



COMUNE DI LATINA
LA CITTÀ DEI DIRITTI



PIAO

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2022-2024

**SOMMARIO**

PREMESSA	4
QUADRO NORMATIVO	4
STRUTTURA DEL PIAO	7
<u>SEZIONE 1 ANAGRAFICA E CONTESTO DEL COMUNE DI LATINA</u>	9
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
1.1.1 COMUNE DI LATINA: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
1.1.2 STORIA DELLA CITTÀ DI LATINA	10
1.1.3 CARATTERISTICHE DEL TERRITORIO	12
1.2 ANALISI DEL CONTESTO	13
1.2.1 IL SISTEMA DELLE IMPRESE	13
1.2.2 LA POPOLAZIONE	17
<u>SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	21
2.1 VALORE PUBBLICO	21
2.1.1 INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI LATINA	21
VALORE PUBBLICO: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	33
2.2 PERFORMANCE	34
2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE	34
PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	40
2.2.2 OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E PIENA ACCESSIBILITÀ	41
PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	44
2.2.3 OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	45
PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	48
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	49
2.3.1 OBIETTIVI STRATEGICI E STRUTTURA DEL PTPCTI 2022-2024	49
2.3.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: I SOGGETTI COINVOLTI, RUOLI E RESPONSABILITÀ	52
2.3.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO NELL'AMBITO DEL PTPCT	54
2.3.4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO NELL'AMBITO DEL PTPCT	60
2.3.5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI	64
2.3.6 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI	64
2.3.6 PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	65
2.3.7 LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA	66
2.3.8 PROGRAMMI DI FORMAZIONE "PREVENZIONE ANTICORRUZIONE"	68
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	70



SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	71
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	71
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	85
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	87
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	88
3.3.1	RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE	88
3.3.2	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA RISORSE UMANE	92
3.3.3	FORMAZIONE DEL PERSONALE	122
	FABBISOGNI DI PERSONALE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	126
SEZIONE 4	MONITORAGGIO	127
4.1	MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	127
4.2	MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	129
4.3	MONITORAGGIO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	131
ELENCO ALLEGATI		132
ELENCO TABELLE		133



PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

QUADRO NORMATIVO

Il Piano integrato di attività e organizzazione (**PIAO**) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis.

In conseguenza delle successive modifiche intervenute, il testo coordinato del citato articolo 6, che si compone di 10 commi, definisce, ai commi 1 e 2, le finalità e la struttura del PIAO:

“1. PER ASSICURARE LA QUALITÀ E LA TRASPARENZA DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE E PROCEDERE ALLA COSTANTE E PROGRESSIVA SEMPLIFICAZIONE E REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI ANCHE IN MATERIA DI DIRITTO



DI ACCESSO, LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, CON ESCLUSIONE DELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO E DELLE ISTITUZIONI EDUCATIVE, DI CUI ALL'ARTICOLO 1, COMMA 2, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, CON PIÙ DI CINQUANTA DIPENDENTI, ENTRO IL 31 GENNAIO DI OGNI ANNO ADOTTANO IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE, DI SEGUITO DENOMINATO PIANO, NEL RISPETTO DELLE VIGENTI DISCIPLINE DI SETTORE E, IN PARTICOLARE, DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150 E DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.

2. IL PIANO HA DURATA TRIENNALE, VIENE AGGIORNATO ANNUALMENTE E DEFINISCE:

A) GLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI E STRATEGICI DELLA PERFORMANCE SECONDO I PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI DI CUI ALL'ARTICOLO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150, STABILENDO IL NECESSARIO COLLEGAMENTO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AI RISULTATI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;

B) LA STRATEGIA DI GESTIONE DEL CAPITALE UMANO E DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO, ANCHE MEDIANTE IL RICORSO AL LAVORO AGILE, E GLI OBIETTIVI FORMATIVI ANNUALI E PLURIENNALI, FINALIZZATI AI PROCESSI DI PIANIFICAZIONE SECONDO LE LOGICHE DEL PROJECT MANAGEMENT, AL RAGGIUNGIMENTO DELLA COMPLETA ALFABETIZZAZIONE DIGITALE, ALLO SVILUPPO DELLE CONOSCENZE TECNICHE E DELLE COMPETENZE TRASVERSALI E MANAGERIALI E ALL'ACCRESCIMENTO CULTURALE E DEI TITOLI DI STUDIO DEL PERSONALE, CORRELATI ALL'AMBITO D'IMPIEGO E ALLA PROGRESSIONE DI CARRIERA DEL PERSONALE;

C) COMPATIBILMENTE CON LE RISORSE FINANZIARIE RICONDUCIBILI AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, DI CUI ALL'ARTICOLO 6 DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165, GLI STRUMENTI E GLI OBIETTIVI DEL RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E DELLA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INTERNE, PREVEDENDO, OLTRE ALLE FORME DI RECLUTAMENTO ORDINARIO, LA PERCENTUALE DI POSIZIONI DISPONIBILI NEI LIMITI STABILITI DALLA LEGGE DESTINATA ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE, ANCHE TRA AREE DIVERSE, E LE MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE A TAL FINE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA E DELL'ACCRESCIMENTO CULTURALE CONSEGUITO ANCHE ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ POSTE IN ESSERE AI SENSI DELLA LETTERA B), ASSICURANDO ADEGUATA INFORMAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI;

D) GLI STRUMENTI E LE FASI PER GIUNGERE ALLA PIENA TRASPARENZA DEI RISULTATI DELL'ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA NONCHÉ PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE, SECONDO QUANTO PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA E IN CONFORMITÀ AGLI INDIRIZZI ADOTTATI DALL'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC) CON IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE;

E) L'ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE OGNI ANNO, ANCHE MEDIANTE IL RICORSO ALLA TECNOLOGIA E SULLA BASE DELLA CONSULTAZIONE DEGLI UTENTI, NONCHÉ LA PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ INCLUSA LA GRADUALE MISURAZIONE DEI TEMPI EFFETTIVI DI COMPLETAMENTO DELLE PROCEDURE EFFETTUATA ATTRAVERSO STRUMENTI AUTOMATIZZATI; 5 PAGINA 6 DI 81

F) LE MODALITÀ E LE AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ ALLE AMMINISTRAZIONI, FISICA E DIGITALE, DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASessantacinquenni E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ;

G) LE MODALITÀ E LE AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE, ANCHE CON RIGUARDO ALLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI DEI CONCORSI."

Breve cronistoria dei provvedimenti attuativi relativi al PIAO:

- In data 2 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata sullo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 29 dicembre 2021, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi



ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

- Nelle adunanze del 8 e 17 febbraio 2022 la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), suggerendo, tuttavia, correttivi e integrazioni allo stesso;
- In data 9 febbraio 2022, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è stata raggiunta intesa in Conferenza Unificata, sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 30 marzo 2022, la V Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 5 aprile 2022 la 5a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la I Commissione della Camera dei deputati ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 6 aprile 2022 la 1a Commissione del Senato della Repubblica ha espresso parere favorevole sullo schema di regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- In data 26 maggio 2022, il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in esame definitivo, il regolamento, da adottarsi mediante decreto del Presidente della Repubblica, recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 26 maggio 2022, la Sezione Consultiva per gli atti Normativi del Consiglio di Stato, si è espressa con parere favorevole sullo schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- In data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- In data 07 settembre 2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209, il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, concernente il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le tempistiche della sua approvazione.



STRUTTURA DEL PIAO

Nel quadro normativo sopra riportato, il Comune di Latina ritiene opportuno dotarsi del presente PIAO, quale documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività.

Per l'anno 2022 il PIAO del Comune di Latina viene approvato in un momento dell'anno in cui i documenti di programmazione in esso assorbiti sono già stati approvati: l'attuale formulazione, pertanto, consta di una descrizione generale dei contenuti afferenti i documenti di cui a ciascuna sezione/sottosezione, con allegazione del documento programmatico, mediante rinvio al relativo link.

In futuro si provvederà ad una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale in cui verrà coinvolta tutta l'organizzazione: ciò al fine di rendere il Piano un efficace strumento di coordinamento e semplificazione dell'attività programmatoria dell'Amministrazione e di assicurare una sempre maggiore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa.

Il PIAO 2022-2024 del Comune di Latina recepisce i seguenti documenti di programmazione già approvati dall'Ente nel corso dell'anno:

- Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- Piani della Formazione;
- Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)
- Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile.



Con riferimento al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. A, della Legge n. 244 del 24/12/2007, citato all'art. 1, comma 1, lett. B, del "Regolamento", ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato concernente la Programmazione di Bilancio al D.lgs. 118/2011, lo stesso potrà essere inserito all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.

Con riferimento al Piano delle Azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, richiamato dall'art. 1, comma 1, lett. A, del "Regolamento", lo stesso è predisposto



annualmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

Come previsto dal Decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

Sezione 2 - Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle sottosezioni:

- Valore pubblico
- Performance
- Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle sottosezioni:

- struttura organizzativa
- organizzazione del lavoro agile
- piano triennale dei fabbisogni

Sezione 4 - Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, ovvero entro 120 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione negli Enti Locali fissato per l'anno 2022 al 31/08/2022 giusto decreto del Ministero dell'Interno 28/07/2022.

A partire dal 2023, salvo eventuali modifiche, il termine previsto per l'approvazione del PIAO è stabilito con il termine di 30 giorni dall'approvazione del bilancio previsionale.

Compete al Segretario Generale la presentazione della proposta del PIAO alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT la presentazione della proposta relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

**SEZIONE 1 ANAGRAFICA E CONTESTO DEL COMUNE DI LATINA****1.1 SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE****1.1.1 COMUNE DI LATINA: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE**

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI LATINA
INDIRIZZO	PIAZZA DEL POPOLO N.1
SITO WEB ISTITUZIONALE	HTTPS://WWW.COMUNE.LATINA.IT/
PEC	PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.LATINA.IT
MAIL	URP@COMUNE.LATINA.IT
CENTRALINO	0773/6521
SPORTELLI DEL CITTADINO	800 018 353
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00097020598
CODICE UNIVOCO AOO	AA4BE24
CODICE IPA	C_E472
CODICE ISTAT	059011
TIPOLOGIA ENTE	COMUNE
CODICE ATTIVITÀ ATECO	84.11.1 ATTIVITÀ DEGLI ORGANI LEGISLATIVI ED ESECUTIVI, CENTRALI E LOCALI; AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA; AMMINISTRAZIONI REGIONALI, PROVINCIALI E COMUNALI
COMMISSARIO PREFETTIZIO	CARMINE VALENTE
N. ABITANTI AL 31.12.2021	N. 127.560
N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2021	N. 477



1.1.2 STORIA DELLA CITTÀ DI LATINA

Latina, fondata ufficialmente il 18 dicembre del 1932 con il nome di Littoria, nel mezzo di un'area da sempre ricca di paludi e appena bonificata, cambiò il suo nome in Latina nel 1945. Sebbene la storia di Latina sia recente, quella del suo territorio è molto antica.

Le testimonianze di reperti archeologici in molte località del Comune ci confermano la presenza di importanti siti che ne hanno segnato la storia. Gli insediamenti umani principali si trovavano sulle alture di Sezze, a ovest della pianura, dove il clima era più favorevole, o lungo la costa. Sono poco distanti dal confine del Comune i resti di una villa di origine romana del I sec. d.C., ora nel Comune di Sabaudia, o i più antichi siti preistorici dove è stata accertata la presenza dell'uomo fin dalla fase finale del paleolitico.

L'area è famosa anche per accogliere i resti del sito archeologico di Satricum, di notevole rilevanza; qualcuno fa risalire il primo insediamento di Satricum al XIV secolo a.C. I sondaggi, che iniziarono nel 1896, portarono alla luce una ricca stirpe votiva e due necropoli. Dalla più antica, datata tra il IX e il VI secolo, emersero tombe ed oggetti che oggi arricchiscono il Museo romano di Villa Giulia. Quasi in riva al mare, come testimonianza cinquecentesca, si rinviene la torre privata detta di Foce Verde o Torre Astura; intorno all'edificio è visibile ancora oggi, a fior d'acqua, il perimetro di un'antica peschiera romana. Plinio descrisse Astura come un'isola e l'asserzione dello scrittore latino è confermata dai resti di un ponte che la collegava alla terra ferma. I Romani vi costruirono il porto e il palazzo imperiale, in cui soggiornarono Augusto, Tiberio e Caligola.

A partire dal 1193, i Frangipane fortificarono parte della peschiera romana per difendere Astura dai Saraceni. Il Forte era meno grande dell'attuale e la torre, costruita sul faro romano, era di forma quadrata. Successivamente essa fu trasformata in forma pentagonale, come si vede oggi. A causa del suo clima malsano, umido, torrido in estate e freddo d'inverno, la pianura di Latina, fino al periodo della bonifica, iniziata nel 1927, era abitata soprattutto da boscaioli e allevatori che rimanevano nell'area solo nelle stagioni più favorevoli alla produzione del carbon di legna e all'allevamento brado di bovini.

La grande modifica del territorio ebbe luogo a partire dagli anni Venti quando le paludi furono oggetto di una imponente opera di bonifica e canalizzazione per essere consegnate all'agricoltura. Nel 1918, il Genio Civile di Roma concluse gli studi per la bonifica integrale dell'Agro Pontino e della parte sommersa dell'Agro Romano (si trattava di disciplinare e





prosciugare le acque su un'estensione di circa 135.000 ettari) e la bonifica fu affidata al Consorzio della Bonificazione Pontina e a quello della Bonifica di Littoria, che iniziò i lavori tre anni più tardi.

Condividendo il destino di gran parte delle zone costiere tirreniche, il territorio di Latina è stato avviato ad una agricoltura sempre più intensiva e specializzata che si è sviluppata sul lavoro di tanti immigrati, in gran parte trapiantati qui dal Veneto, allora una Regione molto povera. Dell'origine di questa colonizzazione si trovano chiare tracce nei nomi delle frazioni del capoluogo o nei cognomi più diffusi.



Volendo citare le località del Comune di Latina che hanno un interesse storico o culturale per la cittadinanza, oltre ai reperti di origine romana o medioevale già citati, ricordiamo la località Le Ferriere (il cui nome deriva dalla "ferriera"), situata verso il lato nord-ovest del Comune.

La zona litoranea, lunga circa dieci chilometri, è caratterizzata da due insediamenti della fine degli anni Venti: Borgo Sabotino a

ovest e Borgo Grappa a est. A Borgo Sabotino si trova un antico edificio pre-bonifica: è il Procoio, ex azienda di allevamento dei bufali, oggi utilizzato come centro per i servizi del borgo. A circa 2 km da Borgo Sabotino è ben visibile ciò che ormai appartiene all'archeologia industriale: la Centrale termonucleare di Latina, realizzata dall'ENEL alla fine degli anni Cinquanta e chiusa alla metà degli anni Ottanta.

Da Torre Astura il litorale corre verso sud-est fino a Rio Martino, nei pressi di Borgo Grappa; qui si estende la propaggine occidentale del Parco Nazionale del Circeo, con al suo interno il Lago di Fogliano. In passato il lago appartenne ai monaci di Grottaferrata, poi passò alla famiglia Caetani, che vi costruì un piccolo villaggio per i pescatori. Il complesso di costruzioni, edificate nel Settecento e nell'Ottocento, include la Villa di Fogliano e il Casino inglese con l'attiguo giardino.

Risalendo verso nord-est, sulla via Appia, dirimpetto a Borgo Faiti, si trovava il Forum Appio, dove la leggenda dice che San Paolo avesse incontrato i primi cristiani di Roma, forse nel 61 d.C. Poco oltre, l'Appia scavalca il fiume Ninfa con un piccolo ponte di età romana. A Tor Tre Ponti sorgono una "casa postale" e la chiesa settecentesca dedicata a San Paolo, a ricordo dell'incontro dell'apostolo di Tarso con i primi cristiani.



1.1.3 CARATTERISTICHE DEL TERRITORIO

Il territorio del Comune di Latina si sviluppa su una superficie di 277,79 kmq e confina a nord con i Comuni di Cisterna di Latina e Sermoneta, ad est con i Comuni di Sezze, Pontinia e Sabaudia, a sud con il Mar Tirreno e, infine, ad ovest con i Comuni di Aprilia e Nettuno. Il territorio ha una conformazione orografica per lo più pianeggiante ed è caratterizzato dalla presenza di un lungo tratto costiero, che si estende per circa 13 km ed è in parte ricadente all'interno del Parco Nazionale del Circeo.

Insistono nel territorio Borghi e Località: Borgo Bainsizza, Borgo Carso, Borgo Faiti, Borgo Grappa, Borgo Isonzo, Borgo Montello, Borgo Piave, Borgo Podgora, Borgo Sabotino, Borgo San Michele, Foce Verde, Fogliano, Foro Appio, Latina Scalo, Le Ferriere e Tor Tre Ponti.

Altre frazioni e nuclei abitati: Argilla, Astura, Bassianese, Borgo Sabotino-Foce Verde, Borgo Santa Maria, Campolazzerò, Campomaggiore, Campovivo, Canneto Di Rodi, Capograssa, Casal Delle Palme, Casal Traiano, Casermette, Casilina, Chiesuola, Cioccatelli, Colle Cavaliere, Cooperativa, Crocefisso, Epitaffio, Farneto, Gionco, Gorgoglicino, Lago Di Fogliano, Litoranea, Macchia Di San

Giovanni, Macchia Grande, Nascosa, Pantanello, Pantano D'Inferno, Pecoraro, Piano Rosso, Piscina Rodi, Piscinara Destra, Prato Di Coppola, Quadrato, Riserva Tatti, Roma, San Pietro, Santa Croce I, Santa Croce II, Santa Fecitola, Santa Rosa, Scopeto Madonna Gulia, Sisto, Uccellara, Valli D'Oro.





1.2 ANALISI DEL CONTESTO

1.2.1 IL SISTEMA DELLE IMPRESE¹

L'anno 2021, le cui complessità hanno mostrato singulti alternati in ragione dell'evolversi della pandemia, pur imponendo cautela nell'analisi delle dinamiche in atto, ha mostrato l'emergere di indicazioni di un bilancio positivo della demografia imprenditoriale, che tuttavia non esprime il pieno recupero rispetto ai valori pre-covid.

Relativamente al quadro regionale del *sistema delle imprese* si evidenzia come il Lazio si confermi ai vertici nazionali della graduatoria regionale, realizzandosi un tasso di sviluppo in accelerazione al +2,16%, per un differenziale in progressivo contenimento rispetto alle dinamiche rilevate su scala nazionale (+1,42% il tasso di crescita). Di fatto, la maggiore crescita laziale è attribuibile alle medesime tendenze evidenti anche su scala nazionale, avendo recuperato quasi in toto i valori pre-covid per quanto attiene le nuove aperture, mentre le cessazioni mantengo toni minori, nella misura di circa ¼ in meno rispetto al 2019. Il saldo a fine anno ammonta a 14.201 unità in più, in deciso avanzo (+54,3%) rispetto ai valori riferiti ai dodici mesi precedenti (9.206 unità aggiuntive).

Disaggregando il dato laziale a livello provinciale, si evidenziano comportamenti imprenditoriali piuttosto omogenei, atteso che le province "minori" si collocano tutte abbondantemente oltre la soglia dell'1%, mentre la crescita capitolina svetta al +2,38%.

Gli esiti su scala nazionale e per la regione Lazio disaggregati per province, sono riportati nella tabella successiva:

Tabella 1 – Movimento Totale delle imprese nell'anno 2021

TERRITORI	REGISTRATE	ISCRIZIONI	CESSAZIONI	SALDO 2021	TASSO natalità 2021	TASSO mortalità 2021	TASSO crescita 2021	TASSO crescita 2020	TASSO crescita 2019
CCIAA FR-LT	107.180	5.677	4.043	1.634	5,34	3,80	1,54	0,53	0,71
LT	57.961	3.305	2.372	933	5,73	4,11	1,62	0,44	0,78
FR	49.219	2.372	1.671	701	8,88	3,44	1,44	0,64	0,63
RI	15.659	909	699	210	5,85	4,50	1,35	0,88	1,24
RM	452.955	29.001	17.167	11.834	5,82	3,45	2,38	1,17	1,62

¹ estratto dall'Osservatorio Economico Camera di Commercio di Latina – analisi dei dati dell'anno 2021.



VT	38.232	2.031	1.508	523	5,36	3,98	1,38	0,57	0,45
<u>LAZIO</u>	<u>614.026</u>	<u>37.618</u>	<u>23.417</u>	<u>14.201</u>	<u>5,72</u>	<u>3,56</u>	<u>2,16</u>	<u>1,03</u>	<u>1,40</u>
ITALIA	6.067.466	332.596	246.009	86.587	5,47	4,05	1,42	0,32	0,44

L'universo imprenditoriale della provincia di Latina alla fine dell'anno 2021 chiudeva con 57.961 unità registrate delle quali 47.605 attive, pari all'82,1%. Complessivamente ammontano a 3.305 le iscrizioni (pari ad un tasso di natalità del +5,73%, in parziale recupero rispetto al +6,31% riferito al 2019); diversamente, le cessazioni non d'ufficio, attestatesi a 2.372 unità, mettono a segno un ulteriore minimo inesplorato in serie storica (per un indice di mortalità del 4,11%, in ulteriore rallentamento rispetto al 5,53% pre-covid).

