enti che si trovano nella fascia intermedia non possono peggiorare tale % mentre gli enti che superano il valore di rientro devono attuare politiche di contenimento della spesa al fine di giungere al termine del 2024 al di sotto del valore di rientro. In caso negativo, subiranno un limite al turn over pari al 30% delle cessazioni.

Le società partecipate

In attuazione della legge delega di Riforma della pubblica amministrazione (Legge n. 124/2015) è stato emanato il decreto legislativo n. 175/2016 recante Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica. Il decreto raccoglie, in un unico provvedimento, le varie disposizioni in materia di società a partecipazione pubblica ad oggi contenute in varie leggi, oltre ad introdurre alcune importanti novità relativamente alla gestione delle predette società ed ai relativi rapporti con le amministrazioni controllanti o partecipanti.

L'art. 24 del decreto prevede la revisione straordinaria delle partecipazioni detenute, direttamente o indirettamente, alla data di entrata in vigore della norma (23 settembre 2016), nelle seguenti società:

a) società non riconducibili a nessuna delle seguenti categorie:

- società aventi per oggetto attività di produzione di beni e servizi strettamente necessarie per il perseguimento delle finalità istituzionali dell'ente (art. 4, comma 1);
- società che svolgono attività riconducibili alla produzione di un servizio di interesse generale (inclusa la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali ai servizi medesimi) o alla progettazione e realizzazione di un'opera pubblica (sulla base di un accordo di programma fra amministrazioni pubbliche) o alla realizzazione e gestione di un'opera pubblica o alla organizzazione e gestione di un servizio d'interesse generale attraverso un contratto di partenariato o

all'autoproduzione di beni o servizi strumentali all'ente o agli enti pubblici partecipanti o a servizi di committenza (art. 4, comma 2);

- società aventi per oggetto sociale esclusivo la valorizzazione del patrimonio delle amministrazioni socie (art. 4, comma 3);

b) società che non soddisfano i seguenti requisiti:

- convenienza economica e sostenibilità finanziaria per l'ente socio, in considerazione della possibile destinazione alternativa delle risorse pubbliche impegnate o della gestione diretta o esternalizzata del servizio affidato, nonché compatibilità con i principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa (art. 5, comma 1);

- compatibilità dell'intervento finanziario da parte dell'ente con la disciplina europea in materia di aiuti di stato (art. 5, c. 2);

c) società che ricadono in una delle seguenti ipotesi (art. 20, comma 2):

- assenza di dipendenti o numero di amministratori superiore a quello dei dipendenti;

- svolgimento di attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate o da enti pubblici strumentali;

- conseguimento, nel triennio precedente, di un fatturato medio non superiore a un milione di euro;

- produzione di un risultato negativo per quattro dei cinque esercizi precedenti, nel caso di società diverse da quelle costituite per la gestione di un servizio d'interesse generale.

Partecipazioni ammesse e partecipazioni vietate

Partecipazioni ammesse	Società aventi per oggetto attività di produzione di beni e servizi strettamente necessarie per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, per lo svolgimento di: a) produzione di un servizio di interesse generale, ivi inclusa la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali ai servizi medesimi; b) progettazione e realizzazione di un'opera pubblica sulla base di un accordo di programma fra amministrazioni pubbliche; c) realizzazione e gestione di un'opera pubblica ovvero organizzazione e gestione di un servizio d'interesse generale attraverso un contratto di partenariato; d) autoproduzione di beni o servizi strumentali all'ente o agli enti pubblici partecipanti; e) servizi di committenza, ivi incluse le attività di committenza ausiliarie
Deroghe	Sono comunque ammesse le società aventi ad oggetto: ➤ la valorizzazione del patrimonio delle amministrazioni stesse, tramite il conferimento di beni immobili (art. 4, comma 3) ➤ in via prevalente la gestione di spazi fieristici e l'organizzazione di eventi fieristici, nonché la realizzazione e la gestione di impianti di trasporto a fune per la mobilità turistico-sportiva eserciti in aree montane (art. 4, comma 7)
Partecipazioni vietate	Sono vietate e devono essere oggetto di razionalizzazione le società che ricadono in una delle seguenti ipotesi (art. 20, comma 2): - assenza di dipendenti o numero di amministratori superiore a quello dei dipendenti; - svolgimento di attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate o da enti pubblici strumentali; - conseguimento, nel triennio precedente, di un fatturato medio non superiore a un milione di euro; - produzione di un risultato negativo per quattro dei cinque esercizi precedenti, nel caso di società diverse da quelle costituite per la gestione di un servizio d'interesse generale.

2.1.3 Situazione socio-economica del territorio di Fidenza

2.1.3.1 – Dati generali

Superficie in Km²: 95,15 (per 1/3 circa collinare, per 2/3 pianeggiante).

Altitudine s.l.m.: minima m. 45 (in Castione dei Marchesi)

massima m. 351 (al Monte Aliano)

Risorse idriche:

- Gli acquiferi sotterranei sono poco abbondanti e ricchi di calcare e sali di ferro; il limite delle acque dolci si rinviene a poche decine di metri al piede della collina, scende a – m. 110/120 all'altezza della via Emilia ed affonda fino a – m. 200/220 al confine settentrionale del comune.
- I corsi d'acqua scorrenti nel territorio (Stirone, Rovacchia, Parola, Gisolo e rii minori di breve corso) sono poveri di acqua e, tranne i primi due, soffrono prolungate secche estive.

Strade:

A- statali	Km.	4,312
• provinciali	Km.	31,530
• comunali :		
- esterne	Km.	198
- interne	Km.	62
• vicinali di uso pubblico	Km.	22
• autostrade (A1)	Km.	7,623 (dal km. 82.321 al km. 89.854)

2.1.3.2 – Popolazione

Popolazione residente al 31 dicembre 2023		27299
(dati da elaborazione locale)		
di cui:	maschi	13241
	femmine	14058
	nuclei familiari	12183
	comunità/convivenze	26
	in età prescolare (0/6 anni)	1358
	in età scuola obbligo (7/14 anni)	2136
	in forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	3980
	in età adulta (30/65 anni)	13406
	in età senile (oltre 65 anni)	6419

Distribuzione della popolazione residente

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Capoluogo	22.55 0	22.81 6	2293 0	2299 2	2308 1	2314 4	2324 4	2322 6	23226	23259	23445
Frazioni	3.833	3.811	3840	3834	3817	3897	3898	3904	3850	3852	3854
totale	26.38 3	26.62 7	2677 0	2682 6	2689 8	2704 1	2714 2	2713 0	27076	27111	27299

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Popolazione attiva e non	16616 / 9767	16790 / 9837	16866 / 9904	16883 / 9943	16871 / 10027	16897 / 10144	16972 / 10170	17294 / 9836	16996 / 10080	1705 5 / 1005 6	17386 / 9913

Popolazione attiva 16/65 non attiva 0/15 e oltre 65

Struttura della popolazione

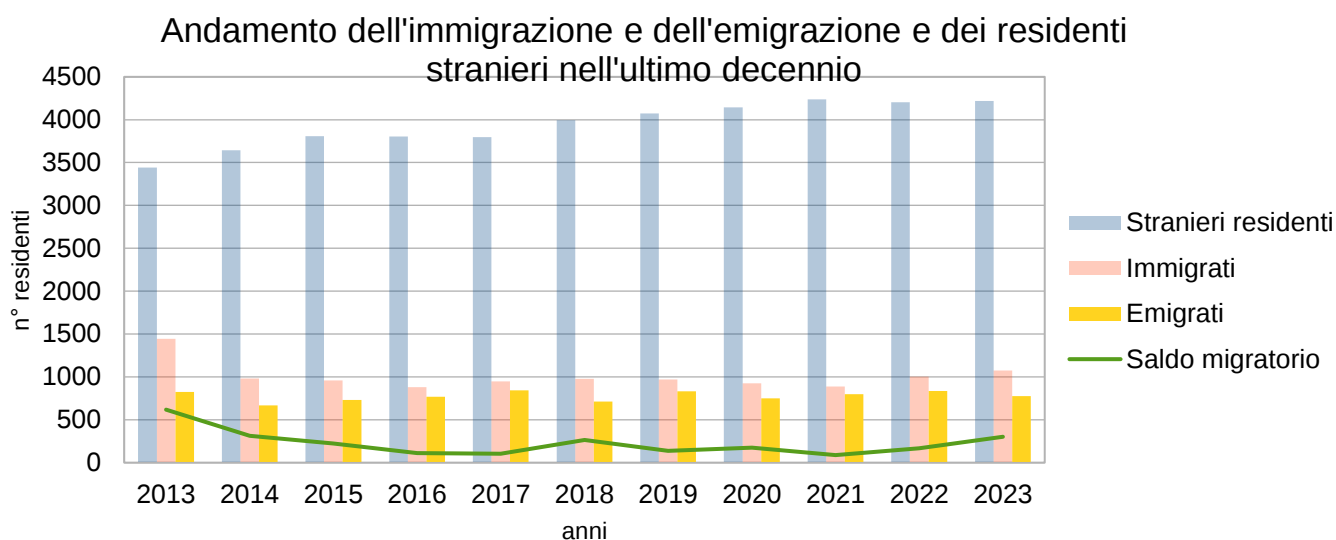
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Popolazione residente	26.38 3	26.627	26770	26826	26898	2704 1	27142	27130	27076	27111	27282
Femmine	13.69 9	13.812	12939	13841	13882	1395 2	13988	14003	13934	13958	14058
Maschi	12.68 4	12.815	13831	12985	13016	1308 9	13154	13127	13142	13153	13241
Rapporto femmine/maschi	1,08	1,08	0,94	1,07	1,07	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06	1,06
Popolazione giovane (18-30 anni)	3.429	3.159	3541	3483	3460	3489	3542	3499	3490	3489	3455
Popolazione anziana (> 74 anni)	3.685	3.509	3807	3808	3570	3530	3583	3380	3470	3484	3557
Nuclei familiari	11.73 2	11.837	11905	11944	11903	1192 6	11989	12026	12026	12065	12183

Anno	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Stranieri residenti	3.44 2	3.64 4	3.80 8	3.80 5	3.79 8	3.99 4	4074	4143	4237	4205	4218

Flusso migratorio

Immigrati	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
- da altri comuni	710	784	754	679	748	715	749	744	714	769	827
- da paesi comunitari		28	29	32	18	28	35	22	39	29	26
- da paesi extra-comunitari	121	99	132	136	139	183	143	112	98	168	185
- altri	612	69	42	35	44	51	44	46	37	37	38
totale	1443	980	957	882	949	977	971	924	888	1003	1076

Emigrati	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
- in altri comuni	627	593	614	597	623	617	588	602	670	663	637
- in paesi comunitari		18	28	52	58	41	35	9	25	26	26
- in paesi extra-comunitari	47	42	42	58	37	25	39	38	44	43	22
- altri	151	14	48	62	126	28	170	99	61	103	91
totale	825	667	732	769	844	711	832	748	800	835	776
Saldo migratorio	+618	+313	+225	+113	+105	+266	+139	+176	+88	+168	+300



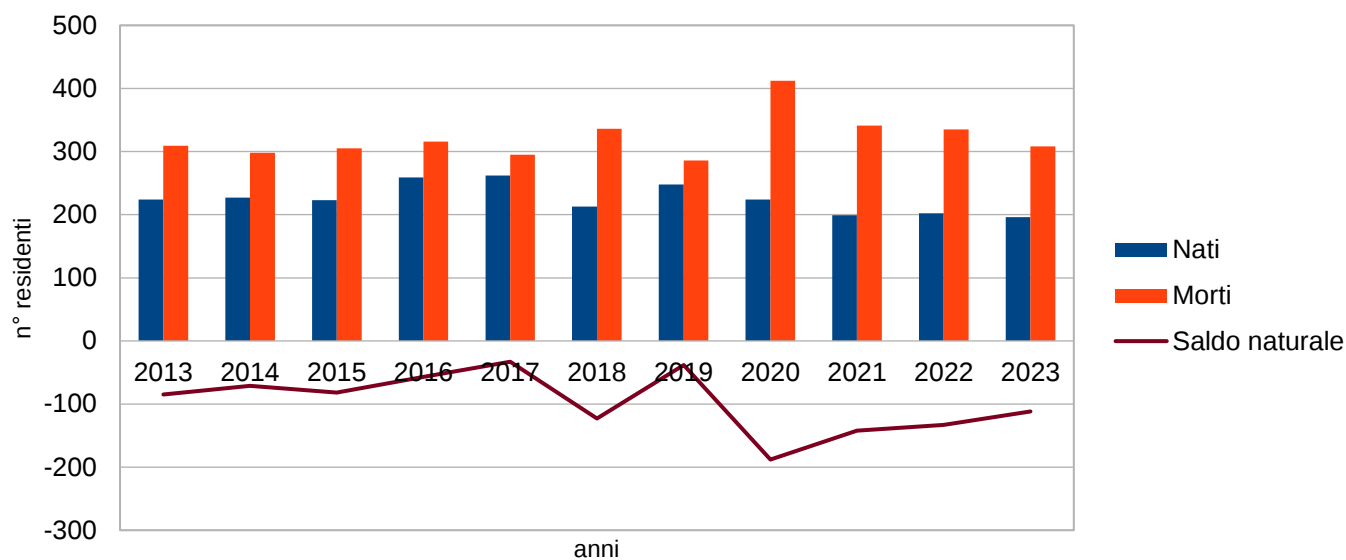
Composizione dei nuclei familiari dal 31/12/16 al 31/12/2023

dati al	n. famiglie	n. componenti				
		1	2	3	4	5 e oltre
31/12/2016	11944	4364	3380	2133	1487	580
31/12/2017	11903	4311	3387	2102	1500	603
31/12/2018	11926	4285	3427	2080	1518	616
31/12/2019	11989	4204	3468	2164	1535	618
31/12/2020	12026	4469	3349	2043	1516	649
31/12/2021	12026	4486	3341	2042	1516	641
31/12/2022	12065	4529	3337	2042	1516	641
31/12/2023	12183	4569	3351	2058	1526	679

movimento naturale

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nati	224	227	223	259	262	213	248	224	199	202	196
Morti	309	298	305	316	295	336	286	412	341	335	308
Saldo naturale	-85	-71	-82	-57	-33	-123	-38	-188	-142	-133	-112

Andamento di nascite e morti e saldo naturale nell'ultimo decennio



2.1.3.3 – Sistema produttivo

IMPRESE ATTIVE PER SETTORE

Settore	2019	2020	2021	2022	2023
A Agricoltura, silvicoltura pesca	252	253	255	252	245
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0	0	0
C Attività manifatturiere	234	238	248	232	234
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	3	3	3	3	3
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	6	6	8	7	7
F Costruzioni	331	328	335	280	300
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	526	511	508	473	463

H Trasporto e magazzinaggio	67	73	71	67	65
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	149	151	153	143	141
J Servizi di informazione e comunicazione	37	37	38	34	37
K Attività finanziarie e assicurative	59	59	57	58	59
L Attività immobiliari	119	123	133	133	140
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	82	91	88	78	80
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	80	81	81	77	72
P Istruzione	8	6	6	6	10
Q Sanità e assistenza sociale	13	13	15	16	15
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	27	27	26	24	24
S Altre attività di servizi	127	119	125	121	119
X Imprese non classificate	0	1	0	3	0
totale	2.120	2.120	2.150	2.007	2.014

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio Studi Statistica della CCIAA dell'Emilia su dati Infocamere

Imprese artigiane attive per settore

Settore	2021	2022	2023
A Agricoltura, silvicoltura pesca	3	3	3
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0	0	0
C Attività manifatturiere	153	145	141
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0	0	0
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	2	2	2

F Costruzioni	249	210	229
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	39	39	39
H Trasporto e magazzinaggio	45	44	41
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	20	20	16
J Servizi di informazione e comunicazione	11	13	12
K Attività finanziarie e assicurative	0	0	0
L Attività immobiliari	0	0	0
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	13	9	10
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	25	23	23
P Istruzione	2	2	2
Q Sanità e assistenza sociale	1	1	1
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	6	6	5
S Altre attività di servizi	107	105	103
X Imprese non classificate	0	1	0
totale	676	623	627

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio Studi Statistica della CCIAA dell'Emilia su dati Infocamere

2.1.3.4 Turismo

I dati sotto riportati riguardano i passaggi all'ufficio informazione ed accoglienza turistica (IAT R) gestito dal comune di Fidenza nel corso dell'esercizio 2023.

Le sedi sono 2:

- IAT-R Fidenza Casa Cremonini sito in piazza Duomo 16, in assegnazione tramite bando di gara all'ATI I Viaggi del Borgo srl - Verd&Acque srl

- IAT R Fidenza Village sito in piazza F. Fellini 1, in assegnazione tramite contratto di sponsorizzazione a Value Retail srl. Lo stesso sportello gestisce, oltre ai contatti turistici qui sotto riportati, anche i contatti legati alle attività di welcoming del Fidenza Village (promozioni, scontistiche, tutte le iniziative del Fidenza Village) sotto la denominazione The Concierge. Tali dati non rientrano nelle tabelle qui sotto riportate perchè relativi ad attività di marketing interno alla società.

ANALISI FLUSSO TURISTICO IAT R CASA CREMONINI

	ITALIA	ESTERO	TOTALE
2023			
Gennaio	92	0	92
Febbraio	51	3	54
Marzo	224	19	243
Aprile	359	86	445
Maggio	332	90	422
Giugno	270	51	321
Luglio	158	67	225
Agosto	157	59	216
Settembre	356	77	433
Ottobre	503	76	579
Novembre	298	12	310
Dicembre	298	41	339
	3098	581	3679

RIEPILOGO 2023 IAT R CASA CREMONINI

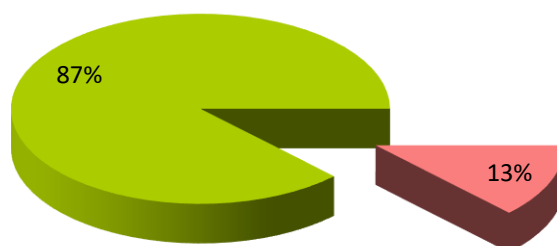


ITALIA ESTERO

Accesso di turisti italiani o stranieri al Fidenza Village

	IT	IT	TURISMO
Mese	ital.	stran.	TOT
Gen	172	735	907
Feb	123	664	787
Mar	49	843	892
Apr	45	623	668
Mag	69	594	663
Giu	52	691	743
Lug	377	1559	1936
Ago	87	691	778
Set	40	540	580
Ott	61	645	706
Nov	255	1168	1423
Dic	69	1021	1090
TOT	1399	9774	11173

RIEPILOGO 2023 FIDENZA VILLAGE



ITALIA ESTERO

La seguente tabella rappresenta le richieste presentate allo sportello IAT, la tipologia di interesse dei turisti al Fidenza Village, da cui si desume l'entità dei visitatori complessivi per destinazione.

DETTAGLIO MONITORAGGIO UTENZA TURISTICA 2023																			
MESE	Pr	RC	TB	LV	BP	App.	VF	Par.	En.	Ric.	Rist.	Nat.	Eve.	F.prov.	Ser.	Trasp.	Tur.Sh	TOT	
Gen	3	34	43	24	0	0	0	2	0	1	1	2	0	0	0	48	749	907	
Feb	5	50	4	16	0	0	0	0	4	0	0	2	0	0	0	8	676	787	
Mar	1	13	4	16	1	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	22	823	888	
Apr	4	18	14	25	14	0	0	0	11	0	0	21	15	0	0	14	532	668	
Mag	9	6	0	11	7	0	0	0	9	0	1	7	0	0	0	34	579	663	
Giu	6	18	0	17	3	0	0	0	12	2	5	9	2	0	0	36	602	712	
Lug	13	29	21	13	2	0	1	0	10	0	0	2	16	0	0	38	1791	1936	
Ago	0	14	0	8	0	0	0	0	2	0	0	0	14	0	0	27	713	778	
Set	0	5	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	5	0	0	4	528	547	
Ott	3	8	1	5	0	0	0	0	6	1	8	0	2	0	0	39	633	706	
Nov	2	6	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	12	1397	1423	
Dic	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1076	1090	
TOT	46	201	87	136	29	0	1	2	54	6	15	46	65	0	0	296	10099	11105	

LEGENDA

Pr= Parma città; **RC**= Rocche e Castelli; **TB**=Terme e Benessere; **LV**= Luoghi Verdiani; **BP**= La Bassa e il Po; **App**= Appennino; **VF**= Via Francigena/Pievi; **Par**= Parchi; **En.**= Enogastronomia, Prodotti tipici; **Ric.**= Ricettività; **Rist**= Ristoranti; **Nat**= Natura e sport, divertimento e relax; **Eve**= Eventi, escursioni, visite guidate; **F.prov.**= Fuori provincia, altro; **Ser.**= Servizi sanitari, pubblici, centri congressi e fieristici; **Trasp.**= Trasporti; **Tur.Sh**= Turismo dello Shopping: da quest'anno è il numero di turisti e gruppi che, al FV per le promo, sono anche interessati al territorio (vedere file "Analisi IT su ITS 2008").

2.1.3.5 Condizione e andamento del mercato del lavoro nel comune di Fidenza

OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

Nelle pagine successive vengono presentati i risultati della rilevazione sulle forze di lavoro occupate e non occupate che concorrono a definire il mercato del lavoro del Comune di Fidenza nel 2023.

Flussi di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID)

I dati presentati sono desunti dal Sistema informativo Lavoro Emilia-Romagna (SILER) dove confluiscono le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) rilasciate presso i Centri per l'impiego oppure on line dalle persone che sono sia prive di un'occupazione sia immediatamente disponibili a cercare e/o a svolgere un'attività lavorativa. Il rilascio della DID permette di usufruire delle prestazioni di politica attiva del lavoro erogate dalla rete territoriale dei servizi per l'impiego. I dati di flusso sulle DID sono una misura della «disoccupazione amministrativa» e sono soggetti ad un "variabilità" legata al periodo in cui vengono estratti dal SILER.

Il territorio preso a riferimento si riferisce al domicilio delle persone che hanno rilasciato la DID.

Nelle tabelle si presentano i dati di flusso, disaggregati per genere, classe di età e cittadinanza, registrati nel 2023.

FLUSSO di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) per genere e domicilio nella provincia di Parma. Anno 2023, valori assoluti

Comune di domicilio	Maschi	Femmine	Totale
FIDENZA	137	202	339

FLUSSO di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) per nazionalità e domicilio nella provincia di Parma. Anno 2023, valori assoluti

Comune di domicilio	Italiani	Stranieri	Totale
FIDENZA	220	119	339

FLUSSO di Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) per classi di età e domicilio nella provincia di Parma. Anno 2023, valori assoluti

Comune di domicilio	15-24 anni	25-29 anni	30-49 anni	50 anni e più	Totale
FIDENZA	51	55	138	95	339

Fonte: Agenzia Regionale Lavoro Emilia-Romagna, elaborazioni dati SILER (Sistema Informativo Lavoro)

Flussi di attivazioni dei rapporti di lavoro

I dati presentati sono desunti dal Sistema informativo Lavoro Emilia-Romagna (SILER) dove confluiscono le Comunicazioni obbligatorie trasmesse dalle imprese private e dalle istituzioni pubbliche riferite movimenti del personale in entrate e in uscita. L'universo osservato è costituito dagli

avviamenti al lavoro con posizioni contrattuali alle dipendenze in senso stretto (tempo indeterminato, determinato, somministrato, apprendistato), intermittente ovvero parasubordinato.

Nell'ambito del lavoro dipendente si è distinto il rapporto di lavoro intermittente in quanto la loro attivazione non corrisponde all'inizio effettivo della prestazione lavorativa. Il territorio preso a riferimento è dato dalla localizzazione dell'unità locale ove si svolge l'attività lavorativa, per consentire di misurare il flusso della domanda di lavoro. I dati, di origine amministrativa, sono soggetti ad un "variabilità" legata al periodo in cui si provvede ad estrarli dal SiLER; sono relativi altresì ai flussi di attivazioni rilevati nel corso degli anni 2008-2023 e sono disaggregati per genere, classe di età, cittadinanza e settore economico

ATTIVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER GENERE NEI COMUNI DELLA PROVINCIA DI PARMA * (anni 2008-2023, valori assoluti)

Anno	Maschi	Femmine	Totale
Fidenza			
2008	1.811	2.203	4.014
2009	1.493	1.773	3.266
2010	1.797	1.855	3.652
2011	1.797	2.086	3.883
2012	1.534	1.955	3.489
2013	1.821	1.942	3.763
2014	1.719	1.908	3.627
2015	1.961	1.979	3.940
2016	2.127	2.175	4.302
2017	2.833	2.433	5.266
2018	2.836	2.337	5.173
2019	2.744	2.306	5.050
2020	2.634	2.127	4.761
2021	2.718	2.591	5.309
2022	2.718	2.748	5.466
2023	2.455	2.767	5.222
TOTALE PROVINCIA DI PARMA			
2008	37.351	37.565	74.916
2009	29.776	29.070	58.846
2010	34.613	30.812	65.425
2011	35.325	31.273	66.598
2012	31.360	30.119	61.479
2013	32.808	30.858	63.666
2014	34.589	33.084	67.673
2015	39.631	37.339	76.970
2016	39.824	35.229	75.053
2017	46.078	39.385	85.463
2018	46.969	39.971	86.940
2019	44.456	36.494	80.950
2020	37.128	31.092	68.220
2021	43.998	38.760	82.758
2022	48.483	44.698	93.181
2023	45.426	42.712	88.138

ATTIVAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER TIPO DI CONTRATTO NEI COMUNI DELLA PROVINCIA DI PARMA * (anni 2008-2023, valori assoluti)

Anno	TIPOLOGIA CONTRATTO:				Totale
	Apprendistato	Indeterminato	Determinato	Somministrato	
Fidenza					
2008	261	997	2.246	510	4.014
2009	193	583	1.957	533	3.266
2010	212	725	2.152	563	3.652
2011	209	634	2.354	686	3.883
2012	211	580	2.206	492	3.489
2013	166	551	2.370	676	3.763
2014	152	493	2.242	740	3.627
2015	143	891	2.058	848	3.940
2016	156	598	2.283	1.265	4.302
2017	181	715	2.687	1.683	5.266
2018	187	894	2.652	1.440	5.173
2019	228	781	2.857	1.184	5.050
2020	167	854	2.284	1.456	4.761
2021	194	733	3.215	1.167	5.309
2022	174	870	3.333	1.089	5.466
2023	264	860	3.142	956	5.222
TOTALE PROVINCIA DI PARMA					
2008	4.222	18.347	41.630	10.717	74.916
2009	2.915	11.481	36.636	7.814	58.846
2010	3.073	11.007	40.546	10.799	65.425
2011	3.040	10.621	40.311	12.626	66.598
2012	2.919	9.391	36.480	12.689	61.479
2013	2.529	7.926	37.584	15.627	63.666
2014	2.586	7.899	39.381	17.807	67.673
2015	2.033	14.681	38.537	21.719	76.970
2016	2.537	9.955	38.566	23.995	75.053
2017	2.942	8.906	47.345	26.270	85.463
2018	3.359	10.613	48.524	24.444	86.940
2019	3.579	11.811	47.614	17.946	80.950
2020	2.523	9.845	40.598	15.254	68.220
2021	3.308	11.179	50.183	18.088	82.758
2022	3.529	13.698	57.928	18.026	93.181
2023	3.435	13.349	55.837	15.517	88.138

Nell'ambito del lavoro dipendente sono conteggiati i contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato e somministrato attivati nelle imprese pubbliche e private. Sono esclusi i contratti di lavoro intermittente e quelli attivati da famiglie e convivenze (lavoro domestico).

