



# CITTÀ di VENTIMIGLIA

---



## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)*

approvato con deliberazione di \_\_\_\_\_

## **Premessa**

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

## **Riferimenti normativi**

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di	VENTIMIGLIA (IM)	
Indirizzo	Piazza Libertà 3 – 18039 – Ventimiglia IM	
Recapito telefonico	Centralino 0184 2801 Polizia Locale 0184.352525 Info Turistiche 0184.6183229	
Indirizzo sito internet	<a href="http://www.comune.ventimiglia.im.it">www.comune.ventimiglia.im.it</a>	
PEC	<a href="mailto:comune.ventimiglia@legalmail.it">comune.ventimiglia@legalmail.it</a>	
Codice fiscale/Partita IVA	00247210081	
Sindaco	On. Flavio Di Muro	
Numero abitanti al 31.12.2022	22851	

**Localizzazione****Comune di Ventimiglia**

Stato Italia  
Regione Liguria  
Provincia Imperia

**Dati geografici**

<b>Altitudine:</b> 9 m s.l.m. minima: 0 massima: 1.380	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
--	---

## Coordinate Geografiche

### Coordinate Geografiche

sistema sessagesimale

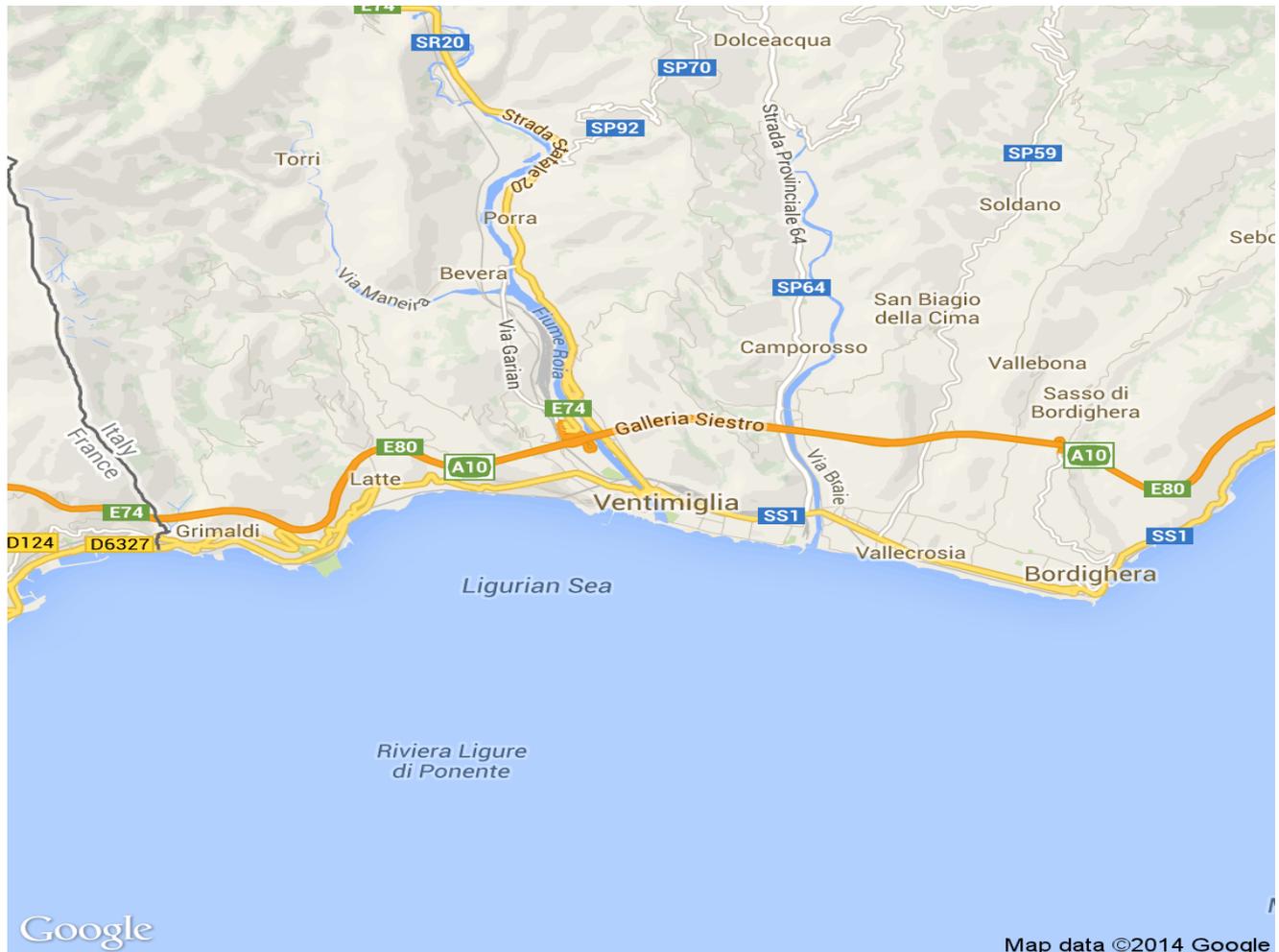
43° 47' 40,20" N

7° 36' 13,32" E

sistema decimale

43,7945° N

7,6037° E



### Geografia fisica

La città si sviluppa presso la foce del fiume [Roia](#), a 8 km dalla [frontiera francese](#). Il punto del territorio comunale sito alla maggiore altitudine è il [monte Grammondo](#) (1378 m s.l.m.).

Altre vette del territorio ventimigliese sono la punta Renuit (1300 m), la cima Veglia (1159 m), la cima di Bravona (1013 m), la punta Pellegrino (922 m), il monte Grosso (909 m), la cima dell'Arpetta (861 m), il monte Cogorda (838 m), il monte Fuga (786 m), il monte Carpano (772 m), la Testa Maimona (732 m), il monte Erisetta (664 m), il [monte Pozzo](#) (570 m), il monte Bellenda (540 m), la cima di Terca (505 m), il monte Magliocca (500 m), il monte Carbone (442 m), la cima di Gavi (440 m).

## Notizie

La città di Ventimiglia, alla quale spesso ci si riferisce come "*la porta occidentale d'Italia*",<sup>[6]</sup> "*la Città di confine*" o "*la Porta Fiorita d'Italia*",<sup>[7]</sup> intrattiene forti rapporti economico-sociali con la vicina [Costa Azzurra](#), come testimoniato dai dati relativi al pendolarismo.<sup>[8]</sup>

## Geografia antropica

Il territorio comunale è costituito, oltre al capoluogo, dalle frazioni di [Bevera](#), Calandri, Calvo, Carletti, [Grimaldi Inferiore](#), [Grimaldi Superiore](#), [Latte](#), [Mortola Inferiore](#), [Mortola Superiore](#), Porra, Roverino, Sant'Antonio, San Bernardo, San Lorenzo, Sealza, Torri, [Trucco](#), Varase, [Verrandi](#), Villatella, Ville, per una superficie territoriale di 53,73 km<sup>2</sup><sup>[22]</sup>. La circoscrizione comunale di Ventimiglia conta inoltre 13 quartieri cittadini (due delle quali ex frazioni), oltre a numerose località minori comunali, raggruppate convenzionalmente in sei delegazioni.

Confina a nord con i comuni di [Olivetta San Michele](#), [Airole](#) e [Dolceacqua](#), a sud è bagnata dal [mar Ligure](#), ad ovest con i comuni francesi di [Castellar](#) e [Mentone](#), ad est con Dolceacqua e [Camporosso](#).

### Dati territoriali del Comune di Ventimiglia

Superficie totale (HA)	5.385
Superficie urbana (HA)	657
Strade extraurbane (KM) di cui territorio montano	250 20
Strade centro abitato (KM) di cui territorio montano	30 10

## SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

#### Premessa

Il Comune di Ventimiglia, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL, ha approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 17/03/2022, il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (S.M.V.P.), dando così avvio al ciclo di gestione della Performance.

L'Amministrazione Comunale, essendosi insediata il giorno 29/05/2023, sta redigendo il nuovo D.U.P. in linea con il programma di mandato 2023/2028, in cui sono state definite n. 12 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, a seguito del cambio di Amministrazione, sono state così denominate:

1. **TORNA SICURA VENTIMIGLIA**
2. **TORNA BELLA VENTIMIGLIA**
3. **TORNA PULITA VENTIMIGLIA**
4. **TORNA A CRESCERE VENTIMIGLIA**
5. **TORNA A COMPRARE A VENTIMIGLIA**
6. **TORNA AD APPREZZARE VENTIMIGLIA**
7. **TORNA STORICA VENTIMIGLIA**
8. **TORNA UNITA ALLE FRAZIONI VENTIMIGLIA**

9. **TORNA SOCIALE VENTIMIGLIA**
10. **TORNA ACCANTO AI FRONTALIERI VENTIMIGLIA**
11. **TORNA SPORTIVA VENTIMIGLIA**
12. **TORNA AMICA DEGLI ANIMALI VENTIMIGLIA**

Nel corso del mandato amministrativo la Giunta Comunale rendiconta al Consiglio Comunale, annualmente, lo stato di attuazione dei programmi di mandato. Il monitoraggio relativo allo stato di attuazione della programmazione è reso necessario non solo perché previsto dalla normativa, art. 42 comma 3 Tuel, ma soprattutto perché costituisce attività strumentale alla sana gestione degli Enti pubblici, e soprattutto un “dovere” nei confronti dei cittadini che hanno il diritto di conoscere le azioni poste in essere dagli amministratori comunali ed i risultati raggiunti, posti in correlazione con gli obiettivi programmati ampiamente pubblicizzati.

## I CONTENUTI PROGRAMMATICI

Ogni anno gli obiettivi strategici sono verificati nello stato di attuazione e possono essere, a seguito di variazioni rispetto a quanto previsto nell'anno precedente e dandone adeguata motivazione, opportunamente riformulati.

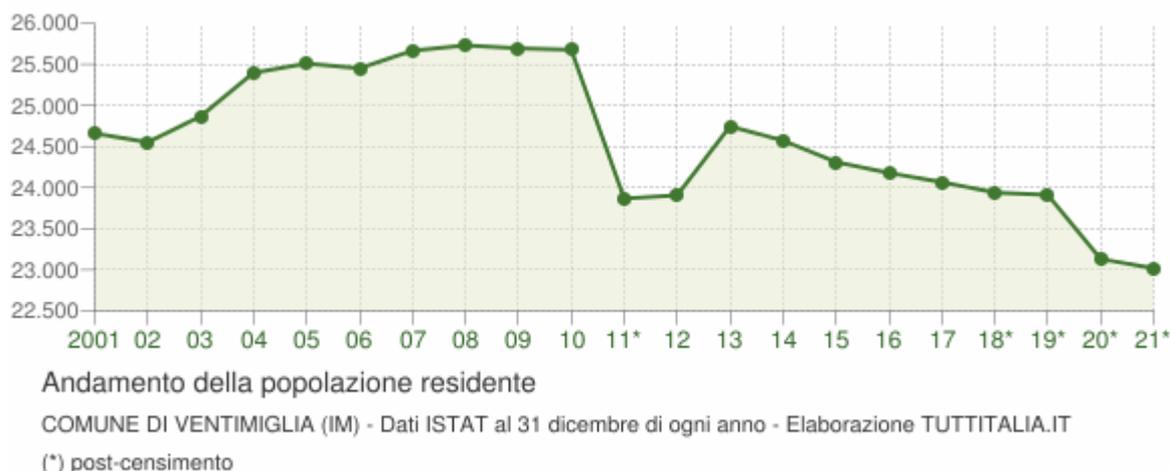
In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese.

## ANALISI DI CONTESTO

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

## STATISTICHE DEMOGRAFICHE COMUNE VI VENTIMIGLIA 1

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Ventimiglia dal 2001 al 2021. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	24.658	-	-	-	-
2002	31 dicembre	24.551	-107	-0,43%	-	-
2003	31 dicembre	24.866	+315	+1,28%	11.038	2,24
2004	31 dicembre	25.396	+530	+2,13%	11.112	2,27
2005	31 dicembre	25.509	+113	+0,44%	11.241	2,26
2006	31 dicembre	25.450	-59	-0,23%	11.291	2,24
2007	31 dicembre	25.664	+214	+0,84%	11.455	2,23
2008	31 dicembre	25.730	+66	+0,26%	11.550	2,22
2009	31 dicembre	25.693	-37	-0,14%	11.545	2,22
2010	31 dicembre	25.675	-18	-0,07%	11.570	2,21
2011 <sup>(1)</sup>	8 ottobre	25.641	-34	-0,13%	11.533	2,21
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre	23.926	-1.715	-6,69%	-	-
2011 <sup>(3)</sup>	31 dicembre	23.867	-1.808	-7,04%	11.571	2,05
2012	31 dicembre	23.907	+40	+0,17%	11.608	2,05
2013	31 dicembre	24.745	+838	+3,51%	11.642	2,12
2014	31 dicembre	24.572	-173	-0,70%	11.385	2,14
2015	31 dicembre	24.310	-262	-1,07%	11.372	2,13
2016	31 dicembre	24.178	-132	-0,54%	11.401	2,11
2017	31 dicembre	24.065	-113	-0,47%	11.432	2,10
2018*	31 dicembre	23.939	-126	-0,52%	11.208,11	2,13
2019*	31 dicembre	23.911	-28	-0,12%	11.324,60	2,10
2020*	31 dicembre	23.131	-780	-3,26%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	23.018	-113	-0,49%	(v)	(v)