Il bilancio annuale raggiunge la cifra record in serie storica di 933 unità in più, per un tasso di crescita al +1,62%, l'80% superiore alla media del decennio pre-pandemico, all'esito del più consistente contenimento delle chiusure, come già evidenziato a tutti i livelli territoriali.

In linea con le dinamiche nazionali, anche a Latina le *Costruzioni* proseguono la "corsa" con un ulteriore sprint in chiusura d'anno (+308 unità aggiuntive, +4,19% la variazione dello stock, in deciso rimbalzo rispetto al biennio precedente). Accentuano il passo le attività *turistico-ricettive*, il cui maggior dinamismo è attribuibile alla *Ristorazione*, che mostra un bilancio annuale in decisa accelerazione rispetto al biennio precedente (+121 unità, a fronte rispettivamente di +50 e +71 imprese rispettivamente nel 2020 e 2019); diversamente la *performance dei pubblici esercizi* accentua il bilancio in rosso, confermando le maggiori criticità emerse con la pandemia. Come evidenziato su scala nazionale, anche nell'area pontina la ristorazione ambulante, con il segmento dello *street food*, mostra una maggiore vivacità pandemica.

Le attività *commerciali* mostrano un'inversione di rotta, per un avanzo a fine anno di 120 unità, a fronte dei valori negativi riferiti al biennio precedente; tuttavia, come evidenziato a tutti i livelli territoriali, a sostenere tale crescita sono prevalentemente le vendite on-line (+65 unità, +21% la variazione dello stock, in decisa crescita anche rispetto ai valori pro-covid: +44 nel 2019).

Altrettanto, si evidenzia la crescita significativa del Settore N (cfr. Tab.2), trainato dai "*Servizi alle imprese*", che mostrano il maggiore avanzo, e dalle attività di *noleggio*, in deciso rimbalzo.

Passando ai settori tradizionali, *l'Agricoltura* rimane in area negativa, seppur con una perdita dimezzata; altrettanto, le attività *Manifatturiere*, il cui dato consolidato a fine anno si mantiene su un sentiero negativo, sebbene in leggero contenimento (-0,63% la variazione dello stock, a fronte del -0,87% targato 2020). Al riguardo, in uno scenario di flessione condivisa dalla gran parte dei segmenti industriali, le uniche eccezioni positive sono la *Trasformazione alimentare* e la *Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine e apparecchiature*.



A fine anno 2021 le imprese artigiane presenti a Latina ammontavano a **8.859**, pari al **18,3%** del totale imprese operanti nella provincia, considerate al netto del comparto agricolo. Il saldo tra le **644** iscrizioni (in significativa crescita congiunturale, **+10,8%**), che comunque risultano inferiori del **4,9%** rispetto al decennio pre-pandemico, e le **501** cessazioni non d'ufficio (**1/3** in meno rispetto al decennio pre-covid) determina un incremento di **143** unità (a fronte della sottrazione di 9 unità in meno riferite ai dodici mesi precedenti). **La crescita rimbalza, dunque, al +1,64%, a fronte di una costante sottrazione riferita alla media del decennio 2009-2019, esito del più consistente contenimento delle chiusure, come già evidenziato per l'intero universo imprenditoriale locale.**

In un quadro complessivo in cui la gran parte dei settori torna su un sentiero positivo, le attività edili mostrano la forte vivacità già evidenziata a tutti i livelli territoriali, peraltro spiegando la componente artigiana quasi la metà dell'avanzo dell'intero comparto delle costruzioni, in linea con la proporzione riferita al 2019. Si evidenzia, inoltre, il bilancio in rosso della Manifattura, seppur più contenuto, e dei Trasporti.

Il quadro riassuntivo dell'andamento demografico relativo alla provincia di Latina per il 2021, disaggregato per settori economici, viene evidenziato nella tabella successiva, elaborata sulla base del criterio di classificazione delle attività imprenditoriali ATECO2007:

Tabella 2 – Movimento Totale delle imprese nell'anno 2021 per settore merceologico

Settore	Registrate	Iscrizioni	Cessazioni non d'ufficio	Saldo stock 2021	Var% stock 2021	Saldo stock 2020	Var. % stock 2020	Var. % stock 2019
A Agricoltura, silvicoltura pesca	75	6	7	1	1,35	-3	-3,85	-2,50
C Attività manifatturiere	1.703	74	82	-18	-1,05	-26	-1,47	-2,32
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2	1	0	1	100,00	0	0,00	0,00
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	9	0	0	0	0,00	0	0,00	-25,00
F Costruzioni	3.267	339	200	139	4,44	62	1,97	1,52
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	703	29	39	0	0,00	-11	-1,53	-2,44
H Trasporto e magazzinaggio	420	16	21	-6	-1,41	-6	-1,38	-2,68
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	420	30	32	1	0,24	-14	-3,19	-2,44
J Servizi di informazione e comunicazione	50	7	3	4	8,70	-1	-2,13	6,82
K Attività finanziarie e assicurative	1	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00



M Attività professionali, scientifiche e tecniche	131	7	7	1	0,77	-6	-4,38	0,00
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	336	24	24	1	0,30	7	2,11	-4,60
P Istruzione	7	0	0	0	0,00	0	0,00	0,00
Q Sanità e assistenza sociale	5	0	0	0	0,00	1	25,00	33,33
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	19	3	2	1	5,56	-2	-10,00	0,00
S Altre attività di servizi	1.696	106	84	17	1,01	-10	-0,59	1,25
TOTALE	8.859	644	501	143	1,64	-9	-0,10	-0,35

Ulteriori analisi sul tessuto imprenditoriale per tipologia di impresa evidenziano la maggiore vivacità delle imprese femminili, condivisa da tutti i livelli territoriali e determinata dall'espansione diffusa alla quasi totalità dei settori, fatta eccezione per l'agricoltura.

Altrettanto comune è l'ulteriore accelerazione della performance delle imprese straniere, trainata a tutti i livelli territoriali dalla dinamica positiva delle costruzioni.

Le imprese giovanili mostrano un'accentuazione del passo, risultando intorno al 15% superiore rispetto al 2019 a tutti i livelli territoriali, a compensazione del significativo rallentamento dell'anno precedente.

Tabella 3 – Movimento delle imprese nell'anno 2021 per tipologia di imprese

LATINA	Stock al 31.12.2021	Saldo 2021	Tasso di crescita 2021	Saldo 2020	Tasso di crescita 2020	Tasso di crescita 2019	Peso % su tot imprese 2021
IMPRESE FEMMINILI	14.658	238	1,63	55	0,38	0,79	25,3
IMPRESE STRANIERE	4.740	316	6,95	181	4,15	3,26	8,2
IMPRESE GIOVANILI	5.907	695	11,63	462	7,35	0,78	10,2



1.2.2 LA POPOLAZIONE²

La Popolazione del Comune di Latina è articolata come riportato nella seguente tabella, suddivisa per fasce di età, sesso e stato civile.

Tabella 4 – Distribuzione della Popolazione del Comune di Latina Anno 2021

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE DEL COMUNE DI LATINA ANNO 2021								
Età	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	4.873	0	0	0	2.548	2.325	4.873	3,8%
					52,3%	47,7%		
5-9	5.944	0	0	0	3.045	2.899	5.944	4,7%
					51,2%	48,8%		
10-14	6.506	0	0	0	3.392	3.114	6.506	5,1%
					52,1%	47,9%		
15-19	6.371	4	0	0	3.269	3.106	6.375	5,0%
					51,3%	48,7%		
20-24	6.574	49	0	0	3.546	3.077	6.623	5,2%
					53,5%	46,5%		
25-29	6.156	498	1	4	3.510	3.149	6.659	5,2%
					52,7%	47,3%		
30-34	5.007	1.925	3	47	3.522	3.460	6.982	5,5%
					50,4%	49,6%		
35-39	3.850	3.556	16	143	3.783	3.782	7.565	5,9%
					50,0%	50,0%		
40-44	3.286	5.422	36	331	4.432	4.643	9.075	7,1%
					48,8%	51,2%		
45-49	2.710	7.460	110	584	5.262	5.602	10.864	8,5%
					48,4%	51,6%		
50-54	1.719	8.026	188	844	5.243	5.534	10.777	8,4%
					48,6%	51,4%		
55-59	1.080	7.644	304	840	4.756	5.112	9.868	7,7%
					48,2%	51,8%		
60-64	638	6.134	497	556	3.690	4.135	7.825	6,1%
					47,2%	52,8%		
65-69	417	5.578	713	401	3.324	3.785	7.109	5,6%
					46,8%	53,2%		
70-74	317	5.499	1.211	357	3.424	3.960	7.384	5,8%
					46,4%	53,6%		
75-79	208	3.391	1.333	143	2.233	2.842	5.075	4,0%
					44,0%	56,0%		
80-84	149	2.422	1.789	102	1.930	2.532	4.462	3,5%

² estratto dall'Osservatorio Economico Camera di Commercio di Latina – analisi dei dati dell'anno 2021.



DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE DEL COMUNE DI LATINA ANNO 2021								
Età	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Vedovi/e	Divorziati/e	Maschi	Femmine	Totale	%
					43,3%	56,7%		
85-89	90	946	1.301	39	916	1.460	2.376	1,9%
					38,6%	61,4%		
90-94	37	226	676	12	309	642	951	0,7%
					32,5%	67,5%		
95-99	13	38	187	1	66	173	239	0,2%
					27,6%	72,4%		
100+	0	5	23	0	4	24	28	0,0%
					14,3%	85,7%		
Totale 2021	55.945	58.823	8.388	4.404	62.204	65.356	127.560	100,0%
					48,8%	51,2%		
Totale 2020	55.354	59.098	8.269	4.316	62.070	64.967	127.037	100
					48,9%	51,1%		

La fascia di popolazione più ampia risulta quella tra i 40 e i 59 anni che da sola rappresenta il 31,7% della popolazione totale, in calo dello 0,1% rispetto al 2020.

Tabella 5 – Andamento stato civile della Popolazione di Latina nel periodo 2015-2021

Anno	Celibi/Nubili	Coniugati/e	Divorziati/e	Vedovi/e	Totale	%Coniugati/e	%Divorziati/e
2015	52.763	61.161	3.302	8.270	125.496	48,7%	2,6%
2016	53.475	60.779	3.465	8.266	125.985	48,2%	2,8%
2017	53.918	60.158	3.704	8.371	126.151	47,7%	2,9%
2018	54.724	59.422	3.937	8.387	126.470	46,9%	3,1%
2019	55.304	58.954	4.127	8.361	126.746	46,5%	3,2%
2020	55.354	59.098	4.316	8.269	127.037	46,5%	3,4%
2021	55.945	58.823	4.404	8.388	127.560	46,11%	3,4%

Dai dati emersi si evince un lento ma progressivo aumento dei divorziati a discapito dei coniugati.

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età:



- giovani 0-14 anni,
- adulti 15-64 anni e
- anziani 65 anni ed oltre

In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva*, a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana. Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Dall'analisi dei dati riportata nel seguito si evince come la Popolazione del Comune di Latina sia da considerarsi "*regressiva*" ossia con una percentuale maggiore di popolazione nella fascia di età oltre i 65 anni (21,65%) rispetto alla fascia compresa tra 0 e 14 anni (13,58%).

Tabella 6 – Struttura per età della Popolazione di Latina

Anno	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
2015	18.240	82.255	25.001	125.496	43,2
2016	18.171	82.164	25.650	125.985	43,5
2017	18.018	81.893	26.240	126.151	43,8
2018	17.892	81.913	26.665	126.470	44,0
2019	17.672	82.951	26.329	126.952	44,1
2020	17.342	82.738	26.957	127.037	44,5
2021	17.323	82.613	27.624	127.560	44,8

Tabella 7 – Struttura e indici della Popolazione di Latina

Tipo indicatore	2017	2018	2019	2020	2021
tasso di natalità (per mille abitanti) ³	8,30	7,90	7,50	7,00	..
tasso di mortalità (per mille abitanti) ⁴	9,30	9,10	9,10	10,20	..
crescita naturale (per mille abitanti) ⁵	-1,00	-1,20	-1,60	-3,10	..
tasso di nuzialità (per mille abitanti)	3,20	3,10	2,70	1,50	..

³ Tasso di natalità (nati/popolazione media) * 1000.

⁴ Tasso di mortalità (morti/popolazione media) * 1000.

⁵ Saldo naturale= nati-morti.



Tipo indicatore	2017	2018	2019	2020	2021
saldo migratorio interno (per mille abitanti) ⁶	-1,90	-1,80	-1,50	-0,30	..
saldo migratorio con l'estero (per mille abitanti)	5,00	4,10	3,20	2,40	..
saldo migratorio per altro motivo (per mille abitanti)	-0,90	-1,60	-1,60	-1,50	..
saldo migratorio totale (per mille abitanti)	2,20	0,70	0,10	0,60	..
tasso di crescita totale (per mille abitanti)	1,20	-0,50	-1,50	-2,50	..
numero medio di figli per donna	1,37	1,33	1,29	1,24	..
età media della madre al parto	32,00	32,40	32,10	32,10	..
speranza di vita alla nascita – maschi	80,30	81,20	81,70	80,60	..
speranza di vita a 65 anni – maschi	19,20	19,70	19,90	19,10	..
speranza di vita alla nascita – femmine	84,90	85,10	85,50	84,90	..
speranza di vita a 65 anni – femmine	22,40	22,40	22,80	22,00	..
speranza di vita alla nascita – totale	82,60	83,10	83,50	82,70	..
speranza di vita a 65 anni – totale	20,80	21,10	21,40	20,50	..
popolazione 0-14 anni al 1° gennaio (valori percentuali) - al 1° gennaio	13,80	13,70	13,50	13,40	13,40
popolazione 15-64 anni (valori percentuali) - al 1° gennaio	65,70	65,60	65,50	65,10	64,60
popolazione 65 anni e più (valori percentuali) - al 1° gennaio	20,50	20,80	21,00	21,50	22,00
indice di dipendenza strutturale (valori percentuali) - al 1° gennaio	52,20	52,60	52,80	53,60	54,70
indice di dipendenza degli anziani (valori percentuali) - al 1° gennaio	31,20	31,70	32,10	33,00	34,00
indice di vecchiaia (valori percentuali) - al 1° gennaio	148,50	151,90	155,10	160,50	163,80
età media della popolazione - al 1° gennaio	43,80	44,00	44,30	44,70	44,90

⁶ Saldo migratorio interno= iscritti – cancellati. Il motivo per cui il saldo migratorio interno non è pari a 0, a livello nazionale, è da imputare allo sfasamento temporale tra la data di cancellazione di una persona dal comune di emigrazione e dati di iscrizione della stessa presso il comune di immigrazione.



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La creazione di Valore Pubblico configura il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici ed è quindi da intendersi come scopo ultimo dell'attuazione delle politiche pubbliche.

Il Valore Pubblico è definito come *“l'impatto delle politiche e dei progetti dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza”*.

Il Valore Pubblico rappresenta quindi l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Il Valore Pubblico, nel Comune di Latina, viene riferito al miglioramento degli impatti esterni su cittadini, utenti e stakeholder, nonché alle condizioni interne all'Amministrazione stessa.

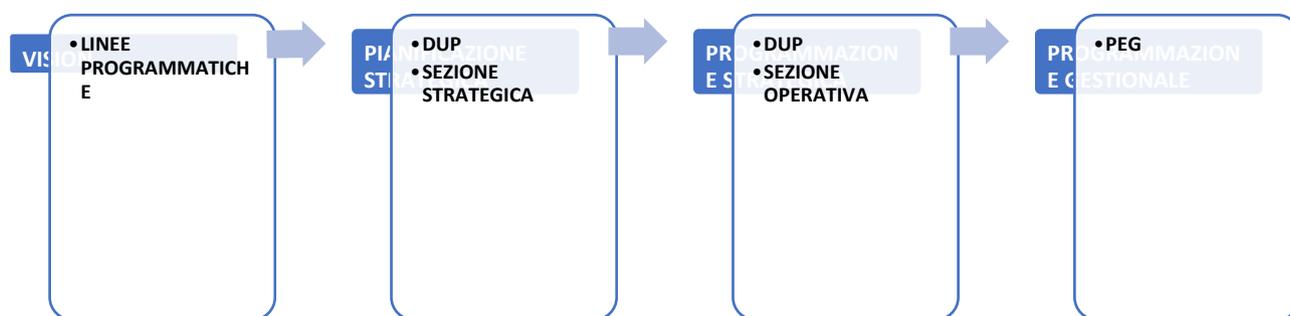
Al fine di creare Valore Pubblico, si è cercato di utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto.

In tal senso, il concetto di Valore Pubblico guida quello della performance dell'Ente, sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione. Il miglioramento delle performance viene pertanto indirizzato verso la creazione del Valore Pubblico.

2.1.1 INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI LATINA

Ai fini della creazione di Valore Pubblico come sopra descritto, è stato costruito il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance, armonizzando ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) che prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Linee Programmatiche di mandato (art. 46 TUEL) che individuano le priorità strategiche dell'azione amministrativa durante l'intero mandato, da declinare attraverso i provvedimenti di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance;
- Documento Unico di Programmazione (DUP) (art. 170 TUEL), che costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente; è il presupposto necessario dei documenti di bilancio e degli altri documenti di programmazione;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) (art. 169 TUEL), che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel DUP nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale, affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.



Il primo momento della pianificazione strategica di un ente locale è costituito dalla redazione delle linee programmatiche di mandato.

Nel Comune di Latina, il Consiglio Comunale è stato rinnovato nelle consultazioni amministrative del 3 e 4 ottobre 2021, con turno di ballottaggio del 17 e 18 ottobre 2021, dalle quali è scaturita l'elezione del Sindaco nella persona del dott. Damiano Coletta.

Successivamente con sentenza n. 657/2022 in data 8 luglio 2022, il T.A.R. per il Lazio - Sezione Staccata di Latina (Sezione Prima), a seguito di ricorso ha annullato le operazioni elettorali svoltesi nelle sezioni nn. 24, 40, 44, 60, 64, 68, 69, 73, 75, 76, 81, 83, 85, 86, 94, 95, 98, 103, 106, 107, 109 e 110 ed il verbale di proclamazione degli eletti alla carica di Sindaco e di Consigliere comunale dell'Ufficio Centrale Elettorale del Comune di Latina, aperto il 19 ottobre 2021 e concluso in data 21 ottobre 2021, disponendo altresì la rinnovazione di dette operazioni limitatamente a tali sezioni.

Al fine di assicurare la continuità dell'attività amministrativa dell'ente e di consentire una più adeguata ed efficace organizzazione dei diversi e complessi servizi comunali, nelle more della ripetizione delle suddette operazioni di voto, il Prefetto di Latina ritenuto di dover provvedere, con proprio decreto prot. Interno n.43028 dell'11/07/2022, alla nomina del Dott. Carmine Valente, Prefetto in quiescenza, quale Commissario prefettizio per la provvisoria amministrazione del Comune di Latina, ai sensi del combinato disposto degli articoli 85, comma 1, del D.p.r. 570/1960 e 19 del Regio Decreto 383/1934 e alla nomina della Dott.ssa Monica Perna, Viceprefetto Vicario in



servizio presso la Prefettura U.T.G. di Latina, e del Dott. Maurizio Alicandro, Dirigente di II fascia in servizio presso il Ministero dell'Interno, nominati sub commissari al fine di coadiuvare il Commissario nella provvisoria amministrazione dell'Ente.

In data 08/09/2022, all'esito della ripetizione delle consultazioni elettorali nelle suddette sezioni, è stato proclamato Sindaco il Dott. Damiano Coletta.

In data 29/09/2022 con le note n.168302/2022 e 168559/2022, il Segretario Generale del Comune di Latina ha comunicato che venti (20) Consiglieri su trentadue (32) hanno rassegnato le dimissioni dalla carica con unico atto prot. n. 167998 del 28/09/2022; per l'effetto, il Prefetto della Provincia di Latina ha decretato la sospensione del Consiglio Comunale e la nomina del Dott. Carmine Valente, Prefetto in quiescenza a Commissario Prefettizio del Comune di Latina per la provvisoria amministrazione dell'Ente e alla nomina dei sub commissari: dott.ssa Monica Perna e dott. Maurizio Alicandro.

Le ultime linee programmatiche del Comune di Latina, sono state approvate con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 99 del 23.12.2021 e individuano gli indirizzi, gli obiettivi e le azioni da realizzare nel corso del mandato, discendendo dal programma politico dell'amministrazione.