Fonte: Agenzia Regionale Lavoro Emilia-Romagna, elaborazioni dati SILER (Sistema Informativo Lavoro)

2.1.4 Analisi strategica delle condizioni interne

Insieme alle condizioni esterne, l'ente deve analizzare anche il contesto interno che, a vario titolo, influenza le decisioni. In questo paragrafo forniremo un quadro sintetico dell'organizzazione e gestione dei servizi pubblici locali, degli enti, organismi e società partecipate dell'ente, nonché delle risorse finanziarie e umane.

2.1.4.1 Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Come abbiamo visto nell'analisi del quadro normativo, le regole che disciplinano le modalità di gestione dei servizi pubblici locali sono in continua evoluzione, alla luce non solo delle direttive

europee in materia ma anche della legislazione nazionale. Nella tabella che segue sono indicate le modalità attraverso le quali l'ente gestisce i servizi pubblici locali.

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto appaltatore, affidatario, gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Biblioteca/Museo/ Archivio Storico / Informagiovani	appalto	Le Macchine Celibi Soc. Coop. - Bologna	Con determina n. 715/2022 aggiudicazione fino al 31/08/2025
Ufficio Informazione accoglienza Turistica	appalto	Riunione temporanea di imprese costituita fra I VIAGGI DEL BORGO Srl mandataria, e VERD&ACQUE sas	30/04/2025
Teatro	convenzione	ATER Fondazione	Approvata nuova convenzione con deliberazione CC n. 34/2022 fino al 31 luglio 2025.
Trasporto scolastico	appalto	soggetto gestore Re Manfredi S.C.P.A - p.i. 03208920714	Con determinazione n. 596/2024 affidato il servizio per il periodo 01/07/2024 – 31/08/2027 (estivo 2024; a.s. 2024- 2025; a.s. 2025-2026; a.s. 2026-2027)
Servizi educativi, scolastici ed extrascolastici	appalto	RTI Cooperativa Sociale Società Dolce, Società cooperativa Aurora Domus Cooperativa Sociale Onlus.	Con determinazione n. 693 del 03/08/2023, affidato il servizio sugli aa.ss. 2023- 2024, 2024-2025, 2025- 2026, termine al 31/08/2026.
Refezione scolastica	appalto	Camst sooc. Coop. a r.l.	Con determinazione n. 652 del 17/07/2023, affidato il servizio sugli aa.ss. 2023- 2024, 2024-2025, 2025- 2026, termine al 31/08/2026.

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto appaltatore, affidatario, gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Servizio educativo nido d'infanzia "Girotondo"	Concessione Parte II, Titolo III, Capo II dlgs 163/2006 Parte III e IV Dlgs 50/2016 ss.mm.ii.	ATI Coop. Sociale Società Dolce soc. coop, Aurora Domus Coop. soc. ONLUS e Consorzio Innova Soc. coop.	31/12/2027
Manutenzione immobili	Accordo quadro per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili comunali	RTI Consorzio stabile POLIEDRO mandataria, Scaramuzza Fabrizio srl mandante	20/06/2026
Manutenzione strade: pavimentazione	Accordo quadro	A.T.I. ZEBA Srl, Scaramuzza Fabrizio Srl, Asfalti Basuino di Basuino Antonio, Chiesa Costruzioni Srl, Vielle Scavi e Costruzioni Srl, Consorzio Stabile Poliedro esecutrice AB Global Service Srl.	Con determinazione. 839 del 14/09/2023, Contratto Rep. n. 22910 rep. AA.CC del 12/10/2023, per le annualità 2023-2027.
Segnaletica verticale	Accordo quadro	A.T.I. ZEBA Srl, Scaramuzza Fabrizio Srl, Asfalti Basuino di Basuino Antonio, Chiesa Costruzioni Srl, Vielle Scavi e Costruzioni Srl, Consorzio Stabile Poliedro esecutrice AB Global Service Srl.	Con determinazione n.839 del 14/09/2023, Contratto Rep. n. 22910 rep. AA.CC del 12/10/2023, per le annualità 2023-2027.
Gestione Fontane Acqua Comune: manutenzione	Affidamento diretto	San Donnino Multiservizi srl	31/12/2033
Spazzamento strade	Affidamento in house providing	San Donnino Multiservizi srl (società in house)	31/12/2033
Raccolta e smaltimento rifiuti	Affidamento in house providing	San Donnino Multiservizi srl (società in house)	31/12/2033
Gestione canile comunale	Affidamento in house providing	San Donnino Multiservizi srl (società in house)	31/12/2033

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto appaltatore, affidatario, gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Lotta antiparassitaria (zanzare)	Appalto	Alfa Di s.r.l.	31/12/2026
Servizio di Manutenzione del verde degli arredi e attrezzature	Appalto	RTI Pumaver SRL-VIVAI BARRETTA GARDEN SR	25/03/2030
Servizio pubbliche affissioni	Appalto	Alfa di s.r.l.	Rinnovo del contratto fino al 31/12/2024.
Riscossione coattiva delle entrate comunali	Concessione	Ica Imposte Comunali Affini Spa	Estensione affidamento fino al 30 settembre 2025 con determinazione n.867/2022

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto appaltatore, affidatario, gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Impianti sportivi	Concessione	SOGIS srl (società in house)	31/12/2037
Servizi cimiteriali	Appalto	San Donnino Multiservizi srl (società in house)	31/12/2033
Interventi socio-assistenziali	Delega - Contratto di servizio	ASP "Distretto di Fidenza"	31/12/2027
Servizio Sociale Professionale Anziani	Delega - Contratto di servizio	ASP "Distretto di Fidenza"	31/12/2027
Gestione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica	Concessione	ACER Parma	02/02/2031
Servizio idrico integrato	Concessione	Emiliambiente s.p.a.	30/06/2025

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto appaltatore, affidatario, gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Gestione manutenzione impianto fotovoltaico depuratore	Accordo quadro per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili comunali	RTI Consorzio stabile POLIEDRO mandataria, Scaramuzza Fabrizio srl mandante	20/06/2026
Gestione manutenzione impianto fotovoltaico impianti sugli edifici scolastici	Concessione mediante PPP degli impianti termici e illuminazione interna	RTI SIRAM spa - Badia Andera - Torreggiani servizi srl	14/06/2035

2.1.4.2 Organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

Questo Comune, alla data del 31/12/2024, detiene le seguenti partecipazioni in organismi, enti strumentali e società partecipate:

Denominazione	Attività svolta	% partecipazione diretta	Partecipazione indiretta		Indirizzi internet
			%	Per il tramite di	

Enti strumentali partecipati

(punto 2.2, Allegato 4/4 D. Lgs. 118/2011)

ACER - AZIENDA CASA EMILIA ROMAGNA DI PARMA C.F. e P.IVA 00160390340	Gestione di patrimoni immobiliari, manutenzione ed interventi di recupero e qualificazione immobili, fornitura di servizi tecnici, gestione di servizi attinenti al soddisfacimento delle esigenze abitative delle famiglie.	4,80 %			www.aziendacasapr.it
ANCI C.F. e P. IVA 80118510587	Tutela e rappresenta gli interessi generali dei comuni e degli enti di derivazione comunale	Quota associativa annuale di € 5.555,57			www.anci.it
ANUSCA C.F. e P.IVA 01897431209	Attività di formazione operatori servizi demografici	Quota associativa annuale di € 560,00			www.anusca.it
ANUTEL C.F. 99330670797 e P.IVA 02035210794	Attività di formazione operatori servizi tributi	Quota associativa annuale di € 350,00			www.anutel.it
ASSOCIAZIONE "AVVISO PUBBLICO" C.F. 94062420362 e P.IVA 11246740010	Promozione della cultura e della legalità democratica nella politica, nella Pubblica Amministrazione e sui territori da essi governati.	Quota associativa annuale di € 1.000,00			www.avvisopubblico.it
ASSOCIAZIONE DEI CASTELLI DEL DUCATO DI PARMA E PIACENZA C.F. e P.IVA 02088470345	Promozione e valorizzazione del turismo nei territori delle due province	Quota associativa annuale di € 990,00			www.castellidelducato.it
ATER FONDAZIONE	La Fondazione persegue finalità di promozione, valorizzazione, sviluppo e diffusione sul territorio regionale, nazionale ed internazionale	2,08%			www.ater.emr.it

COMUNE DI FIDENZA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – 2025/2027

<i>C.F. e P.IVA 00375630365</i>	dell'attività teatrali di prosa, musica, danza e dello spettacolo oltre che le iniziative educative connesse, nonché la promozione e la diffusione della cultura in genere.	Quota associativa annuale di € 700,00			
ATERSIR – AGENZIA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA SERVIZI IDRICI E RIFIUTI <i>C.F. 91342750378</i>	Supervisione, controllo e coordinamento servizi idrici e rifiuti – Con la L.R. istitutiva n. 23/2011, la Regione Emilia-Romagna ha adempiuto alle prescrizioni della L. 191/2009 prevedendo l'individuazione di un unico Ambito territoriale ottimale comprendente l'intero territorio regionale (ed eventualmente in casi particolari anche Comuni esterni limitrofi al confine regionale) e riattribuendo le funzioni delle vecchie Agenzie provinciali al nuovo ente pubblico dotato di autonomia amministrativa, contabile e tecnica.	5,032% (ambito locale di Parma) 0,56% (ambito regionale)			www.atersir.it
ASP – AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "DISTRETTO DI FIDENZA" <i>C.F. e P.IVA 02496470341</i>	Servizi alla persona: minori, anziani, adulti e disabili - costituita con delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 951 del 23 giugno 2008 a decorrere dal 1° luglio 2008.	25,73 %			www.aspdistrettofidenza.it
ASP RODOLFO TANZI <i>C.F. e P.IVA 80009050347</i>	Messa a disposizione del proprio patrimonio immobiliare e mobiliare per interventi sociali a sostegno della tutela della maternità e dell'infanzia, dei minori in situazione di disagio sociale e delle donne esposte a maltrattamenti – costituita con delibera della Giunta RER n. 239 del 25.02.2008.	1,00 %			https://aziendaasprodolfotanzi.it/
ASSOCIAZIONE EUROPEA DELLE VIE FRANCIGENE <i>C.F. 91829880340 e P.IVA 02654910344</i>	Promozione e valorizzazione della via Francigena e dei cammini	1,08 % Quota associativa annuale di € 1.950,00			www.viefrancigene.org
CEPDI - CENTRO PROVINCIALE DI DOCUMENTAZIONE PER L'INTEGRAZIONE SCOLASTICA, LAVORATIVA E SOCIALE <i>C.F. 92091220340</i>	Attività di consulenza, organizzazione di corsi e convegni per promuovere la cultura dell'integrazione	Quota associativa annuale di € 2.300,00			www.cepdiparma.it
CONSORZIO STRADA VICINALE COSTA GIALDI	Manutenzione della strada vicinale ad uso pubblico Costa Gialdi in località Siccomonte ai sensi del D.L.LGT. 1/9/1918 n. 1446, nel Comune di Fidenza	50,00 %			www.comune.fidenza.pr.it
CONSORZIO STRADA VICINALE MONTICELLO SELGA	Manutenzione della strada vicinale ad uso pubblico Monticello Selga in località Cogolonchio nel Comune di Fidenza	50,00 %			www.comune.fidenza.pr.it
COPESC – COORDINAMENTO PROVINCIALE ENTI SERVIZIO CIVILE PARMA <i>C.F. 92128910343</i>	Sostenere l'obiezione di coscienza e il servizio civile quali occasioni di cittadinanza per i giovani, di protagonismo sociale, di partecipazione alla vita sociale e civile della comunità, e come importanti strumenti di arricchimento per enti ed organizzazioni.	Quota associativa annuale di € 1.950,00			www.serviziocivileparma.it
DESTINAZIONE TURISTICA EMILIA <i>C.F. 92192900345 e P.I. 02864470345</i>	Svolge le funzioni previste dalla legge regionale n. 4 del 2016 e ogni altra funzione in materia turistica conferita dalla Regione o dagli Enti pubblici aderenti. È competente territorialmente per le province di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.	1,15% Quota associativa annuale di € 2.500,00			www.visitemilia.com
ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ EMILIA OCCIDENTALE <i>C.F. e P.IVA 02635070341</i>	Gestione parchi regionali. Il fine dell'Ente è quello di contribuire ad arrestare la perdita della biodiversità e mantenere la funzionalità dei servizi eco sistemici promuovendo nel contempo la valorizzazione del patrimonio naturale ed il miglioramento delle condizioni di vita delle comunità locali.	6,11%			www.parchidelducato.it
FONDAZIONE MARIO TOMMASINI <i>C.F. 92147470345</i>	Promozione solidarietà sociale	6,27%			www.mariotommasini.it
FONDAZIONE SCUOLA INTERREGIONALE DI POLIZIA LOCALE – SIPL <i>C.F. e P.IVA 02658900366</i>	Attività di formazione per la polizia locale	0,14%			www.scuolapoliziale.it
ISTITUTO "ALCIDE CERVI" <i>C.F. 800114500352</i>	Promuovere, realizzare e gestire attività scientifiche e culturali nelle materie inerenti la resistenza, l'agricoltura, il mondo rurale, l'alimentazione e l'ambiente, sotto il profilo storico, economico, sociale, giuridico, letterario ed artistico.	Quota associativa annuale di € 868,00			www.istitutocervi.it

AESS – AGENZIA PER L'ENERGIA E LO SVILUPPO SOSTENIBILE <i>C.F. e P.IVA 02574910366</i>	Servizi ad enti pubblici per lo sviluppo delle energie rinnovabili	0,439%			https://aessenergy.it/
--	--	--------	--	--	---

Società Partecipate

(punto 3.2, Allegato 4/4 D. Lgs. 118/2011)

BANCA POPOLARE ETICA S.C.P.A. <i>C.F. 02622940233 , P.IVA 01029710280</i>	Intermediazione monetaria	0,0030%			www.bancaetica.it
EMILIAMBIENTE S.P.A. <i>C.F. e P.IVA 02504010345</i>	Gestione servizio idrico integrato	26,68 %			www.emiliambiente.it
FORMA FUTURO S.C. A R.L. <i>C.F. e P.IVA 02020330342</i>	Formazione professionale	33,33 %			www.formafuturo.it
LEPIDA S.C.P.A. <i>C.F. e P.IVA 02770891204</i>	Realizzazione e la gestione della rete regionale a banda larga delle pubbliche amministrazioni e fornitura dei relativi servizi di connettività	0.0014%			www.lepida.net
PARMABITARE S.C.R.L. IN LIQUIDAZIONE <i>C.F. e P.IVA 02267610349</i>	Sviluppo progetti immobiliari	1,00 %			www.aziendacasapr.it
SO.PR.I.P. S.R.L. IN CONCORDATO PREVENTIVO) <i>C.F. e P.IVA 00723400347</i>	Insedimenti produttivi provincia di Parma	4,20 %			n.d.

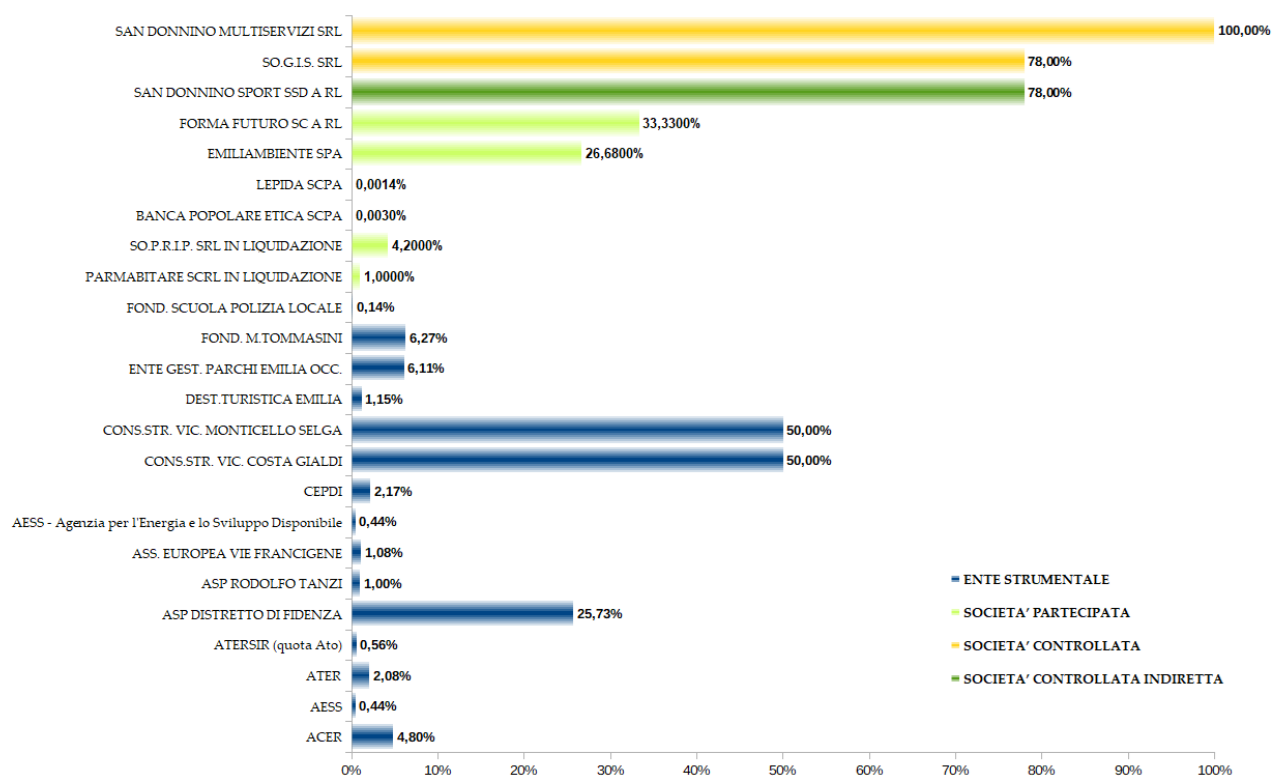
Società controllate

(punto 3.1, Allegato 4/4 D. Lgs. 118/2011)

SAN DONNINO MULTISERVIZI S.R.L. <i>C.F. e P.IVA 02202290348</i>	Raccolta, trattamento, smaltimento rifiuti, gestione servizi cimiteriali e, dal 2024, gestione del canile comunale	100,00 %			www.sandonnino.it
SO.G.I.S. S.R.L. <i>C.F. e P.IVA 02220830349</i>	Gestione impianti sportivi	78,00 %			www.sogisgroup.it
SAN DONNINO SPORT S.S.D. A R.L. <i>C.F. e P.IVA 02581350341</i>	Organizzazione di attività sportive dilettantistiche		78,00 %	SO.G.I.S. SRL	www.piscinefidenza.it

Oltre a Unione Terre Verdiane sciolta con deliberazione consiliare n. 36 del 29 novembre 2021 con effetto dal 1 gennaio 2022. L'Ente si trova tuttora in fase di liquidazione.

Per completezza, di seguito si rappresentano gli organismi controllati e partecipati (con esclusione degli enti con mera quota associativa):



Le società e gli enti partecipati dal Comune di Fidenza improntano la propria attività a criteri di legalità, buon andamento, economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza nonché al rispetto dei principi dell'ordinamento dell'Unione Europea.

Per tutti gli organismi partecipati valgono i seguenti obiettivi generali:

- mantenimento dell'equilibrio economico, in modo tale da non determinare conseguenze pregiudizievoli per gli equilibri finanziari del Comune. A questo scopo, gli organismi partecipati devono programmare la propria gestione e ad assumere ogni misura correttiva, nel corso dell'esercizio, utile a perseguire e realizzare il pareggio o l'utile/avanzo di bilancio;
- contenimento dell'indebitamento. Il ricorso all'indebitamento deve essere finalizzato solo a finanziare spese di investimento atte ad accrescere il proprio patrimonio, con contestuale adozione di piani di ammortamento di durata non superiore alla vita utile dell'investimento;
- rispetto puntuale delle disposizioni normative in materia di contenimento della spesa, di procedure di appalto e di contratti, di personale e di incarichi, di composizione e costo degli organi amministrativi e di controllo, di vincoli di finanza pubblica;

- assolvimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con le modalità specifiche previste dalla normativa per ciascuna tipologia di organismo partecipato.

2.1.5 Gli obiettivi di gestione

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA : 01 ORGANI ISTITUZIONALI

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.8: "Incentivare i patti di collaborazione e sussidiarietà che rappresentano un modello concreto e strutturato di collaborazione tra cittadini attivi e amministrazione per la cura condivisa dei beni comuni"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere maggiori livelli di trasparenza, rispetto all'adempimento agli obblighi previsti dalla legge	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Migliorare, nell'ottica della semplificazione e razionalizzazione delle risorse, le collaborazioni con altri Enti Pubblici	Dirigente Amministrativo/Dirigente Tecnico	2025-2027
Incrementare il numero di aree ed edifici pubblici oggetto di gestione in collaborazione con soggetti privati	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.9: "Valorizzare la prassi dei processi partecipativi, offrendo opportunità concrete per i cittadini di contribuire attivamente alla definizione delle politiche locali"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Continuare a garantire la trasparenza nella circolazione delle informazioni riguardanti l'attività del Consiglio Comunale e delle Commissioni Consiliari e migliorare l'accessibilità ai lavori degli stessi attraverso l'implementazione di soluzioni tecnologiche	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Proseguire e implementare le azioni di modernizzazione e miglioramento dei servizi di front office, con la prioritaria finalità di migliorare il rapporto con l'utenza, sotto il profilo sia della modalità di accesso (fisico e on line) sia della tempistica di riscontro alle istanze presentate, la prosecuzione e implementazione dei processi di dematerializzazione dei documenti, nei limiti consentiti dal quadro normativo di riferimento	Dirigente Amministrativo/Dirigente Tecnico	2025-2027
Sviluppo di processi partecipativi su specifici temi urbani anche interessando le fasi della programmazione e della pianificazione operativa	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 02 SEGRETERIA GENERALE

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.8: "Incentivare i patti di collaborazione e sussidiarietà che rappresentano un modello concreto e strutturato di collaborazione tra cittadini attivi e amministrazione per la cura condivisa dei beni comuni"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Perseguire, per l'acquisto di beni e servizi, gli obiettivi dell'economicità dell'azione amministrazione, dell'imparzialità nei confronti delle imprese concorrenti, della celerità delle procedure, nel rispetto dei tempi previsti, della programmazione e della trasparenza	Dirigente Amministrativo/Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.9: "Valorizzare la prassi dei processi partecipativi, offrendo opportunità concrete per i cittadini di contribuire attivamente alla definizione delle politiche locali"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Semplificare e migliorare il livello qualitativo dell'attività amministrativa e degli atti, al fine di rendere l'ente più efficiente e trasparente	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 03 GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Approvazione dei documenti di programmazione 2025-2027 e rendicontazione 2024-2025-2026	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027
Coordinamento dell'intera struttura comunale finalizzata al raggiungimento del pareggio di bilancio	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027
Sviluppo ed implementazione del sistema del controllo di gestione con obiettivi di qualificazione della spesa e di miglioramento dei servizi	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.5 Monitoraggio e controllo del bilancio delle società partecipate"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Garantire la finalizzazione delle partecipazioni societarie al perseguimento degli obiettivi dell'ente, anche attraverso il rafforzamento del controllo analogo	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027
Aggiornamento del Piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027
Verifica aggiornata delle caratteristiche di economicità che hanno determinato affidamenti alle società partecipate	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.6 Riduzione dei tempi di pagamento dell'Ente"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Riduzione dei tempi medi di pagamento dei crediti maturati dalle imprese creditrici dell'Ente	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA 04: GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E DEI SERVIZI FISCALI

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1.1 "Contrasto di evasione ed elusione dei tributi comunali"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Verifica e accertamento dell'evasione e dell'elusione tributaria in materia di IMU, TARI, nel rispetto dei criteri di equità, correttezza e trasparenza, anche mediante utilizzazione ed incrocio delle banche dati informatiche delle utenze (di somministrazione di energia elettrica, acqua e metano), messe a disposizione dall'anagrafe tributaria e dal Portale dei comuni.	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1.2 "Gestione dei tributi TARI e IMU"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Elaborazione ed approvazione del piano economico-finanziario TARI in collaborazione con San Donnino Multiservizi Srl e ATERSIR (Agenzia Territoriale dell'Emilia-Romagna per i servizi idrici e rifiuti) adeguandolo alla normativa ARERA. Determinazione delle tariffe.	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027
Liquidazione del tributo e comunicazione dell'importo dovuto a soggetti passivi	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027
Prosecuzione del progetto di applicazione della tariffazione TARI puntuale (TARIP).	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027
Determinazione delle aliquote IMU	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1.3 "Gestione del Canone Unico Patrimoniale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Applicazione del nuovo Canone Unico Patrimoniale, controllo degli omessi/parziali versamenti e delle omesse dichiarazioni.	Dirigente Tecnico/Responsabile Entrate	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA 05: GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.1.10 "Aggiornamento dell'inventario comunale dei beni mobili e immobili"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ricognizione di tutti i beni mobili e immobili dell'Ente ai fini dell'aggiornamento dell'inventario comunale e delle corrette risultanze della contabilità economico-patrimoniale (All. 4/3 D.lgs. 118/2011)	Dirigente Tecnico-Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO: 5.6.1 "Sviluppo dei programmi di manutenzione e valorizzazione del patrimonio comunale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definizione nuovi appalti/accordi pluriennali per la manutenzione e gestione del patrimonio comunale secondo criteri di economicità ed efficienza	Dirigente Tecnico	2025-2027
Attuazione programma di valorizzazione e alienazione immobili comunali per sostenere programmi di investimento e qualificazione della spesa dell'ente	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione sistematica di progetti per la messa in sicurezza, adeguamento, ristrutturazione e riqualificazione di edifici comunali	Dirigente Tecnico	2025-2027
Adeguamento funzionale di Palazzo Porcellini "Rinnovato palazzo d'uffici del Comune"	Dirigente Tecnico	2025-2027
OBIETTIVO STRATEGICO: 5.5.4 "Gestione degli accordi sottoscritti con Ministero degli Interni, Agenzia del Demanio e Forze dell'Ordine per i nuovi spazi delle caserme a Fidenza"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Sviluppo di azioni funzionali a garantire una logistica di maggiore adeguatezza alle Sedi delle Forze dell'Ordine	Dirigente Tecnico	2025-2027
Verifica e implementazione delle azioni funzionali a garantire una logistica di maggiore adeguatezza alle Sedi delle Forze dell'Ordine	Dirigente Tecnico	2025-2027
Completamento degli interventi realizzati su immobili comunali della Tenenza di Finanza e della Caserma dei Carabinieri	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA 06: UFFICIO TECNICO

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.2.3 "Implementazione e piena operatività dei portali di gestione digitale delle istanze dei cittadini e delle opere pubbliche"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Miglioramento dei tempi di gestione delle istanze in area tecnica	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 07 ELEZIONI E CONSULTAZIONI POPOLARI – ANAGRAFE E STATO CIVILE

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.9: “Valorizzare la prassi dei processi partecipativi, offrendo opportunità concrete per i cittadini di contribuire attivamente alla definizione delle politiche locali”

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Assicurare il buon funzionamento dei servizi elettorali, di anagrafe e di stato civile, attraverso il mantenimento e l'aggiornamento delle procedure introdotte a livello legislativo, favorendo la semplificazione delle procedure e la facilità di accesso	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 08 STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI

OBIETTIVO STRATEGICO: 1.2.1 "Valorizzazione delle opportunità dell'Agenda Digitale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Potenziamento e aggiornamento della rete digitale comunale e miglioramento dell'integrazione con gli altri enti e aziende pubbliche	Dirigente Amministrativo-Dirigente Tecnico	2025-2027
Rafforzamento della gestione dei servizi informatici	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 1.2.2: “Promuovere l'innovazione digitale come strumento per lo sviluppo territoriale, migliorare l'efficienza dei servizi pubblici garantendo la piena fruibilità degli archivi comunali e l'ottenimento di documenti tramite modalità digitale”

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Erogazione integrata di servizi interoperabili e digitalizzazione procedure	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Digitalizzazione degli archivi comunali e delle procedure non già attive	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Azioni di sostegno ai cittadini per l'adozione dell'identità digitale quale strumento di semplificazione nei rapporti con la pubblica amministrazione	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 1.2.3: "Implementazione e piena operatività dei portali di gestione digitale delle istanze dei cittadini e delle opere pubbliche"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ampliamento operatività portale di gestione istanze ARCHIWEB	Dirigente Tecnico	2025-2027
Digitalizzazione archivio istanze edilizie	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 10 RISORSE UMANE

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.7: "Soddisfazione utenza"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Realizzazione e Coordinamento degli uffici al fine della realizzazione di indagini di soddisfazione utenza	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1.1 : "Per un lavoro di qualità e valorizzazione delle competenze"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA: 11 ALTRI SERVIZI GENERALI

OBIETTIVO STRATEGICO 5.3.4: "Orientamento della struttura comunale alla ricerca di forme di finanziamento per la realizzazione dei programmi e dei progetti"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Partecipazione sistematica ai bandi europei, nazionali o regionali funzionali all'ottenimento di finanziamenti a compartecipazione e sostegno dei progetti comunali	Dirigente Amministrativo-Dirigente Tecnico	2025-2027
Valutazione sistematica delle azioni per il superamento di contenziosi già instaurati o preliminari alla loro apertura nel perseguimento finale del pubblico interesse	Dirigente Amministrativo-Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

PROGRAMMA: 1 POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA

OBIETTIVO STRATEGICO 3.6.2: "Sorveglianza degli spazi urbani, attraverso la Polizia Locale, la collaborazione con le Forze di sicurezza nazionali e le associazioni di volontariato"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Sostegno alla partecipazione attiva del mondo del volontariato per il miglioramento del presidio degli spazi pubblici	Dirigente Amministrativo-Dirigente Tecnico	2025-2027
Aumentare la sicurezza stradale agendo sui comportamenti degli utenti della strada con particolare attenzione alle situazioni di maggiore criticità ed ai punti sensibili del territorio comunale	Dirigente Tecnico	2025-2027
Implementazione costante di progetti/programmi di intervento	Dirigente Tecnico	2025-2027
Miglioramento e potenziamento delle attività di verifica e controllo in tutti gli altri ambiti diversi dalla sicurezza stradale	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

PROGRAMMA: 02 SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA

OBIETTIVO STRATEGICO 3.6.1: "Potenziamento della rete di video sorveglianza".