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione post-censimento

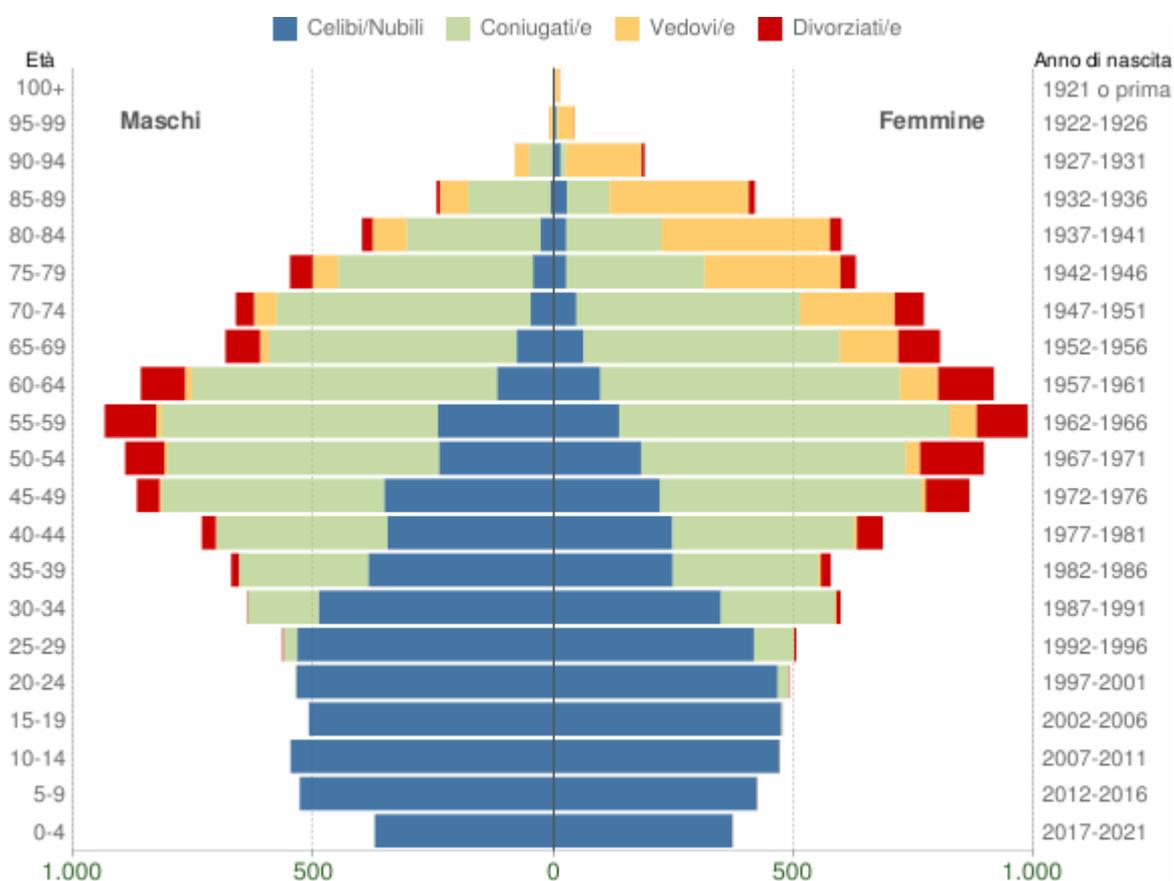
(v) dato in corso di validazione

Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La [popolazione residente a Ventimiglia al Censimento 2011](#), rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 23.926 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 25.641. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a 1.715 unità (-6,69%).

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Ventimiglia per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2022. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI VENTIMIGLIA (IM) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili "coniugati/e", "divorziati/e" e "vedovi/e".

## Distribuzione della popolazione 2022 - Ventimiglia

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	745	0	0	0	373 50,1%	372 49,9%	<b>745</b>	3,2%
5-9	952	0	0	0	529 55,6%	423 44,4%	<b>952</b>	4,1%
10-14	1.018	0	0	0	548	470	<b>1.018</b>	4,4%

					53,8%	46,2%		
<b>15-19</b>	984	1	0	0	510 51,8%	475 48,2%	<b>985</b>	4,3%
<b>20-24</b>	1.002	24	0	1	538 52,4%	489 47,6%	<b>1.027</b>	4,5%
<b>25-29</b>	951	113	0	6	565 52,8%	505 47,2%	<b>1.070</b>	4,6%
<b>30-34</b>	837	386	3	10	639 51,7%	597 48,3%	<b>1.236</b>	5,4%
<b>35-39</b>	634	573	5	37	672 53,8%	577 46,2%	<b>1.249</b>	5,4%
<b>40-44</b>	593	735	8	83	733 51,7%	686 48,3%	<b>1.419</b>	6,2%
<b>45-49</b>	574	1.008	14	138	868 50,1%	866 49,9%	<b>1.734</b>	7,5%
<b>50-54</b>	421	1.116	37	215	893 49,9%	896 50,1%	<b>1.789</b>	7,8%
<b>55-59</b>	377	1.264	68	213	935 48,6%	987 51,4%	<b>1.922</b>	8,3%
<b>60-64</b>	215	1.259	95	208	860 48,4%	917 51,6%	<b>1.777</b>	7,7%
<b>65-69</b>	139	1.050	141	159	684 45,9%	805 54,1%	<b>1.489</b>	6,5%
<b>70-74</b>	95	995	244	99	662 46,2%	771 53,8%	<b>1.433</b>	6,2%
<b>75-79</b>	69	694	336	79	549 46,6%	629 53,4%	<b>1.178</b>	5,1%
<b>80-84</b>	53	477	422	46	399 40,0%	599 60,0%	<b>998</b>	4,3%
<b>85-89</b>	34	260	349	20	244 36,8%	419 63,2%	<b>663</b>	2,9%
<b>90-94</b>	17	60	187	6	81 30,0%	189 70,0%	<b>270</b>	1,2%
<b>95-99</b>	5	6	42	0	10 18,9%	43 81,1%	<b>53</b>	0,2%
<b>100+</b>	2	0	9	0	0 0,0%	11 100,0%	<b>11</b>	0,0%
<b>Totale</b>	<b>9.717</b>	<b>10.021</b>	<b>1.960</b>	<b>1.320</b>	<b>11.292</b> 49,1%	<b>11.726</b> 50,9%	<b>23.018</b>	100,0%

## CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

Quando si parla di famiglia, sempre meno si fa riferimento alla coppia genitoriale con uno o più figli e sempre più ci si riferisce a coppie senza figli, famiglie mono genitoriali e persone che vivono da sole, o single.

La crisi ha reso più forte una dipendenza già molto accentuata dei membri più deboli dalla famiglia d'origine, riducendo la propensione dei giovani ad intraprendere percorsi autonomi e a passare dalla condizione di figlio a quella di genitore.

Il bisogno economico è spesso da ricondurre anche ad un mercato immobiliare poco accessibile per coloro che vivono in condizioni economiche medio-basse. Sono in aumento le procedure di sfratto per morosità.

Tra le persone in difficoltà stanno aumentando considerevolmente gli adulti, persone sole di età compresa tra i 30 e i 50 anni che hanno avuto difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, per problemi

di tipo sanitario o sociale, o che ne sono uscite prematuramente a causa di licenziamenti per riduzioni di personale dovute alla crisi.

Tale condizione socioeconomica delle famiglie determina un costante incremento della richiesta di intervento sociale.

Per quanto riguarda l'area degli anziani, sulla base degli studi epidemiologici, si stimano nella nostra regione circa 30.000 soggetti affetti da una forma di demenza, anche se il numero di quelli conosciuti dal Servizio sociosanitario ammonta a 17.000 circa.

Le demenze sono disordini caratterizzati da un declino delle proprie capacità cognitive in grado di interferire con le attività della vita di ogni giorno (lavorative, domestiche e sociali). La malattia di Alzheimer, la forma più comune, rappresenta circa il 50% di tutte le demenze, la cui prevalenza, ovvero la percentuale di malattia sulla popolazione, aumenta con l'avanzare dell'età anagrafica.

Essendo colpite le capacità cognitive, le persone con demenze presentano difficoltà assistenziali complesse, che superano lo stretto campo fisico ma coinvolgono molteplici aspetti dell'esistenza, compresi quelli di ordine etico, legale, previdenziale e ambientale, spesso prevalenti.

Per questo la "cura" della persona con demenza coinvolge l'intero nucleo familiare e la comunità nella quale vive la persona.

Il Piano Regionale demenze della Liguria, sulla scorta di quello nazionale, ha dato indicazioni circa le risposte da fornire a tutto campo alle persone con demenza e ai loro familiari, promuovendo allo stesso tempo anche interventi di prevenzione, attraverso la presa in carico della persona con demenza e della sua famiglia nella logica della gestione integrata e multiprofessionale, secondo un modello di circolarità territorio-ospedale-territorio.

Anche in relazione a quanto sopra, per quel che riguarda l'area degli anziani, si registra un costante aumento del bisogno di servizi domiciliari e di accompagnamento per il disbrigo di pratiche amministrative o per visite mediche.

Per quel che riguarda la famiglia con minori, si registra un costante aumento di famiglie ricomposte o mono genitoriali, che cercano nella scuola un interlocutore ed un supporto, in quanto riconoscono la scuola stessa, subito dopo la famiglia, come la principale agenzia di socializzazione e formazione della personalità del bambino e del preadolescente.

E quindi importante che gli insegnanti non sottovalutino l'importanza della qualità della loro relazione con gli studenti, come fattore di benessere/malessere, e non sottovalutino la funzione della gratificazione affettiva nel processo di crescita (bisogno di riconoscimento).

E auspicabile, inoltre, che l'insegnante riesca a porsi non solo come facilitatore e guida sul piano cognitivo, ma anche come facilitatore sul piano relazionale e affettivo: come figura d'identificazione positiva (adulto che si stima e di cui si ha fiducia).

Nel periodo dell'infanzia e della preadolescenza il ruolo della scuola, da questo punto di vista, può essere particolarmente importante per il sostegno della crescita e la prevenzione del disagio in quanto diventa un ambiente di riferimento per i bambini, i preadolescenti e le loro famiglie. La scuola, infatti, pur essendo per gli alunni un luogo che richiede impegno e che può comportare una quota di frustrazione e fatica, e comunque un ambiente che contribuisce alla realizzazione di sé, e un ambiente che "contiene" e che offre una continuità delle relazioni. Per le famiglie la scuola può essere un punto di riferimento che offre occasioni d'incontro e confronto o di sostegno alla funzione genitoriale.

C'è il rischio, però, che la scuola si concentri solo sulla trasmissione di contenuti culturali, che i ragazzi percepiscono come lontani dalla loro vita, dai loro interessi e dalle loro curiosità, inefficaci nel compito di aiutarli nella crescita, di aprire loro orizzonti di senso e speranza; non si può pensare che l'istruzione da se educi, e se rinuncia alla funzione educativa, la scuola viene meno al suo compito più importante.

D'altra parte, in taluni casi, le famiglie vedono la scuola come un luogo dove lasciare i ragazzi anche dopo le ore scolastiche così il tempo della loro permanenza in questo luogo si allunga sempre di più per venire incontro alle esigenze dei genitori e questo, se da un lato diventa di supporto alla famiglia, rischia di creare una forte delega del ruolo parentale.

Spesso ci si trova di fronte a famiglie con forti sofferenze psicologico-relazionali, anche per separazioni altamente conflittuali dei genitori, con punte di malessere che possono arrivare al grave maltrattamento intra familiare. In questo quadro i bambini e i ragazzi adolescenti risultano essere l'anello debole che esprime seri problemi psicologici, che si manifestano con atti auto ed etero lesivi e con abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti.

La giostra di relazione nella quale sono catapultati i bambini e ragazzi li pone in una situazione esistenziale sinonimo di disagio piuttosto che di arricchimento. L'adolescenza è un processo evolutivo che coinvolge tutto il sistema familiare. Tuttavia gli adolescenti appaiono privi di riferimenti e di una

progettualità sociale e relazionale. Emerge la necessità, per i genitori, soprattutto per i neogenitori, di avere spazi di incontro/confronto per approfondire il proprio ruolo.

Ad una situazione sociale già molto complessa si sono sommati gli effetti sociali ed economici della pandemia che continuano a manifestarsi e, paiono, aumentare e consolidarsi. Le azioni messe in atto dall'Amministrazione centrale per contrastare la diffusione del contagio hanno avuto una ricaduta molto pesante sulla vita sociale delle famiglie. La didattica a distanza ha inciso sullo sviluppo sociale dei bambini e degli adolescenti ed ha inciso sull'aumento della dispersione scolastica. Tra gli adolescenti si riscontra un marcato aumento di situazioni di ritiro sociale, sono aumentati i disturbi del comportamento alimentare, gli stati d'ansia, gli atti di autolesionismo ed i ricoveri ospedalieri in reparti psichiatrici per tentativi di suicidio.

La società caratterizzata da flessibilità occupazionale, relazionale e precarietà economica genera incapacità progettuale negli individui che sono centrati su se stessi, e sono spesso protesi alla propria soddisfazione senza andare oltre e senza guardare all'altro/a come a qualcuno con il quale costruire felicità condivisa.

Si conferma, per i bambini della scuola primaria e per i ragazzi della scuola secondaria di primo grado, la necessità di spazio e momenti di incontro ludici ricreativi e risocializzanti.

## **ECONOMIA INSEDIATA**

Le attività imprenditoriali esistenti sul territorio sono generalmente di piccole – medie dimensioni e preponderanti nel settore terziario, del commercio e dei servizi, particolarmente dei servizi alla persona, ristorazione, ricettività turistica, nonché nelle attività artigianali alimentari.

Le imprese artigianali non alimentari non sono puntualmente censite perché spesso sono di dimensioni tali (occupano non più di tre persone e non rappresentano attività pericolosa sotto il profilo igienico-sanitario), da non essere soggette alla presentazione di alcuna segnalazione/comunicazione per l'avvio dell'attività. Sono per lo più imprenditori individuali che operano nell'ambito dell'attività edilizia (imbianchini, muratori) o delle riparazioni domestiche (elettricisti, idraulici).

Non esistono insediamenti industriali sul territorio ed è in atto la riconversione della zona industriale.

Gli esercizi pubblici sono articolati in bar e ristoranti, in alcuni casi annessi a stabilimenti balneari e quindi caratterizzati da apertura stagionale oppure posti all'interno di circoli sportivi e ludico-ricreativi. Nel settore si segnala la tendenza a creare esercizi di tipo misto, in cui all'attività artigianale alimentare si associa l'attività di bar o ristorante, per rispondere all'esigenza di fornire alla clientela un servizio più accurato.