Sono state declinate in funzione delle n. 6 missioni principali e delle n. 3 missioni trasversali del PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia approvato il 22 giugno 2021 dalla Commissione Europea e il 13 luglio 2021 dal Consiglio Economia e Finanza (Ecofin).

Le linee programmatiche (LP) prevedono al loro interno una sottodivisione in indirizzi strategici (IS), con orizzonte temporale pluriennale, che rappresentano le aree di azione dell'Amministrazione e sui quali, a loro volta, si innestano gli obiettivi strategici (OS) esprimenti i traguardi che l'ente si prefigge di raggiungere nel corso del mandato amministrativo.

Le linee programmatiche del Comune di Latina risultano così articolate:

Linea Programmatica	 1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO
Descrizione della Linea Programmatica	<p>La sfida del prossimo futuro, in vista del centenario del 2032, è quella di rendere il territorio ancor più competitivo in un sistema produttivo innovativo e strutturato. Bisogna quindi supportare le imprese affinché riescano, attraverso forme aggregative, a proporsi sui mercati in maniera forte ed evidente. Questo può essere possibile solo con un'amministrazione comunale che sia player attivo e capace di catalizzare l'attenzione di tutti gli stakeholder utili affinché si possano attuare politiche di sviluppo valide. In una congiuntura come quella attuale, con una grande attenzione nei confronti della progettazione dei territori per far arrivare i fondi del PNRR, è possibile porre le basi per la ricostruzione di fondamenta più durature e coerenti con le nuove sfide che impone la trasformazione digitale e un serio intervento d'innovazione.</p> <p>Bisogna puntare oltre che sul comparto farmaceutico e il turismo anche su asset importanti come l'agricoltura e l'artigianato di qualità, aiutando le piccole e medie imprese in un percorso volto all'innovazione e alla digitalizzazione. Modernizzare il territorio significa dare nuove prospettive a chi fa impresa. Trasformazioni che interessano anche la città di Latina, e tutto il territorio che al</p>



	<p>capoluogo fa riferimento, e che impongono una rivisitazione rapida ed efficace di modelli amministrativi, di nuove competenze e sistemi relazionali tra gli attuali stakeholders, al fine di garantire un sempre più efficiente sistema di gestione della macchina amministrativa comunale che possa unire trasparenza ed efficienza, oltre a un sistema di pari opportunità e servizi per il sistema d'impresе che possa garantire una reale competitività.</p> <p>L'innovazione digitale e l'intelligenza artificiale stanno aprendo opportunità con implicazioni di vasta portata per l'uguaglianza tra i cittadini, che in questo momento viene messa a dura prova dal punto di vista sociale, economico e sanitario. La migliore fruizione dei dati, resa possibile dalle nuove tecnologie, può essere uno strumento con cui migliorare la governance, rendendola più flessibile, più ricettiva dei bisogni e delle abitudini dei cittadini, garantendo continui input e feedback rispetto ai servizi svolti.</p> <p>Ci sono due settori economici e sociali strategici come quello della cultura e del turismo su cui è necessario investire per il futuro. Per Musei, cinema, teatri, sale da concerto, librerie spazi culturali e creativi di ogni il 2020 è stato l'annus horribilis. Anche a Latina, attraverso modalità di fruizione online, si è riusciti ad attivare una vera e propria resistenza culturale che, comunque, non è riuscita ad arginare la più grande crisi del settore dal dopoguerra ad oggi. In tutta Europa, secondo le stime, il settore culturale ha perso il 30% del proprio volume di affari, con settori come quello musicale e delle arti performative che hanno riportato una contrazione del 75% e del 90%. A Latina, alle difficoltà strutturali che già pre-esistevano al Covid, si sono aggiunte altre complicazioni, tanto da rendere la vita praticamente impossibile a imprese e associazioni culturali. È necessario puntare subito sulla valorizzazione e la tutela del patrimonio culturale locale, attraverso il completamento delle ristrutturazioni di Teatro, Palazzo della Cultura, Garage Ruspi e Biblioteca e l'attivazione di momenti di diffusione della cultura sia nel centro storico, come nel rinnovato Museo Cambellotti, che nelle altre strutture decentrate. Va creato un vero e proprio network con le altre Istituzioni perché si possa arrivare ad ampliare gli spazi d'offerta culturale, dando così un sostegno concreto a tutte le manifestazioni che possono trovare ospitalità nel territorio di Latina.</p> <p>Un altro importante asset è il turismo. Latina deve riuscire a superare, anche grazie ai fondi e agli stimoli in arrivo dall'Europa con il Recovery Fund, i due principali fattori di crisi del settore turistico: lo sbilanciamento dell'offerta turistica sul prodotto mare, che genera l'80% del traffico totale, e la lontananza strutturale dai principali hub internazionali, accentuata dalla modesta rete viaria e ferroviaria e dall'assenza di strutture ricettive in linea con la domanda. Latina è una città nata nel 900 che ha saputo coniugare pianificazione e naturalismo in un territorio tendenzialmente ostile che poi è diventato florido. Ha molti aspetti culturali rilevanti: la necessità è di catalizzare delle attività che permettano di impostare un percorso turistico che possa (ri)partire su basi solide. Si è cominciato a lavorare dal 2020 ad un progetto sul turismo esperienziale e di prossimità, basandosi sulle linee guida della Commissione Europea per il turismo post pandemico. È stato ottenuto un finanziamento per la promo-commercializzazione del territorio dalla Regione Lazio. Il finanziamento sarà disponibile dalla primavera del 2022 per 18 mesi e vede il Comune di Latina capofila di una associazione mista pubblico-privata in cui sono stati coinvolti altri 11 Comuni e 67 attori privati. Sarà importante mettere in rete tutti i fornitori di attività connesse al turismo presenti nel territorio per creare dei pacchetti turistici con differenti servizi, concentrando l'azione politica sui periodi di media e bassa stagione che più possono avere bisogno di un supporto di comunicazione e promozione. Bisognerà creare un'immagine del nostro territorio facilmente riconoscibile all'esterno come di un territorio che accoglie turismo fatto di esperienze a contatto con la natura e all'aria aperta, enfatizzando la conformazione territoriale e le condizioni meteorologiche particolarmente adatte.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e</p> <p>1.1 - LATINA VERSO IL PNRR E IL 2032</p> <p>1.1.1 - SOCIETÀ PARTECIPATE</p> <p>1.1.2 - POLITICHE DEL PERSONALE</p>



	<p>1.1.3 - <i>LATINA BIG DATA</i></p> <p>1.1.4 - <i>SMART CITY</i></p> <p>1.1.5 - <i>LATINA 2032</i></p> <p>1.1.6 - <i>LOTTA ALLE MAFIE E PROMOZIONE CULTURA DELLA LEGALITÀ</i></p> <p>1.1.7 - <i>IL COMUNE CASA DI VETRO</i></p> <p>1.2 - UN SISTEMA PRODUTTIVO INNOVATIVO E COMPETITIVO</p> <p>1.2.1 - <i>PRODOTTI PONTINI</i></p> <p>1.2.2 - <i>RISTRUTTURAZIONE ED ECOBONUS SOCIALE</i></p> <p>1.2.3 - <i>PIANO DEL COMMERCIO</i></p> <p>1.3 - TURISMO E CULTURA 4.0</p> <p>1.3.1 - <i>LATINA: CITTÀ DEL PARCO E IL SUO TERRITORIO</i></p> <p>1.3.2 - <i>VALORIZZAZIONE E TUTELA</i></p> <p>1.3.3 - <i>PROMOZIONE CULTURALE</i></p> <p>1.3.4 - <i>TURISMO</i></p> <p>1.3.5 - <i>MARINA</i></p> <p>1.3.6 - <i>CASA DELLE ARTI</i></p> <p>1.3.7 - <i>SISTEMA INTEGRATO DELLA CITTÀ DI FONDAZIONE</i></p> <p>1.3.8 - <i>LATINA CINEMA</i></p>
<p>Linea Programmatica</p>	 <p>2 - RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>La transizione ecologica è lo strumento principale che guiderà le scelte politiche e di indirizzo nel nostro territorio per il prossimo futuro. Il modo di procedere dell'economia lineare, ovvero produco-consumo-smaltisco, non è più sostenibile e per questo, attraverso scelte decise in merito alla riduzione del consumo di suolo e al riutilizzo delle risorse, alla riforestazione urbana e alla rigenerazione, dovrà migliorare per l'intera amministrazione quella che viene definita come impronta ecologica. Si dovranno adottare misure che siano in grado di ri-orientare le scelte imprenditoriali, accorciando le filiere, incentivando scelte produttive green. La riforestazione è uno dei temi più sentiti e urgenti, e sarà importante proseguire e migliorare quanto fatto negli ultimi cinque anni, in cui sono state effettuate più di 2500 nuove piantumazioni. Il progetto UPPER può esser preso a modello e a riferimento, avendo iniziato un percorso per creare un modello imprenditoriale su soluzioni basate sulla natura. Un progetto di respiro europeo che non può che essere ritenuto fondamentale per la crescita, sia economica che di consapevolezza. È fondamentale, proprio per aumentare l'impronta ecologica, riuscire a chiudere la filiera del rifiuto in senso circolare, perché garantirebbe la consapevolezza dei cittadini e l'uso del rifiuto come opportunità economica sostenibile, pubblica e quindi maggiormente controllabile in termini qualitativi. È importante favorire la creazione in Provincia di un ATO provinciale dei rifiuti, che possa essere gestito dal pubblico e che riesca a chiudere il ciclo. Il Comune di Latina dovrà aderire al nuovo 'Patto dei Sindaci per l'energia e il clima', un'iniziativa della Commissione Europea che riunisce migliaia di giovani locali impegnati ad implementare gli obiettivi comunitari su clima ed energia.</p> <p>Il territorio del Comune ha una vocazione agricola che rappresenta un elemento portante. Raggiunge picchi di eccellenza in alcune aree ed è una risorsa economica fondamentale, che necessita di attenzione e tutela sul piano ambientale. La crisi del 2020 legata al Covid, in ogni caso sta trasformando il rapporto con l'ambiente in maniera accelerata, in tutto il mondo compresa la nostra provincia. C'è la necessità di potenziare gli strumenti amministrativi per il recupero sociale e produttivo dei terreni incolti e di eventuali beni liberati dalle mafie per ottenere prodotti di alta qualità attraverso metodi rispettosi dell'ambiente e della dignità della persona. Bisogna incentivare</p>



	<p>e sviluppare la pratica dell'agricoltura 4.0, l'evoluzione del concetto di 'agricoltura di precisione', che viene utilizzata per definire interventi mirati ed efficienti in campo agricolo a partire da dati come, per esempio, le caratteristiche fisiche e biochimiche del suolo. È tutto l'insieme di strumenti e strategie che consentono all'azienda agricola di impiegare in maniera sinergica e interconnessa tecnologie avanzate con lo scopo di rendere più efficiente e sostenibile la produzione.</p> <p>Un altro punto fondamentale è quello della transizione energetica. Il passaggio alle energie rinnovabili e il passaggio a un'economia circolare che tutto 'trasforma' è solo uno dei passi da compiere nel contesto di una transizione energetica più ampia. In questo momento trova spazio il tema delle comunità energetiche rinnovabili: un modello di energia verde pensato per modificare la figura e le prerogative dei singoli cittadini e delle piccole imprese che da consumatori diventano prosumer. Attraverso le comunità energetiche associazioni di cittadini o imprese si dotano di un impianto condiviso per la produzione di energia rinnovabile, andando a diminuire drasticamente i costi della bolletta. L'Amministrazione Comunale può diventare protagonista di questa trasformazione individuando spazi disponibili adatti a ospitare gli impianti. Attorno a questi spazi è possibile aggregare quanti più soggetti in comunità energetiche, cercando e sollecitando le competenze in materia tecnica e amministrativa, ma anche partecipando in maniera attiva alle comunità, come produttore o consumatore.</p> <p>Latina, nonostante sia giovane, ha necessità di ripensarsi e di ripensare in maniera organica e coerente gli spazi pubblici e privati, con una vera e propria riqualificazione del patrimonio edilizio. I valori, come le consuetudini, possono mutare nel tempo: è fondamentale, al momento di procedere a una riqualificazione di aree in disuso o degradate, interpretare i valori identificativi della comunità anche alla luce delle nuove istanze, affinché il rinnovato rappresenti la città non come copia del passato, ma in modo organico con i valori espressi come qualificanti per il futuro della comunità. Tale operazione va eseguito tenendo conto delle innovazioni tecnologiche, dei nuovi standard, dei nuovi bisogni e di un rispetto dell'ambiente sempre più puntuale.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e</p> <p>2.1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE</p> <p>2.1.1 - SOSTEGNO ALLE AZIENDE AGRICOLE E ITTICHE</p> <p>2.1.2 - LE AREE PROTETTE</p> <p>2.1.3 - AMBIENTE</p> <p>2.1.4 - ECONOMIA CIRCOLARE</p> <p>2.2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE</p> <p>2.2.1 - LATINA SMART MOBILITY</p> <p>2.2.2 - COMUNITÀ ENERGETICHE</p> <p>2.3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI</p> <p>2.3.1 - ADOZIONE POLITICHE DI SOSTEGNO</p> <p>2.3.2 - RIQUALIFICAZIONE DELLA CITTÀ</p> <p>2.3.3 - PATRIMONIO EDILIZIO CULTURALE E SPORTIVO</p> <p>2.4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA</p> <p>2.4.1 - TUTELA DELL'AMBIENTE E SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO</p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 3 - INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>Latina mira ad essere una città moderna, europea e smart. Per farlo deve poter essere in grado, anche grazie alle risorse messe a disposizione dal Recovery Fund e dal PNRR nazionale, di risolvere la questione dell'isolamento storico di cui ha sempre sofferto e di adeguare i collegamenti regionali e nazionali alle dimensioni e alle potenzialità che il territorio merita o aspira a meritare. Una carenza di infrastrutture su gomma e su ferro che ha necessità di un'inversione radicale, fisica</p>



	<p>e concettuale. Il potenziamento e la trasformazione della mobilità, nel pieno rispetto dei più elevati standard europei, è una delle direttrici lungo le quali proseguire il lavoro già fatto, dando impulso a nuove iniziative per la creazione di infrastrutture sostenibili.</p> <p>Le innovazioni che possono essere realizzate sul modello delle smart city, possono anche contribuire a rimodellare il paesaggio urbano in termini di decoro e di riconessioni urbanistiche, a beneficio della vivibilità e della capacità attrattiva di una città. Una sfida che la città non può più rinviare.</p> <p>Uno dei primi obiettivi è quello di mettere a disposizione dei cittadini, delle imprese e dei turisti, una serie di servizi per facilitare lo spostamento dalla mobilità a un sistema che combina diverse modalità di trasporto per le persone e per le merci, con maggior sicurezza delle persone e dei luoghi, minore impatto ambientale e costi di spostamento ridotti.</p> <p>Si dovrà necessariamente far tesoro di tutte le esperienze, felici e infelici, concluse o anche solo avviate, che hanno caratterizzato il passato. Bisognerà necessariamente realizzare il collegamento ferroviario da Latina Scalo alla Stazione delle Autolinee, per consentire a quest'ultima di diventare un vero e proprio hub da cui dipartiranno tutti i collegamenti su gomma e ferro e tutte le modalità di mobilità sostenibile come piste ciclabili, percorsi pedonali, car sharing, bike sharing, monopattini elettrici. Il collegamento su ferro dovrà poi proseguire fino alla 'Marina', collegando anche il Centro Direzionale e i quartieri Q4 e Q5, e fino all'ex Rossi Sud. Particolare importanza avrà la rete di piste ciclabili che dovrà essere pensata per collegare in maniera organica il centro storico, tutti i Borghi, la Marina e Latina Scalo.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e 3.1 - INFRASTRUTTURE, STRADE SICURE E LOGISTICA</p> <p>3.1.1 - MANUTENZIONE</p> <p>3.1.2 - MARINA</p> <p>3.1.3 - FERROTRAMVIA</p> <p>3.1.4 - ROMA-LATINA</p> <p>3.1.5 - LOGISTICA MERCI</p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 4 - ISTRUZIONE E RICERCA</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>Dopo la crisi pandemica che tanto caos ha generato nel mondo dell'istruzione, è necessario e doveroso ripartire dalle scuole. L'emergenza sanitaria le ha fatte chiudere all'improvviso, e mai come negli ultimi due anni tutti i protagonisti diretti e indiretti ne hanno sentito la mancanza: studenti, tutti, dal nido alle scuole secondarie, genitori, lavoratori e attività economiche ad esse legate.</p> <p>Da ogni crisi è possibile cogliere una opportunità, ed è questa la nuova sfida che si pone davanti all'intero mondo della formazione. Oggi, con la consapevolezza e l'esperienza, è noto che la scuola non è chiamata a ri-partire bensì a "partire di nuovo", cogliendo l'occasione di ripensarsi, con nuovi spazi e nuovi modelli, per essere in grado di rispondere in modo adeguato ai nuovi paradigmi educativi che si sono imposti.</p> <p>Occorre elaborare progettualità condivise in rete con altri comuni e la Regione per attirare i capitali del PNRR verso una nuova edilizia scolastica, a partire dai Nido, che dovranno pienamente inserirsi nel Sistema Integrato di Istruzione e Formazione e crescere nei poli per l'infanzia, senza dimenticare chiaramente i 12 Istituti Comprensivi, che necessitano un ulteriore sviluppo. Si dovrà fornire una sede definita al CPIA, volano dell'integrazione per tutta la Provincia, perché è dalla scuola che si può pensare una città nuova.</p> <p>All'offerta formativa delle scuole sarà possibile far partecipare l'intera città, con tutte le sue componenti, dalla cittadinanza attiva all'associazionismo culturale e all'intero terzo settore, creando, per ogni istituto, dei veri e proprie HUB di quartiere, animati ogni giorno da veri e propri piani di comunità. Sarà così possibile far vivere la scuola tutto il giorno, anche se con funzioni</p>



	<p>diverse, per poter garantire dei punti dislocati su tutto il terreno comunale di animazione sociale e culturale.</p> <p>Il Comune dovrà vigilare sempre con strutture innovative sulla garanzia del Diritto allo Studio, anzi, del Diritto inalienabile all'Educazione, che è stato quello messo più alla prova dalla pandemia, individuando ogni anno, attraverso studi commissionati, le necessità diverse per poterlo garantire a tutti.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>4.1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALL'UNIVERSITÀ</p> <p>4.1.1 - ORGANIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE NELLA SCUOLA</p> <p>4.1.2 - VERIFICA ED INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE PER GARANTIRE AMBIENTI SOSTENIBILI E ADEGUATI PER LA SCUOLA</p> <p>4.1.3 - DIRITTO ALLO STUDIO</p> <p>4.1.4 - AREA DIDATTICO-PEDAGOGICA</p> <p>4.1.5 - RIVALUTAZIONE ED ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA SCOLASTICA</p> <p>4.1.6 - LATINA CITTÀ UNIVERSITARIA</p> <p>4.2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA</p> <p>4.2.1 - UNIVERSITÀ E OCCUPAZIONE GIOVANILE</p> <p>4.2.2 - LATINA SMART ECONOMY</p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 5 - INCLUSIONE E COESIONE</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>Dal punto di vista dell'inclusione, un primo obiettivo, in un periodo di notevole aumento delle disuguaglianze, non può che essere la lotta alla povertà economica, sociale ed educativa, fatta direttamente dall'Ente locale, il più prossimo ai cittadini. L'innovazione sociale, ormai necessaria, obbliga ad anticipare e pianificare per tempo le strategie e le risorse necessarie per fronteggiare emergenze e crisi. È l'era dell'economia civile, dell'intelligenza connettiva e della società della conoscenza ed è necessario essere pronti a gestire grandi moli di informazioni e network di partner pubblici e privati per il benessere del singolo cittadino, nessuno escluso. Latina, proseguendo sul percorso già avviato, è una comunità che ha abbandonato l'approccio assistenziale per sposare a pieno regime quello maieutico dell'empowerment e dei principi di sussidiarietà, collaborazione, cooperazione e sinergia attivante.</p> <p>La trasversalità di intervento sull'aspetto sociale impone poi un ripensamento dei vari servizi e dell'atteggiamento dei vari settori che li erogano. La persona non potrà mai essere oggetto e numero di un fascicolo ma un soggetto a cui prestare attenzione e cura. Anche le trasformazioni urbanistiche infatti, pur non appartenendo alle attività cosiddette dello stato sociale, possono indurre sempre e comunque delle trasformazioni sociali e possono influenzare in maniera importante anche la qualità della vita delle persone. Per questa ragione, quando si deve procedere ad interventi di trasformazione urbana, è sempre opportuno attivare pratiche di tipo partecipativo. L'urbanistica deve poter pensare spazi per l'aggregazione e lo sviluppo di relazioni sociali e potenzialità personali anche negli interventi più rivolti al singolo, come l'emergenza abitativa: luoghi e spazi pensati e adattati a quel legame sinergico dove le doti del singolo diventano valore per la comunità e dove l'attenzione e la cura di comunità diventa opportunità per la persona. La mobilità deve facilitare la contaminazione di esperienze, sia endogene che esogene, al territorio comunale, e la moltiplicazione delle opportunità. In questo senso, per incentivare e organizzare la partecipazione diffusa, nei quartieri e nei borghi va potenziato anche il progetto "Officine di città", allargando "le Case di Quartiere" oltre i 5 immobili comunali destinati al servizio della collettività.</p>