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Potenziamento delle aree video-sorvegliate a supporto delle attività investigative delle forze di polizia.	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA: 01 ISTRUZIONE PRESCOLASTICA

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1.3 "Promuovere un sistema integrato di educazione e istruzione di qualità"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere la qualità ed ampliare l'offerta educativa nella fascia 0-6	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA: 02 ALTRI ORDINI DI ISTRUZIONE NON UNIVERSITARIA

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1.1: "Definizione di un piano di interventi nel campo dell'edilizia scolastica"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Avanzamento nella realizzazione del piano scuole comunale con interventi sul patrimonio esistente e nuovi edifici scolastici	Dirigente Tecnico	2025-2027
Completamento degli interventi sugli edifici scolastici finanziati dal PNRR	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA: 06 SERVIZI AUSILIARI ALL'ISTRUZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO 3.4.2: "Garantire l'inclusione dei bambini e ragazzi con disabilità in ambito educativo e scolastico"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere forme di progettazione coordinata volte ad ottimizzare le risorse destinate a garantire l'inclusione dei bambini ed alunni certificati	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.2.1: "Collaborazione con il polo scolastico Magnaghi- Solari"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione:	Durata
Creare collaborazione con il polo scolastico per incentivare la produzione biologica e a filiera corta, promuovendo la sensibilizzazione e l'educazione alla sostenibilità tra i giovani.	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA: 07 DIRITTO ALLO STUDIO

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1.2: "Garantire il diritto allo studio e promuovere la qualità dell'offerta formativa ed educativa"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere la qualità e l'ampliamento dell'offerta educativa	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Promuovere la qualità dell'offerta formativa del sistema	Dirigente	2025-2027

scolastico del territorio comunale	Amministrativo	
Promuovere e garantire il diritto allo studio rendendolo effettivo	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Azioni a contrasto del disagio giovanile e della povertà educativa	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI

PROGRAMMA: 01 VALORIZZAZIONE DEI BENI DI INTERESSE STORICO

OBIETTIVO STRATEGICO 5.6.1: "Sviluppo dei programmi di manutenzione e valorizzazione del patrimonio comunale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ristrutturazione con nuove funzioni pubbliche per le giovani generazioni e nuove forme di socialità edificio ex licei e sistema delle piazze: Svelata, Verdi e Pontida	Dirigente Tecnico	2025-2027
Attuazione di ulteriori programmi di rigenerazione urbana con valorizzazione di immobili comunali	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.6.2: "Avanzamento nelle azioni e nei programmi di intervento sui complessi conventuali all'ingresso est della città storica"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Nuove funzioni nell'ambito dei progetti di recupero di edifici comunali	Dirigente Tecnico	2025-2027
Recupero patrimonio storico e spazi della cultura – OF Orsoline Fidenza	Dirigente Tecnico	2025-2027
Conclusione degli interventi finanziati sul Collegio dei Gesuiti e definizione di nuove opportunità	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.11.2: "Recupero del più importante edificio monumentale della città e costruzione del nuovo sistema di gestione del Centro Culturale Sigerico"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definire il modello gestionale dei recuperati spazi del Palazzo dei Gesuiti, come prima "Dome" Francigena in tutto il territorio nazionale e luogo aperto, nella molteplicità delle sue funzioni, a percorsi di formazione e specializzazione anche universitaria.	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4.1: "Valorizzazione degli spazi della cultura. Teatro G. Magnani, Palazzo Orsoline, Centro giovanile"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Teatro Girolamo Magnani. Proporre, in collaborazione con il soggetto gestore, cartelloni di spettacoli che comprendano vari linguaggi.	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Palazzo Orsoline. Promuovere gli spazi del palazzo come centro culturale polivalente e, in particolare, come centro di documentazione	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Centro Giovanile. Aula polivalente. Progettazione e coordinamento di singoli eventi e di rassegne che permettano di esplorare vari codici artistici primo fra i quali la cultura cinematografica.	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Sostenere la collaborazione con privati, enti ed associazioni che concorrono alla realizzazione dei progetti culturali di Fidenza	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI

PROGRAMMA: 02 ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4.2: "Salvaguardia dell'identità e sostegno al protagonismo dei cittadini"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Organizzazione di eventi che recuperino l'identità e che riconoscano i cittadini che con il proprio impegno abbiano offerto contributi alla comunità	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Promuovere azioni mirate relative al Dialetto, San Donnino, S. Natale, Carnevale, Marzo delle donne, Festival letterario, Si muove la città, Festa internazionale della storia, progettazioni e organizzazione delle manifestazioni civili e patriottiche.	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4.3: "Valorizzazione dei quartieri e delle frazioni"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Atlante di identità: realizzare un percorso partecipativo che comprenda valori da condividere, che ascolti le esigenze, le aspirazioni, le potenzialità traducendole in eventi culturali partecipati.	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

PROGRAMMA: 01 SPORT E TEMPO LIBERO

OBIETTIVO STRATEGICO 6.3.1 "Rafforzamento delle potenzialità dei complessi sportivi esistenti e valutazione delle necessità di nuovi investimenti".

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Esecuzione interventi di ampliamento, messa in sicurezza, adeguamento strutturale, miglioramento energetico e funzionale sugli edifici ed impianti sportivi	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione degli interventi di riqualificazione e nuove dotazioni al centro sportivo Ballotta ed altri impianti comunali Ridefinizione del contratto di servizi con la società di gestione e valutazione aggiornata di tutte le gestioni sulla base di criteri di economicità ed efficienza	Dirigente Tecnico	2025-2027
Costruire le condizioni di sostenibilità di una nuova palestra a servizio delle attività scolastiche ed extrascolastiche	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 6.1.1 "Promozione dell'accesso alle pratiche sportive per tutti i cittadini"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Conferma e potenziamento degli strumenti operativi di sostegno alla pratica sportiva per tutte le generazioni	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 6.2.1 "Lo sport come strumento di attrattività territoriale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promozione e sostegno ad eventi e manifestazioni sportive anche quale motore di sviluppo economico e attrattività territoriale	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

PROGRAMMA: 02 GIOVANI

OBIETTIVO STRATEGICO 2.3.1: "Promuovere l'orientamento scolastico e al mondo del lavoro degli studenti del territorio"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Creazione di una rete per favorire l'orientamento scolastico e al mondo del lavoro degli studenti del territorio	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 07 TURISMO

PROGRAMMA: 01 SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

OBIETTIVO STRATEGICO 2.5.1: "Cultura e Turismo: fattori di coesione sociale e volano di sviluppo finalizzati a far conoscere le significanze del territorio"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Creazione Tavolo permanente della Cultura e del Turismo che riunisca e coordini i vari soggetti.	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Progettazione e programmazione di iniziative che valorizzino l'identità e che costituiscano attrattori per i turisti.	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Coordinamento e razionalizzazione delle varie proposte culturali e turistiche	Dirigente Amministrativo	

OBIETTIVO STRATEGICO 2.6.1: "Valorizzazione della Via Francigena"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Progettare e realizzare il Francigena Fidenza Festival come il contenitore in cui declinare i molti aspetti legati alla Cultura e al Turismo con una varietà di proposte e con la promozione del patrimonio.	Dirigente Tecnico	2025-2027
Adesione e promozione di progetti europei e internazionali per la valorizzazione della Via Francigena	Dirigente Tecnico	2025-2027
Recuperare e realizzare tratti del percorso migliorandone la sicurezza e fruibilità	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 2.6.2: "Promozione e accoglienza turistica"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ottimizzare la gestione dell'ostello "San Donnino" di via Rossi e dell'area camper, collaborare in modo efficace con IAT e Destinazione Emilia in accordo con gli altri Enti del territorio.	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 08 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

PROGRAMMA: 01 URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO

OBIETTIVO STRATEGICO 5.11.1: "Definizione di piani strategici di riqualificazione e rigenerazione urbana"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ridefinizione del piano attuativo sull'isolato dell'ex Forno comunale nell'ambito dell'intervento PNRR	Dirigente Tecnico	2025-2027
Attuazione di ulteriori interventi di rigenerazione urbana a partire dal completamento di quelli su aree strategiche della città	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.9.1: "Valorizzazione del sistema frazionale attraverso un insieme sistematico di interventi e azioni"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Miglioramento delle dotazioni pubbliche del sistema frazionale attraverso sia interventi di riqualificazione che di nuova realizzazione.	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1.11: "Definizione di nuove azioni partecipative nel campo della pianificazione e trasformazione fisica della città"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Effettuazione di processi partecipativi inerenti a progetti urbani	Dirigente Tecnico	2025-2027
Utilizzo degli strumenti di workshop e dei convegni per affrontare temi di particolare rilevanza nel contesto urbano e territoriale	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.5.5: "Definizione di un modello di sviluppo urbano sostenibile"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Approvazione del piano urbanistico generale PUG	Dirigente Tecnico	2025-2027
Definizione di soluzioni e regole per per una Fidenza attrattiva in un'ottica di uso responsabile del suolo	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.11.3: "Implementazione progetti di rigenerazione urbana"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Attivazione di strategie per l'avvio di progetti di rigenerazione urbana già individuati negli strumenti urbanistici vigenti	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 08 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

PROGRAMMA: 02 EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO-POPOLARE

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3.1: "Interventi per il sostegno alla famiglia"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Rafforzamento interventi per le politiche abitative	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.5.3: "Implementazione e riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
La gestione degli alloggi abitativi ex coop Di Vittorio quale risposta strategica al fabbisogno abitativo a canoni calmierati	Dirigente Tecnico/Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.6.3: "Pratiche innovative per la resilienza e il contrasto agli effetti del cambiamento climatico"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definizione di regole per un edilizia sociale sostenibile nell'ambito del procedimento di approvazione del PUG	Dirigente Tecnico	2025-2027
Implementazione e riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica anche in termini di sostenibilità ambientale e sociale	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA: 01 DIFESA DEL SUOLO

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1.1: "Definizione di un programma di interventi riferiti alla sicurezza idraulica del territorio"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione:	Durata
-----------------------	-----------------------------------	--------

Promozione di programmi di intervento per la mitigazione dei rischi e l'adattamento ai cambiamenti climatici	Dirigente Tecnico	2025-2027
--	-------------------	-----------

MISSIONE: 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA: 02 TUTELA, VALORIZZAZIONE E RECUPERO AMBIENTALE

OBIETTIVO STRATEGICO 5.10.1: "Attivazione di azioni nel campo della mobilità sostenibile"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Messa in campo di azioni e progetti per il rafforzamento dell'uso della bicicletta come mezzo di trasporto negli spostamenti quotidiani	Dirigente Tecnico	2025-2027
Redazione del Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile – PUMS	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione di nuovi percorsi ciclopeditoni e recupero di quelli esistenti al fine di migliorarne la funzionalità e la sicurezza	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.7.2: "Incentivi per la collaborazione e la gestione delle aree verdi"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Incentivare le aziende ed i cittadini ad adottare buone pratiche di collaborazione e coinvolgerli nella gestione delle aree verdi potenziando le attività già in essere	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1.3: "Riuso di Ex Cip ed Ex Carbochimica in linea con la sostenibilità ambientale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Completamento delle attività di bonifica del SIN Fidenza	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazioni delle infrastrutture verdi blu come da bando finanziato dalla regione Emilia Romagna quale prima fase del recupero di ex CIP ed ex Carbochimica	Dirigente Tecnico	2025-2027
Revisione piano urbanistico APEA di via Marconi	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.4.1: "Nuovo approccio del verde pubblico"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ridisegno degli spazi verdi con attenzione agli aspetti di svago e a	Dirigente Tecnico	2025-2027

soluzioni sostenibili		
Creazione di nuovi boschi urbani quale elemento guida della biodiversità	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione del nuovo Parco Pubblico urbano dei Gigliati	Dirigente Tecnico	2025-2027
Redazione del Piano del verde quale parte dei piani operativi per il raggiungimento degli obiettivi ambientali ed energetici	Dirigente Tecnico	2025-2027
Il Parco dello Stirone quale motore di sviluppo sostenibile e di valorizzazione del patrimonio naturale e ambientale		

OBIETTIVO STRATEGICO 5.8.4: "Promozione della mobilità leggera"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Programmi e azioni per promuovere una mobilità più consapevole con spazi dedicati e sottratti al transito veicolare	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA: 03 RIFIUTI

OBIETTIVO STRATEGICO 5.3.1: "Incremento della raccolta differenziata"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Crescita della raccolta differenziata e contenimento dei rifiuti prodotti	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.3.2: "Piano attuazione degli obiettivi di crescita e sviluppo della società partecipata"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Prosecuzione nello sviluppo anche strutturale dei progetti previsti nel piano industriale della società	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA: 04 SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1.2: "Potenziamento del sistema dei depuratori a servizio del territorio comunale e della rete acquedottistica e fognaria."		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata

Realizzazione di ulteriori interventi di miglioramento e qualificazione del depuratore urbano	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione di un programma di interventi in grado di migliorare la resilienza e la sicurezza delle reti comunali a fronte dei rilevanti cambiamenti climatici in atto	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.9.1: "Valorizzazione del sistema frazionale attraverso un insieme sistematico di interventi e azioni"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Miglioramento delle dotazioni pubbliche del sistema frazionale attraverso sia interventi di riqualificazione che di nuova realizzazione.	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 09 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA: 05 AREE PROTETTE, PARCHI NATURALI, PROTEZIONE NATURALISTICA E FORESTAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO 5.2.1: "Rilancio del processo partecipativo"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Programmi e progetti per rafforzare il potenziale dell'area tutelata del Parco a favore di uno sviluppo sostenibile e di una migliore qualità urbana	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.2.2: "Trasformazione in parco urbano"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
L'area tutelata come Parco Rurale alle porte della città. Programmi, azioni ed interventi	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

PROGRAMMA: 02 TRASPORTO PUBBLICO LOCALE

OBIETTIVO STRATEGICO 5.8.5: "Potenziamento del trasporto pubblico su ferro e gomma"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Rafforzamento del trasporto ferroviario incentrato sulla stazione di Fidenza	Dirigente Tecnico	2025-2027

Nuovi collegamenti di TPL verso i poli attrattori del territorio comunale	Dirigente Tecnico	2025-2027
Verifica e aggiornamento degli accordi convenzionali per il servizio di TPL	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

PROGRAMMA: 05 VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI

OBIETTIVO STRATEGICO 5.7.2: "Ridefinizione delle azioni e dei programmi in materia di pubblica illuminazione"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Appalto per la gestione della pubblica illuminazione con trasformazione a led dei corpi illuminanti	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.8.1: "Attivazione di azioni nel campo della mobilità sostenibile"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definizione piani e programmi per modalità alternative di trasporto o l'utilizzo comune di auto privata	Dirigente Tecnico	2025-2027
OBIETTIVO STRATEGICO 5.8.2: "Potenziamento dei parcheggi a servizio dell'area centrale della città e delle esigenze turistiche del centro storico"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Realizzazione di ulteriori interventi mirati di potenziamento della sosta cittadina	Dirigente Tecnico	2025-2027
OBIETTIVO STRATEGICO 5.8.3: "Ridefinizione delle azioni e dei programmi in materia di viabilità"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Riorganizzazione della viabilità in quartieri residenziali nel centro urbano e nel centro storico in attuazione delle linee strategiche dei piani di settore	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.9.1: "Valorizzazione del sistema frazionale attraverso un insieme sistematico di interventi e azioni"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Miglioramento delle dotazioni pubbliche (strade, parcheggi) del sistema frazionale attraverso sia interventi di riqualificazione che di nuova	Dirigente Tecnico	2025-2027

realizzazione.		
----------------	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO 5.6.1: "Sviluppo dei programmi di manutenzione e valorizzazione del patrimonio comunale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definizione / Mantenimento appalti/accordi annuali/ pluriennali per la migliore manutenzione ordinaria straordinaria e gestione del patrimonio comunale	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.9.3: "Realizzazione di nuovi interventi di riqualificazione degli spazi pubblici del centro storico"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Nuovi progetti sulle aree pubbliche del centro storico con obiettivi di migliorarne la qualità, resilienza e sostenibilità ambientale	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.9.4: "Definizione di programmi e progetti di intervento di valenza urbana e territoriale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Realizzazione di via Illica da Strada Provinciale per Salsomaggiore a via Zani	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione sottopasso stradale di via Mascagni	Dirigente Tecnico	2025-2027
Realizzazione di interventi di riassetto della viabilità esistente e di nuova viabilità in relazione con la gerarchia primaria delle strade che attraversano il territorio comunale	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.10.2: "Definizione di programmi ed azioni per il completamento e il potenziamento della rete dei percorsi pedonali ciclabili"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Implementazione della rete ciclopedonale sia urbana che verso i centri frazionali	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 11 SOCCORSO CIVILE

PROGRAMMA: 01 SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

OBIETTIVO STRATEGICO 3.8.2: "Un nuovo sistema di protezione civile"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Aggiornamento del Piano Comunale di Protezione Civile in rapporto alle nuove priorità e criticità indotte dai cambiamenti climatici	Dirigente Tecnico	2025-2027
Potenziamento e rafforzamento del sistema comunale della Protezione Civile	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 01 INTERVENTI PER L'INFANZIA E I MINORI E PER ASILI NIDO

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1.3 "Promuovere un sistema integrato di educazione e istruzione di qualità"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere la qualità ed ampliare l'offerta educativa nella fascia 0-6	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 02 INTERVENTI PER LA DISABILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO 3.4.1: "Sviluppare un sistema di servizi per favorire l'inclusione sociale, lavorativa, ricreativa delle persone con disabilità"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promozione della domiciliarità e di forme innovative di di cohousing e/o abitare in autonomia	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Qualificazione e sviluppo dei servizi semiresidenziali e residenziali	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 03 Interventi per gli anziani

OBIETTIVO STRATEGICO 3.2.1: "Promozione del benessere della popolazione anziana"		
--	--	--

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promozione della domiciliarità	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Qualificazione e sviluppo dei servizi residenziali per anziani non autosufficienti	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 04 INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE

OBIETTIVO STRATEGICO: 3.1.1 "Promozione della Salute e del benessere sociale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Realizzazione gruppi appartamenti per soggetti fragili	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 3.8.1: "Sostegno alle vittime di alcune fattispecie di reato"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Istituzione di un fondo di aiuto alle vittime di alcune fattispecie di reato	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3.1: "Interventi per il sostegno alla famiglia"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Potenziamento interventi a contrasto della povertà e a prevenzione della marginalità sociale	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 3.5.1: "Favorire l'inclusione e l'integrazione sociale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Adesione ai sistemi di accoglienza e integrazione promossi dalle istituzioni sovraordinate	Dirigente Amministrativo	2025-2027
Sviluppare percorsi di collaborazione con il terzo settore per favorire la partecipazione attiva dei cittadini stranieri	Dirigente Amministrativo	2025-2027

Favorire l'accesso e orientamento ai servizi	Dirigente Amministrativo	2025-2027
--	--------------------------	-----------

OBIETTIVO STRATEGICO 5.11.4: "L'inclusione come opportunità di riqualificazione"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Revisione delle procedure di richiesta di idoneità alloggiativa	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 2.4.4: "Strategie per la parità di genere e per contrastare la violenza di genere (Politiche di genere e pari opportunità)"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Incontri con soggetti istituzionali e non per dare ascolto alle necessità e realizzare le conseguenti azioni culturali	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 05 Interventi per le famiglie

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3.1: "Interventi per il sostegno alla famiglia"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Rafforzamento delle opportunità di intervento a favore delle famiglie e dei giovani	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 3.3.2: "Garantire la conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa in ambito educativo"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Attuare progetti e modulare i servizi in ambito educativo, scolastico ed extrascolastico con la flessibilità necessaria per sostenere le famiglie nella conciliazione vita-lavoro	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 06 Interventi per il diritto alla casa

OBIETTIVO STRATEGICO 3.7.1: "Il bisogno abitativo come elemento primario di definizione di piani e programmi comunali"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promozione di progetti e programmi che aiutino a dare una risposta ai bisogni abitativi alle categorie sociali più fragili	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 07 PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DELLA RETE DEI SERVIZI SOCIO SANITARI E SOCIALI

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1.3: "Promozione della salute e del benessere sociale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Sviluppare un sistema di servizi sociali e socio-sanitari d'ambito distrettuale	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA: 09 SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE

OBIETTIVO STRATEGICO: 5.6.1 "Sviluppo dei programmi di manutenzione e valorizzazione del patrimonio comunale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Realizzazione degli interventi di adeguamento strutturale, messa in sicurezza e miglioramento funzionale sul cimitero urbano e cimiteri frazionali	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 13 TUTELA DELLA SALUTE

PROGRAMMA: 07 ULTERIORI SPESE IN MATERIA SANITARIA

OBIETTIVO STRATEGICO: 3.1.1 "Promozione della Salute e del benessere sociale"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Nuova Casa della salute	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1.3: "Promozione della salute e del benessere sociale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Nuova casa della Comunità – organizzazione dei servizi	Dirigente Amministrativo	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 7.1.1: "Il canile Borgo Bau quale struttura di riferimento"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promozione di sistema di relazioni e di rapporti convenzionali con gli altri comuni interessati anche per valutare con loro anche un possibile ampliamento di Borgo Bau in grado di massimizzare il rapporto costi/benefici sia per il comune di Fidenza che per gli altri enti convenzionati	Dirigente Tecnico	2025-2027
Attuazione di interventi di miglioramento e potenziamento delle sue strutture che lo rendano ancora di più punto di riferimento nella gestione di tutte le azioni ed i programmi attinenti al benessere animale	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

PROGRAMMA: 01 Industria, PMI e Artigianato

OBIETTIVO STRATEGICO 4.7.3: "Street Art nei quartieri artigianali"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Promuovere l'arte di strada nei quartieri artigianali per abbellire e valorizzare gli spazi urbani, creando punti di riferimento artistici e culturali che possano attrarre visitatori e arricchire il tessuto sociale ed economico della città.	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

PROGRAMMA: 02 COMMERCIO - RETI DISTRIBUTIVE - TUTELA DEI CONSUMATORI

OBIETTIVO STRATEGICO 4.2.2: "Promozione per un'economia locale sana e sostenibile"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Istituzione del "patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva di Fidenza"	Dirigente Tecnico	2025-2027
Favorire il commercio di piccola scala dei prodotti del territorio anche attraverso la collaborazione con istituti scolastici	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.3.1: "Rigenerazione e riqualificazione della rete commerciale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Creazione del tavolo unico di coordinamento e valorizzazione per le attività economiche/produttive e il centro storico	Dirigente Tecnico	2025-2027
Revisione regolamento delle attività produttive	Dirigente Tecnico	2025-2027
Studio di fattibilità per l'implementazione della rete infrastrutturale a servizio degli eventi e delle attività economiche	Dirigente Tecnico	2025-2027
Gli spazi di coworking quale strumento di crescita economica e di valorizzazione della rete dei servizi comunali e dell'attrattività territoriale	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.5.1: "Implementazione qualitativa e quantitativa della Gran Fiera di Borgo San Donnino"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Sviluppo del brand e della promozione della manifestazione	Dirigente Tecnico	2025-2027
Borgofood quale marchio parte della strategia di rigenerazione urbana	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.6.1: "Il Fidenza Village come partner di promozione del territorio"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Attuazione degli aspetti convenzionali con il Fidenza Village quale strumento di promozione territoriale di area vasta	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 4.4.1: "Sviluppo dell'economia urbana"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Programmi e progetti per la creazione dell'Hub Urbano	Dirigente Tecnico	2025-2027
Partecipazione sistematica a bandi e selezioni per il sostegno ai progetti di valorizzazione dell'area centrale della città	Dirigente Tecnico	2025-2027
Definizione di azioni e programmi per migliorare il sostegno di enti, associazioni ed imprese ai progetti comunali di valorizzazione e promozione	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