La crisi economica di questi ultimi anni ha portato ad una certa dinamicità nelle gestioni imprenditoriali, caratterizzate da frequenti subingressi soprattutto nel settore della somministrazione pubblica.

I dati di sintesi delle attività economiche collocate sul territorio (agricole, commerciali, artigianali) sono così rappresentati:

<b>AGRICOLTURA:</b>	
IMPRESE AGRICOLE	15
FLORICOLTORI	32

<b>PUBBLICI ESERCIZI - totale 63 di cui:</b>	
RISTORANTI/BAR (di cui n. 8 in zone tutelate)	134
BAR	93
BAR DI STABILIMENTO BALNEARE (ad apertura stagionale)	4
Nuove autorizzazioni rilasciate in zone tutelate (Piano del Commercio)	8

DISTRIBUTORI AUTOMATICI DI ALIMENTI E BEVANTE (su area pubblica)	2
DISTRIBUTORI DI CARBURANTE	4
DISTRIBUTORE DI SOLO GAS	2

<b>IMPRESE ARTIGIANALI:</b>	
ACCONCIATORI/ESTETISTI	94
TATUATORI	2

<b>ATTIVITÀ DI SERVIZIO:</b>	
NOLEGGI DI VEICOLI CON CONDUCENTE	2
TAXI	12

<b>FARMACIE E PARAFARMACIE/ERBORISTERIE:</b>	
FARMACIE	8
PARAFARMACIE/ERBORISTERIE	6

<b>ATTIVITA' COMMERCIALI:</b>	
<b>MERCATO COPERTO</b>	
PRODUTTORI DIRETTI (PRESENTI AL MERCATO):	22
BOX (ALIMENTARI/NON ALIMENTARI)	60
PESCHERIE	5

<b>ATTIVITA' COMMERCIALI:</b>	
<b>MERCATO DEL VENERDI' superficie complessiva mq. 7.164</b>	
POSTEGGI NON ALIMENTARI	306
POSTEGGI ALIMENTARI	11

Settore	Attive
A Agricoltura, silvicoltura pesca	237
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0
C Attività manifatturiere	123
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	5
F Costruzioni	493
<b>G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli</b>	<b>578</b>
H Trasporto e magazzinaggio	38
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	264
J Servizi di informazione e comunicazione	48
K Attività finanziarie e assicurative	22
L Attività immobiliari	78
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	45
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	63
P Istruzione	7
Q Sanità e assistenza sociale	10
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	26
S Altre attività di servizi	130
X Imprese non classificate	1
<b>TOTALE</b>	<b>2.168</b>

Fonte: Infocamere - StockView

Sono in aumento le attività esercenti il commercio on line (2 nuove unità tra settembre 2022 e marzo 2023), sia in modalità esclusiva di vendita che come modalità complementare alla vendita in sede fissa.

Nei primi mesi del 2023 le attività si sono caratterizzate da una certa dinamicità nei passaggi di gestione e da un certo incremento numerico di nuove.

Il commercio su aree pubbliche è costituito da n. 317 banchi per il mercato settimanale e n. 87 posteggi per il mercato coperto giornaliero, di cui uno in corso di assegnazione, nonché alcune fiere annuali delle quali solo una significativa in quanto composta da 67 posteggi fissi.

ATTIVITA' TURISTICO-RICETTIVE	
ALBERGHI	14
AGRITURISMI	7
ITTITURISMI	0
B&B	19
AFFITTACAMERE	10
APPARTAMENTI AD USO TURISTICO	220

Gli appartamenti ad uso turistico confermano il trend di crescita degli anni passati (+56 unità), mentre le strutture alberghiere ed extra alberghiera sono pressoché invariate.



### OBIETTIVI STRATEGICI E LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO - dettaglio

Le linee programmatiche di mandato sono individuate, approvate e disciplinate secondo quanto previsto dall'art. 46 comma 3 del Tuel.

Relativamente al presente PIAO, contiene le linee programmatiche approvate dal consiglio comunale con deliberazione n. 31 del 10/07/2023, ad oggetto "Presentazione al Consiglio comunale delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato".

Nel presente PIAO viene riportato il dettaglio dei programmi, ripartiti per missioni, che nel corso degli anni 2023-2028, dovrebbero trovare completa attuazione.

Le linee programmatiche, così denominate, sono le seguenti:

<b>Linea programmatica – TORNA PULITA VENTIMIGLIA (ambiente e igiene urbana)</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA, CURA E ATTENZIONE PER IL TERRITORIO, RIDUZIONE DELL'INQUINAMENTO</b>	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, turisti, operatori economici	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici preposti alla realizzazione dei progetti di miglioramento della raccolta rifiuti (anche attraverso il nuovo capitolato d'appalto)	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del grado di raggiungimento finale: dell'obiettivo intermedio:	bilancio di fine mandato misurazione obiettivi gestionali di performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici:</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE DEL CITTADINO</b>

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
a) PREDISPOSIZIONE DI UN SERVIZIO EFFICIENTE DI PULIZIA, SPAZZAMENTO E LAVAGGIO DELLA CITTÀ	<p>Si monitoreranno modalità e risultati dello <u>spazzamento</u> con relativa igiene urbana di ognuna delle quindici zone di intervento in cui è suddiviso l'appalto della città.</p> <p>Saranno incrementati i giorni di <u>ritiro dei rifiuti</u>, soprattutto umido e organico, prodotti dai pubblici esercizi.</p> <p>Si attuerà la misura PNRR di cui è beneficiario il Comune di Ventimiglia per l'acquisto di <u>quindici eco-isole</u> affinché il conferimento dei rifiuti sia rapido e ottimale per cittadini ed esercenti.</p> <p>Si procederà con il mantenimento e/o il posizionamento di ulteriori <u>cassonetti di prossimità</u>, specie per frazioni e località ventimigliesi e nuovi gettacarte.</p> <p>Sarà attivato un servizio di colonnine per la raccolta</p>
b) POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI RACCOLTA DIFFERENZIATA	Attivazione del sistema di raccolta differenziata in tutta la città per conformarci agli standard regionali.

Linea programmatica – TORNA UNITA ALLE FRAZIONI VENTIMIGLIA	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO:</b> BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA VITA	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, anziani ultra sessantacinquenni operatori economici	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di lavori pubblici, urbanistica e viabilità: attraverso una maggiore attenzione alle frazioni, alle vie di accesso alle campagne e all'entroterra sarà possibile garantire un accrescimento della qualità della vita anche a chi abita in zona più collinare.	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO	
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
a) INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE	Tutte le frazioni saranno interessate da importanti interventi di riqualificazione per quanto concerne la viabilità, la pubblica illuminazione, i marciapiedi, le aree parcheggio e l'ambiente.
b) CITTA' ALTA	<p>Ventimiglia Alta ha bisogno di interventi di abbellimento per essere maggiormente attrattiva. Occorre rimuovere scempi e rattoppi e investire in manutenzioni sostenibili con il contesto storico culturale.</p> <p>Si intende strutturare un <u>Piano Parcheggi</u> per aumentare i posti auto oggi disponibili.</p> <p>Si svilupperà, in sinergia <u>con la Curia vescovile</u>, un piano per la valorizzazione di immobili, beni e reperti a fini turistico - culturali. Saranno riqualificati i belvedere. Verrà implementata l'offerta culturale e turistica del</p>

	<p>Forte dell'Annunziata.</p> <p>Verrà attuata una ricognizione delle c.d. <u>vetrine chiuse</u> e introdotti possibili scomputi sugli oneri per eventuali nuove aperture. Verrà sollecitata l'apertura di uno sportello ATM Postamat.</p>
c) PIANO ASFALTI	Predisposizione di un apposito piano asfalti dedicato alle frazioni e alle località.
d)ATTENZIONE AL CICLO DELLE ACQUE	<p>Risoluzione problemi di pressione e approvvigionamento;</p> <p>Collaborazione con il Commissario di Governo per l'emergenza idrica per ciò che concerne il bacino del Roja;</p> <p>Studio accurato in superficie e in subalveo del fiume Roja per un pieno utilizzo dei pozzi rimasti occlusi o danneggiati.</p>
e) TRASPORTI	<p>Ripristino fermata RT in Via Caduti del Lavoro;</p> <p>Ripristino servizio "vado in centro" per anziani over 65.</p>

<b>Linea programmatica – TORNA SICURA VENTIMIGLIA (sicurezza e legalità)</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA</b>	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, operatori economici, turisti , famiglie con bambini in età scolare	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di viabilità e sicurezza del territorio (Polizia Locale), Uffici tecnici	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio: performance	obiettivi gestionali di
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: <u>OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO</u></b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) PATTO PER VENTIMIGLIA SICURA :	- acquisto stazioni mobili Polizia Locale e potenziamento organico; - sperimentazione taser; - potenziamento videosorveglianza; - Reintegro personale a seguito di mobilità, concorso o pensionamento; - implementazione ordinanza anti bivacchi.
b) IL GOVERNO DELL'EMERGENZA	- centro operativo per la gestione dell'emergenze condiviso con forze dell'ordine, pubbliche assistenze e protezione civile; - Servizi dedicati per il rispetto delle ordinanze e disposizioni relative anche di ordine pubblico.

<b>Linea programmatica – TORNA BELLA VENTIMIGLIA</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO – BENESSERE SOCIALE</b>	
stakeholder: cittadini, operatori economici, turisti	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di commercio, manutenzioni, lavori pubblici, porto e demanio	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) MANUTENZIONI e VIABILITA', PIAZZA ITALIA	Particolare attenzione verrà prestata all'ottimizzazione dell'illuminazione pubblica ed al miglioramento della viabilità, dei marciapiedi e del manto stradale. Si intende progettare una soluzione di mobilità sostenibile che possa collegare il costruendo parcheggio di corso Genova alla stazione ferroviaria. Particolare attenzione verrà prestata inoltre alla manutenzione delle Aree Cimiteriali. Si intende riqualificare l'aiuola in zona confine e più in generale la zona di Ponte San Ludovico realizzando una piazza che sarà denominata "Piazza Italia".
b) BARRIERE ARCHITETTONICHE	Sarà avviata un'interlocuzione con il comitato PEBA per interventi contro le barriere architettoniche, per favorire l'accesso agli uffici, ai siti turistici, ai trasporti; Saranno creati nuovi stalli per i portatori di handicap; Verrà posta attenzione alle disabilità sensoriali (non udenti, non vedenti) per una revisione degli impianti semaforici e delle informazioni viabilistiche.
c) RICOSTRUZIONE PASSERELLA	È intenzione dell'Amministrazione rivedere il progetto in essere rendendolo meno oneroso ed impattante ed al contempo sostenibile. Il progetto dovrebbe essere pronto entro la fine di settembre. Contemporaneamente si procederà con l'allargamento del passaggio pedonale sul ponte Doria, ad oggi troppo ristretto.
d) AURELIA-BIS	Il Governo ha impegnato otto milioni di euro per realizzare un progetto di nuova Aurelia Bis che interessa il tratto Ventimiglia – Sanremo. La progettazione, a cura di ANAS, è in via di definizione e verrà presentata all'amministrazione comunale che, nei primi 100 giorni di mandato intende esprimersi sulla scelta del miglior tracciato possibile.

e) UNA STAZIONE MODERNA

Si intende addivenire ad un cronoprogramma volto al potenziamento del voltaggio della stazione così da consentire l'arrivo di nuovi e moderni treni.

L'amministrazione intende essere partecipe delle future decisioni riguardanti la linea Ventimiglia – Cuneo ed essere coinvolta nella programmazione ferroviaria della Liguria.

Si ritiene che l'immobile e le aree pertinenziali della stazione possano offrire nuovi spazi e nuovi servizi per residenti e turisti.

<b>Linea programmatica – TORNA SOCIALE VENTIMIGLIA</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini anziani ultra sessantacinquenni, bambini, giovani, famiglie, terzo settore, strutture di accoglienza, operatori del servizio sanitario, operatori del distretto, referenti di A.R.T.E.	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di Servizi Sociali, scolastici ed educativi e edilizia sociale	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b> misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, SANITARIO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) NUOVI NATI E GIOVANI	<p>Introduzione del “baby kit” per accogliere i nuovi nati omaggiandoli le loro famiglie con un kit di prodotti per l'accudimento adatti ai primi mesi di vita.</p> <p>Attivazione di servizi integrativi e non alternativi ai nidi d'infanzia, promuovendo continuità e coerenza nel dare vita e/o rivitalizzare spazi sottoutilizzati per costruire insieme alle famiglie forme di risposta a bisogni emergenti, quali la conciliazione di tempi di vita e di lavoro, con momenti dedicati alla genitorialità, occasioni di formazione e di condivisione anche per adulti.</p> <p>Promozione di una dimensione socioculturale trasversale anche attraverso patti di collaborazione con Associazioni, ricreando ambiti di aggregazione giovanile, favorendo progetti innovativi e rinnovando attenzione a progetti sul tema della legalità e della pace. Aspetto di valore su cui investire è la cultura del territorio, delle sue risorse e tradizioni.</p> <p>Istituzione della “<i>Consulta dei Ragazzi</i>”, organo consultivo dell'Amministrazione comunale per l'attuazione delle politiche giovanili del Comune.</p> <p>Incentivi ai più giovani a praticare sport, in collaborazione con le associazioni sportive ventimigliesi, tramite <u>contributi per le famiglie meno abbienti</u> che abbiano difficoltà a pagare la quota di iscrizione e mediante una promozione presso gli istituti scolastici.</p>
b) EDILIZIA POPOLARE	<p>L'Amministrazione intende sviluppare con Regione Liguria e ARTE Imperia sinergie volte alla realizzazione di <u>nuovi alloggi di edilizia popolare</u> nonché sostenere la ristrutturazione e la manutenzione degli immobili già abitati. L'Amministrazione perseguirà lo sviluppo di soluzioni di edilizia diffusa anziché l'edificazione di grandi strutture o quartieri-ghetto.</p> <p>Si intende sviluppare, inoltre, la metodologia del <u>co-housing</u>, che ha registrato un notevole successo tra gli anziani soli.</p>