	<p>Questo per far sì che non vi siano territori ghetto ma spazi progettati per l'accoglienza, l'inclusione, la socializzazione, la formazione e l'espressione delle capacità individuali e comunitarie. Luoghi dove l'offerta e la domanda di cura per il territorio e la comunità si devono incontrare e generare occasioni di valorizzazione reciproca e per il sistema città. La valenza urbana e strategica di un programma di governo del territorio acquista sostanza se prende parte ad un organico processo di pianificazione, se esprime un legame forte con le politiche urbane e le politiche sociali e se sviluppa una reale capacità di interagire con esse. La costruzione di un piano urbanistico è un'operazione collettiva, che richiede una molteplicità di conoscenze e di competenze, tutte partecipanti in ugual misura e costantemente confrontate ai bisogni ed ai modi di vita contemporanei e, pertanto, in perpetua elaborazione. Il segno distintivo da associare alla proposta di pianificazione dovrà basarsi non soltanto sulla qualità e sull'efficacia degli interventi previsti, sulla loro organicità con le linee di indirizzo qualificanti stabilite, sulla loro omogeneità con la visione strategica della città proiettata nel futuro, sul confronto con l'economia, con il mercato, con il lavoro e con la cultura, ma anche sulla qualità del metodo adoperato. Il metodo sarà in grado di fare la differenza.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e</p> <p>5.1 - POLITICHE PER IL LAVORO</p> <p>5.1.1 - <i>POLITICHE PER UN LAVORO SANO</i></p> <p>5.2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE</p> <p>5.2.1 - <i>EQUITÀ FISCALE</i></p> <p>5.2.2 - <i>PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE</i></p> <p>5.2.3 - <i>PROMUOVERE L'INTERNAZIONALIZZAZIONE E L'INTERCULTURALITÀ</i></p> <p>5.2.4 - <i>PREVENIRE IL DISAGIO E LA DEVIANZA</i></p> <p>5.2.5 - <i>LO SPORT È UN DIRITTO DI TUTTI</i></p> <p>5.2.6 - <i>UNA DIAGNOSI CONDIVISA LO STATO DI SALUTE DELLA COMUNITÀ</i></p> <p>5.2.7 - <i>LE PERSONE PRIMA DI TUTTO APPROCCIO SISTEMICO WELFARE PLURALE</i></p> <p>5.2.8 - <i>PRIME AZIONI CONCRETE</i></p> <p>5.2.9 - <i>TUTELA E BENESSERE DEGLI ANIMALI</i></p> <p>5.2.10 - <i>LATINA SPORT VILLAGE</i></p> <p>5.2.11 - <i>POLITICHE GIOVANILI, EUROPA E PARTECIPAZIONE</i></p> <p>5.2.12 - <i>LATINA SOLIDALE</i></p> <p>5.3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE</p> <p>5.3.1 - <i>RIGENERAZIONE URBANA</i></p> <p>5.3.2 - <i>PIANIFICAZIONE STRATEGICA</i></p> <p>5.3.3 - <i>SICUREZZA DEL TERRITORIO</i></p> <p>5.3.4 - <i>LA PROTEZIONE CIVILE</i></p> <p>5.3.5 - <i>PROGETTAZIONE URBANISTICA</i></p> <p>5.3.6 - <i>PROMOZIONE DI INTERVENTI DI EDILIZIA PUBBLICA</i></p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 6 - SALUTE</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>Il concetto di Salute che l'Amministrazione comunale condivide si basa su percorsi di cura che abbiano al centro la persona, nella sua peculiare individualità. Le strutture sanitarie e i territori dovranno essere pensati e organizzati sviluppando una integrazione socio-sanitaria continua e strutturata, con servizi di prossimità che rendano tangibili e fruibili i principi di equità, efficacia ed efficienza. È necessario, per garantire una trasversalità di intervento, coordinamento e tempestività, che tutti i servizi e settori facciano capo a un'unica regia. In un contesto del genere le Istituzioni, gli operatori socio-sanitari, i caregiver e le organizzazioni erogatrici di servizi, potranno considerarsi come veri e propri partner nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi e degli interventi di cura. È auspicabile che Comuni, ASL e Regione si uniscano</p>



	<p>sinergicamente nella gestione distrettuale a integrazione socio-sanitaria, affinché sia possibile individuare percorsi dedicati alle singole persone, in un approccio olistico e multidisciplinare.</p> <p>In questa ottica, il concetto di territorio assume una dimensione fruibile e dinamica che consente il fluido 'prendersi cura' nelle diverse fasi della fragilità, con una presa in carico che direziona e prefigura i luoghi e i percorsi più adatti per ogni singola condizione. Il PUA dovrebbe essere sempre di più il centro di questa "regia" che regoli i flussi verso l'assistenza domiciliare o verso le strutture sanitarie più opportune. Questa "presa in carico" consentirebbe di identificare con più appropriatezza gli strumenti ed i luoghi di cura, consentendo la personalizzazione dell'assistenza e il decongestionamento delle strutture ospedaliere.</p> <p>In questo contesto, si potranno utilizzare l'innovazione tecnologica, come ad esempio la telemedicina, e un nuovo concetto di sanità per dare spazio alla prevenzione, con particolare riguardo alla tutela del benessere dei bambini e degli adolescenti, alla cura di prossimità, come case ed ospedali di comunità, alle reti dell'emergenza, e riservare il pronto soccorso alle sole fasi acute delle patologie. La dinamicità di questa organizzazione consentirebbe la duttilità necessaria per far fronte a scenari imprevedibili come quello della pandemia ai quali, nel mondo globalizzato, è doveroso prepararsi.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e</p> <p>6.1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE</p> <p><i>6.1.1 - PREVENZIONE PRIMARIA</i></p> <p><i>6.1.2 - TUTELA SOCIO-SANITARIA DEGLI ANZIANI</i></p> <p><i>6.1.3 - IMPLEMENTARE L'INTEGRAZIONE TRA LA MEDICINA TERRITORIALE E LA SANITÀ OSPEDALIERA</i></p> <p><i>6.1.4 - MONITORAGGIO CRITICITÀ OSPEDALE E CONTROLLO LIVELLI DI SERVIZIO ASL</i></p> <p><i>6.1.5 - STRUTTURE OSPEDALIERE E DELLA SALUTE ACCESSIBILI A TUTTE E TUTTI</i></p> <p>6.2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE</p> <p><i>6.2.1 - DISTRETTO DELLA SALUTE</i></p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 7 - BORGHI</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>I borghi sono una caratteristica fondamentale e fondante della città, una realtà in continua espansione, che non si è mai tradotta in quei fenomeni che, nell'immaginario collettivo, sono i quartieri dormitorio. Proprio per scongiurare che questa eventualità si possa mai verificare, l'amministrazione comunale deve impegnarsi e confrontarsi, oggi più che mai, con queste che sono vere e proprie comunità autonome.</p> <p>I borghi rappresentano l'anima rurale e custodiscono l'identità culturale della città. Nel corso dei decenni alle popolazioni che s'insediarono durante la bonifica si sono aggiunte, con molte specificità, altre migrazioni successive che hanno reso i borghi una realtà complessa, moderna e dinamica.</p> <p>La comunità del borgo va vista in un'ottica inedita, che tiene conto delle nuove geografie che caratterizzano la popolazione di questi centri, spesso contenute all'interno del dualismo tra gli autoctoni, con le loro tradizioni e i valori autentici che ne rappresentano le radici, e i nuovi residenti che, pur apprezzandone lo stile di vita, esigono con più forza quelli stessi servizi di cui è dotato il centro cittadino, per una 'privilegiata' concentrazione di opportunità.</p> <p>Va cercato un equilibrio che ottimizzi le due realtà, assecondando le rispettive istanze con nuove sinergie, migliorando le condizioni di vita, creando i presupposti per riaccendere e tutelare la memoria storica del contesto territoriale, guardando però al presente e alle nuove occasioni che le istituzioni di ogni ordine e grado mettono a disposizione, specialmente nella fase di riscatto dai disagi causati dalla pandemia.</p>



	<p>In una concertazione già avviata in maniera naturale, è già in corso quel processo che vede svilupparsi un'espressione nuova, più dinamica sotto tanti profili, da quello lavorativo a quello sportivo, da quello dell'impegno civile e sociale a quello culturale.</p> <p>L'azione istituzionale rivolta ai borghi non può però non attraversare un'analisi approfondita di quella che è la lettura dei sentimenti che animano i suoi residenti, l'interpretazione della pluralità dei bisogni, dimostrando soprattutto la capacità di una visione globale di città e saldando, laddove presenti, quelle scollature fra le due diverse realtà in una logica di rete.</p> <p>Ciò si può ottenere solo rivoluzionandone il paradigma d'intervento, intercettando le richieste di partecipazione popolare e rispondendo alla domanda di un attestato di "esistenza", che è il più importante riconoscimento cui il cittadino anela.</p> <p>Innanzitutto i cuori dei borghi, dove si concentra la maggior parte degli abitanti, andrebbero considerati per quello che sono: non periferie, ma piccoli centri, estensioni naturali del centro della città, meritevoli della stessa considerazione riservata a quest'ultimo.</p> <p>Tutto ciò non solo per la stesura di un programma a breve e medio termine, con la conseguente realizzazione di luoghi di aggregazione e di servizi, di prospettive ed opportunità, ma anche nell'ottica di un rilancio economico legato al comparto turistico, affinché venga meno la percezione da parte dei residenti di essere considerati cittadini ai margini.</p> <p>Per attività progettuale di riqualificazione e valorizzazione urbana, sociale e culturale, si intende riacquistare centralità, a prescindere dalla dimensione spaziale.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e 7.1 - RIQUALIFICAZIONE DEI BORGHI</p> <p><i>7.1.1 - RIQUALIFICAZIONE IDENTITARIA DEI BORGHI</i></p> <p><i>7.1.2 - VALORIZZARE LE IDENTITÀ CULTURALI</i></p> <p><i>7.1.3 - TRASPORTI E BORGHI</i></p> <p><i>7.1.4 - DELEGA E CONSULTA</i></p> <p><i>7.1.5 - BILANCIO</i></p>
<p>Linea Programmatica</p>	<p> 8 - GIOVANI</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>Latina è una città con un'elevata percentuale di popolazione di giovani: affinché questa possa esprimersi necessita di opportunità culturali, ricreative e aggregative. Nonostante Latina sia una sede del Polo distaccato della Sapienza, deve ancora consolidarsi come una vera e propria Città Universitaria. A questo scopo, è sicuramente importante lo sviluppo di spazi condivisi per lo studio e per l'aggregazione, di servizi per l'orientamento alla scelta universitaria e per l'indirizzamento nel mondo del lavoro, con un collegamento diretto alle attività produttive più significative del territorio.</p> <p>Per far fronte a questa esigenza è fondamentale individuare e mettere a disposizione diverse tipologie di spazi dedicati. In primo luogo, spazi autogestiti attraverso le forme previste dall'Amministrazione condivisa per poter creare momenti di formazione ed espressione artistica e culturale. Occorre, inoltre, predisporre spazi dedicati al co-working per permettere a tutti - in particolar modo nel periodo di emergenza sanitaria ancora in corso - di avere a disposizione strumenti adeguati per studiare e lavorare in smartworking. Infine, in ottica dello sviluppo di Latina come città universitaria, risultano indispensabili spazi dedicati allo studio che siano aperti e fruibili tutto il giorno e che vadano ad aggiungersi ai luoghi già presenti ma insufficienti.</p> <p>Per contrastare la disoccupazione e l'esodo giovanile, è importante mettere in atto azioni di contrasto a tali fenomeni, quali l'istituzione di tavoli di confronto fra gli attori sociali, e momenti di formazione per contrastare il disagio giovanile, anche promuovendo il lavoro qualificato e l'innovazione, riconosciuti come motori di una maggiore attrattività del territorio. Sarà necessario, in questo senso, un confronto e un coinvolgimento maggiore del Forum dei Giovani che, attraverso i Tavoli programmatici, possa svolgere appieno il compito consultivo per poter definire</p>



	<p>meglio le politiche per i giovani che metterà in campo il Comune di Latina.</p> <p>Non si può parlare di giovani senza parlare anche di notte e dell'economia che si genera dalle 18.00 alle 6.00 del mattino con il suo portato di lavoro, servizi, cura, trasporti, attività culturali, sicurezza, prevenzione e bisogno di riposo per tutti. L'emergenza del Covid-19 ha evidenziato una brusca battuta d'arresto per le attività ad alta concentrazione di presenze, incontri, scambi, spostamenti, con effetti economici gravosi vista la considerazione subalterna data al mondo della notte. La ripartenza dovrà tenere conto di alcune caratteristiche essenziali, a partire dalla ridefinizione degli spazi urbani, promuovendo una mappatura degli stessi e l'avvio di progetti di rigenerazione urbana, da attivarsi attraverso patti di collaborazione per la promozione di iniziative socio-culturali a beneficio dei quartieri e della fruizione culturale diffusa. Legare la Città della Notte alla rigenerazione degli spazi è un elemento cruciale per poter ascoltare i portatori di interesse dell'economia della notte e tentare di risolvere le questioni da loro poste.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>8.1 - POLITICHE GIOVANILI</p> <p><i>8.1.1 - PROMUOVERE UN PROGETTO ORGANICO PER LE POLITICHE GIOVANILI</i></p> <p><i>8.1.2 - CREARE OCCASIONI DI INCONTRO E PROMUOVERE UN 'SANO DIVERTIMENTO'</i></p> <p><i>8.1.3 - LAVORARE IN RETE E INTEGRARE GLI STUDENTI NEL TESSUTO CITTADINO</i></p> <p><i>8.1.4 - LATINA CITTÀ DEI BAMBINI E DEI GIOVANI</i></p> <p><i>8.1.5 - OCCUPAZIONE GIOVANILE</i></p>
<p>Linea Programmatica</p>	 <p>9 - PARITÀ DI GENERE</p>
<p>Descrizione della Linea Programmatica</p>	<p>La popolazione del Comune di Latina è per il 51% costituita da donne, il cui 66% rientra nella cosiddetta popolazione attiva, ovvero ha tra i 15 e i 64 anni. Se si analizzano i tassi di occupazione femminile, che a Latina sono del 41%, molto al di sotto della media nazionale (50%) e della media regionale (53%), appare chiaro che nel territorio c'è un problema di divario di genere significativo in ambito lavorativo, che si traduce in una disuguaglianza sociale non più rinviabile. La crisi pandemica ha colpito pesantemente le donne in tutti gli ambiti, aumentandone il carico di cura, con un incremento delle violenze domestiche, e determinando una situazione lavorativa in netto peggioramento che in Italia è più accentuata che in altri paesi Europei. Il trend per le nuove generazioni mostra che il 25,4% delle ragazze non lavora e non studia, evidenziando un problema strutturale importante. Il PNRR prevede un aumento del 4% dell'occupazione femminile entro il 2026 e il concetto di divario di genere è una presenza costante in tutte le missioni. È necessario adottare delle misure in ottica di parità di genere all'interno dell'Ente, come il rispetto delle quote di genere nelle assegnazioni dei ruoli, l'adozione di un linguaggio non sessista negli atti dell'Ente, o il "gender procurement", che premia le aziende che collaborano se applicano politiche di genere. Far applicare la legge sulla parità salariale e le opportunità che offre è un impegno preso nei confronti dei cittadini e delle cittadine.</p> <p>Le donne di Latina sono occupate per la maggior parte in lavori che riguardano la cura e i servizi, spesso con impieghi a tempo determinato e con contratti poco tutelati. La crisi pandemica ha accentuato ancora di più una situazione già presente da tempo, con il reale rischio di assenza di ricollocazione delle donne che hanno perso il lavoro (98% dei posti persi con la crisi in Italia, dati ISTAT) e con l'aumento della quota di donne non occupate, ovvero che il lavoro non lo cercano più. Le donne con figli sotto gli 11 anni non riescono a dedicare tempo per il lavoro retribuito: solo il 13% si impegna per questo. La segregazione orizzontale, che relega le donne ad alcuni lavori, rischia inoltre di aggravare ancora di più il divario se si dovessero aprire spazi occupazionali tradizionalmente maschili (digitale e green, ad esempio) senza un filtro in ottica di genere. Agire sulle cause che determinano il divario di genere e lo alimentano è un approccio sistemico necessario. Pertanto, è necessario: investire sul welfare di prossimità che metta al centro la cura delle persone, riducendo il carico di cure e l'effetto "sandwich", aumentando al tempo stesso</p>



	<p>l'occupazione femminile; rinforzare le reti sociali per permettere di dare una prospettiva stabile e non obbligare le donne a scelte di part-time involontari o di discontinuità lavorativa; investire nel supporto alle genitorialità, come il tempo pieno nelle scuole e l'aumento dei posti negli asili nido, cercando di raggiungere il 33% nella fascia 0-3; investire in formazione delle materie STEM, per contrastare la segregazione orizzontale. Al tempo stesso, bisogna anche garantire maggiore sicurezza per permettere di ridurre il divario e dare effettivamente pari opportunità. Adottare il bilancio di genere significa, per l'amministrazione pubblica, manifestare la volontà di sviluppare politiche economiche e sociali che tengano conto delle differenze e delle disuguaglianze tra uomini e donne, e che permettano di utilizzare le risorse pubbliche con sempre maggiore equità nei confronti della cittadinanza. Attraverso l'elaborazione di dati, statistiche e analisi centrate sul genere, un'Amministrazione può valutare in maniera più puntuale le proprie scelte, al fine di migliorare eventualmente la propria azione e, se necessario, rimodulare le priorità di intervento rispetto ai bisogni delle cittadine. Un'Amministrazione aperta al confronto, inclusiva e accogliente, che indica soluzioni e opportunità per le donne attraverso sportelli dedicati e l'uso di spazi di condivisione, e che è capace di analizzare i dati e mettere in rete bisogni e risposte, è un obiettivo perseguibile e necessario per la crescita della città.</p>
<p>INDIRIZZI OBIETTIVI strategici</p>	<p>e 9.1 - PARITÀ DI GENERE A LATINA</p> <p>9.1.1 - CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ DI "COMUNE ALLA PARI"</p> <p>9.1.2 - PARITÀ DI GENERE – LA CITTÀ DELLE DONNE – LATINA È DI TUTT*</p>

Partendo dalle Linee Programmatiche di mandato, nella Sezione Strategica del DUP 2022-2024 per ogni indirizzo strategico sono stati individuati gli obiettivi strategici e le azioni ad essi collegate che li descrivono, evidenziando:

- il collegamento con le funzioni di competenza di Sindaco e Assessori;
- gli indicatori, quali strumenti attraverso cui l'ente locale intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa,
- il collegamento con le missioni e i programmi di bilancio, secondo la classificazione di cui all'allegato n. 14 del D.Lgs. n. 118/2011 e successive modifiche e integrazioni.

Le attività necessarie per perseguire gli obiettivi strategici sono qualificate e declinate con progressivo dettaglio dal Sindaco e dagli Assessori nella sezione Operativa del DUP e negli altri documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente, allegati al presente documento.

VALORE PUBBLICO: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Documento Unico di Programmazione DUP 22-24	Deliberazione di C.C. n. 55 del 10/06/2022	DUP 22-24



2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Nel Comune di Latina, per l'anno 2022, il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è stato approvato con Deliberazione di G.C. n. 175 del 29.06.2022 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 (art. 169 del d.lgs. 267/2000) e del Piano della Performance".



Il suddetto Piano, viene aggiornato in questa sede mediante rimodulazione degli obiettivi ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 142 del 20.04.2016, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 7 del D.lgs. 150/2009, il quale al capitolo 2 "Gestione della Performance" prevede l'esecuzione del monitoraggio in corso d'anno con la possibilità di modificare gli obiettivi, gli indicatori o e/o i target solo per effetto di condizioni non preventivabili a priori che rendano incongruo, non equo e non attuale il raggiungimento degli obiettivi inizialmente previsti.

Il Piano della Performance è unificato al Piano degli Obiettivi, di cui all'art. 108 del TUEL, e al PEG - Piano Esecutivo di Gestione, di cui all'art. 169 del TUEL.

Nel documento approvato è declinata in dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, all'esito di un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto la Giunta e la dirigenza dell'ente.