PROGRAMMA: 04 RETI E ALTRI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO 3.7.1 "Definizione di strumenti operativi per aree strategiche del territorio comunale"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Definizione di accordi procedimentali/accordi operativi come strumento di regolazione e facilitazione per l'insediamento di nuove imprese e la riqualificazione di quelle già insediate	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 16 AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA

PROGRAMMA: 01 SVILUPPO DEL SETTORE AGRICOLO E DEL SISTEMA AGROALIMENTARE

OBIETTIVO STRATEGICO 4.2.1 "Promozione di un sistema agricolo di qualità e sostenibile"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Sostegno a progetti di realtà agricole incentrati sulla qualità dei processi produttivi e la sostenibilità ambientale e paesaggistica	Dirigente Tecnico	2025-2027
Costruzione di una rete infrastrutturale materiale ed immateriale che sostenga la crescita ed il miglioramento del sistema agricolo	Dirigente Tecnico	2025-2027
Nuovi progetti in ambito agricolo che promuovano la biodiversità	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 17 ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE

PROGRAMMA: 01 FONTI ENERGETICHE

OBIETTIVO STRATEGICO: 5.7.1 "Definizione di azioni e programmi a favore di un'energia sostenibile e della riqualificazione ambientale del patrimonio edilizio esistente"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Attuazione dei programmi del GPP nell'attuazione dei progetti comunali	Dirigente Tecnico	2025-2027
Aumento della produzione da fonti energetiche rinnovabili o da reti di teleriscaldamento per iniziative comunali	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.7.3 : "Ridefinizione delle azioni e dei programmi in materia di teleriscaldamento"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Estensione della rete di teleriscaldamento in concessione a	Dirigente Tecnico	2025-2027

soggetti terzi		
----------------	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO 4.7.1: "Energia rinnovabile e sostenibilità"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Le energie rinnovabili come strumento per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità previsti dal PAESC	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.7.4: "Sviluppare le comunità energetiche"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Implementare il Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC) per promuovere la creazione di Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)	Dirigente Tecnico	2025-2027
Numero di progetti attuati e di cittadini coinvolti dalla CER "Fidenza 2030"	Dirigente Tecnico	2025-2027

OBIETTIVO STRATEGICO 5.7.5: "Semplificazione procedure per la transizione energetica"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Individuazione di soluzioni regolamentari ed operative per agevolare la presentazione di istanze volte alla installazione di energie rinnovabili nel rispetto delle caratteristiche peculiari del territorio	Dirigente Tecnico	2025-2027

MISSIONE: 19 RELAZIONI INTERNAZIONALI

PROGRAMMA: 01 RELAZIONI INTERNAZIONALI E COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

OBIETTIVO STRATEGICO: 2.4.5 "La cittadinanza europea"		
Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Conferma e rafforzamento dei gemellaggi con le città europee come strumento di crescita territoriale e rafforzamento dell'identità europea	Dirigente Amministrativo	2025-2027

MISSIONE: 20 FONDI E ACCANTONAMENTI

PROGRAMMA: 01 FONDO DI RISERVA

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Controllo dell'accantonamento	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

MISSIONE: 20 FONDI E ACCANTONAMENTI

PROGRAMMA: 02 FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITÀ

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Controllo dell'accantonamento	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

MISSIONE: 20 FONDI E ACCANTONAMENTI

PROGRAMMA: 03 ALTRI FONDI

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Controllo dell'accantonamento	Dirigente Amministrativo/Responsabile Bilancio e contabilità	2025-2027

MISSIONE: 50 DEBITO PUBBLICO

PROGRAMMA: 02 QUOTA CAPITALE AMMORTAMENTO MUTUI E PRESTITI OBBLIGAZIONARI

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
-----------------------	----------------------------------	--------

Monitoraggio degli scostamenti rispetto alla programmazione	Dirigente Amministrativo/Responsabile le Bilancio e contabilità	2025-2027
---	---	-----------

MISSIONE: 60 ANTICIPAZIONI FINANZIARIE

PROGRAMMA: 01 RESTITUZIONE ANTICIPAZIONE DI TESORERIA

OBIETTIVO STRATEGICO: "1.1.4 Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente"

Obiettivo di gestione	Responsabile della realizzazione	Durata
Ridurre l'utilizzo dell'anticipazione	Dirigente Amministrativo/Responsabile le Bilancio e contabilità	2025-2027

2.2. Sottosezione: Performance

2.2.1. Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione dell'Ente

Di seguito sono elencate le procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda semplificazione, dall'Agenda Digitale e al Piano Triennale dell'Informatica 2024/2026, con aggiornamento 2025 secondo il modello Agid, qui allegato come parte integrante e sostanziale e secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti:

- consolidamento del sito istituzionale secondo le nuove Linee Agid;
- integrazione e interoperabilità tra i sistemi che permettano una interazione tra loro più diretta in ordine ai servizi essenziali (es. tributi, demografici..) e ai servizi per il territorio (es. edilizia privata, gestione del patrimonio, gestione dei lavori pubblici..) e ai servizi amministrativi (protocollo, contabilità, gestione documentale) in un'ottica complessiva di snellimento dei procedimenti e di realizzazione di servizi full digital.

Il Comune di Fidenza inoltre aderisce alla strategia di promozione e sostegno della transizione digitale che è una delle principali strategie delineate dal PNRR, nell'ambito della Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo".

Con riferimento, agli obiettivi dell'Agenda Digitale anche in merito all'accessibilità e alle procedure da semplificare e reingegnerizzare, sono stati definiti obiettivi specifici di semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti amministrativi dell'ente, inseriti nell'apposita sezione 2.2. Performance relativi al triennio 2025/2027. Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI E OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE/DIGITALIZZAZIONE 2025/2027					
SERVIZIO/U.O.	PROCEDIMENTO AMM.VO	OBIETTIVO (SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE)	2025	2026	2027
Trasversale a più servizi	gestione verticale con unico software procedimenti di istanza on line fatturazione pagopa/incassi	procedimento da semplificare	X		
Trasversale a più servizi	modulistica accesso (accesso atti 24190, semplice, generalizzato, risparmio)	procedimento da digitalizzare	X		
Trasversale a più servizi	procedimento ordinanze	procedimento da digitalizzare	x	x	
Trasversale a più servizi (coordinamento tuo. Protocollo, Archivio, Segreteria Organi)	procedura di protocollazione con fascicolazione (nel rispetto di quanto stabilito dal Manuale di Gestione Documentale app.to con del. di G.C. n. 197/2021)	procedimento di digitalizzazione da consolidare	X		
Punto Amico	integrazione registro stato civile ANSC	procedimento da digitalizzare	X		
Polizia Locale	procedura di rilievo di incidente stradale con conseguente rilascio copia via Web in caso di richiesta di accesso atti	procedimento da semplificare e digitalizzare		X	
Polizia Locale	segnalazioni alla Prefettura (sospensione patente, punti)	procedimento da semplificare e digitalizzare	X		
Entrate	notificazione digitale degli avvisi di accertamento dei tributi attraverso la piattaforma di cui al DM 58/2022 (SEND)	procedimento da digitalizzare	X		
Pianificazione Territoriale e rigenerazione urbana	richieste di idoneità a alloggiative	procedimento da digitalizzare	X		
Pianificazione Territoriale e rigenerazione urbana	richieste di PAS (Procedura abilitativa semplificata)	procedimento da digitalizzare	X		
Pianificazione Territoriale e rigenerazione urbana	Digitalizzazione delle procedure (SUAP e SUE)"	procedimento da digitalizzare	X		
servizio personale e organizzazione	visualizzazione cedolini on line tramite accesso a Spid	procedimento da digitalizzare	x		
servizio sociale ufficio di piano	gestione anagrafe servizi e utenza Servizio Assistenza Anziani distrettuale	procedimento da digitalizzare	X		
servizio sociale ufficio di piano	emergenza abitativa a loggi ERP	procedimento da digitalizzare	X		

2.2.2. Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione

Saranno implementate le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni, dei soggetti fragili e dei cittadini con disabilità, intesa sia come rimozione delle barriere architettoniche, sia come fruibilità dei siti Web e dell'informazione.

L'obiettivo è quello di rendere accessibili a tutti il sito web e anche di rendere accessibile tutto ciò che è legato all'uso dell'informatica, comprendendo anche le postazioni di lavoro in ambito pubblico.

Il Comune di Fidenza individua gli obiettivi per ampliare la capacità dei sistemi/piattaforme informatiche di erogare servizi e fornire informazioni fruibili a tutti gli utenti, in modo inclusivo, anche per coloro che necessitano di configurazioni particolari.

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' DIGITALE 2024/2026				
azione/obiettivo	descrizione	chi	Indicatore	Target 2024/2026
Formazione tecnica	autoformazione e formazione costante sui criteri definiti da AGID	Ufficio RTD e Ufficio staff sindaco e comunicazione istituzionale	Acquisizione da parte degli uffici degli strumenti per controllare l'accessibilità delle pagine dei siti mediante costante attività di autoformazione e condivisione sul tema accessibilità	un corso all'anno
Sito web - interventi di tipo adeguativo e/o correttivo	Analisi del sito e valutazione delle criticità al fine di valutare interventi correttivi e/o adeguativi	Ufficio RTD e Ufficio staff sindaco e comunicazione istituzionale	Ricognizione del sito/i per individuare criticità in pagine e documenti ed effettuazione interventi diretti di risoluzione della criticità dove fattibile.	Analisi almeno semestrale
Siti web dell'Ente - adeguamento ai criteri di accessibilità	Analisi del sito e valutazione delle criticità al fine di adeguare il sito ai criteri stabiliti dalle Linee Guida	Ufficio RTD e Ufficio staff sindaco e comunicazione istituzionale	Ricognizione del sito per individuare criticità in pagine e documenti, anche attraverso dei test periodici ed effettuazione interventi diretti di risoluzione della criticità dove fattibile.	Analisi almeno semestrale
Postazioni di lavoro - attuazione specifiche tecniche	Scelta di strumenti e di tecnologie idonee ai dipendenti con disabilità	Ufficio RTD e Sistemi informativi	Percentuale di postazioni adeguate rispetto al numero di dipendenti che ne hanno necessità	100% postazioni adeguate

L'accessibilità fisica degli spazi pubblici dovrà essere intesa come la capacità e la possibilità di accedere a uno spazio, di muoversi liberamente al suo interno e di usufruire di servizi in maniera indipendente da qualsivoglia soggetto.

A tal fine si fa presente che tutti i progetti di riqualificazione stradale previsti nei piani di programmazione delle opere pubbliche prevedono interventi di abbattimento delle barriere architettoniche.

2.2.3 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In quest'ottica e in coerenza con gli obiettivi perseguiti nell'arco degli scorsi trienni, si attueranno le seguenti azioni

Azione	n. 1
Titolo	Indagini conoscitive sul benessere organizzativo / permanenza del canale di comunicazione con CUG attraverso urne stabili
destinatari	Dipendenti dell'Ente
Obiettivo specifico	Rilevare criticità o situazioni di malessere organizzativo al fine di pianificare azioni correttive da proporre all'Amministrazione.
Descrizione dell'intervento	Rilevazione di almeno una indagine ogni tre anni - Nella prossima indagine il comitato proporrebbe un modello di rilevazione più aperto al fine di lasciare più libertà di espressione al dipendente. A partire dal 2024, poi, il presente obiettivo si fonderà con quello relativo alla "posta per CUG" della scorsa programmazione – si propone, infatti, che il benessere venga rilevato in modalità cartacea con 4 urne anziché 2 e che stesse, anche dopo la chiusura dell'indagine, siano lasciate a disposizione dei dipendenti che desiderano lasciare messaggi su qualsiasi tematica da sottoporre al comitato – il comitato si impegna a rilevarne i risultati ogni 6 mesi -
Strutture coinvolte	Il servizio risorse umane, CUG e tutti i dipendenti dell'Ente
Periodo di realizzazione	Almeno una volta ogni tre anni per indagine, ogni 6 mesi per i messaggi al comitato

Azione	n. 2
Titolo	Monitoraggio e relativa analisi degli scostamenti tra le richieste dei dipendenti e le relative concessioni da parte dell'Ente in tema di permessi personali, di elasticità di orario di lavoro oppure di modalità operativa della prestazione lavorativa (per esempio: Smart Working)
destinatari	Dipendenti Ente
Obiettivo specifico	Coniugare le necessità personali o familiari del dipendente con le esigenze di ufficio, in un'ottica di mantenimento o miglioramento dei servizi offerti al cittadino, nel rispetto di un'adeguata rotazione e della

	normativa legislativa e contrattuale.
Descrizione dell'intervento	Valutare la temporaneità ed una adeguata rotazione delle concessioni citate, legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe
Strutture coinvolte	Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG
Periodo di realizzazione	Durante tutto il periodo di validità

Azione	n. 3
Titolo	Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.
destinatari	Tutti i dipendenti comunali
Obiettivo specifico	Maggiore efficienza produttiva, sia in caso di assenza prolungata di un dipendente, che al suo ritorno dalla stessa attraverso, il coordinamento delle forze attive nel servizio di appartenenza
Descrizione dell'intervento	Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.
Strutture coinvolte	Tutti i servizi del Comune
Periodo di realizzazione	Durante tutto il periodo di validità

Azione	n. 4
Titolo	Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti
destinatari	Tutti i dipendenti comunali
Obiettivo specifico	aumentare il benessere organizzativo e la performance generale
Descrizione dell'intervento	Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra – <u>si richiede all'Ente di inserire quanto prima il presente come obiettivo di performance individuale delle figure di responsabilità dei servizi uffici del Comune</u>
Strutture coinvolte	Tutti i servizi
Periodo di realizzazione	Per l'intera durata del triennio di riferimento

Azione	n. 5
Titolo	monitoraggio e analisi delle ore in straordinario e delle ferie residue dei dipendenti nonché monitoraggio sulla turnazione
destinatari	Dipendenti Ente
Obiettivo specifico	Il monitoraggio permetterà di individuare disfunzioni organizzative dei servizi e/o uffici il cui carico in termini di lavoro svolto determini disequilibri oggettivamente riscontrabili
Descrizione dell'intervento	Il comitato richiederà annualmente la situazione aggregata per servizio /ufficio dello stato delle ferie residue, nonché eccedenze di lavoro svolto nonché della turnazione: il fine sarà quello di sottoporre l'attenzione, nelle adeguate sedi, sull'esigenza di appianare disfunzioni organizzative interne
Strutture coinvolte	Amministratori, Servizio personale e organizzazione, Dirigenti, Responsabili di Settore, CUG
Periodo di realizzazione	Per l'intera durata della programmazione

Azione	n. 6
Titolo	Implementazione della pagina web sull'istituzionale dell'ente dedicata al CUG
destinatari	Tutti
Obiettivo specifico	Comunicare e promuovere la cultura di genere
Descrizione dell'intervento	Il sito istituzionale attualmente ha una sezione interamente dedicata alle politiche di genere diviso in tre sezioni: 1. normativa di riferimento (nazionale e regionale) 2. gli interventi messi in opera dall'Ente (PAP triennale) 3. le modalità di funzionamento del CUG (regolamento e composizione)
Strutture coinvolte	CUG, UO personale e organizzazione, UO staff del sindaco, comunicazione istituzionale
Periodo di realizzazione	Aggiornamento tempestivo

TABELLA DI RACCORDO TRA IL PIANO DELLE AZIONI ADOTTATO PER IL TRIENNIO 2025-2027 e GLI STRUMENTI PROGRAMMATICI DELL'ENTE			
OBIETTIVO SPECIFICO DEL PAP	RISULTATI ATTESI	Riferimento programmatico	Periodo di riferimento
Indagini conoscitive sul benessere organizzativo	<i>Rilevare criticità o situazioni di malessere organizzativo al fine di pianificare azioni correttive da proporre all'Amministrazione.</i>	Obiettivo strategico DUP - 4.1.1 "Per un lavoro di qualità e valorizzazione delle competenze" Obiettivo operativo Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talent	2025/2027
Monitoraggio e relativa analisi degli scostamenti tra le richieste dei dipendenti e le relative concessioni da parte dell'Ente in tema di permessi personali, di elasticità di orario di lavoro oppure di modalità operativa della prestazione lavorativa (per esempio: lavoro agile)	<i>Coniugare le necessità personali o familiari del dipendente con le esigenze di ufficio, in un'ottica di mantenimento o miglioramento dei servizi offerti al cittadino, nel rispetto di un'adeguata rotazione e della normativa legislativa e contrattuale.</i>	Obiettivo strategico DUP - 4.1.1 "Per un lavoro di qualità e valorizzazione delle competenze" Obiettivo operativo Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti	2025/2027
Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.	<i>Maggiore efficienza produttiva, sia in caso di assenza prolungata di un dipendente, che al suo ritorno dalla stessa attraverso, il coordinamento delle forze attive nel servizio di appartenenza</i>	Nel Piano di programmazione sulla formazione del triennio 2025-2027 sono stati indicati, nello specifico, appositi percorsi di reinserimento dei lavoratori che si sono dovuti assentare per lungo tempo, prevedendo un sistema di tutoraggio ed assistenza per il dipendente al suo rientro in servizio	2025/2027
Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti	<i>Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale</i>	Il Comitato Unico di Garanzia ha intenzione di chiedere nella prossima per la prossima variazione regolamentare, la possibilità di introdurre nello SMIVAP meccanismi utili per la valutazione della performance individuale dei responsabili degli uffici e dei servizi, anche in funzione di questo elemento	-
Monitoraggio e analisi delle ore in straordinario e delle ferie residue dei dipendenti nonché monitoraggio sulla turnazione	<i>Il monitoraggio permetterà di individuare disfunzioni organizzative dei servizi e/o uffici il cui carico in termini di lavoro svolto determini disequilibri oggettivamente riscontrabili</i>	Obiettivo strategico DUP: 4.1.1 "Per un lavoro di qualità e valorizzazione delle competenze" - Obiettivo operativo - Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti Riferimento all'obiettivo PIANO PERFORMANCE 2025 2027 attuazione del Piano Occupazionale: i Responsabili di Comitato con il supporto dal Servizio Risorse Umane e organizzazione, valutano le criticità legate a disfunzioni	2025/2027

		organizzative al fine di corrisponderle con un adeguato piano Occupazionale.	
Implementazione della pagina web sull'istituzionale dell'ente dedicata al CUG	<i>Comunicare e promuovere la cultura di genere</i>	OBIETTIVO STRATEGICO: 1.2.1 "Valorizzazione delle opportunità dell'Agenda Digitale"	2025

In allegato gli “Obiettivi di Performance 2025-2027”.

2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO (Piano Integrato delle Attività e Organizzazione) costituisce il principale strumento che consente all'Ente di definire la strategia di prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia a livello nazionale e alla luce degli indirizzi forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo con il PNA 2022, adottato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, adottato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

In considerazione di quanto Anac prevede nel PNA 2022, il concetto di valore pubblico deve essere inteso nella sua accezione più ampia del termine come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica viene spiegato il perché la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale del Comune.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione, infatti, contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

In questo senso le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono a protezione del valore pubblico.

L'obiettivo della creazione del valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico e quindi di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale dell'Ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza.

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della Performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo "Performance – Anticorruzione" che segue, costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza in quanto ad avviso di ANAC, le fasi che necessitano di maggiore attenzione sono quelle attinenti alla programmazione e al monitoraggio che devono essere strettamente correlate in modo da incrementare il processo ciclico di miglioramento della programmazione attraverso il rafforzamento e potenziamento della fase di monitoraggio nonché l'effettivo utilizzo degli esiti del monitoraggio per la programmazione successiva delle misure di prevenzione.

Tabella di Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo/esecutivo	Obiettivo di performance	Area di rischio	Processi/ Procedure – attività – fasi	Responsabili delle relative azioni operative
1.1.8: <i>“Incentivare i patti di collaborazione e sussidiarietà che rappresentano un modello concreto e strutturato di collaborazione tra cittadini attivi e amministrazione per la cura condivisa dei beni comuni”</i>	Migliorare, nell'ottica della semplificazione e razionalizzazione delle risorse, le collaborazioni con altri Enti Pubblici	Migliorare la collaborazione con altri Enti Pubblici	Area B Contratti pubblici	Altre procedure di affidamento - procedure negoziate - affidamenti diretti	Servizio Affari Generali U.O. Appalti e Contratti
	Perseguire, per l'acquisto di beni e servizi, gli obiettivi dell'economicità dell'azione amministrazione, dell'imparzialità nei confronti delle imprese concorrenti, della celerità delle procedure, nel rispetto dei tempi previsti, della programmazione e della trasparenza	Attività di facilitazione per il personale dell'Ente volta altresì alla maggiore economicità ed efficienza dell'azione amministrativa			
	Promuovere maggiori livelli di trasparenza, rispetto all'adempimento agli obblighi previsti dalla legge	Supporto a tutti i settori interessati con attività di monitoraggio degli atti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente	Tutte le aree di rischio previste nel PTPCT	Tutti i processi	Servizio Affari Generali U.O. Segreteria Organi
1.1.9: <i>“Valorizzare la prassi dei processi partecipativi, offrendo opportunità concrete per i cittadini di contribuire alla definizione delle politiche locali”</i>	Semplificare e migliorare il livello qualitativo dell'attività amministrativa e degli atti, al fine di rendere l'ente più efficiente e trasparente	Attività di facilitazione per il personale dell'Ente nonché di miglioramento degli strumenti di interazione con i cittadini	Tutte le aree di rischio previste nel PTPCT	Tutti i processi	Servizio Affari Generali
1.1.4 <i>“Programmazione, gestione e rendicontazione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'Ente”</i>	Sviluppo ed implementazione del sistema del controllo di gestione con obiettivi di qualificazione della spesa e di miglioramento dei servizi	migliorare il controllo di gestione dell'entrata al fine di potenziare la capacità di spesa dell'ente	Area E Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione del bilancio	Servizi Finanziari
1.1.5 <i>“Monitoraggio e controllo del bilancio delle società”</i>	Garantire la finalizzazione delle partecipazioni societarie al perseguimento degli obiettivi dell'ente, anche attraverso il rafforzamento del controllo analogo	relazione conclusiva sull'andamento della gestione delle società partecipate e dei controlli effettuati nel periodo di riferimento	Area E Gestione delle entrate, delle	Gestione del bilancio - Controllo delle società	Servizi Finanziari - U.O. contabilità

<i>partecipate"</i>			spese e del patrimonio	partecipate controllate	economica, patrimonio e società partecipate
	Aggiornamento del Piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie	miglioramento dell'efficienza nella redazione del piano			
1.1.1: "Contrasto di evasione ed elusione dei tributi comunali"	Verifica e accertamento dell'evasione e dell'elusione tributaria in materia di IMU, TARI , nel rispetto dei criteri di equità, correttezza e trasparenza, anche mediante utilizzazione ed incrocio delle banche dati informatiche delle utenze (di somministrazione di energia elettrica, acqua e metano), messe a disposizione dall'anagrafe tributaria e dal Portale dei comuni.	Controllo lista omessi versamenti TARI 2024-26 ed emissione degli avvisi di accertamento; controllo delle omesse dichiarazioni relative alla tassa rifiuti e verifica delle superfici non dichiarate e non tassate ed emissione degli atti di accertamento. Obiettivo inserito nel progetto di cui alla l. 145/2018 art. 1 c. 1091, in collaborazione con il Servizio Ragioneria.	Area E Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<u>Gestione delle entrate e delle spese</u> - Gestione e riscossione delle imposte	<u>Servizio Entrate</u> - U.O. IMU/ TASI - U.O. TA. RI
3.7.1. "Il bisogno abitativo come elemento primario di definizione di piani e programmi comunali"	Promozione di progetti e programmi che aiutino a dare una risposta ai bisogni abitativi delle categorie sociali più fragili	pianificazione e gestione delle attività connesse al patrimonio comunale di alloggi di edilizia residenziale pubblica	Area D Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione e assegnazione alloggi di edilizia residenziale pubblica	
3.3.1 "Interventi per il sostegno alla famiglia"	Rafforzamento interventi per le politiche abitative.	(ERP) ed edilizia residenziale sociale (ERS) al fine di sostenere e migliorare la locazione di famiglie in difficoltà e delle fasce più deboli		Gestione e assegnazione alloggi di edilizia residenziale sociale	<u>Servizio Sociale</u>
5.5.3 "Implementazione e riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica"	La gestione degli alloggi abitativi ex coop Di Vittorio quale risposta strategica al fabbisogno abitativo a canoni calmierati				
1.2.3 "Implementazione e piena operatività dei portali di gestione digitale delle istanze dei cittadini e delle opere pubbliche"	Ampliamento operatività portale di gestione istanze ARCHIWEB	Inserimento in ArchiWeb di tutti i procedimenti ambientali	Area C Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo - autorizzazioni paesaggistiche, ambientali, VIA e VAS	<u>Servizio Ambiente</u> U.O. Tutela Ambiente e Paesaggio
		Digitalizzazione di atti inerenti alle occupazioni di suolo pubblico		Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo - Rilascio autorizzazioni per Occupazione Temporanea Suolo	<u>Servizio Infrastrutture e Mobilità Sostenibile</u>

				Pubblico	U.O. Viabilità
		Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso l'implementazione della digitalizzazione dei processi di gestione delle istanze del servizio PTRU attraverso l'implementazione del programma Archiweb	Area H Atti di governo del territorio	Rilascio o controllo dei titoli abilitativi:	<u>Servizio Pianificazione Territoriale e Rigenerazione Urbana</u>
	Digitalizzazione archivio istanze edilizie	Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa e i tempi di risposta ai cittadini		- Controllo dei titoli rilasciati	
3.6.2: "Sorveglianza degli spazi urbani, attraverso la Polizia Locale, la collaborazione con le Forze di sicurezza nazionali e le associazioni di volontariato"	Implementazione costante di progetti/programmi di intervento	Numero di progetti ed azioni per il miglioramento della sicurezza del territorio	Area H controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	
	Miglioramento e potenziamento delle attività di verifica e controllo in tutti gli altri ambiti diversi dalla sicurezza stradale	Numero di progetti ed azioni per il miglioramento della vigilanza in materia commerciale, edilizia ed ambientale implementazione attività di controllo mediante la creazione di data base, condivisione di informazioni con più servizi		- Attività di controllo in materia edilizia, ambientale, commerciale e stradale	<u>Servizio Polizia Locale</u>
3.6.1: "Potenziamento della rete di video sorveglianza".	Potenziamento delle aree video-sorvegliate a supporto delle attività investigative delle forze di polizia.	Realizzazione del Progetto di potenziamento della rete di videosorveglianza urbana e sua attivazione		- Gestione della videosorveglianza sul territorio	

La presente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dal Responsabile della trasparenza, sulla base delle indicazioni del PNA, nonché del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, ed è costituita dai seguenti contenuti:

1. la valutazione di impatto del contesto esterno;
2. la valutazione di impatto del contesto interno;
3. la mappatura dei processi;
4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
5. la programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
6. L'analisi delle misure generali;
7. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
8. la programmazione dell'attuazione della trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013

Responsabile della Corruzione, della Trasparenza e Gestore in materia di Antiriciclaggio.