c) ANZIANI E DISABILITA'	<p>Occorre coprogettare con le famiglie dei bambini e dei ragazzi portatori di disabilità azioni “dopo di noi” per garantire alle persone disabili e non autosufficienti un futuro in cui essi possano essere adeguatamente accuditi e sostenuti.</p> <p>Si punta a riconoscere il protagonismo delle persone più anziane sostenendo lo sviluppo di reti e gruppi, attività associative e culturali finalizzate a valorizzare socialità e scambio di competenze ed esperienze, che promuovano azioni di cura dei beni della città e partecipazione attiva alla vita comunitaria.</p> <p>Si implementerà l'<u>assistenza domiciliare</u> per gli anziani e proseguire nella realizzazione del centro ricreativo, valutando ulteriori proposte da svilupparsi nelle frazioni.</p> <p>Si proseguirà nella realizzazione del nuovo centro ricreativo per anziani finanziato con i fondi PNRR</p>
d) SERVIZI SOCIO-SANITARI	<p>Prosecuzione dei lavori del <u>Palasalute</u> presso il palazzo <u>Eiffel</u> comprensivo di parcheggi, accesso viario e trasporti; rideterminazione di nuovi servizi per la cittadinanza riorganizzando l'offerta sociosanitaria di Villa Olga e dell'ex Ospedale Santo Spirito.</p> <p>Si propone di agevolare, con convenzioni volte all'abbattimento dei costi di domicilio, l'arrivo di <u>nuovi medici</u> così da sopperire ad una carenza funzionale della categoria che si riversa direttamente sul servizio al paziente.</p> <p>La città si candiderà ad ospitare il “<u>maggiordomo di quartiere</u>” tramite la partecipazione ad un finanziamento regionale, per istituire una o più figure di riferimento per l'assistenza ai cittadini bisognosi di supporto nella vita quotidiana.</p> <p>Si porrà attenzione al <u>Terzo Settore</u>, sostenendo l'attività delle associazioni, anche grazie al contributo di finanziamenti regionali.</p>
<b>Linea programmatica – TORNA SPORTIVA VENTIMIGLIA</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini, famiglie, Società sportive, Scuole di ogni ordine e grado, centri di aggregazione sociale	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di Sport, tempo libero, manifestazioni e uffici lavori pubblici per le parti relative alla progettazione, cura e manutenzione delle infrastrutture ad uso sportivo	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b> misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

**Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, SANITARIO**

<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) MANUTENZIONE DELLE STRUTTURE	Occorre una <u>manutenzione ordinaria e straordinaria</u> delle strutture sportive. L'Amministrazione si avvarrà di fonti di finanziamento extra comunali per la creazione di nuovi impianti. Porremo particolare attenzione alle realtà sportive in zona Peglia, da riqualificare, e alle nuove attività previste in zona Campasso, nonché ad alcuni piccoli impianti sportivi esistenti o da realizzare nelle frazioni.
b) FESTA DELLO SPORT, PUD, RETE SENTIERISTICA	Verrà riorganizzata la " <u>Festa dello Sport</u> " per promuovere l'attività di associazioni e circoli ventimigliesi. Verrà istituito il premio allo " <u>Sportivo Ventimigliese dell'anno</u> " per omaggiare la migliore prestazione sportiva dei nostri atleti a Ventimiglia e nel mondo.  L'Amministrazione intende dare piena attuazione al Piano di Utilizzo Demaniale delle spiagge per offrire a residenti e turisti la possibilità di pratica <u>sport nautici</u> , si intende rivalutare la rete sentieristica per incentivare lo <u>sport outdoor</u> .

**Linea programmatica – TORNA AD APPREZZARE VENTIMIGLIA (cultura e turismo)****VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE ECONOMICO – MAGGIORE CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA DEL PATRIMONIO ARTISTICO DELLA CITTA'****stakeholder:** cittadini, anziani ultra sessantacinquenni, famiglie, turisti, operatori economici, imprenditori, associazioni culturali locali**chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di cultura, turismo, manifestazioni, biblioteca e promozione della rete museale, compagnie teatrali, associazioni culturali**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

**Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, CULTURALE****AMBITO STRATEGICO****AMBITO OPERATIVO**

a) RAPPORTI CON I COMUNI

L'Amministrazione intende promuovere una rinnovata sinergia con i comuni limitrofi, anche finalizzata alla partecipazione a fiere nazionali ed internazionali di promozione turistica.

Si intende inoltre promuovere un gemellaggio con il Comune di Limone Piemonte per offrire un pacchetto mare/monti tutto l'anno.

b) SERVIZI DI INFORMAZIONE TURISTICA

Verrà progettato un sito internet turistico, dinamico e innovativo, connesso con i social media, unitamente ad un App con QR Code dedicato ai siti turistici in multilingue.

Saranno riorganizzati gli spazi e i servizi resi dagli uffici di informazione turistica (IAT) con particolare attenzione a nuove iniziative presso la stazione ferroviaria e il porto turistico. Saranno rivisti la cartellonistica e le indicazioni stradali.

c) TEATRO, MUSEI E BIBLIOTECA

Il Teatro Comunale vanterà una stagione teatrale di qualità e sarà a disposizione delle realtà locali, letterarie, musicali, culturali, che vorranno farsi conoscere.

Il Museo Archeologico assieme al Teatro Romano sono un patrimonio storico culturale da valorizzare sempre più.

L'Amministrazione avvierà una collaborazione con il Ministero della Cultura per la creazione di un polo museale d'eccellenza che sarà collegato alle aree in via di riqualificazione del Campasso.

Sarà avviata inoltre la digitalizzazione del patrimonio bibliografico cittadino promuovendo altresì la biblioteca Aprosiana di Ventimiglia Alta.

d) MANIFESTAZIONI

Verrà sviluppato un calendario di manifestazioni ed eventi in collaborazione con le associazioni locali, anche per mezzo di una apposita "consulta". Saranno sostenuti l'Agosto Medievale e i Sestieri e reintrodotta la storica fiera di San Giuseppe con bando per assegnazione posteggi ad operatori alimentari e non alimentari, con specifica delle tabelle merceologiche da porsi in vendita.

<b>Linea programmatica – TORNA ACCANTO AI FRONTALIERI VENTIMIGLIA</b>	
<b>Linea programmatica: TORNA AMICA DEGLI ANIMALI VENTIMIGLIA</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE</b>	
stakeholder e a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di ??	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, CULTURALE</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) DELEGA AI FRONTALIERI	L'amministrazione comunale parteciperà alla "Consulta regionale dei frontalieri" tramite un eletto che avrà la <u>delega ai frontalieri</u> e che fungerà da raccordo con gli enti sovracomunali e le associazioni locali per l'attività politico-amministrativa della categoria.
b) SPORTELLO DEL FRONTALIERE	L'amministrazione comunale sarà parte attiva affinché sia creato, in collaborazione con le associazioni, uno " <u>sportello del frontaliere</u> " in cui possano essere disbrigate tutte le pratiche inerenti il frontalierato, quali la traduzione dei documenti dall'italiano al francese e viceversa; collegamenti con le agenzie interinali di lavoro sia francesi che monegasche per un'offerta aggiornata in loco; interazione con il sistema già esistente di " <i>Klaxit</i> " al fine di dargli una forma ufficiale per ottimizzare l'utilizzo delle auto da e per la frontiera; assistenza ai pensionati e lavoratori frontalieri per la presentazione di domande alla <i>Caisse Sociale</i> e <i>Pole Emploi</i> od altre strutture previdenziali ed assicurative francesi.
c) TRASPORTI	È intenzione dell'amministrazione prevedere abbonamenti per parcheggi a prezzo agevolato ai frontalieri in possesso di un abbonamento ferroviario Ventimiglia-Francia o Ventimiglia-Monaco anche al fine di agevolare l'utilizzo del treno a favore di un decongestionamento delle strade cittadine.  Si intende sostenere la pianificazione di un servizio bus Italia – Francia che dia almeno la possibilità di raggiungere la Gare Routiere di Mentone dalla quale parte il bus n.100 per Monaco\ Nice ogni 20 minuti circa.
d) LINGUA FRANCESE	Si intende proporre agli enti competenti l'insegnamento del francese dalla scuola materna alle medie tramite finanziamenti europei.

<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> <a href="#">l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di ambiente, servizi sociali</a>	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> <a href="#">entro il termine del mandato</a>	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b> <b>misurazione del grado di raggiungimento finale:</b> <a href="#">bilancio di fine mandato</a> <b>misurazione dell'obiettivo intermedio:</b> <a href="#">obiettivi gestionali di performance</a>	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> <a href="#">definiti nell'ambito degli obiettivi di performance</a>	
<b>Macrotemi strategici:</b> <a href="#">OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, CULTURALE</a>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) VENTIMIGLIA CITTA' ANIMAL FRIENDLY	<p>Creazione di <u>aree cani dedicate in città ed in spiaggia</u>, fornitura di distributori igienici regolamentati da un <i>Dog Pass</i> cittadino ed un efficace e attento controllo delle norme per la raccolta deiezioni;</p> <p><u>Intervento di supporto</u>, per tramite delle associazioni di volontariato, a situazioni disagiate in cui la cura ed il benessere animale sono a rischio;</p> <p><u>Lotta al randagismo canino e soprattutto felino</u>, con l'istituzione di un fondo economico e di bandi per selezionare veterinari con prezzi convenzionati (come già avviene in altri comuni) da destinare ai piani di sterilizzazione e microchippatura;</p> <p><u>Monitoraggio delle colonie feline diffuse sul territorio</u>, la loro cura, la disposizione di strutture atte ad ospitare i randagi e l'attenzione al rispetto delle norme vigenti per il loro mantenimento;</p> <p><u>Promozione della cultura del possesso responsabile</u>, con eventi ed incentivi economici, per diffondere il rispetto di una corretta convivenza uomo-animali;</p> <p><u>Impegno ad istituire, in accordo con le associazioni ed i comuni limitrofi</u>, un centro di recupero animali selvatici (C.R.A.S.) volto alla cura di animali rinvenuti sul territorio ed alla loro successiva re immissione</p>

**Linea programmatica – TORNA A CRESCERE VENTIMIGLIA****VALORE PUBBLICO GENERATO:** BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA, CURA E ATTENZIONE PER IL TERRITORIO, RIDUZIONE DELL'INQUINAMENTO**Stakeholder:** cittadini, turisti, operatori economici**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di demanio, commercio, sviluppo economico, programmazione europea**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

**Macrotemi strategici:** **OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE DEL CITTADINO**

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
a) PARCO ROJA	L'amministrazione intende <u>riscrivere</u> l'Accordo di Programma e <u>convocare</u> trimestralmente il Collegio di Vigilanza per raggiungere lo scopo prefissato, proponendo alle parti alcune innovazioni: la preferenza per la destinazione d'uso Industriale, logistica, artigianato, servizi, anziché quella commerciale ritenuta invasiva del tessuto commerciale del centro città; la predisposizione di una seria analisi del mercato effettuando un <i>Masterplan</i> con un <i>business plan</i> che possa inoltre disegnare una rete di nuovi spazi e servizi pubblici, trattandosi di un compendio molto esteso e con molte funzioni insediabili.
b) FONDI EUROPEI E ZFU	Si intende incrementare la <u>programmazione dei fondi europei</u> , mediante la riorganizzazione degli uffici comunali a ciò preposti, alle relazioni con Francia e Principato di Monaco, alla collaborazione con Regione, Governo e Istituzioni Europee.  La <u>Zona Franca Urbana</u> non ha prodotto i risultati attesi. È intenzione dell'amministrazione riprendere in mano questa opportunità e ridefinirla con il Governo nazionale, guardando con interesse al modello Livigno o comunque ad altre forme di defiscalizzazione strutturale per imprese e persone giuridiche già insediate o interessate a farlo.

**Linea programmatica – TORNA A COMPRARE A VENTIMIGLIA****VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA, CURA E ATTENZIONE PER IL TERRITORIO, RIDUZIONE DELL'INQUINAMENTO****Stakeholder:** cittadini, turisti, operatori economici**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di commercio**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del grado di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

**Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE DEL CITTADINO****AMBITO STRATEGICO****AMBITO OPERATIVO**

a) NEGOZI: CENTRO COMMERCIALE NATURALE

Si intende favorire il commercio di dettaglio in sede fissa che, in sinergia con le politiche turistiche, può rappresentare il centro cittadino come un grande centro commerciale a cielo aperto.

Si propone una stretta sinergia con le associazioni di categoria per analisi di problemi e sviluppo delle proposte. Si sosterrà la creazione di Centri Integrati di Via (CIV) e la partecipazione condivisa a nuove opportunità di finanziamento di carattere regionale e nazionale.

Si intende realizzare un'"Intesa" (ex "Patto d'Area") con Sovrintendenza, Regione e associazioni di categoria per delimitare quota parte del territorio comunale al fine di favorire una programmazione commerciale per l'apertura di negozi di qualità o servizi tuttora assenti, nonché per impedire l'apertura di esercizi commerciali ritenuti inappropriati al contesto locale.

Si ritiene doveroso riconoscere il valore professionale e sociale delle "Botteghe Storiche", e dei loro imprenditori, che sono la storia della nostra tradizione commerciale.

b) MERCATO DEL VENERDI' E MERCATO COPERTO

Un Mercato ordinato: l'amministrazione intende svolgere una ricognizione di eventuali posteggi vacanti con razionalizzazione dell'area (l'obiettivo è quello di accorpate i cessati per arrivare all'angolo via Giovanni XXIII in modo tale da ridurre l'area mercatale, troppo lunga per operatori e residenti).

Un Mercato vivo: creazione di sacchetti con *brand* della città, abbigliamento e *gadgets* promozionali in collaborazione con gli stessi commercianti, spettacoli

itineranti durante lo svolgimento del mercato. Obiettivo dell'amministrazione è quello di avvicinarlo sempre più ad un evento fieristico.

Un Mercato internazionale: verrà proposto un sito informativo e promozionale, con realizzazione di una mappa digitale comprensiva di immagini per il rilancio promozionale degli acquisti; fotografie e brevi filmati, raccolti all'interno della mappa digitale, verranno poi condivisi sui principali social media. Sarà raccontata la storia dei singoli operatori e del mercato, accostandola alle bellezze della città con l'utilizzo di tecniche avanzate di *storytelling*. L'attività sarà posta in essere in un'ottica di riscoperta del mercato del venerdì inteso non soltanto come strumento del commercio, ma come parte integrante della storia e del patrimonio comune della città.