Attraverso lo strumento di che trattasi si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi al fine della definizione degli obiettivi di gestione, dell'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e della successiva valutazione. In tal modo viene orientata la gestione responsabilizzandola sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati. Il Piano, inoltre costituisce un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione; chiarisce e integra le responsabilità tra servizi di supporto (personale, servizi finanziari,



manutenzioni ordinarie e straordinarie, provveditorato-economato, sistemi informativi, ecc.) e servizi la cui azione è rivolta agli utenti finali. Favorendo l'assegnazione degli obiettivi e delle relative dotazioni all'interno di un dato centro di responsabilità favorisce, di conseguenza, il controllo e la valutazione dei risultati del personale dipendente.

2.2.1.1 Struttura e contenuto del PEG del Comune di Latina

La struttura e il contenuto del PEG si articolano come segue:

- le schede di PEG sono state elaborate in coerenza con la struttura organizzativa dell'ente;
- ogni centro di responsabilità individua un unico dirigente responsabile;
- per ogni centro di responsabilità si assegnano i centri costo definiti per il servizio assegnato;
- per ogni centro di responsabilità la definizione degli obiettivi specifici si sviluppa per il periodo triennale del bilancio finanziario;
- gli obiettivi specifici sono definiti mediante la descrizione degli stessi, la tipologia dell'obiettivo, il valore target da raggiungere e gli indicatori utili a consentire la misurazione dei risultati raggiunti. Essi consistono, appunto, in parametri gestionali definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta;
- per ogni obiettivo si evidenzia il collegamento con la programmazione strategica e operativa del DUP;
- per ogni obiettivo si assegna la dotazione di risorse umane;
- per ogni obiettivo si evidenziano strutture interne all'Ente od organismi esterni interessati alla condivisione/partecipazione alla realizzazione dello stesso;
- per ogni centro di responsabilità si assegnano le risorse e gli stanziamenti finanziari. Con tali tabulati finanziari si assicura il collegamento con il bilancio finanziario sotto il profilo contabile mediante l'articolazione delle entrate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed

articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed articoli.

2.2.1.2 Processo di formazione del Piano Esecutivo di Gestione

Con nota della Segreteria Generale prot. n. 57077 del 01.04.2022 si è dato avvio ad un processo volto alla definizione degli obiettivi di PEG da parte dei Dirigenti che, coerentemente con le attribuzioni organizzative di ciascun centro di responsabilità, hanno fornito concretezza agli obiettivi operativi formulando, per quanto di rispettiva competenza, un'ipotesi di obiettivi gestionali nonché le richieste di risorse necessarie alla loro realizzazione.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 10.06.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), ai sensi dell'art. 170 del D.Lgs. N. 267/2000, relativo al mandato amministrativo e alla programmazione operativa 2022-2024, e con deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 10.06.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024.



Pertanto, il PEG è stato approvato quale strumento di programmazione con la finalità di consentire ai Responsabili dei Servizi di avviare le proprie attività gestionali mediante l'assegnazione delle dotazioni necessarie.

Restano ferme in ogni caso le caratteristiche degli obiettivi (rilevanti, specifici, misurabili, concreti, chiari, confrontabili ecc.), la tipologia (di miglioramento e di innovazione), i valori target, gli indicatori, le finalità degli obiettivi (guidare i comportamenti, catturare le variabili critiche per la prestazione aziendale) e i principi della misurazione della performance.

Sono state seguite le modalità di definizione degli obiettivi in coerenza con quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance:

- rispetto alla tipologia degli obiettivi di cui al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (MT = 15, MG = 35 e IN-SV = 50), la metodologia è stata integrata scindendo gli obiettivi di Miglioramento e gli Obiettivi Innovativi e di Sviluppo in due sottotipi come da seguente tabella:

*Tabella 8 – Classificazione degli Obiettivi di Performance e di PEG*

Obiettivo 1	Obiettivo 2	Obiettivo 3	Obiettivo 4	Obiettivo 5
Mantenimento (MT)	Miglioramento (MG)	Miglioramento Impegnativo (MGI)	Innovazione (IN)	Innovazione o di Sviluppo (SV)
Obiettivo trasversale	Obiettivo anticorruzione e trasparenza	Obiettivo di implementazione	Obiettivo strategico di servizio	Obiettivo di asse
15	20	35	40	50

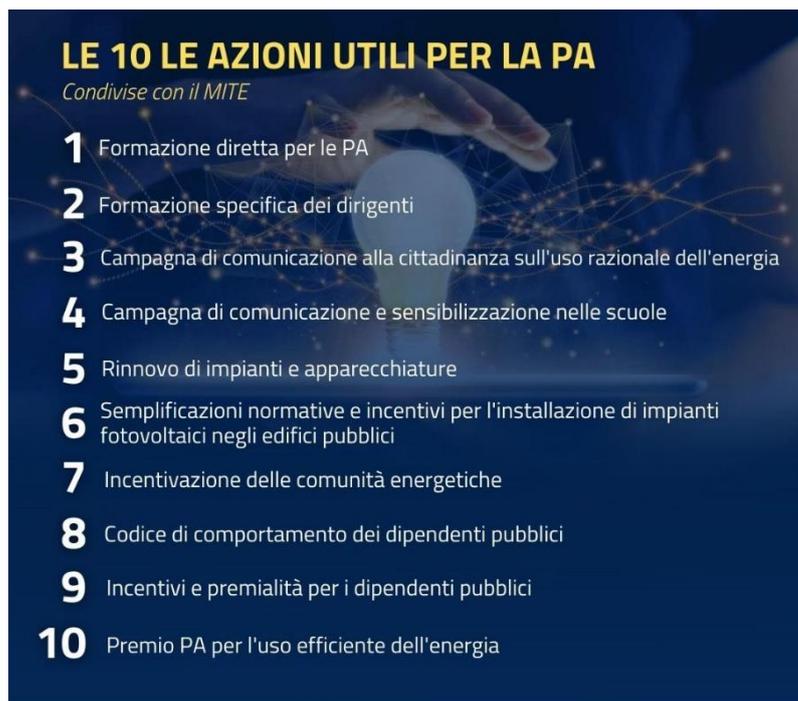
- la suddetta integrazione alla metodologia è dettata dal contemperare principalmente due esigenze: la prima rivolta all’assegnazione da parte del Segretario Generale dell’obiettivo in materia di anticorruzione e trasparenza da inserire obbligatoriamente nel PEG ai sensi della normativa vigente, la seconda relativa all’inserimento dell’obiettivo trasversale “Piano degli indicatori”, del valore di 15 punti, per la realizzazione di una mappatura dei processi e delle attività istituzionali svolti da ciascun servizio con l’individuazione di indicatori specifici per ciascun Servizio che siano misurabili nel corso degli anni.

Sono state definite le direttive volte alla proficua individuazione degli obiettivi:

- l’obiettivo di asse tratta di un obiettivo di strategia di mandato, cioè un obiettivo di visione, tendenzialmente triennale, che può coinvolgere anche altri servizi per la sua realizzazione;
- l’obiettivo strategico di servizio costituisce obiettivo a prevalente impatto esterno, che attua le strategie del DUP, con evidente incidenza sulla città;
- l’obiettivo di implementazione è un obiettivo che può focalizzarsi in una ottica interna al servizio, preferendo comunque una implementazione quanti/qualitativa dello stesso.

Nel Corso dell’anno gli obiettivi possono essere maggiormente definiti e aggiornati, secondo adeguate cadenze temporali, coerentemente all’adeguamento del Bilancio e del DUP alle normative nazionali, regionali e comunali connesse anche con la gestione dell’Emergenza Covid-19, della crisi bellica in atto e della crisi energetica internazionale.

In particolare è intenzione dell'Amministrazione perseguire obiettivi legati al Risparmio e all'efficientamento Energetico: a tal riguardo, viste le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia, è stato istituito un Tavolo Tecnico "Caro Energia", finalizzato all'individuazione di azioni concrete da porre in essere per l'eliminazione degli sprechi nell'Amministrazione e la razionalizzazione dell'utilizzo dell'Energia.



LE 10 LE AZIONI UTILI PER LA PA
Condivise con il MITE

- 1** Formazione diretta per le PA
- 2** Formazione specifica dei dirigenti
- 3** Campagna di comunicazione alla cittadinanza sull'uso razionale dell'energia
- 4** Campagna di comunicazione e sensibilizzazione nelle scuole
- 5** Rinnovo di impianti e apparecchiature
- 6** Semplificazioni normative e incentivi per l'installazione di impianti fotovoltaici negli edifici pubblici
- 7** Incentivazione delle comunità energetiche
- 8** Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- 9** Incentivi e premialità per i dipendenti pubblici
- 10** Premio PA per l'uso efficiente dell'energia

All'esito delle attività

attualmente svolte dal Tavolo Tecnico, si è arrivati ad una preliminare focalizzazione di alcune delle "Dieci Azioni Utili", che possono essere realizzate nel breve e medio termine ed in particolare:

Punto 1- Formazione diretta e campagna di sensibilizzazione al personale delle amministrazioni pubbliche

L'ente attraverso una direttiva avente ad oggetto: "Attuazione di comportamenti tesi al risparmio energetico", ha ritenuto di sensibilizzare i Dirigenti di tutti i Servizi comunali, ad attuare misure comportamentali volte a favorire una riduzione dei consumi indicando, tra l'altro, la necessità di modificare alcune abitudini ed evitare alcune distrazioni, con il duplice effetto di ridurre l'uso del combustibile e contestualmente il costo a carico dell'Ente per il suo utilizzo;

Punto 4- Collaborazione a una campagna di comunicazione e di sensibilizzazione nelle scuole

L'Ente mediante la direttiva di cui sopra, ha inoltre sensibilizzato i Dirigenti Scolastici delle scuole situate all'interno del territorio Comunale, ad attuare misure comportamentali volte a favorire una riduzione dei consumi, fermo restando le successive misure amministrative che verranno poste in essere dall'organo di governo. Inoltre, l'Ente partecipa fattivamente, da diversi anni, al programma Eco-Schools, che ha come obiettivo principale, quello di educare i ragazzi alla sostenibilità



insegnando loro che il compimento di azioni semplici e concrete, da svolgersi nella quotidianità, a cominciare da ciò che si fa a scuola;

Punto 5 - Rinnovo di impianti ed apparecchiature

Nel corso degli anni sono stati effettuati alcuni interventi di efficientamento energetico con l'utilizzo di appositi fondi:

- POR FESR Lazio 2014-2020 - Call For Proposal 2.0 relativa alla linea di intervento denominata "Energia Sostenibile – Investire sugli edifici pubblici per migliorare la sostenibilità economica ed ambientale attraverso interventi per l'efficienza energetica e l'incremento dell'uso delle energie rinnovabili". È stata presentata alla Regione Lazio Dossier di candidatura LI-ES2-20160111-2740246 per gli uffici comunali di Piazza del Popolo e LI-ES2-20160111-2740248 per la scuola media "Aldo Manuzio" di Latina Scalo, acquisendo, per entrambe le proposte, il finanziamento rispettivamente di € 695.476,00 e di € 695.733,99.
- POR FESR Lazio 2007-2013 relativamente alla Promozione dell'efficienza energetica e della produzione di energie rinnovabili - "Energia sostenibile - Investire sugli edifici pubblici per migliorare la sostenibilità economica ed ambientale attraverso interventi per l'efficienza energetica e l'incremento dell'uso delle energie rinnovabili", acquisendo i finanziamenti su quattro edifici comunali (Centro Sociale di Via Mugilla, Scuola dell'Infanzia di Borgo Santa Maria, scuola primaria di Borgo San Michele, Palazzetto dello Sport).

Dall'operato del Tavolo Tecnico, emergono alcune iniziative da intraprendere nel breve termine tra le quali:

1. la necessità di effettuare una ricognizione sugli immobili comunali per individuare tutte le utenze attive e le apparecchiature ad esse collegate;
2. l'esigenza di valutare l'utilizzo effettivo di alcuni edifici ad uso abitativo tra i quali il complesso Porta Nord, il podere "Le vergini", i locali del Museo della Terra Pontina, gli immobili denominati "Case di Quartiere", gli impianti sportivi e centri sociali (per minori, disabili e anziani);
3. la ricognizione di utenze "potenzialmente non essenziali" (come ad esempio le fontane);
4. l'opportunità, in riferimento al Piano Nazionale di contenimento dei consumi di gas naturale del MITE, di proporre una regolamentazione degli impianti termici comunali ivi compresi gli edifici scolastici di competenza comunale, limitando l'esercizio degli stessi per quanto attiene il periodo di accensione, la durata giornaliera, settimanale nonché i valori delle temperature massime previste;
5. la riduzione, sul fronte del risparmio energetico di gas degli impianti di riscaldamento degli uffici comunali, degli orari di erogazione del servizio rispetto alle stagioni termiche precedenti, con la previsione in aggiunta al Piano nazionale elaborato dal M.I.T.E., della possibilità di spegnimento degli impianti in giornate invernali con temperatura esterna superiore ai 19 °C.



6. la possibilità di spegnere le utenze elettriche ritenute non essenziali, quali ad esempio quelle delle fontane monumentali e quelle relative a tre impianti interrati di smaltimento rifiuti differenziati, presenti all'interno del centro urbano che non hanno consumi ma solo spese fisse.
7. l'esigenza di valutare la possibilità di contenimento delle risorse energetiche relativamente ai Mercati rionali e alle palestre comunali.

PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Piano degli Obiettivi PdO 22-24	Deliberazione di G.C. n. 91 del 26/04/2022	PdO 22-24
Piano Esecutivo di Gestione PEG 22-24	Deliberazione di G.C. n. 175 del 29/06/2022	PEG 22-24
Piano Esecutivo di Gestione PEG 22-24	Allegato A alla deliberazione di aggiornamento PIAO	<i>In fase di pubblicazione</i>



2.2.2 OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE, DIGITALIZZAZIONE E PIENA ACCESSIBILITÀ

IL SISTEMA INFORMatico: SISTEMI CENTRALI, RETI DI COMUNICAZIONE DATI, POSTI DI LAVORO E SOFTWARE APPLICATIVO

Il sistema principale di elaborazione dati è stato aggiornato nel 2019, ed è costituito da n. 3 server biprocessore (dell powerEDGE R440), ciascuno con un totale di 16 cores ad una frequenza di 1,8 GHz e 128 GB di RAM, connessi a quattro storage Fibre Channel per un totale di circa 16 TB di capacità.

Nel 2021 è stato acquistato un ulteriore storage fibre channel, connesso al data center in modalità *direct attach*, che amplia la capacità di archiviazione di 10 TB lordi con dischi SSD e 40 TB lordi con dischi nearline SAS.

Il precedente sistema, costituito da quattro Server in tecnologia Blade, e da un sistema di memorizzazione dati di massa collegato allo stesso tramite switch in fibra ottica ridondanti (FC Datastore), è stato riutilizzato, ed è oggi ospitato dal sito di disaster recovery comunale.

Il sistema viene gestito tramite una architettura software VMWare che consente la partizione e la generazione di unità server virtuali che possono essere dimensionate secondo necessità in termini di capacità elaborativa e di memorizzazione. Attualmente sono stati generati una serie di server virtuali specializzati per ospitare le applicazioni software e le cartelle di memorizzazione dati di rete.

La rete di comunicazione dati dell’Ente ha una topologia costituita da tre diversi elementi, a seconda delle necessità e della tipologia di connessione disponibile e/o necessaria:

Tabella 9 – La struttura della rete di comunicazione dell’Ente

Tipologia	Descrizione	Sedi collegate
Backbone Principale	Costituisce l’ossatura principale della cosiddetta rete di Campus. È realizzata tramite Fibra Ottica proprietaria e consente la comunicazione fra la sede principale (Edificio Comune) dove è allocato il CED con i sistemi server, e gli edifici nella sua prossimità. Per poter realizzare tali connessioni, oltre la fibra, sono presenti armadi di distribuzione e collegamento e sistemi di interconnessione attivi (switch) che distribuiscono il traffico di rete Nota: su tale rete viene veicolato anche il traffico telefonico in tecnologia VOIP (Centralino 0773.6521)	Comune (Piazza del Popolo/Cso Repubblica) Ex Albergo Italia Ex Teti Palazzo Pegasol Via Farini
Fibra Ottica Leased	Alcune delle sedi periferiche principali in cui è disponibile la connessione FO leased sono collegate tramite tale tecnologia. Gli apparati di rete e la FO sono di competenza del fornitore di connettività.	Via Ezio (Anagrafe) Teatro Comunale Polizia Locale



Tipologia	Descrizione	Sedi collegate
SDSL/HDSL	Alcune delle sedi periferiche principali in cui è disponibile la connessione SDSL/HDSL leased sono collegate tramite tale tecnologia. Gli apparati di rete sono di competenza del fornitore di connettività.	Via Romagnoli (Ambiente e Mobilità) Via Varsavia (Attività produttive)
ADSL	Sedi periferiche e circoscrizionali con un basso numero di posti di lavoro da collegare. Viene utilizzata ADSL in modalità VPN. Gli apparati di rete sono di competenza del fornitore di connettività.	Via Matteotti (Protezione Civile) Latina Scalo (Anagrafe Decentrata e Polizia Locale)

I posti di lavoro presenti nell'Ente sono collegati in rete e distribuiti nelle varie sedi sono circa 500. A livello di sistema operativo si utilizza la piattaforma Windows di Microsoft. Sui posti di lavoro sono installati applicativi a seconda delle esigenze dell'utente, Web browser, Office, altre applicazioni specifiche.

Le procedure software attualmente gestite sono di due tipi: quelle prodotte da fornitori esterni, che negli anni sono state acquistate dall'Ente e quelle che sono state sviluppate internamente, per dare risposta ad esigenze specifiche di servizi e/o settori, che allo stato presentano diffusi elementi di criticità.

Nell'ambito della revisione della dotazione software dell'Ente si intende portare su un livello più aggiornato ed in grado di dialogare con gli altri sistemi, di tutti i programmi attualmente in uso (upgrade). Inoltre si intende implementare ed informatizzare quei servizi comunali che ancora non sono pienamente informatizzati anche ed in particolar modo nei rapporti con gli utenti ed i cittadini.

A tal fine si ritiene utile continuare a aderire a percorsi di riuso nell'ambito delle politiche definite da AgID per il riutilizzo delle applicazioni software i cui criteri sono definiti dal documento "Linee Guida per l'inserimento Ed Il Riuso di Programmi Informatici o parti di essi pubblicati nella "Banca Dati Dei Programmi Informatici Riutilizzabili", per l'implementazione e l'upgrade dei programmi in uso all'Ente.

Inoltre, nell'ottica indicata dalle Linee Guida Anac n. 8 aventi ad oggetto il "Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione bando di gara nel caso di forniture e servizi ritenuti infungibili." si conferma l'obiettivo di volere adottare prodotti software "open source" ove disponibili al fine di impedire il fenomeno del lock in.

Il sistema di conservazione sostitutiva sarà esteso anche ai documenti ad oggi conservati direttamente dall'Ente, quali gli atti di liquidazione. I servizi di pagamento con PagoPA saranno estesi fino a coprire il 100% dei servizi comunali. Di seguito gli interventi previsti nel triennio di riferimento.

*Tabella 10 – Pianificazione triennale degli interventi sulle applicazioni e sui servizi ai Cittadini*

Interventi sulle applicazioni e sui servizi al Cittadino/Impresa	2022	2023	2024
Progetto per Adozione piattaforma pagoPA ed app IO (realizzato per oltre il 90% dei servizi comunali)	x	x	x
Progetto per Abilitazione al cloud per le PA locali		x	x
Progetto per migliorare l'esperienza del Cittadino nei servizi pubblici (sito web ed URP)		x	x
Progetto per la realizzazione di una Piattaforma per le Notifiche Digitali		x	x
Revisione ed integrazione del pacchetto di servizi Comunali erogati on line		x	x
Progetto per l'adesione alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati		x	x

Tabella 11 – Pianificazione triennale degli interventi sulle infrastrutture

Interventi sulle infrastrutture	2022	2023	2024
Adeguamento del sistema di indirizzamento IP della LAN dell'Ente		x	
Upgrade del Data Center	x		
Progetto di ampliamento della rete WiFi pubblica del Comune di Latina		x	x
Aggiornamento e manutenzione del Data Center (condizionatori, locali)		x	
Installazione di un gruppo elettrogeno a supporto del Data Center			x
Progetto per ridondare l'infrastruttura di rete e la connettività Internet		x	

Tabella 12 – Pianificazione triennale degli interventi sull'organizzazione dei servizi

Interventi sull'organizzazione dei servizi	2022	2023	2024
Progetto per la revisione e la messa in sicurezza del sistema di PEC istituzionali	x	x	x
Progetto per il miglioramento della sicurezza di perimetro		x	



Progetto per il miglioramento della sicurezza end point		x	
Progetto per la gestione centralizzata delle forniture e servizi ICT		x	
Progetto per la gestione integrata dei servizi di fonia e telecomunicazioni			x

Gli Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione sono individuati nella Linea Programmatica n. 1 “Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo” e progressivamente dettagliati nel DUP, Sezione Strategica e Operativa, e infine tradotti in Obiettivi Gestionali all’interno del PEG.