Dal 1° febbraio del 2025, l'amministrazione ha scelto di scindere il ruolo del RPC-T tra due soggetti competenti al fine di garantire un maggior presidio all'attività amministrativa dell'ente, attribuendo al Segretario Generale (in convenzione con altro ente), in coerenza al dettato normativo che prevede di norma, nella figura di quest'ultimo, il soggetto competente ad essere individuato e nominato "Responsabile della Prevenzione alla Corruzione" (decreto sindacale n. 4 del 31/01/2025 "RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 7, DELLA LEGGE 190/2012"), mentre ha optato di individuare e nominare il Dirigente dei Servizi Amministrativi, come responsabile della trasparenza e dell'antiriciclaggio (rispettivamente con decreti n. 5/2025 "NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA AI SENSI DELL'ART. 43 DEL D. LGS. 14/03/2013 N. 33, COME MODIFICATO DAL D. LGS. 25/05/2016 N. 97" e n.6/2025 "NOMINA DEL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO DEL COMUNE DI FIDENZA").

Struttura di Supporto

Al fine di consentire al RPC-T di svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, ANAC nel PNA 2022 all'Allegato n. 3, individua nella struttura di supporto la soluzione.

Laddove possibile l'organo di indirizzo dovrebbe dotare il RPC-T di un ufficio appositamente dedicato con adeguato personale con competenze multidisciplinari, risorse strumentali e finanziarie. La titolarità di tale ufficio va posta in capo al RPC-T e il personale è tenuto ad una collaborazione costante e costruttiva con il RPC-T e volta a perseguire i seguenti obiettivi:

- informare costantemente il RPC-T sulle attività svolte;
- assolvere i compiti di coordinamento, monitoraggio, presidio e verifica dell'attività della struttura di competenza sia in materia di prevenzione della corruzione, sia in materia di trasparenza;
- Segnalare al RPC i casi di fenomeni corruttivi emersi e relativa valutazione in merito ad ulteriori misure di contenimento del rischio da adottare;
- vigilare sulla tempestiva e idonea attuazione/applicazione/rispetto del codice di comportamento, della misura della rotazione ordinaria o dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, nonché della misura del divieto di Pantouflage;
- provvedere all'aggiornamento del portale web <https://www.comune.fidenza.pr.it/amministrazione-trasparente-2/> e curare la predisposizione e la trasmissione di report periodici al RPC-T sullo stato di attuazione e sugli ulteriori aggiornamenti dallo stesso richiesti e sull'utilità delle misure di prevenzione della corruzione programmate nonché proposta di modifiche o di eventuali nuove misure da adottare;
- in materia di trasparenza, esercitare i necessari compiti volti ad assicurare il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati e il miglioramento dei flussi informativi all'interno della propria struttura.

Il personale di tale ufficio dedicato, su indicazioni ANAC, deve essere costituito da personale interno all'Ente e non da soggetti esterni in quanto una conoscenza diretta dell'amministrazione è fondamentale per predisporre al meglio le misure di prevenzione contestualizzate, come ribadito dalla Legge 190/2012 art 1 comma 8.

Il Comune di Fidenza, pertanto individua i dipendenti dell'U.O. Segreterai Organi e U.O. Appalti e Contratti nella struttura di supporto e i titolari di E.Q. come referenti sia del Responsabile Prevenzione e Corruzione, sia del Responsabile della Trasparenza.

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

La presente analisi del contesto esterno, effettuata tenendo conto delle Linee Guida emanate dall'A.N.A.C., è allineata con quanto descritto nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027 riportato nella Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Sottosezione 2.1: Valore Pubblico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per la valutazione del contesto esterno, si è fatto riferimento a documenti redatti da autorità nazionali e regionali, al fine di poter meglio individuare l'ambito territoriale nel quale il Comune di Fidenza opera, in quanto né la sottoscritta, né, da informazioni assunte presso la polizia municipale ed uffici, risultano esserci stati eventi corruttivi o di criminalità organizzata che ha interessato l'ente.

L'acquisizione dei dati della presente sezione è avvenuta altresì consultando varie fonti, in particolare:

- la relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA); primo semestre 2023 <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2024/06/Rel-Sem-I-2023.pdf> a pag 139
- <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/rischio-infiltrazione-criminalita-organizzata-nelleconomia> REPORT 2021
- https://www.interno.gov.it/sites/default/files/202105/report_5_criminalita_organizzata_nelleconomia_maggio_2021.pdf
- le principali notizie di stampa nazionale;
- i principali provvedimenti adottati da ANAC;
- l'indice di corruzione percepito (Corruption Perception Index - CPI) elaborato da Transparency International per l'anno 2024 <https://transparency.it/indice-percezione-corruzione>

Con riferimento ai temi della legalità, invece, nel territorio come quello emiliano-romagnolo, gli interessi economici e quelli illegali affiorano in una criminalità economica comune. Infatti, come viene confermato dai riscontri investigativi, il potere mafioso e la forza intimidatrice, espressione del vincolo associativo, hanno assunto connotati manageriali volti ad ambienti politico-amministrativi ed economico-finanziari.

Rimane alta la soglia di attenzione sui fondi pubblici comunitari stanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a sostegno e rilancio del Paese che rappresentano per le organizzazioni mafiose un'enorme opportunità di accaparramento di denaro.

Ulteriori dati conoscitivi sul tema, come documenti di sintesi, quaderni di lavoro, statistiche, metodi e strumenti di prevenzione, sono riscontrabili e consultabili ai seguenti link:

<https://autonomie.regione.emilia-romagna.it/sicurezza-urbana>

Consultando l'Indice di criminalità pubblicato da "Il Sole 24 ore", è possibile avere un riscontro dei dati statistici riferiti all'anno 2024 <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/classifica/> in base ai quali nella classifica generale, la Provincia di Parma si colloca alla tredicesima posizione su 107 province italiane; complessivamente le denunce sono state 20,076 pari a 4416,8 denunce ogni 100.000 abitanti.

Si dà atto che in data 22 gennaio 2025 è stato pubblicato sull'albo pretorio e sul portale di Amministrazione Trasparente del Comune di Fidenza un avviso pubblico rivolto agli stakeholders per la presentazione di contributi o di suggerimenti per l'aggiornamento della sezione PIAO Sezione Anticorruzione 2025-2027" del Comune di Fidenza, con allegato modulo, con scadenza il 5 febbraio 2025.

Entro tale termine non sono pervenute richieste/osservazioni, fermo restando che, qualora dovessero pervenire in corso dell'anno, sarà cura del RPC-T valutarle ed istruirle.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno.

L'analisi di contesto interno si pone come obiettivo quello di esaminare gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi, partendo dal presupposto che l'analisi dell'intera attività svolta dalle strutture del Comune consente di individuare le aree oggetto di maggiore esposizione al rischio corruttivo. Nel presente paragrafo viene descritta, in modo sintetico, l'attività di analisi interna svolta dal Comune e riconducibile alle seguenti fasi: analisi della struttura organizzativa e mappatura dei processi.

L'analisi del contesto interno non può prescindere dalla Relazione annuale condotta dal RPC- T dalla quale emergono dati di nostro interesse e di seguito oggetto di analisi.

Per tutto ciò che attiene alla struttura organizzativa, complessivamente alla data 31.12.2024, la dotazione organica del Comune di Fidenza è caratterizzata da n. 153 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 10 titolari di elevata qualificazione¹ più n. 1 Dirigente ed il Segretario Generale. Sono in servizio anche:

- n.2 dipendenti a tempo determinato (di cui n. 1 Dirigente art 110, n. 1 funzionario art. 110, titolare di EQ).

Nel corso dell'anno 2024 è stato incaricato il nuovo Segretario Generale che svolge, da gennaio 2025 la sua attività presso il Comune di Fidenza al 60% e che, dal mese 1° di febbraio 2025 ha assunto il Ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È possibile rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali. All'interno della struttura organizzativa, infatti, è prevista una precisa differenziazione dei ruoli e delle responsabilità.

¹ Tra le principali novità degli ultimi rinnovi contrattuali del settore pubblico spicca la revisione del sistema di classificazione del personale dipendente. La precedente articolazione in categorie professionali cede il posto a quattro nuove aree, corrispondenti a quattro differenti livelli omogenei di conoscenze, abilità e competenze professionali: Area degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Come detto sopra, nell'ottica di assicurare un maggiore equilibrio nel riparto dei carichi di lavori e responsabilità nella struttura di vertice dell'ente si segnalano, in particolare, due scelte operate dall'Amministrazione:

- riportare in capo in capo al Segretario il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, così come prevede prioritariamente l'art. 1 c. 7 della l. 190 del 2012, precedentemente assegnato al Dirigente del Settore Amministrativo, sollevandolo dalle molteplicità delle responsabilità e adempimenti posti a suo carico da conciliare con gli incarichi dirigenziali attribuiti, lasciando in capo a quest'ultimo la responsabilità della Trasparenza ed Antiriciclaggio;
- riorganizzazione della macrostruttura dell'ente, disposta con deliberazione di Giunta comunale n. 239 del 10 dicembre 2024, con decorrenza dal 1° gennaio 2025 si è provveduto ad una redistribuzione delle competenze di alcuni servizi, tra i quali il servizio Bilancio e Partecipate e la gestione degli alloggi ERS (passati dal Dirigente Tecnico a quello Amministrativo).

Per la visione dell'Organigramma e Funzionigramma del Comune di Fidenza si rimanda rispettivamente alla Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3.1.: Struttura Organizzativa e all'allegato *"Funzionigramma del Comune di Fidenza"* che ne costituisce parte integrante.

Per quanto riguarda, invece, **l'attività di Analisi dei Rischi**, l'obiettivo che si è posta l'Amministrazione è quello di individuare i rischi e le ipotesi di controllo con riferimento ai processi oggetto di analisi. A conclusione dell'analisi del rischio, viene redatta una specifica scheda di valutazione del rischio analizzata e condivisa da ciascun Responsabile del servizio con il gruppo di supporto del RPC-T. L'obiettivo principale di tali schede è quello di rendere i responsabili dei servizi parte attiva nel complessivo sistema di controllo interno e di gestione del rischio. Essi, infatti, sono chiamati a valutare i rischi indicati nella scheda e ad individuare i relativi presidi in relazione alle attività concretamente svolte dagli uffici nonché al contesto in cui essi operano.

Da ultimo, l'analisi del contesto interno non può prescindere dall'esame degli esiti del monitoraggio, di seguito analizzata, di cui si è dato conto anche nelle relazioni annuali del RPC-T, di cui all'art. 1, comma 14 della legge n. 190/2012, pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione e trasparenza – Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024.

L'esame delle principali tipologie di violazioni che potrebbero essere commesse permette di programmare azioni e interventi sui presidi dei rischi corruttivi dei processi in modo da migliorarne l'efficacia o adottarne di nuovi al fine di ridurre il rischio residuo.

2.3.3 Attori che concorrono alla Prevenzione della Corruzione: compiti e responsabilità

Con decreto sindacale n. 4 del 31/01/2025 è stato individuato il nuovo responsabile nella persona del Segretario Generale pro-tempore, Dott.ssa Patrizia Landi.

In caso di assenza temporanea ed improvvisa del RPC, o in caso conflitti di interesse di quest'ultimo, si individua nel Dirigente settore amministrativo pro-tempore Dott. Filippo Botti.

Nella strategia della prevenzione operano i seguenti soggetti.

Il Consiglio Comunale organo d'indirizzo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissando quelli che sono soliti definirsi obiettivi strategici;

La Giunta comunale, quale organo di governo competente ad adottare, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono parte integrante e sostanziale dei

documenti di programmazione strategico gestionale, nonché competente ad adottare il PIAO, entro il 31 gennaio di ogni anno (termine ordinatorio) o altro termine disposto per legge;

Il **Sindaco**, che designa il responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, lo può revocare nei modi e nelle forme previste nella parte IV del PNA 2019, conferisce gli incarichi ai Dirigenti, qualora possibile (in presenza di altre figure professionalmente idonee) nel rispetto dei criteri di rotazione fissati dal piano triennale, per quanto concerne le aree a maggior rischio.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza:

- elabora e propone al Consiglio gli obiettivi strategici;
- elabora e propone alla Giunta il Piano Anticorruzione e Trasparenza;
- propone al Sindaco alla scadenza, ove possibile, la rotazione, degli incarichi dei Dirigenti;
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- attiva, con proprio Atto, delle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità;
- organizza, su proposta dei Dirigenti, corsi di formazione annuale del Personale, con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione e trasparenza;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, L. 190 del 2012);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento, del presente piano;
- propone l'attuazione delle misure e ne monitora la sua realizzazione;
- *in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013*, il RPC vigila sulla applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità (art. 15, c.1);
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);
- *Il Responsabile della Trasparenza, in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs.n. 97 del 2016*, ai sensi dell'art.46 svolge stabilmente un'attività di controllo, attraverso l'ausilio dei referenti all'uopo individuati, sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1), ne assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1); segnala alla Giunta, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis (comma 4);
- più gli ulteriori compiti, rapporti con ANAC e responsabilità del RPC-T dettagliatamente riportati nell'allegato 3 del PNA 2019 (che qui si richiamano integralmente);

- collabora con il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD - DPO) del Comune di Fidenza, individuato nell'Avv. Marco Giuri.

Tutti i Dirigenti ed incaricati di Elevata Qualificazione per l'area di rispettiva competenza, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPC-T, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio il monitoraggio delle misure ed individuazione di eventuali referenti
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente sottosezione e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle *performance*, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPC-T.;
- rispettare, quali soggetti adottanti o quali responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico ivi previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti; suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte al rischio;
- rispettare, quali soggetti responsabili di trasmissione e/o pubblicazione, le prescrizioni del D.Lgs. n. 33/ del 2013 in materia di trasparenza come integrato e modificato dal DLgs. 97/2016 individuate come allegato 4) del vigente piano ed allegato.

Il Nucleo di Valutazione:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013),
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del codice di comportamento;

tutti i **Dipendenti** dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito al proprio Dirigente, ANAC o al R.P.C.. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001), secondo le modalità procedurali di seguito previste: segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento dell'Ente);
- collabora con RPC-T per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione alla corruzione (art.8-9 del vigente codice di comportamento);

I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nella presente sottosezione e suoi allegati;
- segnalano le situazioni di illecito;

Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA):

Il Comune di Fidenza ha provveduto alla nomina del RASA con decreto del Sindaco n. 7 del 31/01/2025, con il quale è stato nominato il Dott. Filippo Botti, Dirigente del Settore Amministrativo.

2.3.4 Mappatura dei processi, identificazione dei rischi e valutazione

Per l'Annualità 2025, considerando la notevole mole di lavoro svolto negli anni passati, la partecipazione e il coinvolgimento delle Elevate Qualificazioni del Comune, la nuova nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'assenza di notizie di fenomeni corruttivi nel Comune di Fidenza, il gruppo di lavoro composto dal nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dalla Struttura di Supporto ritiene di confermare la mappatura dei processi effettuata e dettagliatamente riportata nel PIAO 2024/2026 (al quale si rimanda), come anche l'identificazione dei rischi corruttivi e la valutazione.

L'attuale versione della Mappa è articolata in **8 aree di rischio**:

- **Area A:** ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
- **Area B:** CONTRATTI PUBBLICI
- **Area C:** PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO
- **Area D:** PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO
- **Area E:** GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
- **Area F:** CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
- **Area G:** INCARICHE E NOMINE
- **Area H:** ATTI DI GOVERNO DEL TERRITORIO

Maggiore attenzione è stata riservata alla trattazione del *processo* inteso come attività caratteristica del servizio e soggetta ad un maggior rischio corruttivo. Esso, tuttavia, in alcuni casi ha fatto emergere come le diverse unità organizzative cooperino tra di loro al fine della sua realizzazione e del raggiungimento della missione istituzionale. Si sottolinea che ciascun processo è stato oggetto di

analisi con il Responsabile del servizio e del gruppo di lavoro sotto la supervisione del RPC-T al fine di rappresentare fedelmente la realtà organizzativa dell'Ente.

Nell'allegato "**Piano dei Rischi 2025**" sono riportati fasi, attività e responsabili per ogni processo (**allegato 1**);

La valutazione del rischio effettuata dal Comune di Fidenza è riepilogata nell'allegato "**Schede di Valutazione del Rischio**" (**allegato 2**).

2.3.5 Trattamento del rischio, misure organizzative.

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione e, infine, nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere distinte in due tipologie: misure generali e misure specifiche.

Le misure generali intervengono trasversalmente sull'intera Amministrazione ed incidono sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione, senza riferirsi ad una singola ipotesi di rischio.

Le misure specifiche hanno, invece, l'obiettivo di ridurre uno specifico rischio individuato nelle precedenti fasi di valutazione e consistono pertanto in un intervento di tipo mirato e devono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

Sia le misure generali che quelle specifiche risultano fondamentali ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione.

Il trattamento del rischio è costituito da due fasi:

- a) Individuazione delle misure
- b) Programmazione delle misure

Individuazione delle misure

L'obiettivo della prima fase di trattamento del rischio consiste nell'identificare le misure di prevenzione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPC-T con l'ausilio della struttura di supporto, e con il coinvolgimento dei funzionari titolari di Elevata Qualificazione del Comune, identificando annualmente le aree "sensibili" su cui intervenire.

ANAC, nell'allegato 1 del PNA 2019, indica, a titolo esemplificativo, le seguenti tipologie di misure che possono essere individuate come generali e specifiche:

- Controllo
- Trasparenza
- Formazione
- Semplificazione
- Regolamentazione

- Rotazione
- Segnalazione e protezione
- Disciplina del conflitto di interessi
- Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari”

Ciascuna di queste categorie di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell’organizzazione, a misure sia “generalali” che “specifiche”.

In applicazione del principio metodologico della *Gradualità* enunciato da ANAC (PNA 2019 - PARTE II: I PIANI TRIENNALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA NELLE P.A. - 1. Finalità – Principi metodologici e PNA 2022 PARTE SPECIALE – CONTRATTI PUBBLICI) nel presente documento si è valutato di predisporre adeguati interventi con priorità massima in riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio “alto”, “critico” e “medio”.

Si riconfermano, le misure di contrasto intraprese e sono riepilogate nell’allegato “Piano dei Rischi 2025”.

2.3.5.1. Misure generali di trattamento del rischio.

A) CODICE DI COMPORTAMENTO (misura attuata e si conferma)

Il Comune di Fidenza ha approvato il proprio Codice di Comportamento con delibera della GC n. 251 del 16/11/2023, aggiornato con le disposizioni previste nel D.P.R. n. 81/2023, ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*. Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all’esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Il Comune di Fidenza, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all’atto di conferimento dell’incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento. Altresì nei disciplinari di gara dovrà essere inserita apposita clausola che prevede la presa visione dei concorrenti ed la sottoscrizione per accettazione del suddetto documento sia negli atti pubblici amministrativi, che nelle scritture private non autenticate.

Il Codice è pubblicato sul proprio sito web istituzionale e inviato a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l’amministrazione, il Comune di Fidenza si impegna a consegnare copia del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

B) ROTAZIONE DEL PERSONALE O MISURE ALTERNATIVE. (misura attuata e si conferma)

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

È uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Nel PNA 2018 è specificato che la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b), sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "*mala gestio*" e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2019, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (Allegato 2 del PNA 2019) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (Capitolo 5 dell'Allegato 2 del PNA 2019).

Stante l'attuale configurazione della struttura organizzativa del Comune di Fidenza, l'infungibilità dei ruoli del personale ed i vincoli di finanza pubblica non consentono all'Ente di utilizzare tale strumento al livello dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni, evidenziando inoltre criticità anche nell'ambito dell'applicazione di tale principio nell'area degli incaricati di Responsabili di Procedimento.

Tuttavia, il Comune come misura di prevenzione della corruzione, opera scelte organizzative volte ad attuare la segregazione delle funzioni. Tale strumento favorisce una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni e determinando una maggiore trasparenza interna delle attività.

In tal modo vengono affidate le varie fasi del procedimento, appartenente ad una determinata area di rischio, a più dipendenti, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dai Dirigenti ai quali compete la verifica e l'adozione del provvedimento finale.

Nel corso del 2025, attraverso un bando pubblicato su INPA, si è provveduto ad una selezione pubblica per addvenire al conferimento del nuovo incarico di Dirigente tecnico (ex art.110) e si è provveduto altresì alla pubblicazione bandi interni per ricoprire i posti di funzionari incaricati di elevata qualificazione in base al nuovo organigramma e funzionigramma approvato da ultimo con delibera della Giunta comunale n. 239 del 10 dicembre 2024; con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

La rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2019 Parte III, § 1.2) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

La Delibera n. 215/2019 di ANAC, adottata integralmente all'interno del PNA 2019, stabilisce che la rotazione straordinaria è obbligatoriamente prevista per i reati di corruzione, concussione, istigazione alla corruzione, millantato credito, turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente negli affidamenti, mentre è nelle facoltà dell'Ente disporla per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

C) FORMAZIONE (misura attuata e si conferma)

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Prevista per il 2025 la formazione anche in materia di antiriciclaggio per dirigente ed EQ.

Modalità di programmazione della misura:

Responsabili della sua attuazione	RPC-T per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	2025: N. almeno 2 ore formative in materia di Anticorruzione effettuate per ogni dipendente;

D) INCONFERIBILITÀ - INCOMPATIBILITÀ - INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

- Per i titolari di Elevata Qualificazione (misura attuata e si conferma)

Al momento del conferimento dell'incarico di Elevata Qualificazione, ogni dipendente deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono rese annualmente.

- Per i commissari di gara (misura attuata e si conferma)

Al momento del conferimento dell'incarico quale commissario di gara, ogni soggetto sia interno all'ente sia esterno deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono pubblicate in Amministrazione Trasparente/Bandi di gara e contratti, nella raccolta dedicata alla singola procedura di approvvigionamento.

- Attività e incarichi extra-istituzionali (misura attuata e si conferma)

Presso il Comune di Fidenza c'è un vincolo di rilascio autorizzazione preliminare allo svolgimento incarichi extra-istituzionali. All'atto del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il Responsabile di Settore del dipendente (o i Dirigenti per le E.Q.) acquisisce opportuna dichiarazione di assenza conflitto di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte. Competente per l'autorizzazione ai Dirigenti, è il Segretario Generale

- Attività extra lavoro vietate (art. 53 comma 3 bis D.lgs. n.165/2001) (misura attuata e si conferma)

Per tutti i dipendenti dell'Amministrazione comunale, fatto salvo quanto stabilito dalle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale e da altre specifiche norme, è interdetto le attività di cui sopra

I suddetti divieti valgono anche per il dipendente che si trovi in aspettativa non retribuita o in altre forme di astensione dal lavoro non retribuite, che prevedano, comunque, il mantenimento e la

conservazione del rapporto di lavoro con il comune, fatte salve espresse deroghe previste da specifiche norme di legge, come nella fattispecie di cui all'art. 18 della L. 183/2010, o del contratto collettivo di lavoro.

- Attività extra lavoro che possono essere svolte previa autorizzazione (art. 53 comma 5 D.lgs. n. 165/2001)

Fatto salvo e nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 52 e dal D.lgs. 165/2001, il dipendente comunale può, previa autorizzazione discrezionale, svolgere, fuori dall'orario di lavoro, le seguenti attività purché non incompatibili con la posizione ricoperta nell'Amministrazione:

- a) incarichi retribuiti, purché in forma temporanea, saltuaria ed occasionale a favore di soggetti sia pubblici sia privati;
- b) partecipazione (retribuita) in qualità di docente e/o relatore a lezioni e corsi, sempre che tali attività non siano incompatibili con l'attività d'istituto svolta presso l'Amministrazione Comunale;
- c) partecipazione (retribuita) a commissioni di concorso esterne all'Ente per assunzioni di personale e commissioni di gara per l'affidamento di contratti.

Le attività di cui sopra, devono essere autorizzate sempre dai Dirigenti per il personale assegnato e dal Segretario per i Dirigenti.

E) WHISTLEBLOWING (misura attuata e si conferma)

L'istituto del whistleblowing introdotto dalla Legge 190/2012 e da ultimo implementato dal D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Eu 1937/2019, prevede che il pubblico dipendente ovvero *whistleblower* che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali al RPCT o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o denuncia all'autorità giudiziaria delle condotte illecite, dalle quali sia a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a misure ritorsive come conseguenze della segnalazione.

Nel 2025 si proceduto a creare sul sito istituzionale una apposita pagina contenente tutte le informazioni attinenti alla misura suddetta:

<https://www.comune.fidenza.pr.it/segnalazione-di-illeciti-whistleblowing/>

Le segnalazioni sono gestite dal RCP dell'Ente, il quale, una volta ricevuta la segnalazione, avvisa il segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.

Il termine per la definizione dell'istruttoria e per fornire riscontro alla segnalazione è di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento.

Nel corso del 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione attraverso l'istituto del *whistleblowing*.

Modalità di programmazione della misura:

Responsabili della sua attuazione	RPC
Indicatori di Monitoraggio e Valori attesi	Verifica segnalazioni: N.

F) PANTOUFLAGE (misura attuata e si conferma)

Il Comune di Fidenza attua l'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico), inserendo nei contratti individuali, consegnati a ciascun dipendente al momento dell'assunzione, le limitazioni previste dalla normativa.

Il pantouflage consiste nel divieto, per i dipendenti pubblici, già investiti di poteri autoritativi o negoziali, di instaurare, nei successivi tre anni dalla cessazione del rapporto di impiego pubblico, nuovi rapporti di lavoro subordinato o di assumere incarichi presso soggetti privati, comunque destinatari dell'attività dell'amministrazione di origine.

La norma prevede altresì che "i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Dunque, tre conseguenze:

- nullità del nuovo contratto di lavoro;
- divieto triennale per il nuovo datore di lavoro privato di contrarre con le Pubbliche Amministrazioni;
- obbligo di restituzione dei compensi percepiti in violazione del divieto di contrarre.

Modalità di programmazione della misura:

Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: __% Casi pantouflage evidenziatisi: n.
---	---

G) COMMISSIONI E CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA (misura attuata al momento non presenti)

Il Comune di Fidenza intende mantenere interventi idonei a garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA".

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte del Comune quale membro di commissione o altro incarico fiduciario sono precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di condanne per delitti contro la PA e pubblicata su amministrazione trasparente.

H) PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Qualora l'amministrazione dovesse aderire ad un nuovo protocollo di legalità, lo stesso dovrà essere inserito nei bandi di gara come obbligo di rispetto per l'appaltatore, allegato alla documentazione di gara.

Ad oggi la Prefettura di Parma si sta occupando della redazione ed adozione del nuovo protocollo di legalità.