***Il Mercato coperto, la nostra vetrina enogastronomica.***

Il Mercato coperto, cuore pulsante della città, merita un immediato *restyling*: si propone di realizzare la pavimentazione della zona fronte box fiori e abbigliamento, migliorare la pulizia e il decoro per l'immobile, mettere in sicurezza il soffitto e utilizzare gli spazi in disuso; promuovere il mercato tramite realizzazione sito e zona wi-fi, pagina *Facebook* dedicata;

Si intende reintrodurre il vigile annonario di supporto ad operatori ed utenti del mercato coperto; l'amministrazione si prodigherà nel combattere l'abusivismo commerciale con controlli mirati ai venditori itineranti.

## 2.2 – Performance

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

Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

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

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

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra:

- performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa);
- performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti; la valutazione, invece, si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretati alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere.

Il monitoraggio infine consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, finalizzato a incorporare le informazioni nel processo decisionale. Il Piano della Performance è un documento programmatico che da avvio all'intero ciclo di gestione della Performance dove, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati.

Questo strumento diviene quindi parte integrante dell'intero ciclo di programmazione finanziaria che partendo dalla *mission* e dalla *vision* dell'ente contenute nel programma di mandato e formalizzate nel Documento Unico di Programmazione giunge, a cascata, all'individuazione dei singoli obiettivi attraverso il Piano della Performance. L'Ente, in osservanza delle suddette prescrizioni normative, ha avviato una revisione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance che persegue l'obiettivo di introdurre un meccanismo più aderente alla realtà dell'Ente. Infatti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 17.03.2022, è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance del personale del Comune di Ventimiglia in attuazione dei principi e dei criteri sanciti dal D. Lgs. N. 150/2009.

In coerenza con la citata deliberazione GC n. 50/2022, è stato il approvato il PEG di carattere sostanzialmente finanziario (deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 02/02/2023); per quanto attiene, invece, il piano della performance, assorbito nella presente sottosezione 2.2 rubricata "Performance" si rimanda, per il dettaglio degli indicatori e dei valori attesi riferiti agli obiettivi gestionali, a successivo specifico atto. Per l'immediato, anche in osservanza all'allegato

al D.M. 132/2022 si elencano, per ogni area, così come prevista dalla vigente macrostruttura comunale e in attesa dell'efficacia della nuova macrostruttura di cui alle successive sezioni, una serie di obiettivi gestionali di performance esplicitati secondo la logica del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e seguendo il dettato dell'allegato al citato D.M. attribuiti ai dirigenti/funzionari di elevata qualificazione.

## SECRETARIO COMUNALE

### **Obiettivi di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance**

- coordinamento settori comunali e sovrintendenza dei dirigenti e dei responsabili titolari di posizione organizzativa;
- funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti,
- funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta;
- esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto e dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco con decreto (compresa la responsabilità di area/settore/servizio);
- funzione di rogito di tutti i contratti dei quali l'Ente è parte.

## AREA TECNICA - PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL PNRR E GESTIONE FINANZIAMENTI STRAORDINARI E SVILUPPO STRATEGICI

### **Dirigente**

#### ***Obiettivi di performance organizzativa di ente: come definiti nel vigente SMVP***

##### *Obiettivi di performance organizzativa:*

- Media grado di raggiungimento obiettivi funzionari di elevata qualificazione;
- Completamento 2° lotto "a sbalzo" passeggiata a mare – tratto Via Tacito – Via Dante;
- Realizzazione nuova passerella sul fiume Roja – approvazione nuovo progetto di fattibilità tecnico finanziaria e indizione conferenza dei servizi;

##### *Obiettivi Individuali:*

- PNRR missioni di competenza dell'area;
- Ridefinizione progettualità integrata sottopasso località Peglia;

### **Ufficio Manutenzione – Verde – Illuminazione Pubblica e Cimiteri**

#### ***Obiettivi di performance organizzativa di ente: come definiti nel vigente SMVP***

##### *Obiettivi di performance organizzativa:*

- Miglioramento manutenzione del territorio tramite efficientamento del software GAS;
- Gestione procedura Consip per illuminazione pubblica;
- Miglioramento della gestione del patrimonio arboreo e del verde pubblico;
- Miglioramento della gestione dell'arredo urbano;

*Obiettivi Individuali:*

- Definizione nuovi strumenti giuridici per gestione verde pubblico;
- Definizione nuove procedure per combattere il rischio crollo alberi nel territorio

**Ufficio Porto/Demanio marittimo/Patrimonio/Paesaggio**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Procedimento di revisione del PUD;
- Procedimento di revisione strumenti urbanistici per implementazione spiagge libere attrezzate;
- Coordinamento azioni a tutela del litorale marino;
- Assetto urbanistico del parco Roja: analisi dello stato dell'arte e sviluppo proposte dell'Amministrazione;

*Obiettivi Individuali:*

- Proposta per ridefinizione corrispettivi per concessioni demaniali ;
- Area di tutela marina di Capo Mortola: sviluppo progetti dell'Amministrazione

**Ufficio SUE - SUAP - Urbanistica – Abusi – Pianificazione territoriale strategica e sismica**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Procedimento per approvazione variante urbanistica ampliamento discarica inerti – località Ciapagni;
- Verifica ex articolo 89 della legge regionale per variante urbanistica Waterfront;
- Definizione di un progetto per dematerializzazione archivio ufficio edilizia privata;
- Definizione procedure per la costruzione del libretto del fabbricato comunale;

*Obiettivi Individuali:*

- Miglioramento tempi medi di rilascio dei permessi a costruire;
- Miglioramento tempi medi di esame delle SCIA e CILA presentate all'ufficio edilizia **privata**

**Ufficio LL.PP - Progettazione - Paesaggio – Ambiente**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Completamento lavori di rifacimento dei marciapiedi "Ponte Doria";
- Completamento lavori parcheggio di frazione Calvo;
- Definizione procedura di gara per affidamento lavori di costruzione nuovo centro anziani;
- Completamento procedura per richiesta finanziamento strada Due Camini;

*Obiettivi Individuali:*

- Completamento procedura per richiesta finanziamento strada Due Camini;
- Realizzazione ufficio URP e nuova disposizione servizi igienici all'interno del palazzo comunale.

**AREA SVILUPPO COMUNITARIO - DISTRETTO SOCIO SANITARIO**

**Dirigente**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente: come definiti nel vigente SMVP*

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Media grado di raggiungimento obiettivi funzionari di elevata qualificazione;
- Azioni di riqualificazione di spazi esterni ed interni degli Asili Nido Comunali;
- Razionalizzazione procedure per reperimento posti in pronta accoglienza per minori stranieri non accompagnati segnalati dalle FFOO;

*Obiettivi Individuali*

- PNRR missioni di competenza dell'area;
- Realizzazione nuovo evento Capodanno in Piazza;

**Ufficio Servizi Educativi - Servizi per la scuola - Servizi per la Prima Infanzia**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente: come definiti nel vigente SMVP*

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Realizzazione del progetto BABY KIT;
- PNRR M5C2: gestione dei progetti distrettuali;
- Contributo all'affidamento dell'Area Ristoro all'interno del Forte dell'Annunziata;
- Contributo alla realizzazione del nuovo evento Capodanno in Piazza;

*Obiettivi Individuali:*

- Azioni di riqualificazione di spazi esterni ed interni degli Asili Nido Comunali;
- Reperimento posti in pronta accoglienza per minori stranieri non accompagnati segnalati dalle FFOO;

**AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA**

**Dirigente**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente: come definiti nel vigente SMVP*

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Media grado di raggiungimento obiettivi funzionari di elevata qualificazione;
- Completamento piano triennale assunzioni personale anno 2023;
- Riorganizzazione e razionalizzazione della macrostruttura comunale;

*Obiettivi Individuali*

- PNRR missioni di competenza dell'area;
- Approvazione nuovo regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale;

### **Ufficio Demografici, Personale: Parte Giuridica ed Economica, Prevenzione e Sicurezza sul lavoro**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Adeguamento classificazione del personale dipendente – CCNL 16/11/2022;
- Miglioramento tempistica di costituzione fondo personale dirigente e dipendente con gli adeguamenti contrattuali;
- Registrazione pratiche di immigrazione e di emigrazione e cambi di indirizzo entro i termini di legge "residenza in tempo reale";
- Riduzione dei tempi di attesa per gli appuntamenti rilascio cie – rispetto base line anno 2022;

*Obiettivi Individuali:*

- Applicazione istituti contrattuali ccnl 16/11/2022 al personale cessato ai fini rideterminazione pensione e tfr/tfs;
- Bonifiche su elettorale e stato civile al fine del subentro nella piattaforma ministeriale integrativa anpr.

### **Vice Segretario, Ufficio Legale, Segreteria Generale, Segreteria Sindaco, Affari Generali e Giuridici, Formazione, Servizi Pubblici (luce, acqua, gas, trasporti):parte giuridica - economica, Società Partecipate**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Codice di comportamento aggiornato al DPR 81/2023
- Disciplina e attivazione procedura per c.d. "Whistleblowing"
- Nuovo regolamento sul funzionamento del Consiglio Comunale – presentazione alla Commissione AA.GG.;
- Misure anticorruzione: attivazione procedimenti

*Obiettivi Individuali:*

- Regolamento diritto di accesso: Documentale, civico, generalizzato;
- Gestione procedure per disposizioni di liquidazione per allineamento d.l. 135/2023 con ufficio ragioneria;

### **Ufficio Servizi al cittadino, CED, URP sportello cittadino, Messi, Protocollo, Igiene Urbana – Politiche Ambientali, Commercio, Attività Produttive (commercio, agricoltura, industria, artigianato), Polizia Amministrativa**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Botteghe storiche: regolamentazione;
- Gestione comprensoriale dell'appalto del servizio di nettezza urbana;
- Gestione integrata delle autorizzazioni commerciali alla luce dei regolamenti comunali vigenti in materia tributaria;
- Gestione calendari manifestazioni

*Obiettivi Individuali:*

- Gestione procedure per disposizioni di liquidazione per allineamento d.l. 135/2023 con ufficio ragioneria;
- Misure anticorruzione: attivazione procedimenti

**Ufficio Programmazione e Bilancio, Controllo di Gestione, Economato, Provveditorato, Assicurazioni, Gestione Sinistri, Finanziamenti: parte economica**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Redazione e approvazione degli schemi di bilancio di previsione entro le tempistiche di legge
- Redazione e approvazione degli schemi di rendiconto della gestione – anno 2023 entro le tempistiche di legge;
- Redazione e approvazione degli schemi del DUP entro le tempistiche di legge;
- Redazione e approvazione del bilancio consolidato entro le tempistiche di legge;

*Obiettivi Individuali:*

- Redazione e approvazione del bilancio di inizio mandato entro le tempistiche di legge;
- Tempestività dei pagamenti: d.l. 135/2023

**Ufficio Polizia Locale**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- sicurezza stradale controllo velocità con apparecchiature elettroniche;
- controllo e monitoraggio insegne commerciali;
- controlli in materia ambientale su abbandono rifiuti con particolare attenzione alla raccolta differenziata;
- digitalizzazione preavvisi e verbali di contestazione al Cds e regolamenti comunali con pagamento elettronico PagoPa;

*Obiettivi Individuali:*

- Gestione del nuovo contratto - attivazione T-RED e istruttoria autovelox su strada statale SS20 e SS1 DIR;
- Gestione in qualità di responsabile del procedimento dei parcheggi cittadini a pagamento

## **Ufficio C.U.C - Contratti, Gare**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Lavori del PNRR – costruzione centro culturale per anziani Via Vittorio Veneto: predisposizione delle procedure di gara fino alla stipula del contratto;
- Lavori del PNRR – adeguamento sismico scuola media Biancheri;
- Servizio del DEC: predisposizione atti di gara;
- Parcheggi comunali a pagamento: predisposizione del procedimento di gara;

*Obiettivi Individuali:*

- Videosorveglianza cittadina: predisposizione degli atti di gara;
- Assistenza domiciliare: predisposizione degli atti di gara;

## **Ufficio Entrate Tributi e Riscossioni**

*Obiettivi di performance organizzativa di ente:* come definiti nel vigente SMVP

*Obiettivi di performance organizzativa:*

- Implementazione dell'apertura al pubblico dell'ufficio;
- Incremento della riscossione coattiva TARI;
- Controllo incrociato Imposta Soggiorno/TARI/IMU;
- Incremento della riscossione coattiva IMU;

*Obiettivi Individuali:*

- Servizio TARI: Inclusione a ruolo di utenze non iscritte sulla base del controllo incrociato degli elenchi TEKNOSERVICE di consegna del materiale individuale per la raccolta differenziata;
- Servizio IMU: Definizione dei casi di "doppia residenza" e attivazione procedure per versamento.

Gli esiti finali verranno rendicontanti ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs 150/2009.