Gli Obiettivi e gli strumenti di piena accessibilità sono individuati nella Linea Programmatica n. 5 “Inclusione e Coesione” e progressivamente dettagliati nel DUP, Sezione Strategica e Operativa, e infine tradotti in Obiettivi Gestionali all’interno del PEG.

PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Piano Strategico ICT	Deliberazione di G.C. n. 184 del 19/04/2018	Piano ICT
Piano Strategico ICT 2022-2024	Proposta in fase di approvazione	Protocollo n. 0198331/2022



2.2.3 OBIETTIVI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Il Comune di Latina, con Deliberazione di G.C. n. 96 del 28.03.2019, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in osservanza delle disposizioni di cui all'art 57 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. La composizione del Comitato tiene conto dei criteri di composizione come stabiliti al § 3.6 della Direttiva n.2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione di approvazione delle linee di indirizzo per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle pubbliche amministrazioni. L'individuazione dei componenti è stata svolta a seguito di esperimento di procedura comparativa rivolta a tutto il personale interessato dell'Ente.

Con riferimento alle politiche di reclutamento e di gestione del personale, l'Amministrazione svolge l'azione amministrativa tenendo in considerazione la rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità e la promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. In particolare l'Ente esplica le funzioni istituzionali nel rispetto:



- delle disposizioni vigenti in materia di composizione delle commissioni di concorso e di altri organismi collegiali con l'osservanza delle norme in materia di equilibrio di genere;
- del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- del principio delle pari opportunità sul conferimento degli incarichi dirigenziali;
- dell'equità retributiva promuovendo eventuali azioni correttive di differenziali retributivi tra dipendenti uomini e donne.

Con successiva deliberazione di G.C. n. 165 del 06.06.2019 l'Ente ha approvato il Piano Triennale di azioni positive come stabilito all'art. 48, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, D. Lgs. 198/2006.

Tale piano è stato poi aggiornato con il Piano azioni positive 2020-2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 100 del 28.05.2020, con il Piano azioni positive 2021-2023, approvato con deliberazione di G.C. n. 47 del 11.03.2021, e con il Piano azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 68 del 05.04.2022.



Ogni anno il CUG, con apposita relazione indirizzata agli organi competenti, evidenzia la situazione del personale dell'Ente riferita all'annualità precedente, gli ulteriori elementi disciplinati nella Direttiva n. 2/2019 e gli interventi realizzati tra quelli programmati nel Piano azioni positive di riferimento, che, tendenzialmente, investono i seguenti ambiti:

- analisi quantitativa del personale suddiviso per genere, per età, per titolo di studio e per appartenenza alla dirigenza e al personale dipendente incaricato di Posizione Organizzativa, Alta Professionalità e categorie D, C, B e A;
- conciliazione vita e lavoro con la fruizione di congedi parentali e permessi di cui alla L. 104/1992 e il ricorso al lavoro agile e smart working sperimentato tempestivamente a contrasto dei rischi di salute dovuti alla pandemia da Coronavirus;
- formazione del personale in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e valorizzazione del benessere organizzativo;
- sensibilizzazione sulle pari opportunità;
- indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- contrasto alla violenza;
- benessere lavorativo.

Con riferimento all'esterno, l'Amministrazione nel complesso ha proseguito nel promuovere una politica di genere volta allo sviluppo della cultura delle pari opportunità mediante la realizzazione di importanti progetti con qualificanti ricadute sulla cultura dell'inclusione e sull'occupazione femminile. Di seguito si illustrano le più importanti iniziative **realizzate nel 2021**.

Presentazione in Senato del documentario su "La.b", un percorso per l'inclusione lavorativa delle donne vittime di violenza.

In data 15 luglio 2021, presso la Sala Caduti di Nassirya di Palazzo Madama, a Roma, si è tenuta la presentazione del documentario "Acrobate, l'Arte di rimettersi in cammino", della regista Gaya Capurso (MAGA Production) incentrato sulla nascita di La.b, il laboratorio di formazione sperimentale rivolto all'inclusione lavorativa delle donne vittime di violenza.

La.b è un laboratorio di pelletteria al femminile nato a Latina nell'ambito del Progetto I.L.M.A. – Io Lavoro per la Mia Autonomia – promosso dal Comune di Latina e dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in collaborazione con il Centro Donna Lilith.

Il laboratorio La.b si trova in Corso Matteotti 126 ed è specializzato nella lavorazione della pelle di bufala, animale simbolo del territorio pontino. E' un luogo trasformativo in cui le competenze tecniche sono messe al servizio di creatività e design in un processo di reciproca contaminazione, nonché un modello di innovazione sociale realizzato secondo la logica dell'economia circolare, volto



al potenziamento della cultura della parità di genere in ambiente socio-lavorativo.

La presentazione del documentario è stata trasmessa in diretta streaming sul canale istituzionale del Senato.

“Processo per stupro” in prima visione sulla pagina Facebook del Comune.

In data 7 marzo 2021, alle ore 21, è andato in onda, in prima visione sulla pagina Facebook del Comune di Latina, lo spettacolo “Processo per stupro”, diretto da Renato Chiocca, appuntamento che è rientrato nell’ambito del bando dell’Assessorato alla Cultura “La cultura e l’arte al tempo del Covid”.

Lo spettacolo, a cura della compagnia “Tempi Supplementari”, ha ripreso l’omonimo documentario, diretto da un collettivo di donne coordinato da Loredana Rotondo, andato in onda nel 1979 su quello che allora era il secondo canale della Rai, raggiungendo oltre 12 milioni di spettatori. La vittima del processo filmato era una giovane di 18 anni che denunciò per violenza carnale un gruppo di quattro uomini, fra cui un suo conoscente. Difensore di parte civile era Tina Lagostena Bassi, “l’avvocato delle donne”. La vicenda è ben nota per l’atteggiamento mentale che emergeva in aula, ovvero che una donna “di buoni costumi” non poteva essere violentata e che se c’era stata una violenza, questa doveva essere stata provocata da un atteggiamento sconveniente da parte della donna.

Lo spettacolo, per la regia di Renato Chiocca, regista di Latina, interpretato da Clara Galante, Enzo Provenzano, Tullio Sorrentino, Francesco Lande e Simona Muzzi, è stato prodotto dal Teatro Eliseo di Roma per la stagione 2017/2018 dell’Eliseo Off, andando in scena con molte repliche sold out. Grazie alla collaborazione del Centro Donna Lilith e del Festival Lievito, lo spettacolo ha avuto la sua successiva tappa a Latina il 24 aprile 2018, nella stessa città dove 40 anni prima era stato celebrato il processo, registrando ancora una volta il tutto esaurito. Da questa replica è stato creato il video a cura di Nicholas Perinelli che è stato trasmesso sulla pagina Facebook del Comune.

“L’Otto a parole nostre”.

In data 8 marzo 2021, in collaborazione con il periodico NOIDONNE, è stata organizzata una maratona streaming, andata in onda in diretta sempre sulla pagina Facebook dell’Ente, con una sequenza di 5 tavole rotonde, alternatesi tra le 14:30 e le ore 18:00.

L’iniziativa si è svolta nell’ambito del progetto dell’associazione NOIDONNE TrePuntoZero “Donne Sicurezza Legalità: per-corsi dai territori per una rete informativa e di prevenzione nel Lazio”, sostenuto dalla Regione Lazio e finalizzato a costruire una rete territoriale regionale. Un progetto che ha visto attivamente coinvolto anche il Comune di Latina, attraverso l’Assessorato al Welfare e alle Pari Opportunità.



Nel corso dei cinque moduli tematici si sono alternate testimonianze di varie esperienze e competenze che hanno dato vita ad una riflessione corale articolata sui temi di narrazione e contro-narrazione, legalità e sicurezza, parità senza equità e territorio che crea alleanze, reti e connessioni. L'evento live si è concluso con il collegamento con la presidente del Centro Donna Lilith, per celebrare i 35 anni del Centro Antiviolenza.

Gli Obiettivi per le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono individuati nella Linea Programmatica n. 9 "Parità di Genere" e progressivamente dettagliati nel DUP, Sezione Strategica e Operativa, e infine tradotti in Obiettivi Gestionali all'interno del PEG.

PERFORMANCE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Piano delle Azioni Positive PAP 22-24	Deliberazione di G.C. n. 68 del 05/04/2022	PAP 22-24

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

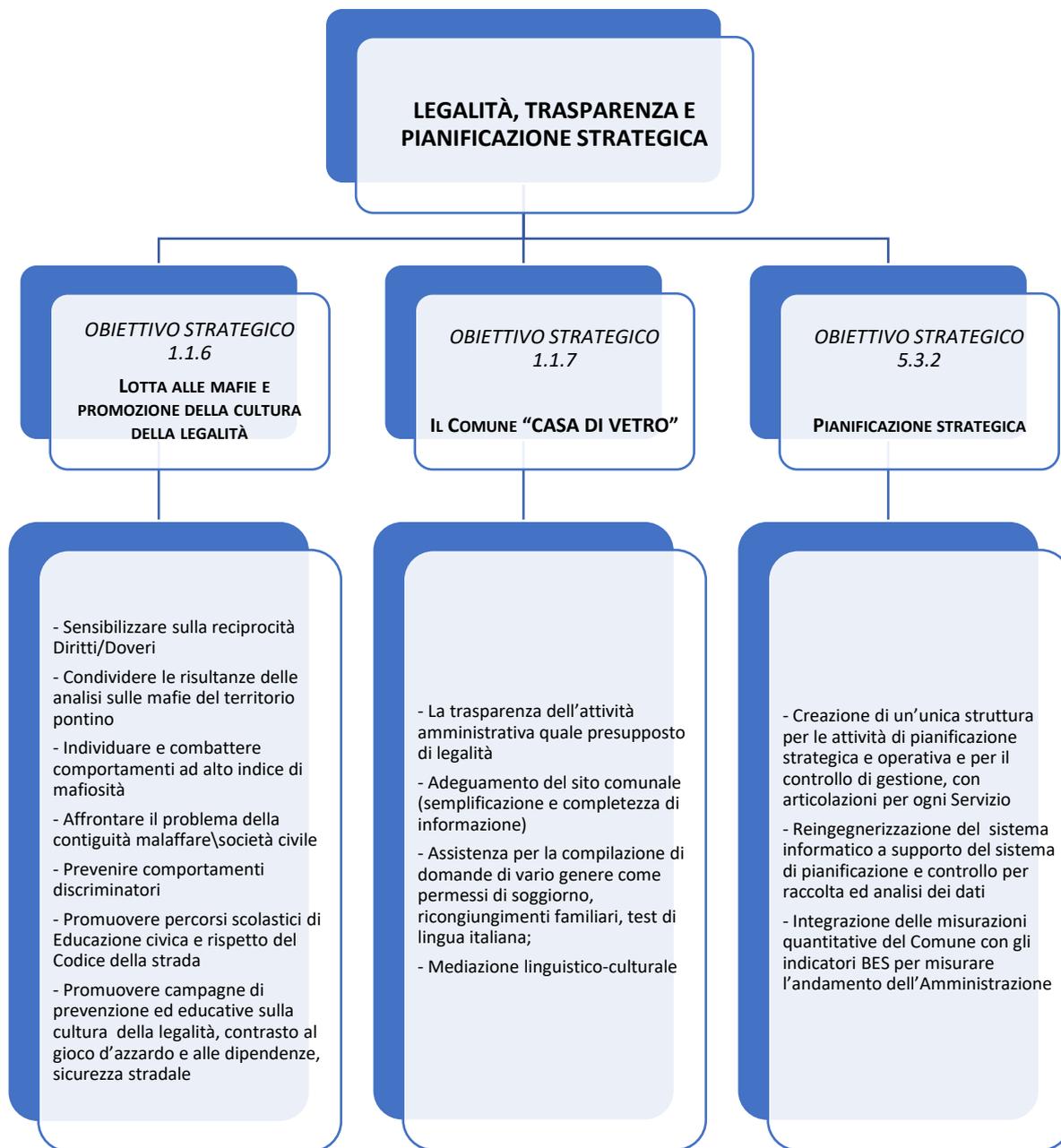
Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e Integrità (PTPCTI) 2022-2024, approvato da questo Ente con deliberazione di G.C. n. 80 del 20.4.2022 muove dai precedenti Piani, di cui costituisce naturale proseguimento ed implementazione, orientandosi al risultato e al miglioramento continuo mediante la messa in campo delle necessarie misure di prevenzione della corruzione non solo generali, ma anche specifiche e frutto delle esperienze concrete dell'Amministrazione.



2.3.1 OBIETTIVI STRATEGICI E STRUTTURA DEL PTPCTI 2022-2024

Il PTPCT 2022-2024, frutto di un percorso di lavoro partecipativo che ha visto il coinvolgimento di soggetti sia interni che esterni all'Ente, costituisce – oltre che adempimento ad un obbligo di legge – un efficace strumento per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità all'interno dell'Amministrazione. Unitamente al sistema dei controlli interni e alle informative antimafia, esso si pone infatti al centro di un percorso di cambiamento che si è inteso costantemente attuare nel corso del mandato amministrativo, rappresentando gli obiettivi di legalità, trasparenza ed integrità punti chiave e trasversali rispetto all'intera strategia di mandato.

Con riferimento all'area strategica "Legalità, Trasparenza e Pianificazione strategica", l'organo di indirizzo dell'Ente, in sede di approvazione delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2021-2026 (Deliberazione di C.C. n°99 del 23.12.2021), ha individuato i seguenti obiettivi strategici, a loro volta trasfusi e declinati in quelli operativi contenuti nel Documento Unico di programmazione (DUP) e nel Piano della Performance 2022-2024 (cfr. sez. II.1 e II.2 del presente PIAO):



Al fine di rendere il PTPCT 2022-2024 uno strumento ancor più incisivo e concreto nella lotta alla corruzione, si è ritenuto di semplificarlo dal punto di vista strutturale rispetto al precedente triennio e di distinguerlo in:

- una **PARTE GENERALE**, redatta a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in cui, muovendo dagli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sopraesposti e dal collegamento con il Piano della Performance, si è descritta la strategia di



prevenzione e il processo di gestione del rischio di corruzione secondo le indicazioni contenute nel PNA 2019, con particolare riferimento alle seguenti Aree:

Aree di rischio generali

- Area acquisizione e gestione del personale
- Area contratti pubblici
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario
- Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Area controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- Area incarichi e nomine
- Area affari legali e contenzioso
- Area gestione dei rifiuti
- Area pianificazione urbanistica
- Area governo del territorio

Aree specifiche

Le aree di rischio specifiche sono quelle che si rinvengono in corrispondenza delle peculiari caratteristiche tipologiche dell'Ente a cui si riferiscono; nell'ultimo aggiornamento, alla luce dell'analisi del contesto esterno ed interno, sono state individuate le seguenti aree di rischio specifiche del territorio:

- Area gestione banche dati
- Area demanio marittimo
- Area impianti sportivi
- Area società ed enti partecipati

Si è quindi proceduto ad analizzare le misure di prevenzione del rischio trasversali a tutti i Servizi dell'Ente, raggruppate secondo le categorie adottate dall'ANAC nel medesimo PNA 2019 (ovvero misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; misure di sensibilizzazione e partecipazione al processo; misure di trasparenza; misure di regolamentazione; misure di semplificazione e informatizzazione dei processi e dei procedimenti; misure di controllo; misure di formazione; misure di rotazione; misure di segnalazione e protezione). Ne sono seguiti un



focus sulla fase di monitoraggio e i relativi esiti ed un'apposita sezione dedicata agli obblighi in materia di trasparenza e alle modalità per adempiervi;

- N. 2 ALLEGATI alla Parte Generale di cui ALLEGATO N. 1 "Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione", aggiornato al triennio 2022-2024, in cui sono stati analiticamente descritti gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, unitamente all'indicazione dei soggetti responsabili della trasmissione, dei soggetti responsabili della pubblicazione, alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, ai termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, alle modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi e ALLEGATO N. 2 "Scheda di report di monitoraggio per la verifica dell'attuazione delle misure trasversali di prevenzione della corruzione – triennio 2022-2024" comune a tutti i Servizi dell'Ente;

- una **PARTE SPECIALE**, composta da:

tabella aggiornata "Registro dei rischi" per un totale di n. 540 rischi corruttivi;

n. 158 schede di mappatura del rischio semplificate, redatte in forma tabellare con sistema di monitoraggio integrato, per ciascuno dei processi analizzati, raggruppati e distinti per Servizio e/o struttura organizzativa, in base ad un criterio di competenza per materia, di cui n. 20 schede relative a processi trasversali di competenza di tutti i Servizi dell'Ente.

2.3.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO: I SOGGETTI COINVOLTI, RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il Piano anticorruzione del Comune di Latina attua il modello a rete auspicato dall'ANAC, in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione esercita la propria funzione propulsiva e di monitoraggio dell'attuazione delle misure anticorruptive attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, vi partecipano. Gli attori della prevenzione della corruzione nel Comune di Latina, sono:

2.3.2.1 Il Responsabile Anticorruzione

Sin dalla data di prima attuazione della disciplina normativa anticorruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato individuato nel Segretario Generale del Comune.

Alla data di approvazione del presente Piano, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza del Comune di Latina è la Dott.ssa Simona Manzo, attuale Segretario Generale dell'Ente (decreto di nomina del Sindaco n. 4 del 10.2.2022).



Il Responsabile della prevenzione della corruzione rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza, dotato di poteri di programmazione, impulso e coordinamento.

Si riepilogano nella tabella che segue le funzioni del RPCT, come da ultimo sistematizzate dall'ANAC nell'Allegato 3 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)" alla delibera n.1064/2019:

Predisporre il PTPCT e lo sottopone agli organi di indirizzo per la necessaria approvazione	Art.1, c.8, L.190/2012
Segnala all'organo d'indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica alla Commissione disciplina i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure suddette	Art.1, c.7, L.190/2012
Vigila sull'osservanza e sul funzionamento del Piano sulla base delle informazioni rese dai referenti, chiamati a precisi «obblighi di informazione» nei suoi confronti come previsto dal PTPCT	Art.1, c.9, lett.c), L.190/2012
Verifica l'efficace attuazione del PTPC e propone modifiche allo stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione	Art.1, c.10, L.190/2012
Verifica, d'intesa col dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione	Art.1, c.10, L.190/2012
Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione	Art.1, c.10, L.190/2012
Redige la relazione annuale sull'attività svolta e riferisce all'Organo d'indirizzo politico	Art.1, c.14, L.190/2012
Cura la diffusione dei Codici di Comportamento, ne monitora l'attuazione e la pubblicazione sul sito, comunica all'ANAC i risultati del monitoraggio	Art.15, c.3, DPR 62/2013
Svolge, di norma, anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza	Art.43, D. Lgs.33/2013
Controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione e ne assicura la completezza segnalando i casi di inadempimento all'organo d'indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, alla Commissione disciplinare	Art.43, D. Lgs.33/2013
Si occupa dei casi di riesame dell'accesso civico e segnala alla Commissione disciplinare i casi di omissione di pubblicazioni obbligatorie	Art.5, c.7 e 10, D. Lgs.33/2013
Cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e segnala i casi di possibile violazione all'ANAC	Art.15, D. Lgs.39/2013



Al fine di realizzare la prevenzione della corruzione l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'amministrazione, mediante un forte e continuo dialogo, nonché con enti ed associazioni esterne al Comune, e con i cittadini.

Gli altri soggetti che sono coinvolti nella predisposizione e attuazione del Piano sono:

- I cittadini;
- Gli organi di indirizzo e dei vertici amministrativi;
- I Dirigenti;
- L'Organismo Interno di Valutazione (OIV)
- I dipendenti
- Gli stakeholders.

2.3.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO NELL'AMBITO DEL PTPCT

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Secondo quanto emerso dai rapporti presentati dall'Osservatorio tecnico-scientifico per la Sicurezza e la Legalità della Regione Lazio (in ultimo dal V rapporto Mafie del Lazio) se è vero che negli ultimi anni la mafia a Latina ha fatto un salto di qualità è altrettanto vero che anche lo Stato ha fatto nuovi passi in avanti nell'azione di contrasto, in particolare attraverso la nascita di un pool che presso la Direzione distrettuale antimafia di Roma segue in maniera continuativa ed esclusiva le attività investigative che si sviluppano a Latina e nel basso Lazio. Si tratta di un gruppo di magistrati della direzione distrettuale antimafia dedicato soltanto al coordinamento delle indagini in quest'area e che lavora in sinergia con la procura di Latina da un lato e con i colleghi della procura di Napoli dall'altro. La vicinanza geografica fra le due regioni infatti ha reso utile negli anni coordinare i lavori investigativi delle due distrettuali antimafia. Una nuova organizzazione del lavoro, quella illustrata in Commissione antimafia, cui si è sommata una rinnovata attenzione e sensibilità posta dai vertici della Polizia di Stato, dell'Arma dei carabinieri e della Guardia di finanza. Il territorio che investigatori e magistrati si trovano a monitorare infatti è piuttosto complesso poiché - come ricordava l'allora procuratore generale presso la corte d'Appello di Roma, Giovanni Salvi, nella sua relazione annuale - quest'area è stata storicamente «teatro di una plurima presenza criminale costituita in primo luogo dalle attività criminali riferibili a gruppi di matrice campana e calabrese invogliati dalla vicinanza geografica ad estendere la loro operatività nel basso Lazio».