Indicatori di monitoraggio e valori attesi	Rispetto realizzazione misura: 100% Bandi privi del patto di integrità dopo la relativa approvazione del Cda: 0%
---	---

I) CONFLITTO DI INTERESSI (misura attuata e si conferma)

La gestione del conflitto di interessi è disciplinata da diverse fonti normative (art. 6-bis della L. 241/1990, artt. 6, 7 e 14 del D.P.R. 62/2013 e, per i dipendenti del Comune, art. 6 e 7 del Codice di comportamento dell'Ente, art. 16 del D.Lgs. 36/2023).

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria."

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo al proprio Responsabile dell'ufficio e di astenersi dall'attività o dalla partecipazione alla decisione. Sull'astensione poi decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. Per i Dirigenti decide il Segretario Generale (RPC)

Sulle determinate di competenza dirigenziale, deve sempre essere riportato l'assenza del conflitto di interesse.

Come raccomandato da ANAC nel PNA 2019, l'Ente, per la gestione del conflitto di interesse, ha adottato la seguente procedura:

- segnalazione della situazione da parte dell'interessato in forma scritta (analogica o digitale);
- valutazione della situazione da parte del Responsabile, il quale risponde in forma espressa e scritta, in ragione della complessità e dell'urgenza del procedimento;
- astensione dell'interessato fino alla decisione del Responsabile.

L) PREVENZIONE ANTIRICICLAGGIO (nuova misura da attivare in corso d'anno)

Nel Comune di Fidenza la disciplina in materia di antiriciclaggio di cui al D.Lgs. n. 231/2007 (art. 41) e DM Interno 25/09/2015, non è stata ancora attuata.

Pur essendo strettamente connessa tale misura alla prevenzione della corruzione, al fine di garantire continuità della misura, stante la non presenza continuativa del segretario, si è ritenuto dal 2025, ad individuare come soggetto gestore ex art. 6, comma 4, DM Interno 25/09/2015, nel Dirigente del Settore Amministrativo, valorizzando la competenza professionale specifica che lo stesso ha acquisito avendo ricoperto per anni la funzione di RPC-T, pur garantendo l'apporto e la stretta collaborazione con RPC.

Con successivi atti, dopo opportuna formazione, saranno individuate le modalità attuative e organizzative di tale nuova misura.

M) MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI (misura attuata e si conferma)

Ciascun responsabile del procedimento è tenuto a monitorare il rispetto dei tempi dei procedimenti di propria competenza, adottando misure di miglioramento del processo in caso di scostamento del tempo effettivo di conclusione dello stesso. Siffatti casi di anomalia dovranno essere comunicati tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Modalità di programmazione della misura:

Responsabili della sua attuazione	Tutti i responsabili di procedimento
Indicatori di monitoraggio e valori attesi	Rispetto dei tempi procedurali: 100% Numero procedimenti conclusi nel rispetto dei tempi / numero di procedimenti totali

N) CONTROLLI INTERNI. (misura attuata e si conferma)

Continuerà il controllo successivo degli atti con particolare attenzione agli atti PNRR. Sono soggette al controllo le tipologie di atti individuati dal Segretario Generale con proprio provvedimento avente ad oggetto “Piano Operativo per l'effettuazione del controllo successivo di regolarità amministrativa” prot. 0011887/2025, che contempla anche il controllo successivo su TUTTI gli atti PNRR.

2.3.6. Monitoraggio successivo nella gestione del rischio nei processi

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. È una fase di particolare importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione in quanto è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Qualora una misura si rilevi non idonea a prevenire il rischio al quale è stata associata, il RPC-T interviene per ridefinire le modalità di trattamento del Rischio.

L'attività di monitoraggio viene attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio e in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione coinvolgendo quindi, la Struttura di Supporto, coordinata dal RPC-T e i Funzionari di E.Q. (Responsabili dei servizi).

Durante tale attività, la Struttura di Supporto individua quali misure sono state attuate e quali invece non hanno avuto piena attuazione interagendo con il Responsabile del servizio al fine di ridurre le criticità riscontrate e pianificarne la concreta esecuzione.

A questa prima fase di confronto si associa un'attività di monitoraggio di secondo livello che si basa sul sistema dei controlli interni svolti dal gruppo di supporto coordinato dal Segretario Generale e da ulteriori ed eventuali attività di indagine a campione intraprese dal RPCT sull'attuazione delle misure relative ai processi maggiormente esposti a rischio corruttivo.

Inoltre, il monitoraggio viene svolto attraverso la verifica dell'attuazione del piano performance ed in particolare degli obiettivi aventi finalità di prevenzione della corruzione.

Per quanto attiene al monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione relative all'anno 2024 è emerso che le misure adottate sono sostanzialmente adeguate come risulta dall'assenza di eventi corruttivi rilevati all'interno delle attività dell'Ente. I risultati di tale monitoraggio sono depositati presso l'U.O. Segreteria Organi e resi noti nell'apposita Relazione del RPCT pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione “Altri contenuti - prevenzione della corruzione”.

2.3.7 La Trasparenza²

Quadro normativo

L'attuale quadro normativo, declinato dal D. lgs. 33/2013 in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, punta a stabilire un saldo legame tra misure di prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza, considerando questa come uno strumento fondamentale per la prevenzione di episodi corruttivi e per la promozione della cultura dell'integrità e della legalità.

La trasparenza rappresenta, quindi, la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

Ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. n. 33/2013, essa è intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni come declinata nel D.Lgs. n. 33/2013 e tramite l'attuazione dell'istituto dell'accesso civico.

Accesso civico

L'accesso civico si distingue in accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013, che consente a chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati che l'Ente ha omesso di pubblicare, pur avendone l'obbligo a norma di legge o di regolamento e in accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, che consente a chiunque, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, di accedere a dati e a documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto. L'accesso civico generalizzato è riconosciuto come diritto a titolarità diffusa e, pertanto, non è sottoposto ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il suo esercizio spetta a "chiunque".

La pubblicazione deve consentire la diffusione, l'indicizzazione, la rintracciabilità dei dati con motori di ricerca web e il loro riutilizzo (art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013). I dati pubblicati sono liberamente riutilizzabili. Documenti ed informazioni devono essere pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art. 68 del C.A.D. (D.Lgs. n. 82/2005). Inoltre, è necessario garantire la qualità delle informazioni, assicurandone: integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità e conformità ai documenti originali. Dati e informazioni sono pubblicati per cinque anni computati dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui vige l'obbligo di pubblicazione. Se gli atti producono effetti per un periodo superiore a cinque anni, devono rimanere pubblicati sino a quando rimangano efficaci. Allo scadere del termine i dati sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio del sito.

L'accesso civico deve essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso documentale, di cui agli articoli 22 e seguenti della L. n. 241/1990, in quanto la finalità dell'istituto, l'oggetto della richiesta e i requisiti di legittimazione soggettiva dell'esercizio del diritto sono differenti. L'Ente garantisce a norma di legge l'esercizio effettivo del diritto di accesso civico semplice e documentale, nonché la conclusione procedimento di accesso civico, ai sensi dell'art. 5, comma 6, del D.lgs. n. 33/2013, entro il termine di

² Come anticipato nella parte introduttiva, il Responsabile della Trasparenza è stato individuato nel Dirigente del Settore Amministrativo con decreto del Sindaco n. 5 del 31 gennaio 2025. D'ora in avanti, Il Responsabile della Trasparenza sarà individuato come RT.

trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con l'adozione di un provvedimento espresso e motivato che dovrà essere comunicato al richiedente ed agli eventuali soggetti controinteressati. Il termine di trenta giorni per provvedere decorre dalla data di acquisizione della domanda all'Ufficio Protocollo dell'Amministrazione. Non è ammesso il silenzio-diniego né altra forma di silenzio adempimento. Il rifiuto, la limitazione ed il differimento dell'accesso, a cui si fa riferimento all'art. 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, devono essere adeguatamente motivati.

Infine, il richiedente, nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso generalizzato o di mancata risposta entro il termine previsto, può presentare richiesta di riesame al RPCT, il quale decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. I controinteressati dispongono delle stesse tutele riconosciute al richiedente.

Presso l'Ente è istituito e aggiornato il "Registro delle domande di accesso civico e generalizzato", il quale reca quali indicazioni minime essenziali: la data di acquisizione dell'istanza al Protocollo generale dell'Ente, l'oggetto della domanda, l'esito del procedimento.

Il Registro è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti - Accesso civico" ed è aggiornato con cadenza semestrale.

La presente sezione del Piano dedicata alla trasparenza è volta a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- massima interazione tra cittadini e Pubblica Amministrazione;
- Totale conoscibilità dell'azione amministrativa, delle sue finalità e corrispondenza con gli obiettivi di mandato elettorale

Dal punto di vista tecnico operativo, nell'esercizio delle sue funzioni, il RT si avvale dell'ausilio della struttura di supporto che con i funzionari di E.Q. ha l'onere di effettuare il corretto caricamento dei dati sul sito di A.T e di verificare la corretta pubblicazione.

Nello specifico, ciascuna Area per il tramite "del relativo funzionario", individuato in concerto dal Dirigente dei Servizi Amministrativi (RT) e dal Funzionario di E.Q., in ragione della propria competenza istituzionale, desumibile dal regolamento degli uffici e dei servizi, provvede a pubblicare, aggiornare e trasmettere i dati, le informazioni ed i documenti come indicato espressamente nel D.Lgs. n. 33/2013.

Il monitoraggio sulla Trasparenza

Il Responsabile della Trasparenza, quindi, svolge come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio almeno semestrale, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCeT.

Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del Responsabile della trasparenza di norma, il Responsabile di Servizio e Unità Organizzativa, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il RT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza (**Allegato 3: Mappa della Trasparenza**).

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento. Inoltre, esso è volto a verificare la corretta attuazione della disciplina dell'accesso civico, semplice e generalizzato, nonché la capacità dell'Ente di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Ad oggi, la Struttura di Supporto segue e collabora con i vari colleghi dei diversi servizi al fine del corretto caricamento dei dati oggetto di pubblicazione.

Il portale dell'Amministrazione Trasparente affidato a Gazzetta Amministrativa è ancora in uso solo per la consultazione dell'archivio storico.

Nel corso dell'anno 2023, l'Ente è stato impegnato nell'implementazione delle Sezioni di Amministrazione Trasparente con la nuova suite informatica ottenendo il massimo del punteggio in occasione del rilascio dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 da parte dell'Organismo Interno di Valutazione.

Modalità della programmazione della misura:

Indicatori di monitoraggio e Valori attesi	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 100% Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato
Attuazione della misura	nel 2025: sezione Amministrazione Trasparente costantemente aggiornata per quanto attiene i dati e documenti di pubblicazione obbligatoria Attuazione della misura Accesso Civico Nel 2025: rilevate n. __ richieste

Attuazione

L'allegato A del decreto legislativo 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate come indicato nell'allegato A del decreto 33/2013.

La tabella allegata (**Allegato 3: Mappa della Trasparenza**) è stata elaborata sulla base delle indicazioni contenute nel suddetto allegato del decreto 33/2013 e delle "linee guida" fornite dall'Autorità in particolare con la deliberazione 50/2013.

È composta da otto colonne denominate come di seguito:

- I. Colonna: Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie);**
- II. Colonna: Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati);**
- III. Colonna: Riferimento normativo;**
- IV. Colonna: denominazione dell'obbligo;**
- V. Colonna: Denominazione del singolo obbligo;**
- VI. Contenuti dell'obbligo;**
- VII. Aggiornamento;**
- VIII. Responsabile dell'individuazione, elaborazione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento.**

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" deve avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale³.

3 Il decreto legislativo n. 33/2013 ha individuato quattro diverse frequenze di aggiornamento: **a) Cadenza annuale**, per i dati che, per loro natura, non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale. Fra i dati che non sono oggetto di modifiche frequenti, si citano, fra gli altri, quelli relativi agli enti pubblici istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione, alle società di cui l'amministrazione detiene quote di partecipazione minoritaria e agli enti di diritto privato in controllo dell'amministrazione (art. 22). Segue come esempio quanto disposto dagli artt. 10, c. 5, art. 33. **b) Cadenza semestrale**, per i dati che sono suscettibili di modifiche frequenti ma per i quali la norma non richiede espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose in quanto la pubblicazione implica per l'amministrazione un notevole impegno, a livello organizzativo e di risorse dedicate, tanto più per gli enti con uffici periferici. È il caso dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti amministrativi (art. 23, c. 1). **c) Cadenza trimestrale**, per i dati soggetti a frequenti cambiamenti.

E' previsto l'aggiornamento trimestrale dei dati relativi, ad esempio, ai tassi di assenza del personale (art. 16, c. 3).

d) Aggiornamento tempestivo, per i dati che è indispensabile siano pubblicati nell'immediatezza della loro adozione. Ciò avviene, fra gli altri, nel caso degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro (art. 26, c. 2), (art. 38, c. 1), (art. 39, c. 1, lett. b).

Si fa presente, comunque, che all'art. 8, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013 si prevede, in linea generale, che "i documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione" e quindi, laddove la norma non menziona in maniera esplicita l'aggiornamento, si deve intendere che l'amministrazione sia tenuta alla pubblicazione e, di conseguenza, a un aggiornamento tempestivo.

Sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione: Struttura Organizzativa

Il Comune di Fidenza, così come in genere buona parte degli enti in genere, hanno una struttura organizzativa a piramide: essa implica una organizzazione gerarchica con il livello esecutivo ai vertici e livelli decrescenti dal middle management ai livelli inferiori dell'organizzazione. L'idea alla base della struttura è che ogni livello superiore è in grado di funzionare grazie al supporto delle parti inferiori della piramide. Questo è un sistema tradizionale di struttura organizzativa che è spesso, infatti, collegato alla burocrazia. Esistono, nel caso del Comune di Fidenza, quattro livelli principali nella struttura organizzativa della piramide: gli organi istituzionali supportati dal Segretario Generale e gli uffici di staff, i dirigenti, le posizioni organizzative e personale.

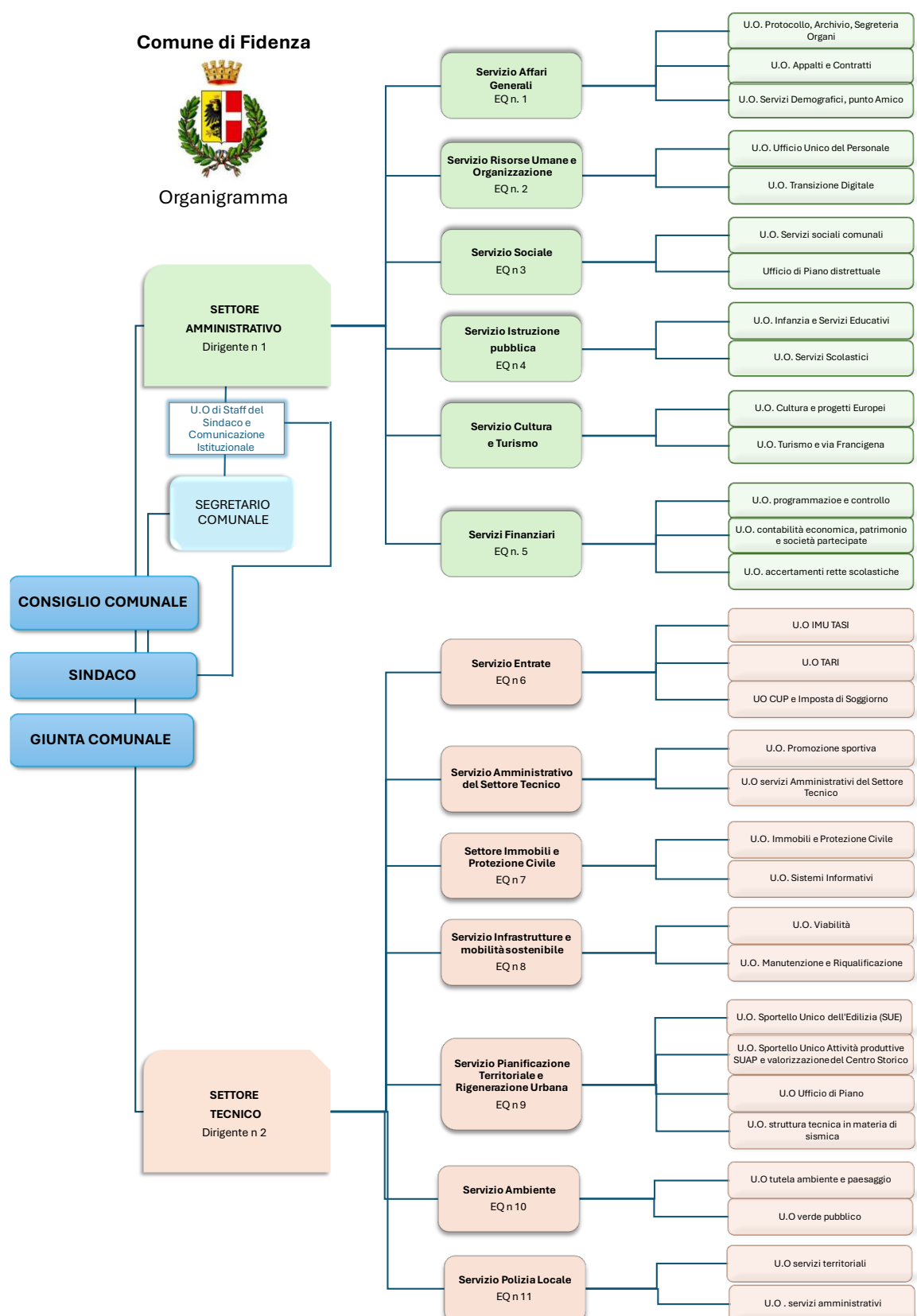
3.1.1. Organigramma

La Struttura Organizzativa del Comune di Fidenza, la cui definizione deve rispondere al principio fondamentale di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze di attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi, è articolata in: settori, servizi ed unità operative.

In questa sezione, l'ente illustra il modello organizzativo adottato.

- 1 Organigramma;
- 2 livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e incarichi di Elevata Qualificazione;
- 3 ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- 4 altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA



NB – nella presente rappresentazione sono evidenziati, i livelli di responsabilità abbinati alle Unità Organizzative ed ai Servizi a cui sono stati individuati attraverso gli incaricati di Elevata Qualificazione – le unità organizzative e i servizi sprovvisti di incaricati EQ sono di diretta responsabilità della dirigenza

**AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE
IN TERMINI DI NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO
(COMPRESO IL PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE)**

Ampiezza media 31.12.2024

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE al 31/12/2024						
descrizione U.O./categorie	area operatori	area operatori esperti	area istruttori	area funzionari ed EQ	DIR	TOTALE
SETTORE AMMINISTRATIVO					1	1
U.O staff Sindaco Comunicazione Istituzionale			2			2
Servizio Affari Generali		3	13	3		19
Servizio Risorse Umane e Organizzazione			2	2		4
Servizio Sociale		1	5	1		7
Servizio Istruzione pubblica	1	6	11	7		25
Servizio Cultura e Turismo	1	1	2	1		5
Servizio bilancio e contabilità		3	8	2		13
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	2	14	43	16	1	76
SETTORE TECNICO:					1	1
Servizio entrate		1	5	2		8
Servizio amministrativo dei servizi tecnici	1	4	3			8
Servizio immobili e protezione civile			3	3		6
Servizio infrastrutture e mobilità sostenibile		5	2	2		9
Servizio pianificazione territoriale e rigenerazione urbana			11	6		17
Servizio Ambiente			1	3		4
Servizio polizia municipale		3	21	3		27
TOTALE SETTORE TECNICO	1	13	46	19	1	80
TOTALE ENTE	3	27	89	35	2	156

Il Modello organizzativo, le funzioni e competenze assegnate ai centri di responsabilità nonché alle unità che rappresentano l'organigramma illustrato in premessa, vengono descritti, in dettaglio, attraverso il FUNZIONIGRAMMA dell'Ente, qui allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

3.2 Sottosezione: Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Nell'attuale contesto normativo il lavoro agile è previsto “allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” e la sua implementazione la programmazione di un insieme di azioni di cambiamento di diversa natura, in particolare organizzativa, digitale e formativa, finalizzati al “miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, alla digitalizzazione dei processi, nonché alla qualità dei servizi erogati”.

Per soddisfare le finalità che si propone, il lavoro agile deve collegarsi a una pluralità di aspetti del contesto lavorativo e di servizio dell'ente, quale ad esempio:

- La semplificazione dei processi e delle prassi organizzative
- La digitalizzazione dei processi e dei servizi al cittadino
- Le competenze digitali, organizzative e relazionali del management e dei dipendenti
- La performance e la misurazione dei risultati di servizio

Con l'entrata in vigore del c.d. Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122, recante misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali, pubblicato in G.U. lo scorso 19 agosto – a decorrere dal 1° settembre 2022 hanno trovato applicazione le nuove disposizioni in materia di Lavoro Agile principalmente tese a rendere strutturale la semplificazione del ricorso al Lavoro Agile, facilitando le modalità di comunicazione dei dati dei lavoratori al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e superando l'obbligo di trasmissione dell'Accordo Individuale

Il CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022 relativo al personale del comparto funzioni locali è intervenuto in materia ed ha previsto una nuova disciplina del lavoro a distanza. In particolare, gli articoli 63-67 del nuovo CCNL disciplinano i principi generali del lavoro agile nonché importanti aspetti quali quelli relativi ai criteri di accesso, agli elementi essenziali dell'accordo individuale, all'articolazione della prestazione in modalità agile, al diritto alla disconnessione ed alla formazione dei lavoratori in modalità agile.

Inoltre, la direttiva della F.P. del 29/12/2023 segnala un aspetto molto importante, che nell'ambito della programmazione dell'ente ha costituito nel corso 2024 oggetto di confronto con le OOS (08/05/2024) con il conseguente aggiornamento della regolamentazione in materia avvenuta con Deliberazione di Giunta comunale N 110/2024.

3.2.1 Condizionalità e fattori abilitanti

Il lavoro agile non è solo un istituto di maggiore flessibilità oraria e spaziale, ma è anche una diversa organizzazione del lavoro, basata sulla misurazione e rendicontazione dei risultati ottenuti, finalizzata a migliorare l'erogazione dei servizi al cittadino; cambiando il modo di lavorare, con il lavoro agile, inoltre, si verificano due fenomeni concomitanti: crescono di importanza di obiettivi e il loro governo, ma nello stesso tempo, si affievoliscono i meccanismi di controllo diretto sull'operato dei collaboratori.

Al fine di sviluppare la promozione di modalità organizzative di resa della prestazione lavorativa più flessibile, per favorire la crescita dell'efficienza e dell'efficacia lavorativa e dei risultati di servizio, contestualmente al miglioramento per i dipendenti della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si è reso necessario, come citato in premessa, implementare la regolamentazione del “lavoro a distanza” per il personale dipendente che volontariamente decida di aderire, condividendo gli obiettivi e le finalità dell'Ente di appartenenza, al fine di consentire di alternare in modo flessibile la prestazione lavorativa in sede e al di fuori di essa per un ottimale bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro.

La formazione in tema di lavoro agile, ha costituito e continuerà a costituire un perno fondamentale della crescita professionale del personale dipendente ed ha coperto sia l'area delle competenze direzionali (tutti i ruoli che hanno responsabilità di coordinamento di persone e progetti), che le aree delle competenze organizzative e digitali (la generalità dei dipendenti)

Grazie a questa evoluzione organizzativa del lavoro, sono stati portati a buon fine alcuni progetti di miglioramento dei servizi al cittadino, combinando congiuntamente la leva della semplificazione organizzativo-procedurale, la leva digitale e la leva del lavoro agile - per migliorare i risultati dei processi e dei servizi offerti e per concepire nuove modalità, più efficienti ed efficaci, di erogare il servizio ai cittadini. In questo contesto si possono menzionare iniziative che hanno riguardato:

- a) L'utilizzo di servizi applicativi in cloud, usufruibili da qualunque dispositivo hardware connesso a Internet, per tutti i dipendenti e Amministratori;
- L'accesso de all'utenza dei servizi tecnici di poter presentare da remote pratiche Edilizie e quelle inerenti il SUAP, mediante la predisposizione di software web-based;
- Predisposizione del portale dei pagamenti digitali mediante Pago Pa, per consentire all'utenza di effettuare i pagamenti e ai dipendenti di poterle gestire da remoto attraverso un sito web.

Con riferimento alla dotazione strumentale ed informatica l'Ente ha una disponibilità di 150 portatili desktop accessibili dai lavoratori in modalità agile attraverso connessione remota VPN e di 30 portatili. È inoltre attivo un servizio di collaborazione tramite Teams e OneDrive per favorire la condivisione di contenuti tra i lavoratori in presenza e non. La posta elettronica e gli applicativi verticali sono tutti disponibili e raggiungibili da qualsiasi postazione, anche da smartphone, e la quasi totalità delle banche dati sono in formato digitale, in modo da essere accessibili sia per la consultazione e che per la gestione, in modalità remota. In parallelo, tutto il personale dipendente ha avuto accesso ad una serie di percorsi di formazione capaci di mettere nelle condizioni di poter svolgere le proprie funzioni da remoto e all'utenza di poter usufruire dei servizi comunali sia online che in loco.

3.2.2 Obiettivi all'interno dell'amministrazione

Lo strumento dello smart working nel comune di Fidenza, si è consolidato attraverso diversi strumenti di pianificazione e regolamentazione che brevemente citiamo di seguito:

- Con accordo siglato con le organizzazioni sindacali in data 08/05/2024, si sono ridefiniti i contenuti regolamentari l'aggiornamento della disciplina del lavoro agile per il personale dipendente che volontariamente aderisca condividendo obiettivi e finalità dell'Ente di appartenenza;
- Con Deliberazione di Giunta Comunale n 110/2024, in coerenza con l'accordo citato, si è attuato l'aggiornamento del Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Fidenza, e precisamente l' ALLEGATO L) REGOLAMENTO LAVORO A DISTANZA: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO;
- con determinazione dirigenziale n 729/2024 sono stati approvati i nuovi modelli nonché modalità operative attraverso cui formalizzare gli accordi individuali di lavoro agile, tra dipendente e dirigente di riferimento;
- a partire dal 2021, durante la fase di conversione del lavoro agile regime ordinario, il comune di Fidenza ha provveduto a delineare e le caratteristiche dei *Piani di Fattibilità* che hanno lo scopo di verificare la presenza delle condizioni e delle opportunità di miglioramento dei servizi per l'attivazione del lavoro in ogni struttura. In particolare, attraverso i piani si è provveduto a:
 - delineare la compatibilità con il lavoro agile delle aree di attività e del lavoro delle

persone, sulla base dei seguenti indicatori: Dotazioni informatiche e infrastrutture tecnologiche; Programmabilità delle attività e monitoraggio dei risultati; Gestione della relazione con gli utenti; Competenze relazionali e digitali delle persone;

- individuare gli obiettivi di miglioramento e gli indicatori di servizio da monitorare in quanto in relazione con l'introduzione del lavoro agile;
- definire il modello di gestione del lavoro agile compatibile con le caratteristiche e le esigenze di servizio di ogni struttura

3.2.3 Contributi al miglioramento delle performance in termini di efficienza ed efficacia

La performance organizzativa può fare riferimento all'Ente nel suo complesso, e/o all'Unità/Struttura organizzativa e può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall'art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

- outcome;
- piani/programmi strategici;
- attività/servizi/progetti;
- customer satisfaction;
- capacità organizzativa.