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – Struttura organizzativa dell'Ente

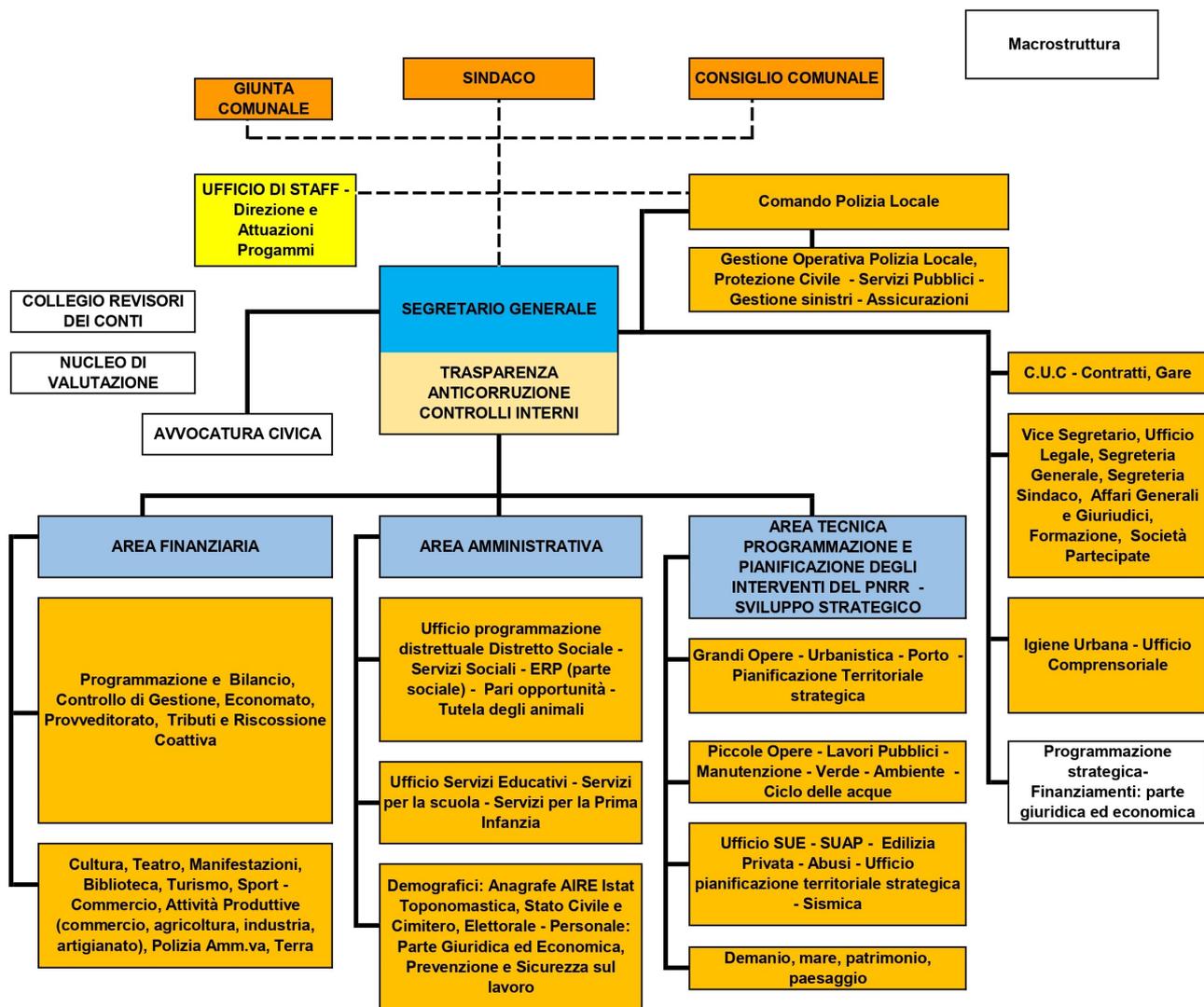
Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui l'ultima modifica è approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 94 del 17/07/2023, prevede che la struttura organizzativa dell'Ente sia articolata in Aree, Servizi e Uffici. L'individuazione e articolazione delle aree e di eventuali unità organizzative non ricomprese, unitamente alle attribuzioni funzionali di tali strutture, spetta alla Giunta Comunale. Ai Dirigenti preposti a strutture complesse (Aree) compete l'adozione dell'articolazione interna delle strutture ad essi affidate, nell'ambito delle risorse periodicamente assegnate.

Con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della giunta comunale, n. 207 del 13.12.2022 è stata rideterminata la struttura organizzativa dell'ente come da sintetico prospetto di seguito:

Aree	Nome del Dirigente
Area 1 - Amministrativa Finanziaria	Monica Bonelli a t.d. fino al 20/08/2023 Monica Veziano dal 21/08/2023
Area 2 - Tecnica – programmazione e pianificazione Degli interventi del PNRR e gestione finanziamenti Straordinari e di sviluppo strategici	Stefano Sciandra a t.d. fino al 30/09/2023
Area 3 - Sviluppo Comunitario – Distretto Socio Sanitario	Monica Bonelli a t.d. fino al 30/09/2023

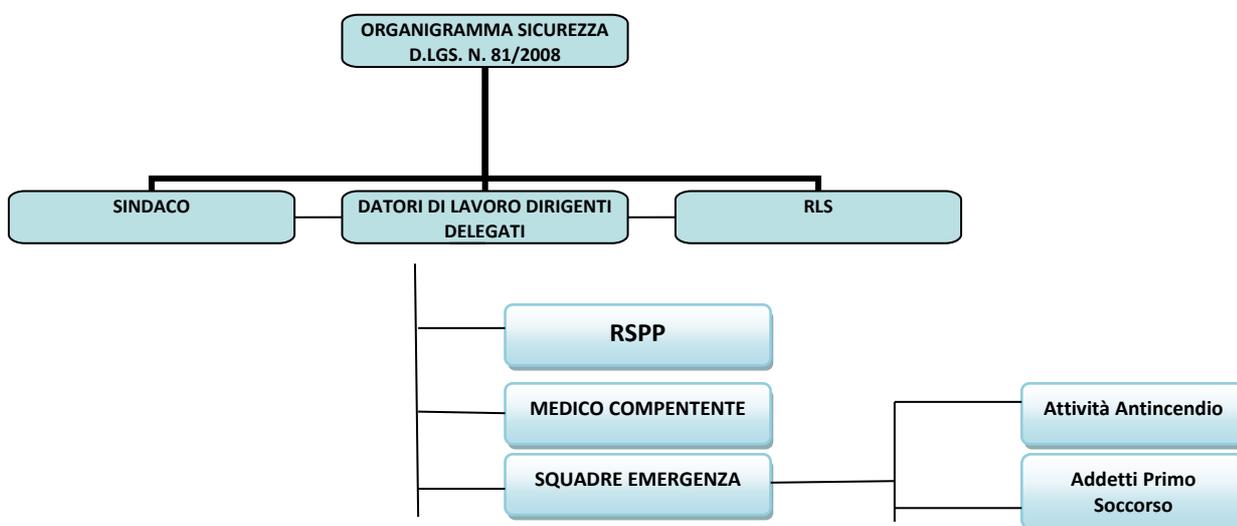
Si evidenzia la necessità di procedere a ridisegnare l'attuale macrostruttura comunale adeguandola alla promozione di nuove progettualità, ai fini del miglior perseguimento degli obiettivi di mandato, nel rispetto delle norme e dei principi di amministrazione pubblica.

Con efficacia che verrà definita a completamento delle politiche assunzionali di cui alla sottosezione 3.3.2 rubricata "Programmazione strategica delle risorse umane" la nuova macrostruttura viene definita come da prospetto allegato:



All'interno della Macrostruttura comunale con atto del Segretario Generale verrà definita la microstruttura comunale

Di sotto si riporta l'organigramma della sicurezza:



Informazioni di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'Ente e ai vigenti Statuto e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale <https://www.comune.ventimiglia.im.it>, costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

### 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati i modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

#### Il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile)

Il vigente articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il **Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, quale specifica **sezione del Piano della performance** dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. Quindi, **il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo**, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, i quali andranno inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della *performance* o nelle schede individuali.

Tale novità ha un forte significato organizzativo, perché rafforza il messaggio che il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione bensì dalla programmazione. A tale proposito occorre richiamare l'attenzione sul concetto di programmazione come "processo unitario" all'interno delle organizzazioni, nel quale devono quindi convergere in maniera coordinata e coerente i diversi strumenti previsti dal legislatore. Se, infatti, l'implementazione del lavoro agile richiede un ripensamento dei modelli organizzativi in essere, detto ripensamento non può non riflettersi anche nei contenuti di documenti quali, ad esempio, il Piano triennale per l'informatica, il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il Piano triennale di formazione del personale.

#### I contenuti minimi

In sede di prima applicazione, il POLA doveva essere inserito come sezione del Piano della performance 2021-2023, da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio 2021.

A regime, il POLA costituisce una sezione del Piano della performance, da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio di ogni anno, da aggiornare secondo una logica di scorrimento programmatico.

In ragione delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti, gli Enti locali declinano i contenuti specifici del POLA compatibilmente con le loro caratteristiche e dimensioni.

Si tratta, quindi, di un documento di programmazione organizzativa adottato dall'amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, all'interno del quale l'amministrazione riporta i seguenti contenuti minimi:

1. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile
2. Modalità attuative

3. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile
4. Programma di sviluppo del lavoro agile.

**I)** In riferimento al primo punto, l'amministrazione restituisce una sintetica fotografia del raggiunto **livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile**, che costituisce la base di partenza (*baseline*) per la programmazione del suo miglioramento nell'arco temporale di riferimento del Piano.

**II)** Nel descrivere le **modalità attuative**, l'amministrazione sintetizza le scelte organizzative operate per promuovere il ricorso al lavoro agile. La norma originaria prevedeva che potessero avvalersene almeno il 60 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

**III)** L'amministrazione rappresenta in forma sintetica, anche in formato tabellare, i **soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti** funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile.

**IV)** L'amministrazione descrive il "**programma di sviluppo del lavoro agile**", il vero e proprio piano di attuazione e sviluppo del lavoro agile, articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato, distribuite entro un intervallo massimo di tipo triennale.

Nel programma di sviluppo ciascuna amministrazione inserisce i seguenti contenuti:

- Le **condizioni abilitanti del lavoro agile** (misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale);
- Le **modalità e lo stato di implementazione del lavoro agile**, prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, originariamente potessero riguardare almeno il 60 per cento dei dipendenti;
- Gli **strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti**, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative, secondo un approccio di tipo partecipativo;
- Gli **impatti interni ed esterni del lavoro agile**.

Il POLA, in quanto atto programmatico che definisce obiettivi organizzativi legati alla revisione dei modelli di organizzazione del lavoro, richiede l'individuazione di specifici obiettivi, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo.

In caso di mancata adozione del POLA, il Legislatore ha stabilito che il lavoro agile si applica comunque ad almeno il 30 per cento dei dipendenti, come previsto dall'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015.

Il quadro esposto implica che, nella revisione delle modalità organizzative di lavoro, anche in assenza della formale adozione del POLA, l'amministrazione non potrebbe prescindere dalle analisi e dalle iniziative minime indicate nel presente documento.

L'esperienza del lavoro agile nella fase emergenziale è stata proficua in quanto l'organizzazione complessiva dell'Amministrazione ne ha potuto ben beneficiare, imponendo all'Ente un notevole sforzo organizzativo e chiamando la struttura per la prima volta a ripensare complessivamente sia le modalità operative di svolgimento dell'attività lavorativa sia le modalità di contatto con l'utenza. Si è passati dalla modalità di espletamento dell'attività lavorativa sempre "in presenza" a modalità nuove con l'obiettivo di renderle all'inizio compatibili con la gestione dell'emergenza e, nel prosieguo, idonee a garantire efficienza e efficacia.

Su tali premesse l'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 28/01/2021, ha provveduto ad approvare il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Lavoro Agile nonché l'elenco delle attività non organizzabili in modalità agile.

Con la sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale del 16 novembre 2022 riguardante il triennio economico-giuridico 2019/2021 e stata disciplinata la prestazione lavorativa a distanza attraverso la modalità "Lavoro agile" rubricata agli articoli 63, 64, 65, 66 e 67.

### 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale

#### 3.3.1 – Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Si rappresenta la distribuzione del personale di ruolo al 31/12/2022 tra le diverse Aree:

<b>AREA 1</b>	
Categoria	n. in servizio
B	11
C	47
D	15
Dir.	1
<b>AREA 2</b>	
Categoria	n. in servizio
B	12
C	9
D	6
Dir.	1
<b>AREA 3</b>	
Categoria	n. in servizio
B	3
C	8
D	8
Dir.	1
<b>TOTALE</b>	<b>122</b>

STRUTTURA	profilo professionale	UFFICIO
<b>COORDINAMENTO UFFICI</b>	Funzionario amministrativo E.Q.	
<b>Vice Segretario, Ufficio Legale, Segreteria Generale, Segreteria Sindaco, Affari Generali e Giuridici, Formazione, Società Partecipate.</b>	Funzionario amministrativo	
	Funzionario amministrativo	
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	
<b>COORDINAMENTO UFFICI</b>	Funzionario amministrativo E.Q.	
<b>Polizia Locale, Programmazione e Bilancio, Controllo di Gestione, Economato, Provveditorato, Assicurazioni, Gestione Sinistri, Finanziamenti: parte economica -</b>	Funzionario amministrativo	
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	

<b>Servizi Pubblici (luce, gas, trasporti):parte giuridica-economica</b>	Istruttore amm.vo contabile
	Istruttore amm.vo contabile
	Collaboratore amministrativo

<b>Gestione Operativa Polizia Locale e Protezione Civile</b>	Funzionario di vigilanza E.Q.
	Istruttore Agente di vigilanza

<b>COORDINAMENTO UFFICI</b>	Funzionario amministrativo E.Q.	
<b>Servizi al cittadino, CED, URP Sportello Cittadino, Mesi, Protocollo, Igiene Urbana - Politiche Ambientali, Commercio, Attività Produttive (commercio, agricoltura, industria, artigianato), Polizia Amm.va</b>	Funzionario amministrativo	<b>Igiene Ambientale</b>
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	<b>Commercio Polizia Amm.va</b>
	Istruttore amm.vo contabile	
	Educatore Asilo Nido	<b>Protocollo</b>
	Istruttore Agente di vigilanza	
	Operatore Amministrativo	
	Collaboratore amministrativo Messo Notificatore	<b>Messi</b>
	Collaboratore amministrativo Messo Notificatore	
	Funzionario amministrativo	<b>CED</b>

	Collaboratore amministrativo	
	Collaboratore amministrativo Centralinista	<b>CENTRALINO</b>

<b>COORDINAMENTO UFFICI</b>	Funzionario amministrativo E.Q.		
<b>Demografici, Personale: Parte Giuridica ed Economica, Prevenzione e Sicurezza sul lavoro</b>	Istruttore amm.vo contabile	<b>ANAGRAFE - AIRE - ISTAT</b>	
	Istruttore amm.vo contabile		
	Collaboratore amministrativo		<b>STATO CIVILE</b>
	Collaboratore amministrativo		
	Istruttore amm.vo contabile		<b>CIMITERO</b>
	Collaboratore amministrativo		
	Istruttore amm.vo contabile	<b>ELETTORALE</b>	
Funzionario amministrativo	<b>PERSONALE</b>		
Istruttore amm.vo contabile			