Secondo quanto già emerso, al riguardo, dal IV rapporto Mafie del Lazio, la provincia di Latina continua tuttora ad essere teatro di una plurima presenza criminale costituita in primo luogo dalle attività criminali riferibili a gruppi criminali organizzati, soprattutto di matrice campana e calabrese, invogliati – per la vicinanza geografica e per la minore pressione investigativa rispetto ai territori di origine – ad estendere la loro operatività nel Basso Lazio, come accertato da vari procedimenti penali. Recenti attività giudiziarie hanno documentato l’interesse dei sodalizi camorristici ad investire in questo territorio, caratterizzato da importanti attività commerciali (tra tutte quelle relative agli stabilimenti balneari, alle attività ricettive del litorale ed al turismo).

Il territorio laziale, già da tempo, è stato scelto dalle organizzazioni criminali per costituirvi articolazioni logistiche per il riciclaggio di capitali illecitamente accumulati e per l’investimento in attività imprenditoriali: attività che integrano i tradizionali affari illeciti delle mafie. Le organizzazioni criminali che operano nel Lazio sono tra le più attive nell’infiltrarsi nell’economia legale e Roma e Latina sono le province a più alta densità di infiltrazione, più che doppia rispetto alla media nazionale.

Nell’ambito della criminalità organizzata c’è un equilibrio tra la presenza delle mafie tradizionali (Camorra, Cosa Nostra e ‘Ndrangheta) e i gruppi criminali autoctoni, che in alcuni casi hanno raggiunto un notevole grado di strutturazione interna, finalizzato a non sollevare tensioni e attenzioni investigative e a beneficiare in maniera più o meno condivisa delle opportunità offerte dal contesto. Quindi un modus operandi articolato che include sia il controllo di attività criminali “tipiche” quali il traffico di stupefacenti, di armi, l’usura, le estorsioni e il recupero crediti, sia il reinvestimento di capitali illeciti nell’economia legale al fine di riciclarli, sia una vocazione “imprenditoriale” più evoluta, finalizzata a sfruttare tanto il potenziale intimidatorio quanto quello corruttivo per affermarsi in settori economici fortemente dipendenti dalla mano pubblica.

In questo contesto si inseriscono le operazioni di polizia che hanno interessato Latina e il territorio della sua provincia: nell’ottobre 2015 la polizia di Stato, nell’ambito dell’operazione “Don’t touch” ha arrestato 24 persone per associazione a delinquere, estorsione ed altri gravi reati. A metà novembre 2016 magistratura e forze dell’ordine hanno portato a termine l’inchiesta, denominata “Operazione Olimpia”, che ha ipotizzato eventi corruttivi nella politica e nell’amministrazione. Nello specifico è emerso un sistema politico-amministrativo che sembrava finalizzato, prevalentemente nei settori dei lavori pubblici e dell’urbanistica, a realizzare profitti e vantaggi ingiusti per sé o per imprenditori legati ai pubblici amministratori, o per assicurare voti a sé o ad altri in occasione di competizioni elettorali, ipotizzando una gestione della cosa pubblica per fini esclusivamente privati, con ingenti ed irreversibili danni all’economia, al territorio ed all’immagine del Comune di Latina. In particolare, nel periodo oggetto d’indagine, emergeva un’elevata quantità di affidamenti di lavori che, anziché essere oggetto di un’attività di pianificazione e programmazione degli interventi, veniva disposta in modo tale da apparire funzionale ad un artificioso frazionamento della spesa in cui, non raggruppandosi i lavori in appalti di importo superiore ai 100 mila euro, si eludeva il



necessario ricorso alle procedure ad evidenza pubblica. Recentemente, è stata disposta l'archiviazione per alcuni degli indagati, mentre per altri si è in attesa della decisione della magistratura.

A novembre del 2017 è stata portata a termine l'inchiesta denominata "Touch down", che ha investito il limitrofo Comune di Cisterna, ipotizzando a carico di amministratori e dipendenti dell'ente, nonché di imprenditori, una serie di illegalità nella gestione della cosa pubblica.

Latina, quale città capoluogo, assume indubbiamente una certa rilevanza in ordine al rischio che talune dinamiche socio-territoriali, riconducibili alla presenza di organizzazioni criminali, possano concretamente condizionare il tessuto economico, sociale, amministrativo e politico del territorio.

Nella città di Latina opera da anni un agguerrito clan di origine nomade imparentato con il clan Casamonica, la cui pericolosità è stata accertata da diverse sentenze anche passate in giudicato che hanno statuito l'esistenza di una vera e propria associazione a delinquere finalizzata al compimento di estorsioni e di usura. Il 12 giugno del 2018 la squadra mobile di Latina ha eseguito 23 arresti nei confronti di appartenenti al clan di Silvio accusati di associazione di tipo mafioso e reati aggravati dalle modalità mafiose. Più di recente va richiamata l'inchiesta "Alba Pontina" i cui esiti hanno fatto emergere, per la prima volta, la presenza sul territorio di un'associazione mafiosa riferita ad un gruppo autoctono sul territorio di Latina.

Considerato che è ormai un dato giudiziariamente acquisito la forte interazione tra la consumazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione e la criminalità organizzata di tipo mafioso, si conferma quanto mai necessario intensificare l'azione amministrativa sul piano della prevenzione e dei controlli in materia di appalti pubblici, governo del territorio, pianificazione urbanistica, autorizzazioni in materia di demanio marittimo.

Un'azione sinergica di collaborazione tra enti locali, ANAC, DIREZIONE NAZIONALE ANTIMAFIA E ANTITERRORISMO, UTG (UFFICIO TERRITORIALE DI GOVERNO), può indubbiamente ridurre il rischio di infiltrazioni e condizionamento dell'attività amministrativa e degli apparati politici locali. Intensificare l'azione di controllo è, tra l'altro, l'obiettivo che si è posto il protocollo d'intesa stipulato il 13 novembre del 2017, tra l'ANAC e la Direzione Nazionale Antimafia, anche in collaborazione con gli enti locali, per fronteggiare l'espansione economica della criminalità organizzata, in particolare nel settore degli appalti pubblici".

L'impermeabilità del sistema amministrativo ai fenomeni mafiosi e corruttivi si ottiene intensificando l'azione degli strumenti di prevenzione ma anche di contrasto e repressione della corruzione, anche potenziando le capacità specialistiche di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ed in materia di appalti pubblici e rafforzando la cultura amministrativa sui temi dell'etica e della legalità.

In quest'ottica è stato attivato un percorso con la Prefettura di Latina - Ufficio Territoriale del Governo che ha portato alla sottoscrizione di un "Patto per Latina Sicura" approvato con



Deliberazione di G.M. n.113/2018 del 15/02/2018; esso prevede che la Prefettura di Latina e il Comune di Latina, ciascuno nell'ambito della propria competenza, articolino la propria collaborazione, unitamente alle Forze di Polizia, al fine di individuare le problematiche di sicurezza presenti sul territorio della città di Latina e, quindi, definire le strategie più opportune volte a prevenire situazioni di illegalità. Il Patto ha l'obiettivo specifico di dare corso ad azioni sinergiche e progetti specifici in materia di sicurezza urbana integrata su aree di intervento ritenute prioritarie per la sicurezza, la vivibilità e la coesione sociale della comunità, individuando gli obiettivi generali e specifici delle azioni, i tempi di attuazione e le risorse disponibili; migliorare ed integrare il circuito informativo interistituzionale, favorendo la massima condivisione di dati, analisi e conoscenze relative alla sicurezza del territorio e della comunità interessata, per un efficace scambio di informazioni.

L'Amministrazione Comunale ha manifestato, sin dal suo insediamento, massimo interesse alla implementazione di un sistema finalizzato all'efficienza, efficacia ed economicità della macchina amministrativa, in un'ottica di tutela e garanzia di imprescindibili obiettivi di legalità, trasparenza e "lotta alle mafie e promozione e cultura della legalità".

Pertanto, con deliberazione di G.M. n°475/2017, la Segreteria Generale ha assunto una diversa denominazione: Segreteria Generale – Anticorruzione ed Antimafia, proprio ad indicare che la struttura oltre a svolgere un preciso ruolo in tema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, assume una nuova competenza legata alla prevenzione di fenomeni a carattere mafioso che potrebbero emergere in seno all'attività della pubblica amministrazione.

Nella considerazione primaria dell'interesse dell'Amministrazione ad implementare misure antimafia anche in collaborazione con altri Enti, nonché ad avviare protocolli di legalità e controlli antimafia, in coordinamento con le Prefetture e altri Enti, con deliberazione di Giunta n° 130 del 18/04/2019 è stata costituita, ai sensi dell'articolo 16-bis delle vigenti Norme Regolamentari sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in combinato disposto con l'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, nell'ambito della struttura organizzativa "Segreteria Generale – Anticorruzione e Antimafia" una posizione di lavoro per il raccordo delle funzioni inerenti ai controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e indirizzi successivi ai controlli stessi e per il coordinamento e controlli antimafia in raccordo con la Prefettura e Enti competenti, quale posizione di lavoro di alta specializzazione ex art. 110, comma 2 TUEL e art. 16-bis Norme Regolamentari.

In data 29/03/2022 il Sindaco e il Prefetto di Latina hanno sottoscritto un Protocollo di "Intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata", con il quale viene prevista l'acquisizione dell'informativa prefettizia antimafia anche per atti e in ambiti diversi ed ulteriori rispetto a quelli per quali tale acquisizione è obbligatoria ex lege: ciò allo scopo di intensificare le misure di prevenzione del rischio di infiltrazione della criminalità organizzata nell'Amministrazione.



2.3.3.1 *Emergenza COVID-19 e illegalità*

Il protrarsi della pandemia da Covid-19 ha compromesso pesantemente la maggior parte delle attività economico-produttive, introducendo nuovi elementi di riflessione e imponendo di riconsiderare il contesto alla luce di nuove aree di rischio che si sono venute a creare a causa delle mutate condizioni socioeconomiche della popolazione.

Le mafie da sempre intercettano le variazioni di ordine economico e le sfruttano come occasioni di espansione e arricchimento. Il Covid-19 può dare la possibilità alle compagini criminali di proporsi alle famiglie e ai piccoli imprenditori che si troveranno in grave carenza di liquidità come welfare alternativo e punto di riferimento sociale. Una comunità impoverita è più vulnerabile al ricatto criminale: le organizzazioni criminali punteranno dunque a consolidare il loro consenso sociale sul territorio attraverso l'elargizione di prestiti di denaro a famiglie in difficoltà, non necessariamente elargiti a tassi usurari, determinando di fatto una dipendenza che potrà essere poi riscattata in occasioni di future tornate elettorali oppure con la manovalanza vera e propria (arruolando le persone per custodire una partita di armi ad esempio, o svolgere attività di spaccio).

A seguito dell'emergenza coronavirus la capillarità della malavita organizzata potrebbe estendersi, andando ad "occupare" anche i settori connessi alla sanità. Un posizionamento ancora più forte nel sistema sanitario avrebbe, quale ulteriore effetto collaterale, quello di incidere sugli apparati della Pubblica Amministrazione deputati alla gestione dei finanziamenti e degli appalti pubblici. Le famiglie mafiose si potrebbero inserire proprio negli affidamenti diretti, giustificati da presunte circostanze di necessità e urgenza. È evidente che l'emergenza sanitaria è di per sé una situazione eccezionale ed in quanto tale potrebbe offrire l'occasione per ottenere appalti legati sia alla distribuzione di presidi medicali che allo smaltimento dei rifiuti speciali ospedalieri. Un business che offre, inoltre, la possibilità di distribuire posti di lavoro ad affiliati o di subappaltare ad aziende di riferimento, consolidando così la base del proprio "consenso sociale".

Infine, le organizzazioni criminali hanno tutto l'interesse a fomentare episodi di intolleranza urbana, strumentalizzando la situazione di disagio economico per trasformarlo in protesta sociale e rinforzare ancor di più la loro immagine sul territorio.

In un contesto aggravato dalla pandemia, è fondamentale adottare ogni misura di prevenzione ritenuta utile, dal momento che è sul terreno dell'imperfetto presidio dei processi più a rischio, che possono pericolosamente insinuarsi i prodromi della maladministration e della corruzione.

2.3.3.2 *Il contesto economico provinciale*

Il contesto economico provinciale risulta tuttora notevolmente compromesso dal protrarsi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che si è conclamata sin dall'inizio dell'anno 2020.



Infatti, con la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020 è stato dichiarato lo stato d'emergenza per mesi sei su tutto il territorio nazionale; con successivi provvedimenti governativi lo stato d'emergenza è stato di volta in volta prorogato, da ultimo fino al 31 marzo 2022.

Le aziende pontine resistono e cercano di guardare al futuro con un certo ottimismo, nonostante le enormi difficoltà causate dal coronavirus. Questo è quanto in parte emerge dall'indagine di Federlazio "Le conseguenze del Covid-19 sulle PMI della Provincia di Latina". Sono passati sei mesi dall'indagine di ottobre 2020 nella quale si è esaminato l'impatto della prima ondata della pandemia sulle imprese. Ora Federlazio torna con una seconda rilevazione che aggiorna i dati verificando le modifiche intervenute nei comportamenti imprenditoriali ed esamina le strategie poste in essere per interpretare al meglio i nuovi scenari del post pandemia. A distanza di quattordici mesi dallo scoppio della crisi economica e sanitaria, si è passati da una grande resistenza ed un'assoluta incertezza ad un tiepido sentimento di positività ed una crescita di fiducia che può dare agli imprenditori quella speranza indispensabile per puntare su progetti di ripresa. Il primo dato che è stato preso in esame, è quello dell'andamento del fatturato; quello che balza all'attenzione, spiegano da Federlazio, è che "il 50% delle imprese ha subito una riduzione del fatturato ma, a differenza di quanto emerso nella rilevazione precedente (gen./lug. 2020) solo il 9% rileva riduzioni superiori al 30% mentre il dato precedente era del 34%. Il 21% indica stabilità di fatturato e ben il 23%, era il 7% nella precedente rilevazione, ha un fatturato in crescita. Nel complesso molto meglio del dato regionale".

Buone notizie anche sul fronte dell'occupazione. Mentre nel 2020 erano il 68% le imprese che avevano fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni, a fine marzo 2021 solo il 18% aveva addetti in cassa integrazione e di questi solo per il 3% ha coinvolto oltre il 50% della forza lavoro.

Sul fronte investimenti si torna, timidamente, a progettare e ad investire per il futuro. I due cardini principali individuati dagli imprenditori come leve indispensabili per il rilancio dell'impresa sono la riduzione del cuneo fiscale e costo del lavoro (67,5%), riduzione delle tasse sulle attività di impresa (61,3%). Restano rilevanti i temi degli incentivi e sostegno agli investimenti (41%) e la facilitazione per l'accesso al credito (21%). Tra le misure necessarie per rilanciare l'intero paese: riduzione della burocrazia (50%), ammodernamento infrastrutturale (36%) e investimenti nella formazione (28%).

2.3.3.3 Valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo

Al fine di evidenziare sinteticamente in che misura le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente socio-culturale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi si propone il presente schema:



Tabella 13 – Livelli di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo

SOGGETTO ESTERNO	EVENTUALE INCIDENZA DI VARIABILI ESOGENE (Es. Territoriali; culturali; criminologiche; sociali ed economiche)	IMPATTO	PROBABILITÀ	RISCHIO
Altre Amministrazioni pubbliche locali	Territoriali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
Amministrazioni pubbliche centrali	Territoriali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Medio	ALTO
ANAC	Territoriali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
Ordini professionali	Culturali, sociali ed economiche	Basso	Basso	BASSO
Cittadini	Territoriali, sociali	Medio	Medio	MEDIO
RUP	Territoriali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
Operatori economici	Territoriali, criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani)	Sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
Organizzazioni sindacali dei lavoratori	Criminologiche, sociali ed economiche	Alto	Alto	ALTO
Camere di commercio	Sociali ed economiche	Medio	Medio	MEDIO

2.3.4 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO NELL'AMBITO DEL PTPCT

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione al fine di evidenziare se la mission dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa (cfr. sez. 3 del presente PIAO) possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di adeguatezza e di concreta attuazione.



2.3.4.1 Cenni su indagini penali e misure cautelari

La vicenda penale denominata “Olimpia” si è conclamata in data 14.11.2016 attraverso la pubblicazione dell’ordinanza applicativa di misura cautelare ex art.272 e ss. c.p.p. del Tribunale di Latina e l’esecuzione della stessa, che ha dato luogo all’attuazione di misure cautelari restrittive della libertà personale (arresti in carcere e/o domiciliari) nei confronti di ex amministratori comunali, dirigenti e dipendenti dell’Ente.

Dall’attività d’indagine documentata nell’ordinanza è emerso uno scenario grave e allarmante di illegalità diffusa in rilevanti settori dell’amministrazione comunale, quali, principalmente, il settore relativo all’affidamento di lavori pubblici, all’urbanistica e ai rapporti fra il Comune e la società Latina Calcio.

In tutti i citati ambiti è stata ipotizzata la sussistenza di un vincolo stabile di natura associativa tra gli indagati, per “Associazione a delinquere” ex art. 416 c.p., alcuni dei quali, ricoprendo ruoli dirigenziali apicali o di elevata responsabilità gestionale nell’Ente, sono risultati essere sistematicamente disponibili a cooperare alla commissione di plurime fattispecie delittuose contro la pubblica amministrazione, in particolare, reati di abuso in atti d’ufficio, falso ideologico, turbata libertà degli incanti; in numerosi casi, la condotta contestata agli indagati attiene alla formazione di provvedimenti amministrativi illeciti ovvero affetti da “macroscopiche violazioni di legge”, ritenuti dal Giudice ideologicamente falsi in quanto adottati sulla scorta di presupposti di fatto non rispondenti al vero.

La contestazione relativa all’associazione per delinquere è ritenuta dal Giudice Penale finalizzata alla commissione di altri, diversi e plurimi delitti contro l’Amministrazione Pubblica Comunale, che vengono a vario titolo pure contestati ai dirigenti e ai dipendenti dell’Ente, anche in concorso con altri soggetti individuati nell’Ordinanza stessa (professionisti, tecnici, imprenditori, progettisti e consulenti esterni all’Ente), in particolare:

- i reati p. e p. dagli artt. 81, 110, 323 comma 1 e 2 “Abuso d’ufficio”, 353 “Turbata libertà degli incanti”, 479 “Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici” c.p.;
- i reati p.e p. dagli artt. 110, 323 “Abuso d’ufficio” e 328 “Rifiuto d’atti d’ufficio. Omissione” c.p. (omissione della richiesta del pagamento periodico del canone di affitto dello stadio comunale, al fine di far conseguire alla società Latina Calcio un costante vantaggio di natura patrimoniale);
- i reati p. e p. dall’art. 110 c.p. e dall’art. 44 lett. B) D.P.R. n. 380/2001, per aver autorizzato interventi edilizi in totale difformità rispetto agli strumenti urbanistici;
- i reati p. e p. dagli artt. 110, 323 “Abuso d’ufficio” e 353-bis “Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente” c.p. (affidamento esecuzione di lavori di manutenzione ordinaria dello stadio di Latina in assenza di gara, previ accordi preventivi e clandestini, turbando di fatto il procedimento di affidamento del contratto, redigendo



determinazioni di affidamento dei lavori stessi in epoca successiva alla esecuzione dei lavori stessi, procurando alla società "Latina Calcio" un ingiusto vantaggio patrimoniale);

- i reati p. e p. dall' art. 110 cod. pen. e art. 44 lett. C) DPR 380/2001, per aver formato atti amministrativi attraverso i quali si realizzava una "lottizzazione abusiva";
- i reati p. e p. dagli artt. 110, 323 "Abuso d'ufficio" e 479 cod. pen. "Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici" (approvazione di n.6 revisioni di preesistenti PPE, sul falso presupposto dell'asserita conformità delle revisioni introdotte al vigente Piano Regolatore Generale laddove, in realtà, le modifiche comportavano imponenti e sostanziali innovazioni (sia in termini di "standards" che della "zonizzazione" con conseguenti illeciti incrementi di cubature) ai contenuti del PRG e correlate norme tecniche di attuazione e come tali non introducibili attraverso la pianificazione esecutiva approvata dalla Giunta, con forme semplificate, ma da approvarsi dal Consiglio Comunale con le procedure di variante al PRG).