L'andamento degli indicatori di performance organizzativa si rende pertanto utile a misurare e valutare il contributo del lavoro agile al raggiungimento dei risultati. Servono per misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa.

Si tratta, infatti, di indicatori che riguardano le dimensioni di efficienza (Produttiva - Economica - Temporale) - efficacia (Quantitativa- Qualitativa) - economicità (Riflesso economico - Riflesso patrimoniale). Il tendenziale miglioramento della maggior parte di detti indicatori, specialmente nelle strutture organizzative dell'ente in cui la percentuale di lavoratori in modalità agile è alta, sta a significare il considerevole contributo produttivo che questo strumento presenta, sia a favore dell'Ente che in termini di qualità percepita dagli utenti finali (le indagini di customer hanno dimostrato, seppur con qualche difficoltà iniziale, un buon apprezzamento da parte della collettività, di strumenti di interazione digitale con la PA).

Gli Indicatori di performance, dal punto di vista individuale, la flessibilità lavorativa e la maggiore autonomia, se ben accompagnata, favoriscono nei lavoratori una percezione positiva dell'equilibrio personale tra vita lavorativa e vita privata, consentendo di ottimizzare il tempo dedicato al lavoro e, contestualmente, la produttività a favore dell'amministrazione, anche in ragione di una maggiore responsabilizzazione derivante dalla diversa organizzazione del lavoro.

Un altro beneficio potenziale è riconducibile ad una riduzione dei livelli di stress, favorita dalla possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio e dall'abitazione e di gestire al meglio il tempo libero. A fronte di questi potenziali benefici, è necessario monitorare l'effetto del lavoro agile sulle performance dei singoli dipendenti in modo da valutare eventuali azioni di supporto (aumento o riduzione dei giorni di lavoro agile, formazione necessaria, modifica dei processi organizzativi, ecc.).

Va ricordato, infine, che tra i vantaggi che il lavoro agile comporta vi è anche il miglioramento della qualità di vita del dipendente per una molteplicità di aspetti. Di fatto il lavoro agile è nato per favorire la conciliazione tra vita professionale e privata e migliorare l'organizzazione del lavoro conciliandolo alle esigenze di famiglia e personali.

A tal riguardo l'Ente, in occasione dell'indagine sul benessere organizzativo svolta alla fine del 2024 ha scelto di mantenere nel questionario somministrato del set di domande finalizzate a cogliere il modo con cui i collaboratori, con il consolidamento dello strumento lavorativo in oggetto, hanno percepito, rispetto al 2021: a distanza di 3 anni sarà interessante valutare la comparazione storica dei risultati emersi in tal senso.

3.3 Sottosezione: Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 30 dicembre 2024, esecutiva, con cui si è approvato, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, il Documento Unico di Programmazione 2025/2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 30 dicembre 2024, esecutiva, con cui si è approvato, ai sensi dell'art. 151 del D.lgs. n. 267/2000 e articolo 10 del D.lgs. n. 118/2011, il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 del Comune di Fidenza;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 16 gennaio 2025, esecutiva, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027;
- la delibera di Giunta comunale n. 57 del 27 marzo 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027;

La programmazione del Fabbisogno di personale si articola su base triennale e costituisce un processo dinamico e suscettibile di adattamento continuo agli obiettivi dell'Ente, alle condizioni organizzative ed ai contingenti vincoli finanziari.

La programmazione del personale tiene conto sia della cornice normativa e sia della situazione dell'ente in funzione delle politiche e funzioni strategiche dell'Amministrazione ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità che si perseguiranno per il triennio 2025/2027.

Le politiche assunzionali del triennio 2025/2027 nei limiti previsti dalla normativa vigente, sono indirizzati a rispondere alle nuove esigenze di fabbisogno di personale a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, che si sono create nei vari Servizi/U.O., compreso le esigenze legate agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità previsti nel dup 2025/2027, oltre che la sostituzione di cessazioni di personale intervenute. La programmazione è in particolare indirizzata a:

- a mantenere costante il livello di erogazione diretta dei servizi alla persona dando stabilità al livello di copertura delle dotazioni organiche di tali servizi;
- a dare stabilità al livello di copertura delle dotazioni organiche e di professionalità specialistiche, anche attraverso percorsi di verticalizzazione interni, tramite le procedure di progressione verticale, ordinaria e in deroga ai sensi art. 13 c 6 e c. 8 ccnl 2019/2021;
- a rafforzare la struttura comunale con il reclutamento di professionalità che o non sono presenti o sono presenti in maniera molto limitata all'interno della dotazione organica e che risultano funzionali alle strategie di questa amministrazione o comunque di quelle professionalità importanti e trasversali su tutta la struttura organizzativa, che non possono essere ridotte oltremodo sia in termini qualitativi che quantitativi;
- per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, e per sostenere, in alcuni ben precisi punti della struttura comunale, il processo di innovazione, semplificazione delle regole e delle procedure, anche attraverso processi di dematerializzazione e digitalizzazione;
- a mantenere una congrua dotazione di profili professionali tecnici per rendere più efficace ed efficiente l'attuazione degli interventi per lo sviluppo urbano sostenibile, per il miglioramento della manutenzione delle infrastrutture, per la conservazione, tutela e sicurezza del patrimonio comunale, anche con riferimento al PNRR;
- a proseguire nelle politiche di reclutamento, di mobilità interna e di formazione di personale prevalentemente volte all'introduzione o all'implementazione di professionalità considerate strategiche per l'amministrazione non presenti, o presenti in maniera molto limitata all'interno della dotazione organica.

3.3.1 Consistenza del personale al 31/12/2024

La consistenza del personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024, suddivisa per categoria, risulta essere il seguente:

AREA	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA AL 31/12/2024	NOTE
AREA OPERATORI	3	
AREA OPERATORI ESPERTI	27	
AREA ISTRUTTORI	86	
AREA FUNZIONARI ED EQ	35	DI CUI 1 ART. 110 TUEL
DIR	2	DI CUI 1 ART. 110 TUEL
Totale complessivo	153	

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche e sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

A) La Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, l'ente ha effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale e si attesta che:

- ❖ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,76% ,
- ❖ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- ❖ Il Comune si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi, può incrementare disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020 che prevede che *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*, ovvero, come sintetizzato nella tabella sottostante, il limite di spesa di personale massimo da applicare nel 2025 è pari ad € 9.533.507,43. Detto limite è rispettato in quanto la spesa di personale teorica annua 2025, considerando anche la suddetta programmazione di personale 2025, risulta essere pari ad € 6.760.459,03. La Spesa dei t. indeterminati 2025 è stata considerata al netto delle spese per progressione verticale in deroga che sono escluse dal limite soglia delle capacità assunzioni di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, e smi (ai sensi all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl Funzioni Locali del 16.11.2024). Il limite risulta rispettato, come si evince dall'allegata tab a).

	ANNO			
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024		27.435	f
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	5.916.401,95 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		34.859.215,42 €	
	2022		40.241.688,80 €	
	2023		42.742.029,73 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			39.280.977,98 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		3.971.691,19 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	35.309.286,79 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		16,76%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	3.617.105,48 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	9.533.507,43 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)		27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	9.533.507,43 €	
spesa di personale prevista nel bilancio 2025/2027 per l'anno 2025			6.532.228,18 €	
Spesa t. indeterminati al netto spese prog. Vert deroga escluse dal limite soglia progressioni tra le aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl Funzioni Locali del 16.11.2024 sono in deroga ai limiti derivanti dalle capacità assunzioni di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, e smi			295.763,22 €	
totale spesa di personale teorica anno 2025			6.827.991,40 €	OK LIMITE

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

L'ente è coerente con le disposizioni in materia di spesa di personale (art. 1, commi 557 e seguenti della legge 30 dicembre 2006, n. 296, come da ultimo integrato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114) come risulta da consuntivo dell'anno 2023 e nei bilanci di previsione finanziari 2025/2027.

Il prospetto sotto riportato dimostra il rispetto di riduzione della spesa di personale, imposto dall' art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive						
causa della spesa	Consuntivo 2023	2024 assestato	2024 consuntivo	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
totale spesa di personale (t. indet, t. det. Assegni fissi e accessori, irap, contributi, buoni pasto, interinale)	€ 6.312.294,34	€ 6.654.083,12	€ 6.653.286,02	€ 6.915.097,81	€ 6.820.055,81	€ 6.820.055,81
spese a dedurre:	-€ 1.878.721,71	-€ 2.087.652,19	-€ 2.086.935,66	-€ 2.182.652,24	-€ 2.172.788,24	-€ 2.172.788,24
quota Asp	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
quota UTV	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)	€ 4.433.572,63	€ 4.566.430,93	€ 4.566.350,36	€ 4.732.445,57	€ 4.647.267,57	€ 4.647.267,57
Meno la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-ater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1) (B) - spesa	-€ 486.130,08	-€ 296.760,01	-€ 296.760,01	-€ 295.763,22	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE SOGGETTA A LIMITE (A-B)	€ 3.947.442,55	€ 4.269.670,92	€ 4.269.590,35	€ 4.436.682,35	€ 4.647.267,57	€ 4.647.267,57
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 4.936.883,66	€ 4.936.883,66	€ 4.936.883,66	€ 4.936.883,66	€ 4.936.883,66	€ 4.936.883,66
DIFFERENZA CON SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (come imposto dall' art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modificazioni)	-€ 989.441,11	-€ 667.212,74	-€ 667.293,31	-€ 500.201,31	-€ 289.616,09	-€ 289.616,09

Inoltre, la dotazione organica essendo la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali, la stessa non deve essere espressa più solo in termini numerici (numeri di posto) ma anche in un valore finanziario di spesa potenziale di massima imposta, nel limite di spesa previsto come tetto massimo di spesa di personale è quello previsto dal art. 1, c. 557 Legge 296/2006, valore espresso nella tabella sottostante.

Comune di Fidenza Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo spesa potenziale annua a regime in base alla programmazione 2025						
CAT. GIUR.	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024	ASSUNZIONI PROGRAMM AZIONE 2025	CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2025	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA PRESUNTA AL 31/12/2025	NOTE	TOTALE SPESA TABELLARE ANNUA PRESUNTA AL 31/12/2025 IN BASE ALLA PROGRAMMAZIONE 2025
DIR	2	1	1	2	di cui n. 1 posto coperto da art. 110 tuel	€ 48.825,00
D	35	11	1	45	di cui n. 1 posto coperto da art. 110 tuel	€ 1.093.004,09
C	86	7	11	82		€ 1.811.246,17
B	27		2	25		€ 509.033,28
A	3			3		€ 35.945,71
costo dotazione organica	153	19	15	157		€ 3.498.054,26
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE						
SPESA RETRIBUZIONE PER LAVORO FLESSIBILE E INTERINALE (ESCLUSI ART. 110 E COMANDI)						€ 86.010,33
SPESA COMPLESSIVA PER BUONI PASTO						€ 81.600,00
spesa retribuzione incarichi art. 110 c. 1 (dirigente e comandante P.L.) escluso retr. Posizione						€ 103.391,02
spesa segretario generale						€ 111.836,00
spesa per comandi su posti vacanti e segreteria conv.						€ 1.873,00
fondo dirigenza						€ 95.800,00
Fondo straordinario (al netto degli stra eletti)						€ 62.678,00
fondo personale comparto						€ 726.000,00
fondo posizioni organizzative						€ 149.694,00
altre spese di personale non ricomprese nelle prec. Presunte (perseo, ind. Vigilanza, ria, Ass ad pers, ind comp quota bil, ind. Educatrici...)						€ 213.501,70
macr aggr 1 contribuzioni lorde						€ 1.508.289,00
IRAP						€ 390.996,00
TOTALE						€ 7.029.723,31
TOTALI VOCI DI SPESA DA ESCLUDERE (vedi c. 557)						-2.407.494,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA						4.622.229,31
LIMITE SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (come imposto dall' art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e successive modificazioni) rideterminato con sentenza Corte Conti 26/2019						4.936.883,66
DIFFERENZA rispetto alla media triennio c. 557						-314.654,35
<i>possibili spese teoriche da considerare:</i>						
10% della spesa teorica in caso di ritorno a tempo pieno da part time al 31/12/2024						13.387,00
TOTALE SPESA TEORICA						13.387,00
DIFFERENZA rispetto media triennio c. 557 considerando la spesa teorica						-301.267,35

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

L'Ente, relativamente alla spesa per il lavoro flessibile, compresa la spesa per contratti di somministrazione lavoro temporaneo prevista per il triennio 2025/2027 rispetta il tetto di spesa sostenuta per il lavoro flessibile risultante per l'anno 2009 (ai sensi dell'art. 3, c. 9 della Legge n. 114 del 11 agosto 2014, di conversione del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 ha modificato il comma 28), e rispetta altresì, l'ulteriore vincolo imposto dall'art. 50 del CCNL 2016/2018 delle Funzioni Locali.

COMUNE DI FIDENZA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – 2025/2027

SPESA FISSA LAVORO FLESSIBIL ai sensi dell'art. 3, c. 9 della Legge n. 114 del 11 agosto 2014, di conversione del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 che ha modificato il 7 comma 28 D.L. 78/2010 . Modifica aprile 2025 – PIAO 2025/2027								
ANNO 2025								
SERVIZIO	PROFILO	TIPOLOGIA	area	mesi	Spesa	contr	irap	totale
asilo cdc L1	Funzionario educatore	graduatoria o in assenza, interinale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88		€ 31.981,59
asilo cdc L1	operatore ausiliario-cuoco	graduatoria o in assenza, interinale	operatori esperti	3	€ 5.482,32	€ 1.490,09		€ 6.972,41
cdc L2 ers	istruttore amm.vo	interinale/t.determinato	istruttori	12	€ 24.565,07	€ 6.676,79	€ 2.088,03	€ 33.329,89
cdc L2 ers	istruttore amm.vo	interinale/t.determinato	istruttori	12	€ 24.565,07	€ 6.676,79	€ 2.088,03	€ 33.329,89
cdc A4	istruttore amm.vo	t.determinato	istruttori	8	€ 16.090,05	€ 4.373,28	€ 1.367,65	€ 21.830,98
cdc L12 sociale	funzionario direttivo amministrativo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	5	€ 10.477,78	€ 2.847,86	€ 890,61	€ 14.216,26
cdc L12 sociale	funzionario psicologo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	5	€ 10.477,78	€ 2.847,86	€ 890,61	€ 14.216,26
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	5	€ 10.477,78	€ 2.847,86	€ 890,61	€ 14.216,26
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	5	€ 10.477,78	€ 2.847,86	€ 890,61	€ 14.216,26
cdc A10 per sost. Conservazione del posto	istruttore amm.vo	scavalco condiviso pt	istruttori	3	€ 3.000,00	€ 1.396,46	€ 255,00	€ 4.651,46
punto amico	istruttore amm.vo per elettorale	graduatoria o in assenza, interinale	istruttori	2	€ 3.862,60	€ 1.193,16	€ 328,32	€ 5.384,08
totale					€ 144.622,96	€ 40.032,88	€ 9.689,48	€ 194.345,32
ANNO 2026								
SERVIZIO	PROFILO	TIPOLOGIA	area	mesi	Spesa	contr	irap	totale
asilo cdc L1	Funzionario educatore	graduatoria o in assenza, interinale	funzionari	2	€ 7.000,00			€ 7.000,00
asilo cdc L1	operatore ausiliario-cuoco	interinale (assenza di graduatoria)	operatori esperti	2	€ 6.000,00			€ 6.000,00
cdc L12 sociale	funzionario direttivo amministrativo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionario psicologo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
punto amico	istruttore amm.vo per elettorale	graduatoria o in assenza, interinale	istruttori	2	€ 3.862,60	€ 1.193,16	€ 328,32	€ 5.384,08
totale					€ 117.449,45	€ 28.532,66	€ 8.878,20	€ 154.860,31
ANNO 2027								
SERVIZIO	PROFILO	TIPOLOGIA	area	mesi	Spesa	contr	irap	totale
asilo cdc L1	Funzionario educatore	graduatoria o in assenza, interinale	funzionari	2	€ 7.000,00			€ 7.000,00
asilo cdc L1	operatore ausiliario-cuoco	interinale (assenza di graduatoria)	operatori esperti	2	€ 6.000,00			€ 6.000,00
cdc L12 sociale	funzionario direttivo amministrativo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionario psicologo	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
cdc L12 sociale	funzionari Educatori Professionali Socio-Pedagogici	t. determinato concorso ministeriale	funzionari	12	€ 25.146,71	€ 6.834,88	€ 2.137,47	€ 34.119,06
punto amico	istruttore amm.vo per elettorale	graduatoria o in assenza, interinale	istruttori	2	€ 3.862,60	€ 1.193,16	€ 328,32	€ 5.384,08
totale					€ 117.449,45	€ 28.532,66	€ 8.878,20	€ 154.860,31
limite spesa 2009 certificato			€ 735.975,13					
di cui oneri e irap			€ 162.519,68					
totale limite spesa 2009			€ 573.455,45					
decurtazione stabile per stabilizzazione ai sensi art. 20, c. 1-3 Dlgs 75/2017			€ 31.156,04					
residuo limite spesa 2009 (oltre oneri e irap)			€ 542.299,41					
PREVISIONI COPERTURA E SPESA PER POSTI COPERTI CON ART. 110 C. 1 TUEL (ESCLUSI DAL LIMITE LAVORO FLESSIBILE)								
SERVIZIO	PROFILO	TIPOLOGIA	area	mesi	Spesa senza retr. Di posizione (prevista sui fondi)	contr	irap	totale
ANNO 2025								
Polizia Locale cdc C1	Funzionario Comandante P.L. Responsabile del Servizio	Cessazione di incarico art 110 c 1 tuel al 28/2/2025 e assunzione Incarico art. 110 c.1 Tuel. Dal 1/3/2025	funzionario	12	€ 25.146,71	7.362,96	2.137,47	€ 34.647,14
settore tecnico cdc i1	dirigente Tecnico	Cessazione di incarico art 110 c 1 tuel al 28/2/2025 e assunzione Incarico art. 110 c.1 Tuel. Dal 1/3/2025	dirigente	12	€ 48.825,66	14.296,15	4.150,18	€ 67.271,99
totale					€ 73.972,37	€ 21.659,11	€ 6.287,65	€ 101.919,13
ANNO 2026								
Polizia Locale cdc C1	Funzionario Comandante P.L. Responsabile del Servizio	Incarico art. 110 c.1 Tuel.	funzionario	12	€ 25.146,71	7.362,96	2.137,47	€ 34.647,14
settore tecnico cdc i1	dirigente Tecnico	Incarico art. 110 c.1 Tuel.	dirigente	12	€ 48.825,66	14.296,15	4.150,18	€ 67.271,99
totale					€ 73.972,37	€ 21.659,11	€ 6.287,65	€ 101.919,13
ANNO 2027								
Polizia Locale cdc C1	Funzionario Comandante P.L. Responsabile del Servizio	Incarico art. 110 c.1 Tuel.	funzionario	12	€ 25.146,71	7.362,96	2.137,47	€ 34.647,14
settore tecnico cdc i1	dirigente Tecnico	Incarico art. 110 c.1 Tuel.	dirigente	12	€ 48.825,66	14.296,15	4.150,18	€ 67.271,99
totale					€ 73.972,37	€ 21.659,11	€ 6.287,65	€ 101.919,13

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

È stata attuata, la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale, dalla quale emerge che non risultano eccedenze di personale, attestata con determina-zione n. 167/2025.

Le richieste di tipologie professionali emerse dalla ricognizione dei fabbisogni sono riportate nel grafico di cui al punto C).

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Attestato che l'Ente:

- ha attivato la “Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti”;
- ha inviato i dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) del bilancio di previsione 2025/2027 in data 02/01/2025;
- è coerente con le disposizioni in materia di spesa di personale (art. 1, commi 557 e seguenti della legge 30 dicembre 2006, n. 296, come da ultimo integrato dal d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114) con riferimento ai dati consuntivi dell'anno 2023 e nel bilancio di previsione finanziario 2025/2027;

e pertanto non incorre nelle limitazioni previste dall'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente al 31/12/2024, in sede di verifica del prospetto informativo disabili previsto rispetto agli obblighi assunzionali imposti dalla normativa per il collocamento obbligatorio disabili ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68, risulta essere in regola con la quota delle categorie protette e disabili.

Si attesta che il Comune di Fidenza non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) stima del trend delle cessazioni:

Si sintetizza il prospetto previsionale cessazioni dal servizio triennio 2025/2027 per profilo, con il relativo costo annuo.

COMUNE DI FIDENZA - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – 2025/2027

CESSAZIONI PRESUNTE TRIENNIO 2025/2027						
n.	profilo	area	retr+ind comp	contr	irap	totale
CESSAZIONI 2025						
1	istruttore amm. Contabile	istruttori	€ 24.135,00	€ 6.532,26	€ 2.051,48	€ 32.718,74
9	istruttore amm. Contabile	istruttori	€ 24.135,00	€ 6.532,26	€ 2.051,48	€ 32.718,74
1	istruttore educatore	istruttori	€ 24.135,00	€ 6.532,26	€ 2.051,48	€ 32.718,74
1	istruttore amm. Contabile	istruttori	€ 12.067,50	€ 3.599,86	€ 1.025,74	€ 16.693,10
1	Funzionario amminist. Contabile	funzionario	€ 26.215,00	€ 7.037,70	€ 2.228,28	€ 35.480,98
2	operatore esperto	operatore esperto	€ 21.929,00	€ 5.996,20	€ 1.863,97	€ 29.789,17
15	TOTALE SPESA ANNUA PRESUNTA CESSATI 2025		€ 132.616,50	€ 36.230,56	€ 11.272,40	€ 180.119,46
0	TOTALE SPESA ANNUA PRESUNTA CESSATI 2026		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
0	TOTALE SPESA ANNUA PRESUNTA CESSATI 2027		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

C) evoluzione del fabbisogno di personale

Comune di Fidenza Dotazione Organica per profili professionali 2025/2027										
profilo	DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA TOTALE AL 31/12/2024	ASSUNZIONI PREVISTE COME DA PROGRAMMAZION E 2025	CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2025	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA TOTALE AL 31/12/2025	ASSUNZIONI PREVISTE COME DA PROGRAMMAZION E 2026	CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2026	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA TOTALE AL 31/12/2026	ASSUNZIONI PREVISTE COME DA PROGRAMMAZION E 2027	CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2027	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA TOTALE AL 31/12/2027
Dirigente amministrativo	1			1			1			1
Dirigente tecnico (coperto con art. 110 TUEL)	1*	1*	1*	1*			1*			1*
TOTALE DIR	2	1*	1*	2	0	0	2	0	0	2
Funzionario Comandante P.L.(coperto con art. 110 TUEL)	1*	1*	1*	1**			1**			1**
funzionario amministrativo contabile	16		1	15			15			15
funzionario tecnico	11	1		12			12			12
Istruttore tecnico P.Time	1			1			1			1
Funzionario P.L.	2			2			2			2
Funzionario pedagogista	1			1			1			1
Funzionario educatore	3	1		4						
Assunz progressione verticale da C a D		9		9						
TOTALE AREA FUNZIONARI ED EQ	35	12	2	45	0	0	45	0	0	45
istruttore amministrativo contabile	42	4	1	45			45			45
Istruttore P.L.	21	1		22			22			22
istruttore tecnico	12	1		13			13			13
istruttore educatore	9		1	8			8			8
istruttore addetto alla comunicazione	2			2			2			2
cessazione per progressione verticale da istr a funz			9	-9						
assunzione per progressione verticale da oper esp a istr	0	2		2						
TOTALE AREA ISTRUTTORI	86	8	11	83	0	0	83	0	0	83
operatore esperto amministrativo	12			12			12			12
Operatore esperto tecnico	6			6			6			6
operatore esperto del traffico	3			3			3			3
Operatore esperto socio educativo cuoco	3			3			3			3
operatore esperto socio educativo	3			3			3			3
Cessazione per progressione verticale da B3 a C	0		2	-2						
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	27	0	2	25	0	0	25	0	0	25
operatore amministrativo	2			2			2			2
operatore socio-educativo	1			1			1			1
TOTALE OPERATORI	3	0	0	3	0	0	3	0	0	3
TOTALE GENERALE	153	21	16	158	0	0	158	0	0	158
senza art. 110 tuel	151	19	14	156			156			156

D) Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori dei conti ai soli fini della verifica del rispetto del principio di riduzione complessivo della spesa di cui all'art 19 c 8 legge n. 448/2001 nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 7/2025.