<b>Entrate Tributi e Riscossioni</b>	Funzionario amministrativo E.Q.	<b>TRIBUTI E RISCOSSIONE COATTIVA</b>
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	
	Istruttore amm.vo contabile	
	Collaboratore amministrativo	

<b>C.U.C - Contratti, Gare</b>	Funzionario amministrativo E.Q.
	Funzionario amministrativo
	Istruttore amm.vo contabile
	Collaboratore amministrativo

<b>COORDINAMENTO UFFICI</b>	Funzionario tecnico E.Q.
<b>Ufficio SUE - SUAP - Urbanistica - Abusi - Ufficio pianificazione territoriale strategica - Sismica</b>	Istruttore tecnico
	Istruttore tecnico
	Istruttore tecnico
	Istruttore tecnico

	Istruttore tecnico
--	--------------------

<b>DIRIGENTE Ufficio LL.PP - Progettazione - Ambiente - Servizi Pubblici (acqua):parte giuridica- economica</b>	Funzionario tecnico
	Istruttore tecnico
	Istruttore amministrativo
	Collaboratore amministrativo
	Esecutore Amministrativo

<b>Porto/Demanio marittimo , Patrimonio - Paesaggio</b>	Funzionario tecnico E.Q.
	Funzionario tecnico
	Istruttore amministrativo
	Istruttore tecnico

<b>Ufficio Manutenzioni - Verde - Illuminazione Pubblica - Cimiteri -</b>	Funzionario tecnico E.Q.
	Funzionario Tecnico
	Istruttore tecnico
	Collaboratore tecnico manutentivo

<b>DIRIGENTE Ufficio sviluppo strategico del territorio - Cultura, Teatro, Manifestazioni, Bblioteca, Turismo, Sport, Marketing Territoriale e comunicazione, Sviluppo Locale</b>	Istruttore amm.vo contabile	<b>BIBLIOTECA</b>
	Collaboratore tecnico	
	Collaboratore amministrativo	
	Collaboratore tecnico	<b>MANIFESTAZIONI TURISMO SPORT</b>
	Istruttore amm.vo contabile	
	Collaboratore amministrativo	
	Istruttore amm.vo contabile	<b>DISTRETTO SOCIALE</b>
	Istruttore amm.vo contabile	
	Educatore Asilo Nido	
	Educatore Asilo Nido	
<b>Ufficio Comunicazione e Sistemi informativi</b>		

<b>Ufficio programmazione distrettuale Distretto Sociale</b>
<b>Ufficio Servizi Sociali - ERP parte sociale</b>

<b>Ufficio Servizi Educativi - Servizi per la scuola - Servizi per la Prima Infanzia</b>	Funzionario amministrativo E.Q.
	Assistente Sociale
	Istruttore amm.vo contabile

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2022 ammonta a n. 122 unità di personale a tempo indeterminato e n. 4 unità di personale a tempo determinato.

Di ruolo n.	122
Fuori ruolo n.	4

La dotazione organica dell'Ente, al 31/12/2022, e composta come di seguito dettagliato:

<b>AREE PROFESSIONALI</b>	<b>In servizio numero</b>
Operatori Esperti	26
Istruttori	64
Funzionari ed elevata qualificazione	29
Segretario Generale Dirigente Area e Dirigenti a t.d.	3
<b>TOTALE</b>	<b>122</b>

Si specifica che dal 1° aprile 2023, a seguito dell'applicazione del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022, dalle quattro categorie A, B, C, D, si è passati a quattro aree:

- area degli Operatori (corrispondente alla precedente categoria A);
- area degli Operatori esperti (corrispondente alla precedente categoria B);
- area degli Istruttori (corrispondente alla precedente categoria C);
- area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (corrispondente alla precedente categoria D).

Il nuovo modello di ordinamento professionale persegue la primaria finalità di fornire agli Enti uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone, altresì, l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

In attuazione del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, l'Ente, con determinazione dirigenziale n. 336 del 03/05/2023, ha provveduto ad aggiornare il catalogo dei profili professionali ed il mansionario in essere.

Ogni ulteriore informazione di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'Ente e ai vigenti Statuto e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale [www.comune.ventimiglia.im.it](http://www.comune.ventimiglia.im.it), costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

### **3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane**

#### **a) capacità assunzionale – piano triennale del fabbisogno del personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico, programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale. A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni. In particolare occorre tenere conto dei diversi vincoli imposti dalla vigente disciplina in materia, in particolare:

- art.1, c. 557-quater, L 296/2006 - Limite spesa del personale inferiore alla spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013;
- articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 - Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

Si deve evidenziare che l'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contiene importanti disposizioni per i comuni sulle capacità assunzionali e sui tetti ai fondi per il salario accessorio. Le nuove regole producono l'effetto di differenziare in misura assai marcata la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinano un aumento delle capacità assunzionali per i comuni virtuosi.

Pertanto, la nuova disciplina e quella previgente, coesistono in quanto hanno due ambiti di applicazione diversi. L'art. 33 del dl n. 34/2019 individua i criteri per stabilire quando e in che misura i comuni possono procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme contenute dai commi 557 della legge 296/2006 fissano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. In conclusione, permane il vincolo di rispettare il tetto della spesa media del triennio 2011/2013 e la maggiore spesa conseguente alle assunzioni consentite dall'art. 33 del dl n. 34/2019 non va computata ai fini della verifica del rispetto del limite di cui al sopracitato comma 557 quater.

Per il Comune di Ventimiglia la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stata adottata con deliberazione della Giunta comunale n. 218 del 30/11/2021, poi modificata con deliberazioni: Giunta Comunale n. 102 del 02/05/2022, Commissario Straordinario n. 157 del 25/08/2022 e Commissario Straordinario n. 178 del 27/10/2022.

In data 22/12/2022 è stata approvata la deliberazione del Commissario Straordinario n. 208 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, all'interno della quale è contenuta la sezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024.

Per ulteriori approfondimenti, la documentazione relativa a questa tematica è reperibile al seguente link: <https://www.comune.ventimiglia.im.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-ulteriori>

Relativamente a tale ultima delibera del Commissario Straordinario, occorre specificare che l'aggiornamento dei dati contabili utili alla definizione della capacità assunzionale 2022/2024 dell'Ente è stata obbligatoriamente dimensionata sui dati contabili del rendiconto dell'anno 2021. Si è partiti dalla programmazione pregressa, verificando l'esigenza di personale attuale; per fare ciò si è fatto riferimento, comunque, al principio di prudenza di cui all'allegato 1 al D.lgs 118/2011, principio a cui l'Ente si attiene e continuerà ad attenersi, operando costanti e rigorosi monitoraggi nell'ambito della spesa di personale. Le assunzioni, infatti, sono e saranno subordinate alla verifica del rispetto delle disposizioni normative in materia di equilibri di bilancio e di limiti alla spesa del personale, nonché vincoli normativi in tale materia.

Successivamente, in data 18/05/2023, con deliberazione n. 18, il Consiglio Comunale ha provveduto ad approvare il rendiconto dell'anno 2022; pertanto si è reso necessario un aggiornamento della presente sezione anche per garantire la continuità dell'azione amministrativa in relazione all'insediamento del Sindaco (29/05/2023) e del Consiglio Comunale. Riassumendo, le assunzioni a tempo indeterminato previste per gli anni 2023/2025 sono le seguenti:

Programmazione Triennale Fabbisogno di Personale 2023/2025 - Annualità 2023								Allegato B	
Area	Profilo	Area	Modalità	Costo con 13.ma	ANNO 2023 risorsa programmata nel precedente piano 2022/2024 e non assunta	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	Note interne
Amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12	23.208,12				risorsa programmata nel precedente piano 2022/2024 e non assunta
Amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttori	mobilità esterna	23.208,12	23.208,12				risorsa programmata nel precedente piano 2022/2024 e non assunta
Amministrativo	Funzionario Esperto Specialistico	Funzionari	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16		25.134,16			
Amministrativo	Istruttore Tecnico Geometra	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16	23.208,12				risorsa programmata nel precedente piano 2022/2024 e non assunta
Tecnica	Operatore Esperto	Operatore Esperto	stabilizzazione - D.L. 75/2023	20.658,82		20.658,82			stabilizzazione personale a t.d.
Amministrativo	Operatore Esperto	Operatore Esperto	selezione pubblica	20.658,82			20.658,82		riservato disabili e categorie protette
Amministrativo	Operatore Esperto	Operatore Esperto	selezione pubblica	20.658,82				20.658,82	riservato disabili e categorie protette
Vigilanza	Agente di P.L.	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12		23.208,12			
Vigilanza	Agente di P.L.	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12		23.208,12			
Vigilanza	Agente di P.L.	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12			23.208,12		
Vigilanza	Agente di P.L.	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12			23.208,12		
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	progressione verticale con procedura ordinaria	1.926,34		1.926,34			
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	progressione verticale con procedura in deroga	1.926,34			1.926,34		il finanziamento è previsto nei limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	progressione verticale con procedura in deroga	1.926,34			1.926,34		il finanziamento è previsto nei limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	progressione verticale con procedura in deroga	1.926,34			1.926,34		il finanziamento è previsto nei limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018
Amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12			23.208,12		
Amministrativo	Istruttore amministrativo	Istruttori	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	23.208,12			23.208,12		
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16			25.134,16		
Tecnica	Funzionario Tecnico specialista	Funzionari	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16			25.134,16		
Amministrativa Finanziaria	Funzionario	Funzionari	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16				25.134,16	
Tecnica	Funzionario Agronomo	Funzionari	selezione pubblica/mobilità /graduatoria concorsuale	25.134,16		12.567,08			part-time 50%
<b>TOTALE COSTO DA PROGRAMMAZIONE IN CORSO</b>						<b>106.702,64</b>	<b>169.538,64</b>	<b>45.792,98</b>	
La presente PTFP 2023/2025 potrà essere integrata in relazione alle cessazioni che si verificheranno e renderanno disponibili risorse finanziarie.									
<b>CESSAZIONI ANNO 2023</b>									
<b>EX CATEGORIA</b>	<b>DECORRENZA</b>	<b>QUOTA RISPARMIO COMPRESI ONERI RIFLESSI</b>							
B3	31/03/2023	16.334,64							
B1	31/05/2023	12.050,99							
D	01/05/2023	16.756,08							
D	01/09/2023	8.378,04							
I	01/09/2023	7.736,04							
		<b>61.255,79</b>							

Si dà atto che per quanto riguarda l'accesso tramite progressione verticale tra le aree, in coerenza con i principi previsti dall'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, questo Ente, previa approvazione di regolamento specifico, effettuerà idonea procedura comparativa, rispettando il piano triennale dei fabbisogni di personale, garantendo che almeno il 50% delle posizioni disponibili riservato all'accesso dall'esterno.

Per quanto riguarda le assunzioni flessibili, con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 28/07/2023 è stato approvato il fabbisogno triennale del tempo determinato anni 2023/2025, quale stralcio della sottosezione 3.3 del P.I.A.O., con parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti n. 46 del 19/07/2023, che, nel dettaglio, la seguente integrazione e o modifica prevede che per la Programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato 2023/2025, di cui sotto, non viene superato il limite di spesa di cui all'articolo 9 comma 28 d.l. 78/2010 comprensivo di oneri riflessi e irap, pari ad € 304.038,62:

Programmazione personale a tempo determinato - triennio 2023/2025 - anno 2023 Assoggettate a limite										
N°	Profilo professionale	Cat. Giur.	Tempo pieno/parziale	Modalità d'assegnazione	tabellare ccnl 13 mensilità	Durata contrattuale	spesa rientrante nel limite di cui art. 9 comma 28 d.l. 78/2010 e art. 16 comma 1 quater d.l. 113/2016			
							oneri diretti	oneri indiretti	irap	
1,00	Istruttore direttivo	D	pieno	graduatoria	25.134,16	fino al 07/05/2023	8.866,78	2.366,01	753,68	
1,00	Dirigente articolo 110 comma 2 (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	9 MESI mesi anno 2023	33.945,48	9.058,01	2.885,37	
1,00	Dirigente articolo 110 comma 2 (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	dal 01/10 al 31/12/2023	11.315,19	3.019,35	961,79	
1,00	Dirigente articolo 110 comma 1 non computabile la spesa nel lavoro flessibile	Dir	pieno	graduatoria	45.260,67	12 mesi anno 2023		-	-	
1,00	Dirigente a Comando (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	dal 01/10 al 31/12/2023	11.315,19	3.019,35	961,79	
3,00	collaborari tecnici	B3	pieno	graduatoria	21.779,55	fino al 30.09.2023	49.003,99	13.076,22	4.165,34	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	2 mesi aprile e maggio 2023	3.868,02	1.032,14	328,78	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	dal 01/04 al 31/12/2023	17.406,09		1.479,52	
1,00	Assistente Commissario	Dir	parziale	staff	29.965,46	fino al 29.05.2023	12.485,60	3.331,66	1.061,28	
1,00	Coordinatore ufficio staff - art. 90	Dir	parziale 50%	nomina sindaco	59.302,10	dal 01/07/2023 al 31/12/2023	29.651,05	7.912,09	2.520,34	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	tempo pieno	nomina sindaco	32.808,12	dal 01/08 al 31/12/2023	13.670,05	3.647,72	1.161,95	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	parziale 50%	nomina sindaco	16.404,06	dal 01/08 al 31/12/2023	6.835,03	1.823,86	580,98	
							198.362,46	48.286,40	16.860,81	
limite spesa articolo 9 comma 28 d.l. 78/2010 comprensivo di oneri riflessi e irap					304.038,62	Totale	263.509,67		40.528,95	
										DIFFERENZA RISPETTO LIMITE SOGLIA

Programmazione personale a tempo determinato - triennio 2023/2025 - anno 2024 Assoggettate a limite										
N°	Profilo professionale	Cat. Giur.	Tempo pieno/parziale	Modalità d'assegnazione	tabellare ccnl 13 mensilità	Durata contrattuale	spesa rientrante nel limite di cui art. 9 comma 28 d.l. 78/2010 e art. 16 comma 1 quater d.l. 113/2016			
							oneri diretti	oneri indiretti	irap	
1,00	dirigente a comando									
1,00	articolo 110 comma 2 (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	12 mesi anno 2024	45.260,67	12.077,36	3.847,16	
1,00	articolo 110 comma 1 non computabile la spesa nel lavoro flessibile	Dir	pieno	graduatoria		12 mesi anno 2024	-	-	-	
1,00	Dirigente a Comando (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	12 mesi anno 2024	45.260,67	12.077,36	3.847,16	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	3 mesi anno 2024	5.802,03	1.548,21	493,17	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	3 mesi anno 2024	5.802,03	1.548,21	493,17	
1,00	Coordinatore ufficio staff - art. 90	Dir	parziale 50%	nomina sindaco	59.302,10	12 mesi	59.302,10	15.824,17	5.040,68	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	tempo pieno	nomina sindaco	32.808,12	12 mesi	32.808,12	8.754,52	2.788,69	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	parziale 50%	nomina sindaco	16.404,06	12 mesi	16.404,06	4.377,26	1.394,35	
							210.639,68	56.207,09	17.904,37	
limite spesa articolo 9 comma 28 d.l. 78/2010 comprensivo di oneri riflessi e irap					304.038,62	Totale	284.751,15			19.287,47
										DIFFERENZA RISPETTO LIMITE SOGLIA

Programmazione personale a tempo determinato - triennio 2023/2025 - anno 2025 Assoggettate a limite										
N°	Profilo professionale	Cat. Giur.	Tempo pieno/parziale	Modalità d'assegnazione	tabellare ccnl 13 mensilità	Durata contrattuale	spesa rientrante nel limite di cui art. 9 comma 28 d.l. 78/2010 e art. 16 comma 1 quater d.l. 113/2016			
							oneri diretti	oneri indiretti	irap	
1,00	articolo 110 comma 2 (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	12 mesi anno 2025	45.260,67	12.077,36	3.847,16	
1,00	articolo 110 comma 1 non computabile la spesa nel lavoro flessibile	Dir	pieno	graduatoria		12 mesi anno 2025	-	-	-	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	3 mesi anno 2025	5.802,03	1.548,21	493,17	
1,00	agente di P.L.	C	pieno	graduatoria	23.208,12	3 mesi anno 2025	5.802,03	1.548,21	493,17	
1,00	Dirigente a Comando (solo stipendio)	Dir	pieno	selezione	45.260,67	12 mesi anno 2025	45.260,67	12.077,36	3.847,16	
1,00	Coordinatore ufficio staff - art. 90	Dir	parziale 50%	nomina sindaco	59.302,10	12 mesi	59.302,10	15.824,17	5.040,68	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	tempo pieno	nomina sindaco	32.808,12	12 mesi	32.808,12	8.754,52	2.788,69	
1,00	Istruttore Ufficio Staff	C	parziale 50%	nomina sindaco	16.404,06	12 mesi	16.404,06	4.377,26	1.394,35	
							210.639,68	56.207,09	17.904,37	
limite spesa articolo 9 comma 28 d.l. 78/2010 comprensivo di oneri riflessi e irap					304.038,62	Totale	284.751,15			19.287,47
										DIFFERENZA RISPETTO LIMITE SOGLIA

Si rileva che, a seguito delle azioni assunzionali sopra dettagliate, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto, approvato in data 27/04/2023 con deliberazione del Consiglio comunale n. 17, e compatibile con la disponibilità prevista dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" tenendo conto che l'Ente si atterra, comunque, al principio di prudenza di cui all'allegato 1 al d.lgs 118/2011 ed opererà costanti e rigorosi monitoraggi nell'ambito della spesa di personale.

Allo stato dei fatti, per gli anni 2024 e 2025 sono previste poche assunzioni, fatta salva la possibilità di procedervi a seguito di aggiornamenti dei documenti programmatori, stante il rispetto dei limiti di spesa.

**b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

La situazione complessiva è la seguente:

- nel Comune di Ventimiglia la spesa media di personale calcolata sul triennio 2011-2013 ammonta ad € 6.765.982,59, mentre la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2023/2025 e successive variazioni corrisponde ad € 6.596.916,03; pertanto l'Ente rispetta le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006;

**CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1 -**

Si riporta di seguito il conteggio firmato digitalmente dal Funzionario Responsabile Ragioneria per la verifica della capacità assunzionale del Comune:

**CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1 - ALLEGATO A)**

<b>FASE 1</b>	<b>0</b>	<b>FASCIA</b>	<b>TURN OVER RESIDUO compreso cpdel e tfr</b>
<b>INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE</b>	<b>23923</b>	<b>F</b>	<b>0,00</b>

<b>FASE 2</b>	<b>SPESA RENDICONTO 2022</b>	<b>6.210.295,88</b>	
<b>INSERIMENTO VALORI FINANZIARI</b>	ENTRATE RENDICONTO 2020	26.204.642,88	<b>MEDIA</b> <b>30.583.985,34</b>
	ENTRATE RENDICONTO 2021	31.450.821,83	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	34.096.491,31	
	FCDE PREVISIONE 2022	<b>1.311.948,59</b>	
	<b>ENTRATE NETTO FCDE</b>	<b>29.272.036,75</b>	

<b>FASE 3</b>	<b>21,22%</b>
---------------	---------------

**CALCOLO % ENTE**

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	1.693.154,04	27,00%

FASE 6			Tabella 2	anno 2022
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		19,00%	0-999	19,00%
			1000-1999	
			2000-2999	
	incremento massimo teorico	1.693.154,04	3000-4999	
	incremento entro limite Tabella 2	1.179.956,22	5000-9999	
	incremento effettivo	1.179.956,22	10000-59999	
			60000-249999	
			250000- 1499999	
			1500000>	

**NUOVO LIMITE  
SPESA**

FASE 7		
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2022+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	7.390.252,10

(EVENTUALE)			
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	1.179.956,22	NUOVO LIMITE SPESA
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore	1.693.154,04	7.903.449,92

<b>VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1</b>	FASE 8 (segno negativo)			
--	----------------------------	--	--	--

**Verifica limite spesa di personale (art. 1, comma 557 legge n. 296/2006)**

- > assunzioni  
DM 17.03.2021  
(art. 7, c.1 e  
Conti  
Autonomie  
4/2021)

<b>Spesa personale media 2011/2013</b>	6.765.982,59
--	--------------

<b>SPESA PERSONALE BILANCIO 2022</b>			
macroaggregato 01	<b>6.210.295,88</b>	-	
IRAP	<b>386.620,15</b>	-	
<b>totale</b>	<b>6.596.916,03</b>		
componenti da detrarre	-23.056,71	incent. al pers. x recupero evas. Tributaria	
componenti da detrarre	0,00	personale t. det. PL art. 208	
componenti da detrarre	-125.751,00	spese x personale comandato	
componenti da detrarre	-10.062,16	incentivi tecnici art. 113 d.lgs. 50/2016	
<b>SPESA EFFETTIVA PERSONALE 2022</b>	<b>6.438.046,16</b>	<b>-158.869,87</b>	

<b>POTENZIALE CAPACITA' DI SPESA SOSTENIBILE ai sensi dell'articolo 1 comma 557</b>	<b>327.936,43</b>
---	-------------------

<b>SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>	<b>FTFP 23/24/25 rendiconto 2022</b>
---	--

Spese di personale (ultimo rendiconto 2018)	6.223.669,88
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	327.936,43
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	6.551.606,31

il Comune di Ventimiglia ha un rapporto, tra spese di personale ed entrate correnti, calcolate così come previsto dal DPCM 03 settembre 2019, pari al 21,22%, quindi al di sotto della soglia prevista per i Comuni che si collocano nella fascia f) (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) pari al 27,00%.

**c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Si ha preliminarmente dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, e attualmente regolata dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

<b>Calcolo limite spesa di personale lavoro flessibile</b>	<b>2009</b>	<b>Bilancio 2023</b>
Spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	304.038,62	259.563.,32

**d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili dei servizi agli atti presso l'ufficio competente, con esito negativo.

**e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti in materia di personale**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

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

**f) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

In questa sezione vengono descritte le eventuali novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto, come individuate nella sezione strategica relativa, ad esempio:

- in correlazione alla digitalizzazione dei processi - riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate - o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Inoltre, in esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il 01/04/2023, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali definiti con determinazione dirigenziale n. 336/2023.

Nella definizione delle nuove figure professionali corrispondenti ai nuovi profili professionali verranno considerate ed indagate:

- Le aree di inquadramento (es., nel nuovo Ccnl 2019/2021 del Comparto delle Funzioni Locali:  
Operatore, Operatore esperto, Istruttore, Funzionario ed EQ);
- profili professionali (es. Funzionario amministrativo / contabile / tecnico etc.)
- Le famiglie professionali (es. Funzionario tecnico urbanistico / Funzionario di ambito giuridico etc.)
- Il profilo di ruolo (es. Funzionario esperto nella pianificazione ambientale / Funzionario avvocatura interna etc.)
- Il profilo di competenza, ovvero, l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali necessarie (es. ottima competenza giuridica (laurea in materie giuridiche), ottima conoscenza dell'organizzazione interna, discrete competenze digitali, capacità di relazione con referenti esterni, capacità di coordinamento di staff...).

### **g) Certificazione del revisore dei Conti**

Acquisito, con specifico riguardo alla Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane, il parere dell'Organo di Revisione, di cui all'art. 239, del Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267, che ha presentato l'attestazione di cui all'art. 19 comma 8° delle Legge 448/2001, come si evince **dall'allegato "D"**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

### **3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane**

Qualora nel corso dell'anno si evinca e venga alla luce la necessità di svolgere in modo nuovo e diverso le attività di competenza, saranno valutate opportunamente le possibili conseguenze operative. Non necessariamente il fabbisogno che ne deriverà dovrà essere coperto con nuove assunzioni; l'ente valuterà la possibilità di reimpiegare (anche utilizzando la formazione) professionalità non più utili nell'ambito di una certa area/settore in altro ambito. Il DM applicativo del PIAO invita gli enti a superare l'allocazione del personale ancorata all'allocazione storica, per spostare l'attenzione appunto in termini di programmazione. A tal fine verrà indagata la capacità dell'ente di modificare l'attuale distribuzione del personale fra i diversi settori e, sfruttando il nuovo ordinamento professionale introdotto con il nuovo CCNL del 16/11/2022 attraverso la costruzione di famiglie di profili professionali più aderenti all'evoluzione strutturale dell'ente locale anche correlati ai nuovi processi di innovazione digitale, di transizione ecologica, di gestione del PNRR. L'obiettivo di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane, all'interno del Comune di Ventimiglia, ha come target quello di dare maggiore efficienza ed efficacia alla macchina comunale, superando il tradizionale "mansionismo" inteso come l'attribuzione al

personale di compiti rigidamente definiti e standardizzati, che diventano un limite all'azione amministrativa.

### **3.3.4 – Formazione del personale**

#### **Fabbisogni formativi**

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una preventiva ricognizione del fabbisogno delle diverse aree.

#### **Risorse per la formazione**

Nel Bilancio 2023-2025 sono state stanziade adeguate risorse per la formazione del personale sia in termini di formazione discrezionale che di formazione obbligatoria.

In merito alla formazione, è utile ricordare che il D.L. n. 124/2019, convertito in Legge n. convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, prevede espressamente che: *“...a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all' articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”*.

Per l'anno 2023 si prevede di centralizzare, sotto la direzione di un unico centro di costo apicale, le risorse stanziade in bilancio ed il programma formativo affinché lo stesso possa adeguatamente supportare il processo valutativo dei dipendenti. In aggiunta a ciò vanno considerati altresì i corsi promossi gratuitamente e non da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

#### **Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento**

La formazione e l'aggiornamento non rilevano solo come strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Il nuovo CCNL funzioni locali del 16/11/2022, agli articoli 54 e seguenti sottolinea come la formazione debba rappresentare una “leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”.

In questa ottica la formazione sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

La formazione dovrà interessare tutto il personale, senza nessuna esclusione, proprio a sottolineare l'inclusività della materia e la sua importanza nel coinvolgimento dei dipendenti, potrà essere finanziata con fondi comunitari, nazionali, regionali o interni; ogni processo formativo dovrà possibilmente concludersi con verifiche tese ad accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, da effettuarsi attraverso adeguati riscontri.

Il programma formativo rappresenta quindi una precisa strategia di conoscenze e saperi e affronta il tema dei percorsi formativi differenziati con riferimento ai differenti target.

La formazione riguarderà anche materie “trasversali”: dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, cercando di includere anche alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e trovando di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare al meglio gli istituti che sono stati introdotti nelle Amministrazioni Pubbliche per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

Nel concreto le azioni formative saranno finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2023/2025 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessita di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implicino conoscenze e competenze nuove;
- prossima entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (d.lgs.n.36/2023);

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (es. ANCI).

Si prevede anche di valutare la realizzazione di interventi formativi con risorse interne ed inoltre fatto salvo il processo di auto formazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2023/2025 su tematiche specifiche all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico professionale:

Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.; in particolare verrà posta l'attenzione sulle innovazioni del nuovo PNA 2023/2025 e sulle misure generali e specifiche anticorruzione anche in coerenza con il PTPCT dell'Ente di cui alla sottosezione 2.3;

- Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Aggiornamenti in materia tributaria, correlative alle dinamiche interne dell'Ente;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali, amministrazione digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- Aggiornamento in materia di diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione.

#### **4.0 – Monitoraggio**

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC, dettagliate anche nel PTPCT 2023/2025.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO il Segretario, i Dirigenti e i Funzionari apicali e più in generale, ognuno per la parte di propria competenza, tutti i dipendenti; tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento concorrono a far svolgere le attività previste nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio:

- I risultati dell'attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
- I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
- I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
- I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.