Obiettivi di trasformazione di allocazione risorse umane

Con riferimento ai contingenti e ai profili programmati, si definiscono le seguenti modalità di trasformazione e/o copertura del fabbisogno individuando le scelte qualitative e quantitative attraverso il ricorso a:

- in applicazione del CCNL vigente, relativamente alle mobilità interne, i dirigenti, ove necessario, valutano di disporre il trasferimento di personale da un Servizio all'altro per garantire una migliore funzionalità della struttura, o per sostituzioni temporanee di assenze di personale, valorizzando le competenze e le attitudini del personale, così come altresì valutano il trasferimento, su richiesta del personale, al fine di favorire il mantenimento di adeguati livelli di benessere organizzativo. Le mobilità interne saranno accompagnate da adeguata formazione.
- progressioni tra aree diverse, ai sensi delle disposizioni dell'art. 52 comma 1 bis del Dlgs. 165/2001, *avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.* I requisiti e la procedura comparativa sono disciplinati dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, e ai sensi dell'art. 15 CCNL 2021/2023.
- progressioni tra aree "in deroga" previste dall'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, che prevede *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*. Ancora il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL"*. I requisiti e la procedura comparativa sono disciplinati dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi,
- mobilità esterna in/out e interscambio di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA,
- concorsi, come previsto dal piano triennale delle assunzioni, salvo possibilità di accesso a liste di mobilità ai sensi art. 34 bi dlgs 165/2001,
- scorrimento di graduatorie vigenti in titolarità dell'Ente per l'assunzione degli idonei o, in assenza di proprie graduatorie, tramite accordi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti o interPELLI dagli elenchi della Provincia;
- Forme di convenzione da attivare tramite il ricorso al servizio civile, ai tirocini con l'Università e stage con le scuole superiori, enti di formazione,
- ricorso a forme flessibili di lavoro, tramite contratti a tempo determinato, assegnazioni temporanee tra enti o altre forme come la somministrazione di lavoro interinale (da utilizzarsi in assenza di proprie graduatorie), per esigenze straordinarie o nelle more della conclusione delle procedure concorsuali;
- riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento (vd. La sezione dedicata alla formazione).
- Mobilità interna di personale, tramite trasferimento di personale tra un settore e un altro. Gli spostamenti all'interno dello stesso Settore non sono considerati mobilità interna ma meri atti di organizzazione di competenza esclusiva del Dirigente del Settore di riferimento

In questo contesto e nei limiti della disciplina vigente, i dirigenti sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel rispetto dei limiti del fabbisogno identificato nel presente PTFP, ovvero:

- se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP,
- è possibile assumere con lavoro flessibile (a tempo determinato, assegnazione temporanea tra enti, lavoro di somministrazione temporanea) in caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto (maternità, congedi, aspettative...), o in attesa del completamento della copertura dei posti vacanti previsti dalla suddetta programmazione di personale, previa verifica degli stanziamenti di bilancio e nel rispetto dell'art. 9, c. 28 del D.l. 78/2010,
- in caso di assenza di graduatorie, è possibile attivare contratti di somministrazione lavoro interinale;

La programmazione di personale a tempo indeterminato per il prossimo triennio 2025/2027 è sintetizzato come segue:

ASSUNZIONE TEMPI INDETERMINATI 2025								
N.	PROFILO	MODALITA'	AREA	RETR+ivc+co mp	ONERI	IRAP	TOT	NOTE
1	Istruttore tecnico	Concorso	istruttori	€ 24.135,08	€ 6.532,28	€ 2.051,48	€ 32.718,84	
4	Istruttore amm.vo contabile	graduatoria/concorso/interpello	istruttori	€ 96.540,32	€ 24.126,76	€ 8.205,93	€ 128.873,00	
1	istruttore P.L.	graduatoria/concorso	istruttori	€ 24.135,08	€ 6.532,28	€ 2.051,48	€ 32.718,84	
1	Funzionario educatore	graduatoria/concorso	funzionari	€ 26.215,00	€ 7.037,70		€ 33.252,70	
1	Funzionario tecnico	graduatoria/concorso	funzionari	€ 26.215,00	€ 7.037,70	€ 2.228,28	€ 35.480,98	
1	PV DA CAT B A CAT C	PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA art. 13 c 6 e c. 8 ccnl 2019/2021	istruttori	€ 24.135,00	€ 6.532,26	€ 2.051,48	€ 32.718,74	al netto spese prog. Vert deroga escluse dal limite soglia progressioni tra le aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl Funzioni Locali del 16.11.2024 sono in deroga ai limiti derivanti dalle capacità assunzioni di cui
9	PV DA CAT C A CAT D	PROGRESSIONE VERTICALE IN DEROGA art. 13 c 6 e c. 8 ccnl 2019/2021	funzionari	€ 235.935,00	€ 57.999,66	€ 20.054,48	€ 313.989,14	
1	PV DA AREA OPERATORE AD AREA ISTRUTT	procedura selezione progressione verticale ordinaria (con riferimento alla programmazione triennio 2024/2026)**	istruttori	€ 24.135,08	€ 6.532,28	€ 2.051,48	€ 32.718,84	
19	TOTALE SPESA ANNUA ASSUNZIONI PROGRAMMAZIONE 2025			€ 481.445,56	€ 122.330,93	€ 38.694,60	€ 642.471,09	
							€ 346.707,88	Spesa in deroga alle capacità assunzionali (pr. Verticali deroga)
							€ 295.763,22	Spesa t. indeterminati 2025 al netto spese in deroga
ASSUNZIONE TEMPI INDETERMINATI 2026								
0								
0	TOTALE SPESA ANNUA ASSUNZIONI PROGRAMMAZIONE 2026							
ASSUNZIONE TEMPI INDETERMINATI 2027								
0								
0	TOTALE SPESA ANNUA ASSUNZIONI PROGRAMMAZIONE 2027							

3.3.4. Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane. Tra questi, i principali sono:

- Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13);
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”
- Il “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA “Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022).

Si sottolinea che il Ministro per la P.A. ha introdotto una nuova direttiva (gennaio 2025) dedicata alla formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici, la quale si inserisce in una linea di politiche già avviate con precedenti documenti strategici sulla competenza professionale e sulla valutazione delle performance. I punti salienti in cui si concentra tale direttiva si possono così riassumere:

- Valorizzazione del capitale umano nelle amministrazioni pubbliche attraverso la formazione.
- Formazione obbligatoria che prevede un minimo 40 ore pro capite annue a partire dal 2025.
- Integrazione nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

- Competenze chiave da sviluppare: Leadership, transizioni digitale, ecologica ed amministrativa, etica e trasparenza declinate in diversi livelli di approfondimento
- Monitoraggio attraverso la valutazione dell'impatto della formazione sulla performance e sul valore pubblico.

A partire dal 2025, gli obiettivi di performance in materia di formazione per i dipendenti pubblici prevedono un minimo di 40 ore di formazione pro capite all'anno. Queste ore devono riguardare la formazione obbligatoria, le soft skills e le competenze necessarie per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Le amministrazioni pubbliche possono promuovere la formazione per il rafforzamento della capacità amministrativa attraverso:

- Programmazione autonoma: Pianificazione delle attività formative in base alle specifiche esigenze e obiettivi strategici.
- Partecipazione attiva: Incentivare i dipendenti a partecipare a corsi di formazione, anche attraverso l'assessment individuale per identificare i gap di competenze.
- Collaborazione con enti formativi: Utilizzare risorse e percorsi formativi offerti da istituzioni come la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e Formez PA, tramite la Piattaforma Syllabus.

Il valore della formazione per le persone all'interno delle amministrazioni pubbliche risiede nel miglioramento delle competenze e nella valorizzazione del personale, che contribuisce a una maggiore efficacia delle amministrazioni stesse. Essa promuove un senso di professionalità e motivazione non monetaria, aumentando la legittimazione delle istituzioni e la fiducia dei cittadini. Inoltre, la formazione genera externalità positive, favorendo un ambiente di apprendimento continuo e un miglioramento delle performance organizzative. La formazione del personale, inoltre, è considerata 'necessaria' per il conseguimento di milestone e target legati al PNRR perché è fondamentale per garantire che i dipendenti comprendano e adottino gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento richieste. Essa permette di sviluppare competenze specifiche e soft skills essenziali per l'implementazione efficace delle riforme e degli investimenti previsti dal Piano. Inoltre, la formazione contribuisce a creare una cultura di innovazione e adattamento all'interno delle amministrazioni pubbliche, facilitando il raggiungimento degli obiettivi strategici.

A tal riguardo si sottolinea come le soft skills giocano un ruolo cruciale nella transizione delle amministrazioni pubbliche poiché facilitano la comunicazione, la collaborazione e la gestione dei conflitti tra i dipendenti. Queste competenze interpersonali sono fondamentali per costruire relazioni di fiducia e per promuovere un ambiente di lavoro positivo, essenziale durante i processi di cambiamento. Inoltre, le soft skills aiutano i dipendenti a adattarsi alle nuove sfide e a rispondere in modo efficace alle esigenze della comunità, migliorando così la qualità dei servizi pubblici.

In questo contesto, la programmazione del prossimo triennio, in tema di formazione si articolerà su due filoni:

1. interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interesseranno e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
2. iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Specifiche sezioni della presente programmazione sono dedicate alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, quella prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente dai:

- Responsabile della sicurezza sul lavoro;
- Responsabile della trasparenza ed anticorruzione,

La programmazione futura sarà così strutturata

- (a) formazione di base: rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale;
- (b) formazione specialistica trasversale: comprende azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale;
- (c) formazione continua: azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente;
- (d) formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: detta formazione sarà programmata anche in conformità della normativa di riferimento dai due responsabili indicati al punto precedente;
- (e) formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: delineata dal referente responsabile per l'ente in coerenza con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e ssmm;

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, la presente programmazione in tema di formazione per il Comune di Fidenza vuole perseguire le seguenti priorità:

1. in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
2. Promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza;
3. Fornire un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
4. Accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi dinamici e flessibili;
5. implementare le competenze e le capacità degli operatori in capo all'Ente a fine di supportare gli amministratori e gli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria;
6. approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata;

7. Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività ed a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;

8. Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA;

Gli attori del presente piano triennale saranno:

- Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione che progetta organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla Dirigenza, nello specifico:
 - riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai dirigenti/EQ responsabili;
 - predispone e gestisce il Piano di Formazione dell'Ente;
 - valuta insieme ai responsabili, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale;
 - tiene periodicamente aggiornata la registrazione degli attestati;
- Dirigenti di settore e gli Incaricati di Elevata qualificazione quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:
 - rilevano e individuano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
 - nell'ambito del Piano della formazione, in base alle esigenze professionali ed organizzative rilevate, individuano i dipendenti che parteciperanno a corsi di formazione trasversale;
 - inoltrano all'Ufficio personale e organizzazione le richieste di parere positivo per la partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni di natura specialistica;
- I dipendenti destinatari della formazione - in questo processo il loro ruolo prevede:
 - la segnalazione di eventuali lacune o particolari esigenze di formazione/aggiornamento specifiche;
 - l'offerta del proprio feedback/gradimento rispetto ai corsi di formazione che lo prevedono anche in coerenza con la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite rispetto alle necessità evidenziate;
- I docenti interni - L'ufficio personale si avvale di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione di corsi in materia informatica: si tratta di una società di consulenza e supporto che gestisce fattivamente ogni aspetto informatico e digitale per il Comune di Fidenza. Qualora tra i dipendenti dell'ente emergano fabbisogni formativi, l'Ente individua tra i propri collaboratori interni, i soggetti maggiormente specializzati e li incarica di supportare i colleghi sviluppando percorsi formativi individuali o collegiali volti alla divulgazione delle competenze e condivisione della propria esperienza acquisita.
- I docenti esterni: L'Ente si avvale di docenti esterni appositamente selezionati o specificatamente esperti in ambiti e materie specialistiche

Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione su indicazione del Comitato di Direzione dell'Ente, i responsabili in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza, sicurezza sul luogo di lavoro e la consulenza del Comitato Unico di Garanzia, ha previsto di analizzare il fabbisogno formativo, per il prossimo triennio, in risposta alle priorità indicate sopra, partendo dalla definizione di alcune aree di intervento:

(1) *Sicurezza nei luoghi di lavoro;*

(2) *Anticorruzione e trasparenza;*

(3) *Area giuridico-normativa* - La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. E' indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise.

(4) *Area management organizzazione del personale* - momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane.

Nell'area organizzativa occupata dai soggetti investiti di responsabilità nell'ente, particolare attenzione verrà posta in percorsi di formazione atti a sviluppare le così dette "soft skills" intese come abilità cognitive, relazionali, gestionali quali la visione sistemica, problem solving, capacità comunicative e di relazioni, team building, abilità di negoziazione, motivazione dei collaboratori, capacità di delega, gestione dei conflitti, flessibilità, tolleranza allo stress, tensione al miglioramento continuo e all'innovazione.

(5) *Area economico-finanziaria* - Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, gestione e rendicontazione di progetti complessi.

(6) *Area Comunicazione e Marketing*: Tra i compiti che le amministrazioni pubbliche sono chiamate a gestire si evidenziano le attività comunicative, il miglioramento qualitativo e quantitativo delle relazioni con il pubblico e l'ottenimento di feedback da parte dei cittadini sul grado di soddisfazione per i servizi erogati rappresentano ormai una funzione complessa e una componente strutturale per il corretto funzionamento e sviluppo organizzativo. La comunicazione pubblica e istituzionale è fortemente cambiata nell'era dei social network e spesso la Pubblica Amministrazione deve compiere uno sforzo aggiuntivo per superare il gap di comunicazione online con i cittadini. Come la comunicazione anche il marketing è diventato uno strumento utile: attraverso contenuti e proposte di valore è possibile conquistare la fiducia dei cittadini e coinvolgerli nelle iniziative. Il marketing, quando coinvolge i cittadini, può: informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione diretta, semplificata dal digitale. Ecco perché è sempre più importante inserire nel piano formativo, un apposito canale rivolto a rispondere alle esigenze dell'Ente in questo ambito.

(7) *Area tecnico-specialistica* - Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.

(8) *Area informatica – trasformazione digitale* - Comprende la formazione specifica su applicativi gestionali specifici e generali di uso comune, nonché l'aggiornamento del personale tecnico del settore Informatica in conseguenza di innovazioni organizzative e dell'evoluzione tecnologica. In quest'area sono previsti aggiornamenti nonché formazione ex novo per i neo assunti in merito agli

applicativi software di uso comune per la condivisione delle informazioni tra i dipendenti che usufruiscono della modalità di lavoro agile.

Alla luce di quanto descritto, il Comitato collegialmente, nonché i diversi responsabili relativamente al settore assegnato e alle esigenze formative emerse, hanno individuato il seguente programma, che sinteticamente si traduce in forma tabellare come segue:

PIANO FORMAZIONE 2025/2027 COMUNE DI FIDENZA			
Priorità	area tematica	argomento specifico	destinatari
fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. sicurezza luoghi lavoro	sicurezza nei luoghi lavoro	formazione addetti primo soccorso – aggiornamento ogni 3 anni	Dipendenti volontari
		aggiornamento addetti antincendio – aggiornamento ogni 5 anni	Dipendenti volontari
		formazione generale e specifica sulla sicurezza luoghi lavoro	Dipendenti neo assunti
		aggiornamento annuale RLS	RLS
		aggiornamento ogni 5A per dirigenti	Dirigenti
		formazione specifica lavoratori rischio medio - aggiornamento ogni 5A	tutti i dipendenti
		formazione inerente la sicurezza sui cantieri (dlgs 81/2008)	4 unità assegnate al Servizio Infrastrutture e mobilità sostenibile
		formazione specifica lavoratori rischio basso - aggiornamento ogni 5A	tutti i dipendenti
Promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza	Anticorruzione trasparenza antiriciclaggio	Aggiornamento in materia di antiriciclaggio	Dirigenti ed Elevate Qualificazioni interessate
		Formazione in materia di anticorruzione e/o trasparenza ed etica pubblica	tutti i dipendenti dell'ente
		formazione per neo assunti	Dipendenti neo assunti e aggiornamento per dipendenti
	trasparenza	aggiornamento sulla evoluzione della materia	Dirigenti – PO interessati
		formazione obbligatoria: adempimento e pubblicazioni	Dipendenti neo assunti
fornire un adeguato presidio formativo non solo per i		redazione atti amministrativi	Dipendenti di vari servizi , neoassunti e dipendenti

necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise	giuridico amministrativa		recentemente assegnati a nuovi uffici
		responsabilità dei dipendenti pubblici	Servizio Affari Generali e altri dipendenti con ruoli di responsabilità (per es RUP)#
		La gestione telematica del ciclo di vita degli appalti. Esecuzione degli affidamenti tramite il mercato elettronico. Utilizzo piattaforme Sater, Mepa...	3 / 4 unità assegnate al servizio Ambiente e aggiornamento dipendenti vari servizi -
		Normativa in materia di appalti pubblici in coerenza con d.lgs. n. 36 del 2023 come integrato e modificato dlgs 309/2024	RUP in procedure di acquisto di lavori, servizi e forniture (rif art. 8 co. 2 dell'allegato II codice appalti così come modificato da D. Lgs 31 /12 /2024, n. 209 - in tema di qualificazione stazioni appaltanti) e per dipendenti neo assunti e /o coinvolti nelle procedure, Ufficio contratti e appalti e segreteria organi e servizio Infrastrutture e Mobilità sostenibile e Servizio Immobili
		formazione ed aggiornamento in materia di privacy in base alle pronunce del Garante	tutti i dipendenti
		Adempimenti portali opere pubbliche (ANAC, BIDAP SITAR, ALI....)	n. 1-2 collaboratori servizio infrastrutture e mobilità sostenibile e Servizio Immobili e Protezione Civile
		Normative e procedure affidamenti e convenzioni con il Terzo Settore (ai sensi di quanto previsto dal Codice del Terzo Settore)	servizi sociali
		Affidamento Servizi sociali e socio-sanitari	servizi sociali
Accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli	Management, organizzazione e personale	percorsi formativi (ex l. n. 124 del 2015) in tema di lavoro agile	dipendenti che richiedono il lavoro agile - aggiornamento ciclico per uffici
		formazione in tema di etica inclusione parità di genere e contrasto alla violenza	Dip.ti U.O. Servizi Demografici Punto Amico – U.O. Protocollo e ulteriori dipendenti che svolgono attività di sportello

organizzativi dinamici e flessibili		Percorsi formativi in materia di aggiornamento della normativa di gestione economica, giuridica, reclutamento del personale	tutti i dipendenti del servizio risorse umane
		valorizzare le persone e produrre valore pubblico, in linea con le previsioni della nuova Direttiva 2025: Principi, obiettivi, metodi e strumenti alla base del processo di gestione della formazione,	½ operatori servizio risorse umane e organizzazione
		formazione trasversale per lo sviluppo di competenze di leadership e di soft skills (comunicazione, empatia, flessibilità, lavoro di squadra, gestione conflitti, problem solving)	2 percorsi: comitato direttivo e dipendenti con relazioni al pubblico
implementare competenze e le capacità degli operatori in capo all'Ente a fine di supportare gli amministratori e gli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria	Economico - finanziaria	percorsi formativi in tema di programmazione e contabilità	comitato direttivo e/o ulteriori dipendenti coinvolti nei processi programmatori e/o contabili
		piano flussi di cassa	comitato direttivo e/o colleghi degli uffici di riferimento amm.vo contabile
		Gestione e rendicontazione finanziamenti europei, ministeriali, regionali	dipendenti servizio cultura, servizio sociale ufficio di piano - servizio ambiente
		Tributi e fiscalità – aggiornamenti su evoluzione normativa	Dipendenti assegnati a Servizio Entrate
		Gestione e rendicontazione finanziamenti europei, ministeriali, regionali	3 / 4 unità assegnate
		percorsi formativi in tema di programmazione economico-finanziaria	Servizi Finanziari
		percorsi formativi in tema di rendicontazione economico-finanziaria	Servizi Finanziari
		percorsi formativi in tema di equilibri di finanza pubblica	Servizi Finanziari
		percorsi formativi in tema di gestione fiscale	Servizi Finanziari
		percorsi formativi in tema di controllo delle società ed enti partecipati	Servizi Finanziari
		percorsi formativi in tema di nuove opportunità di finanziamento per gli enti locali	Servizi Finanziari
approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una	comunicazione e marketing	transizione amministrativa - formazione sul tema di politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa e per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa	Servizio Affari Generali

relazione costruttiva diretta e semplificata		transizione amministrativa -- formazione specialistica per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) l'impatto della transizione	
Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività e a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR	tecnico specialistica	aggiornamento alimentarista	Ausiliari addetti alla mensa Asilo Comunale – aggiornamento triennale
		Transazione ecologica - formazione di base per orientare i comportamenti collettivi sui valori della sostenibilità	
		Formazione per Polizia Locale inerente a: Tiro a segno, Tecniche operative, Edilizia, Commercio	operatori servizio polizia locale
		Percorsi formativi in materia di aggiornamento della normativa edilizia ed urbanistica sia nazionale che regionale conseguente alle modifiche intervenute al DPR 380/2001	U.O SUE e Sismica
		Percorsi formativi in materia di aggiornamento della normativa inerente le attività d'impresa e i controlli relativi	U.O. SUAP
		Percorsi formativi specifici inerenti il marketing territoriale e valorizzazione del territorio	U.O. SUAP
		Percorso formativo di Tecniche di fundraising per la Pubblica Amministrazione	U.O. SUAP
		Percorsi formativi sugli strumenti di gestione delle trasformazioni urbane come definiti dalla L.R. 24/2017	U.O. UFFICIO DI PIANO E SUE
		Percorsi formativi specifici in materia strutturale	U.O Sismica
		Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni – art 42 DM 36/2023 e allegato I.9 (Definire e attuare un piano di formazione specifica del personale – BIM)	n. 4 tecnici servizio Infrastrutture e Mobilità Sostenibile e n. 4 tecnici servizio immobili
		Codice della Strada e Regolamento di Attuazione anche alla luce degli ultimi aggiornamenti. In particolare provvedimenti da rilasciare per autorizzazioni su strade comunali: occupazioni permanenti e temporanee, ordinanze e passi carrabili	n. 4 tecnici servizio Infrastrutture e Mobilità Sostenibile. Addetti Polizia Locale (x aggiornamento codice strada)
		webinar formativi in materia di Assegno inclusione, bonus nazionali, progetto SAI per richiedenti asilo e rifugiati, etc..	dipendenti servizio sociale ufficio di piano

		Transizione ecologica - processo formativo per acquisire competenze specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili e governare la sostenibilità e i suoi impatti	3 / 4 unità assegnate al servizio ambiente
		Processo formativo in materia di Comunità energetiche Rinnovabili	2 unità assegnate al servizio ambiente
		normativa in materia ambientale	3 / 4 unità assegnate al servizio ambiente
		verde CAM per le aree verdi	1 unità assegnate al servizio ambiente
		verde Aggiornamento normativa EN1176 per giochi	2 unità assegnate al servizio ambiente
		BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	3 / 4 unità assegnate al servizio ambiente
		Processo formativo in merito alla crisi climatica e l'utilizzo delle NBS Nature Based Solution: misure per ridurre il riscaldamento globale e i suoi effetti sull'ambiente e le persone	3 / 4 unità assegnate al servizio ambiente
Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA	informatica - trasformazione digitale	formazione in tema di competenze per la transizione digitale	servizio risorse umane e organizzazione, ambiente
		formazione in tema di tecnologia digitale e dell'IA nel lavoro pubblico e cybersicurezza	u.o. transizione digitale e qualcuno del servizio Affari Generali – Dirigente Amministrativo
		progettare servizi digitali e a gestire progetti di trasformazione digitale della PA tramite la piattaforma designers Italia (progetto Agid e dip. Trasf. Digitale)	u.o. transizione digitale
		implementazione siti WEB	1 dipendente dell'UO transizione digitale e 1 dipendente UO comunicazione istituzionale
		Formazione aggiornamento strumenti office	Almeno 10% dipendenti ogni anno
		piattaforme per la rendicontazione e monitoraggio PNRR	Almeno un dipendente per ogni ufficio coinvolto nell'attuazione di progetti pnrr
		gestione servizi e/o procedimenti online/digitalizzazione tra cui anche le notifiche tramite SEND	servizio suap/polizia locale/Tributi
		formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	1 unità assegnate al servizio ambiente

		Completamento percorso formativo utilizzo e gestione programma Archiweb e piattaforma Cportal	Servizio Pianificazione territoriale e Rigenerazione Urba
--	--	---	---

Sezione 4. MONITORAGGIO DEL PIAO

La sezione del Monitoraggio deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, inclusa la rilevazione di soddisfazione degli utenti come previsto dal D.M. n. 132/2022. Il monitoraggio del Piao, in base al D.L. 80/2021, convertito con modificazioni con la L. 113/2021, prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio di seguito indicate:

- Il monitoraggio della sottosezione “Valore Pubblico e Performance” viene effettuato secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10, comma 1, lett. B) del Dlgs 150/2009;
- Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le modalità definite dall’Anac;
- Il monitoraggio della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance” OIV.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi	Entro 31.7 A.C.
		Relazione al Rendiconto	Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

4.1 Sottosezione: Valore Pubblico

Il monitoraggio degli indicatori di “Valore Pubblico” individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell’Ente ai sensi dell’art. 147-ter del Tuel.

Il controllo strategico esamina l’andamento della gestione dell’Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l’efficienza nell’impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31.7 dell’anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell’anno successivo a quello di riferimento.

4.2 Sottosezione: Performance

Il Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Fidenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 297/2016 ss.mm., all'allegato A) Sistema per la misurazione e valutazione della Performance (SMIVAP) definisce all'art 14 le fasi di valutazione e monitoraggio sulla Performance dell'Ente. Il comma 1, al punto B) recita *“Monitoraggio. Almeno una volta in corso d’anno il valutatore effettua il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi, di avanzamento delle attività correnti e dei comportamenti e delle competenze poste in essere dai valutati, redigendo apposito sintetico verbale.”* Allo stesso comma, punto D) *“Valutazione. Il valutatore, raccolti gli elementi misurazione della performance organizzativa risultante dalla “Relazione sulla performance”, compila la scheda di valutazione...omissis”*

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del Piano delle Performance, citato sopra, è effettuato dai Responsabili dei Servizi/Uffici con il supporto dell'UO personale e organizzazione. Le risultanze dell’attività di monitoraggio sono comunicate ai Dirigenti di Settore, segnalando eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all’adozione delle misure ritenute più opportune. L’eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale su proposta dei Dirigenti e previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

A fine esercizio la rendicontazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi e ai target programmati a fine esercizio è sottoposta ad istruttoria di verifica da parte dell'UO personale e organizzazione che ne riferisce ai Dirigenti di Settore, e validata dal Nucleo di Valutazione per costituire allegato parte integrante della Relazione sulle Performance quale presupposto per la valutazione delle performance dei dirigenti e del personale.

La Relazione sulla performance, redatta sulla base dei principi contenuti nel D.lgs. 150/2009 ed in coerenza con quanto indicato nella Delibera ANAC (ex civit) n. 5/2012 e dei relativi aggiornamenti ed integrazioni successivi, contiene, tra le altre, una sezione dedicata al monitoraggio sulle attività svolte nell'ambito del Piano delle Azioni Positive adottato dal Comitato Unico di Garanzia e Pari Opportunità ed una sezione relativa all'analisi dei dati emersi dalle indagini di Customer condotte durante l'anno. A partire dal 2018 il Comune di Fidenza si è dato come obiettivo stabile ed annuale quello di valutare la soddisfazione dell'utenza di almeno 3 unità organizzative dell'ente.

4.2.1 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa, come citato sopra, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Le indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Annualmente il Comitato Direttivo dell'Ente stabilisce, anche sulla base dei dati emersi nelle indagini precedenti, le unità organizzative presso cui sia utile vagliare la soddisfazione dell'utenza. Normalmente ogni anno si predispongono almeno n. 3 indagini customer.

4.3. Sottosezione: Rischi corruttivi e Trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello viene attuato dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio e in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione coinvolgendo quindi, la Struttura di Supporto, coordinata dal RPC-T e i Funzionari di E.Q. (Responsabili dei servizi).

Durante tale attività, la Struttura di Supporto individua quali misure sono state attuate e quali invece non hanno avuto piena attuazione interagendo con il Responsabile del servizio al fine di ridurre le criticità riscontrate e pianificarne la concreta esecuzione.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPC-T che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPC-T: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPC-T.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti-

https://fidenza.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=21357&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=21379

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPC-T, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

https://fidenza.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=21290&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=21361

4.4 Sottosezione: Struttura Organizzativa

Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione dell'Ente.

4.5 Sottosezione: Organizzazione del Lavoro Agile

Come descritto nell'apposita sottosezione, la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

- STATO DI ATTUAZIONE LAVORO AGILE che si suddivide in monitoraggio di indicatori di natura qualitativa e indicatori di natura quantitativa;
- CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE che si suddividono in:
 - Indicatori di salute organizzativa;
 - Indicatori di salute professionale;
 - Indicatori di salute digitale;
 - Indicatori di salute economica finanziaria.

Gli indicatori citati al punto precedente, sono attualmente parte integrante del Piano delle performance dell'Ente (rif DG 76/2021) ed i loro valori sono monitorati annualmente, in un'apposita Sezione della Relazione sulla performance.

4.6 Sottosezione: Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.