Si evidenzia inoltre che nell'ambito dell'indagine penale "Olimpia" sono state applicate misure restrittive della libertà personale (arresti), con conseguente necessità dell'assunzione dei provvedimenti cautelari della sospensione d'ufficio dal servizio nei confronti del personale dipendente.

In relazione ad altra indagine penale sono ulteriormente scaturite contestazioni disciplinari, in materia di affidamenti di lavori per la manutenzione del verde pubblico, riguardanti i seguenti reati:

- reato di cui agli artt. 81, comma 1, 110 e 323 "Abuso d'ufficio" e 353-bis "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" c.p. (affidamenti diretti senza gara ad evidenza pubblica, mediante frazionamento del valore complessivo dell'appalto, talora attestando falsamente la somma urgenza dei lavori);
- reato di cui agli artt. 110 e 479 "Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici" c.p. (affidamento diretto dei lavori con la procedura d'urgenza e di somma urgenza, attestando la sussistenza di condizioni d'urgenza al di fuori dei presupposti richiesti dall'art. 125, comma 1, D.Lgs. n. 163/2006);

In seguito ad ulteriori indagini penali, su procedimenti inerenti alla gestione urbanistica /edilizia, sono stati attivati altri procedimenti disciplinari afferenti i seguenti reati contestati:

- artt. 110 cod. pen., 30 e 44 lett. c) DPR 380/2001 (rilascio permessi a costruire illegittimi e illeciti);
- reato p. e p. dagli artt. 81, 110, 479 "Falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici" e 323 "Abuso d'ufficio" cod. pen. (falsa attestazione di conformità dell'intervento alla normativa edilizia (L.R. n.10/2001);



- reato p. e p. dagli articoli 110 c.p., 44 lett. B) D.P.R. 380/2001 (autorizzazione interventi edilizi in totale difformità rispetto agli strumenti urbanistici).

Il 3 luglio 2020 l'udienza preliminare per l'inchiesta Olimpia si è conclusa con due assoluzioni e 35 rinvii a giudizio. Il giudice, a conclusione della camera di consiglio, ha letto il dispositivo con il quale ha assolto "perché il fatto non sussiste" due degli indagati: entrambi avevano scelto il rito abbreviato. Tutti rinviati a giudizio invece gli altri 35 indagati:

Il 28 aprile 2021, il Presidente del collegio penale ha dichiarato prescritti alcuni reati per abusi edilizi (quelli in via Quarto) a carico di 12 imputati. Di conseguenza, alcune irregolarità risultano ora fuori dal processo Olimpia mentre restano una serie di altre imputazioni.

A maggio 2021, il processo ha visto un'altra "potatura" degli imputati. Si è passati a 29 imputati.

Dopo un'udienza non celebrata a marzo 2022, ad oggi il processo, alla presenza del Pm Giuseppe Miliano, è slittato in autunno: 8 novembre 2022.

Ancora a proposito di contesto interno nell'ambito del PTPCT:

- Sul fronte disciplinare, nel corso del 2021, risultano essere stati avviati innanzi alla Commissione per i Procedimenti Disciplinari n. 4 procedimenti a carico di quattro dipendenti dell'Ente, di cui uno per fatti non penalmente rilevanti concluso con provvedimento di archiviazione e tre per fatti originati da apertura di procedimento penale di cui uno allo stato sospeso fino alla conclusione di quest'ultimo mentre i restanti due archiviati. Nel corso del 2022 non risultano invece, allo stato, avviati procedimenti disciplinari.
- Nell'ottica di una volontà di gestione partecipata dell'Ente, finalizzata alla condivisione delle problematiche e all'individuazione coordinata delle soluzioni, tra le iniziative della Segreteria Generale, è stata confermata la Conferenza dei Dirigenti quale istituto finalizzato ad una gestione trasparente e partecipata delle problematiche e delle relative soluzioni. La Conferenza trova la sua formalizzazione nell'ambito delle vigenti Norme Regolamentari.
- Il contesto interno diviene ogni giorno più consapevole dell'importanza del Piano anticorruzione e delle misure di prevenzione della corruzione in genere, tanto più alla luce delle ultime vicende giudiziarie che hanno rafforzato la consapevolezza che la corruzione, lato sensu, può appartenere alle emergenze del vissuto quotidiano. Ciò rende la formazione e gli interventi sull'anticorruzione particolarmente importanti e necessari, affinché siano percepiti come utili e di supporto all'Ente: a tal fine, anche per il 2022, l'Ente ha aderito al Progetto INPS "Valore P.A." per corsi di formazione relativi, tra le altre materie, ad Anticorruzione, Trasparenza, Tutela della Privacy ed Accesso Civico.



2.3.5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi che consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo tendenziale è la graduale disamina della totalità delle attività svolte dall'Amministrazione, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte ai rischi corruttivi.

Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Nella PARTE SPECIALE del PTPCT 2022-2024 le matrici di mappatura sono costituite da due sezioni: la prima contenente informazioni di carattere generale (indicazione della denominazione del Servizio di riferimento, del nominativo del Dirigente responsabile e di una breve descrizione dei processi assegnati alla competenza del Servizio in base alle vigenti Linee Funzionali di cui alla Deliberazione di Giunta Municipale n°39 del 3.3.2022) e la seconda relativa allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

La prima sottosezione "Mappatura processi-attività" è composta dal seguente gruppo di informazioni, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel PNA 2019:

- area di rischio;
- n° e denominazione processo;
- indicazione del/i soggetto/i responsabili dell'attuazione del processo;
- descrizione sintetica processo, ovvero dell'insieme di operazioni, articolate in attività/fasi, che scandiscono e compongono il processo stesso.

2.3.6 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi corruttivi, potenziali e concreti, e richiede che per ciascun processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione e le cause che li determinano.

L'identificazione degli eventi rischiosi è effettuata in particolare mediante:

- definizione dell'oggetto di analisi (Processi)
- utilizzazione di opportune tecniche di identificazione e di una pluralità di fonti informative interne ed esterne
- individuazione dei rischi/fattori abilitanti associabili all'oggetto di analisi e formalizzazione nel PTPCT (Registro dei rischi che è contenuto nella Parte Speciale del PTPCT).



Tale attività è stata svolta da ciascun Dirigente con la supervisione del RPCT, tenuto conto del particolare contesto interno ed esterno e dell'entità economico/finanziaria del processo e ponendo particolare attenzione ai processi ove si riscontra un alto margine di discrezionalità. Sono stati analizzati i casi di corruzione già verificatisi, nonché le segnalazioni whistleblowing pervenute.

All'esito delle attività suddette è stato redatto il Registro dei rischi inserito nella parte speciale del PTPCT.

La valutazione del rischio, previa identificazione ed analisi dei rischi/fattori abilitanti, è effettuata dai Dirigenti secondo l'approccio qualitativo suggerito nell'allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", utilizzando indicatori di valori di stima del rischio ai quali è stato attribuito un valore scelto tra basso, medio e alto; la valutazione complessiva del livello di rischio associabile al processo è effettuata in modo trasparente e facendo prevalere il giudizio qualitativo rispetto al calcolo matematico. Nello specifico essa consiste in:

- Analisi dei fattori abilitanti del rischio corruttivo
- Stima del livello di esposizione al rischio:
 - scegliendo l'approccio valutativo
 - individuando i criteri di valutazione
 - rilevando i dati e le informazioni
 - formulando un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

2.3.6 PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il Trattamento del Rischio è l'attività attraverso la quale, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi, vengono identificati gli interventi più idonei, atti a prevenire i rischi, attraverso la progettazione di misure di prevenzione sostenibili sia dal punto di vista economico sia sul piano organizzativo.

La fase di trattamento del rischio consiste, quindi, nell'individuazione dei correttivi, cioè delle misure più idonee a prevenire il rischio corruttivo cui il Comune di Latina, in considerazione principalmente del contesto territoriale, risulta esposto, e nella programmazione delle suddette misure.

Accanto alle misure generali, le quali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, al fine di neutralizzare o ridurre il rischio (cfr. Parte Generale del PTPCT 2022-2024) si evidenziano le misure specifiche, previste per ciascun processo a rischio ed individuate dai singoli Dirigenti con il coordinamento del RPCT. Trattasi di misure specifiche che agiscono in modo puntuale sui rischi individuati nella fase di valutazione del rischio, concrete ed attuabili e per le quali è prevista adeguata programmazione anche ai fini del monitoraggio svolto dal RPCT.



Nell'apposita sottosezione "Trattamento del rischio" si è proceduto ad indicare, per ciascun processo, le specifiche misure di prevenzione della corruzione, individuando il soggetto responsabile dell'attuazione delle stesse, laddove non coincidente con il soggetto/i responsabile dell'attuazione del processo. Al fine di evitare che le misure programmate rimanessero una previsione astratta, e fossero opportunamente progettate e scadenze a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione sono state riportate, inoltre, le seguenti informazioni:

- indicatori di attuazione: necessari per misurare il livello di realizzazione della misura;
- valori target attesi: ovvero l'obiettivo che l'ufficio si è prefisso applicando la misura;
- tempi di attuazione delle misure previste.

Sulla base dei medesimi criteri sopra illustrati si è proceduto, altresì, alla mappatura dei processi cd. trasversali, ossia interessanti tutti i Servizi dell'Ente.

In esito alla mappatura dei processi, è stato aggiornato, inoltre, il "Registro dei rischi" che consiste nella descrizione di tutti i rischi identificati e analizzati in corrispondenza di ciascun processo (cfr. Parte Speciale del PTPCT 2022-2024).

2.3.7 LA GESTIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza - che la legge 190/2012 ribadisce quale "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), Cost." - rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

La trasparenza, che viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi e costituisce quindi metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni della pubblica amministrazione, è, quindi, strumento fondamentale di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità. Il Comune di Latina ha operato affinché il proprio sito internet, strumento essenziale per l'attuazione dei principi di trasparenza ed integrità, offrisse all'utente un'immagine istituzionale con caratteristiche di uniformità, riconoscibilità, semplicità di navigazione.

Gli obiettivi della trasparenza amministrativa da conseguire nel triennio 2022-2024 (per i quali si rimanda al § II.3.4. della presente sezione) sono frutto del riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni operato dal legislatore con il D.Lgs n. 33 del 14.3.2013 e ss.mm.ii. e delle novità introdotte con successive deliberazioni ANAC.



Gli obblighi di collaborazione con il RPCT nelle pubblicazioni rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al d.p.r. 62/2013 e, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.

I soggetti coinvolti nell'attuazione della misura della trasparenza nel Comune di Latina sono in particolare:

- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale sovrintende all'insieme delle attività tese a garantire l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente, coordina e monitora l'attuazione degli obblighi di pubblicazione; lo stesso svolge una costante attività di controllo assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento dei dati, informazioni e documenti pubblicati. Per l'esercizio dei propri compiti il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si avvale del supporto della UOC "Trasparenza";
- I Dirigenti, i quali garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai sensi della vigente normativa ed ai quali compete l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni.
- Nell' Allegato 1 "Obblighi di pubblicazione", approvato come parte integrante del PTPCT 2022-2024, sono indicati i responsabili della individuazione/elaborazione, trasmissione dei dati, nonché i responsabili della pubblicazione, così come previsto dal PNA ANAC 2016.

I Dirigenti sono stati individuati quali responsabili della pubblicazione. Per l'elaborazione/trasmissione dei dati i Dirigenti si avvalgono del supporto e della collaborazione degli Uffici dagli stessi designati.

Generalmente la figura del responsabile della elaborazione/trasmissione coincide con quella del responsabile della pubblicazione, tranne i casi in cui i dati e documenti da pubblicare devono essere acquisiti da soggetti esterni al Servizio competente alla pubblicazione (C.V., dichiarazioni...).

La tabella è stata aggiornata a seguito della riorganizzazione dell'Ente attuata con deliberazioni di Giunta n. 165 del 15.07.2021 e n. 39 del 03.03.2022.

Il Comune di Latina ha optato per un sistema di pubblicazione dati diffuso; ciò comporta che ciascuna unità competente per materia (Servizio) elabora raccoglie e pubblica i dati, i documenti e le informazioni di propria pertinenza.

Ciascun Servizio, mediante accesso diretto al sistema di protocollazione degli atti del Comune di Latina, ed utilizzando credenziali di accesso, inserisce direttamente i dati e documenti da pubblicare. Il sistema informatico, essendo collegato al portale della trasparenza, alimenta le sottosezioni di "Amministrazione trasparente", fungendo da banca dati. Il sistema diffuso di pubblicazione si basa sull'accentuata responsabilizzazione degli uffici e Dirigenti.



Al fine di garantire e rendere visibile l'attualità delle informazioni pubblicate, il portale rende nota automaticamente, la notizia: "Contenuto inserito il aggiornato al".

Il portale è dotato, inoltre, di strumenti di ricerca e reporting che consentono al RPCT e alla sua struttura di supporto di monitorare agevolmente lo stato delle pubblicazioni e di intervenire segnalando eventuali carenze o ritardi nella pubblicazione.

Le comunicazioni tra il RPCT e i Servizi dell'Ente avvengono mediante direttive e note di sollecito e risultano semplificate grazie anche alla rete di referenti per le operazioni di pubblicazione, ossia di dipendenti designati da ciascun Dirigente per svolgere le materiali attività di pubblicazione; i referenti sono destinatari di email soprattutto di tipo operativo (formato delle pubblicazioni, organizzazione dei dati, oscuramento di dati personali).

Tabella 14 – La gestione della trasparenza nell'Ente

RESPONSABILI	Tutti i Dirigenti
MISURA DI PREVENZIONE	La trasparenza viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale e mediante adozione di misure organizzative che si propongono di rendere effettivo l'esercizio del diritto di accesso civico "semplice" e "generalizzato"
MONITORAGGIO	L'applicazione della presente misura verrà monitorata in fase di controllo periodico dell'RPCT nonché di controllo periodico da parte dell'OIV
INDICATORI DI ATTUAZIONE	Pubblicazioni e aggiornamenti di competenza effettuati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionali/Pubblicazioni e aggiornamenti richiesti dalla normativa N. accessi civici e generalizzati ricevuti/N. accessi civici e generalizzati evasi
STATO DI ATTUAZIONE	IN ATTUAZIONE

Per quanto concerne nello specifico il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione si rinvia all'apposita sezione "Monitoraggio" del presente PIAO.

2.3.8 PROGRAMMI DI FORMAZIONE "PREVENZIONE ANTICORRUZIONE"

La centralità della formazione è affermata già nella l. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11). Il valore imprescindibile della formazione sui temi dell'etica, della legalità e della prevenzione della corruzione risiede nel fatto che solamente la conoscenza del fenomeno corruttivo in tutte le sue sfaccettature ed implicazioni, consente di assumere comportamenti atti a prevenirlo e contrastarlo.



Seguendo le indicazioni fornite dalla determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, la formazione- deve riguardare con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla definizione e alla attuazione delle misure: RPCT, referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione e di incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, dipendenti.

La formazione, poi, dovrà essere differenziata in rapporto alla diversa natura dei soggetti tenuti all'adozione di misure di prevenzione e di trasparenza e ai diversi contenuti delle funzioni attribuite; dovrà riguardare, anche in modo specialistico, tutte le diverse fasi: l'analisi di contesto, esterno e interno; la mappatura dei processi; l'individuazione e la valutazione del rischio; l'identificazione delle misure; i profili relativi alle diverse tipologie di misure.

A tal fine, il Comune di Latina ha aderito, con deliberazione della Giunta n.195 del 14/10/2016, quale socio collaboratore, all'Associazione denominata "Avviso Pubblico. Enti Locali e Regioni per la formazione civile contro le mafie", nata nel 1996 con l'intento di collegare ed organizzare gli Amministratori pubblici che concretamente si impegnano a promuovere la cultura della legalità democratica nella politica, nella Pubblica Amministrazione e sui territori da essi governati. L'Associazione realizza, inoltre, corsi di formazione per amministratori locali e per il personale della pubblica amministrazione.

Anche attraverso l'adesione a tale ente, l'Amministrazione comunale ha inteso perseguire l'obiettivo di attuare percorsi formativi rivolti ai Dirigenti e ai dipendenti privi della qualifica dirigenziale finalizzati a diffondere ed ampliare quanto più possibile il valore della legalità, tanto più nella considerazione che ogni istituzione deve cimentarsi con l'etica della responsabilità e che alla classe dirigente spetta oggi il compito di "organizzare la legalità", offrendo le occasioni e gli strumenti di crescita per sottrarsi all'invasione del contropotere criminale.

Nel corrente anno 2022 continuano ad attivarsi interventi di formazione/informazione sui temi dell'etica e del rispetto della legalità, rivolti a tutto il personale dipendente, tenendo conto delle attività da essi svolte e delle corrispondenti responsabilità, eventualmente strutturandoli su diversi livelli:

- percorso formativo generale, rivolto a tutti i dipendenti;
- percorso formativo specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio;
- percorso formativo mirato, rivolto al personale che opera nei settori ad elevato rischio, finalizzato a modificare quelle modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti ad elevato rischio di corruttibilità;
- percorso formativo sistematico, da porre in essere in caso di nuove assunzioni e assegnazioni di nuovo personale alle strutture esposte al rischio.

La formazione è improntata in via generalizzata alla conoscenza degli strumenti di etica e di legalità del Comune (codice di comportamento, piano anticorruzione, regolamenti sugli incarichi interni ed



esterni), ma contestualmente sarà anche improntata allo studio di casi pratici e concreti vicini al contesto, con livello di approfondimento diverso a seconda del ruolo ricoperto dai partecipanti.

In particolare, con riguardo al percorso formativo specifico, si segnala che con determinazione n. 976 del 28.6.2022, l'Ente ha aderito alla XVIII Edizione 2022 del Network Conti e Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP) della SDA Bocconi al fine di favorire il confronto e la condivisione di esperienze concrete tra soggetti del settore pubblico e privato, attraverso incontri, laboratori workshops mirati; dare voce alle diverse istanze degli operatori delle Pubbliche Amministrazioni, evidenziando soluzioni originali e problemi comuni, scegliendo i temi da trattare in aula; condividere e mettere a sistema le esperienze delle Amministrazioni Pubbliche all'interno di un percorso costruito con il supporto dei docenti SDA Bocconi, secondo la logica del problem solving.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Piano Triennale Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità PTPCTI 22-24	Deliberazione di G.C. n. 80 del 20/04/2022	PTPCTI 22-24



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'organizzazione dell'amministrazione comunale di Latina, funzionale alla produzione dei servizi erogati, si articola in strutture organizzative, ordinate, di norma, per funzioni omogenee e finalizzate allo svolgimento di attività finali, strumentali e di supporto, ovvero al conseguimento di obiettivi determinati o alla realizzazione di programmi specifici.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione, convenzionalmente definite "Servizi" è operata dalla Giunta Municipale ed è finalizzata alla costituzione di aggregati di competenze omogenee tra loro combinate in funzione del migliore conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente, in funzione della duttilità gestionale interna delle strutture e della loro integrazione.

I Servizi rappresentano macro strutture – le unità organizzative di più grandi dimensione - che si caratterizzano per essere strutture complesse alle quali sono attribuite le funzioni di cui alle Linee Funzionali approvate con delibera di Giunta.

A capo dei Servizi sono posti Dirigenti che si relazionano con il Direttore Generale o, in mancanza, con il Segretario Generale, e a questo direttamente si rapportano sui risultati della propria attività.

I "Servizi" si occupano dei processi operativi e sono responsabili del soddisfacimento delle esigenze dei cittadini attraverso la gestione delle attività istituzionali di erogazione dei servizi finali alla città. Essi dispongono di autonomia progettuale, organizzativa ed operativa sulla base degli indirizzi programmatici forniti dagli organi di direzione politica.

I Dirigenti di Servizio appartengono ad un unico ruolo dirigenziale e non sussiste tra loro alcun vincolo di subordinazione gerarchica.

Le funzioni svolte da ciascun Servizio sono individuate nelle Linee Funzionali approvate dalla Giunta.

Nell'ambito organizzativo della macrostruttura sono individuati, tra l'altro:

- Segreteria Generale, al cui vertice è preposto un Segretario Generale che esercita le funzioni di cui all'art.97 del D.Lgs.267/2000, allo Statuto e alle Linee Funzionali approvate dalla Giunta. Sono previste le funzioni di Vice Segretario Generale disciplinate secondo la legge e lo Statuto comunale;
- Direzione Generale, al cui vertice è preposto un Direttore nominato dal Sindaco secondo la normativa vigente che esercita le funzioni di cui all'art.108 del D.Lgs.267/2000, allo Statuto e alle Linee Funzionali approvate dalla Giunta;



- l'Avvocatura Comunale, disciplinata dalla legge e dal Regolamento dell'Avvocatura comunale, al cui vertice è preposto un Dirigente Avvocato iscritto all'elenco speciale dell'Albo Professionale dei cassazionisti;
- la Polizia Locale, affidataria delle funzioni istituzionali nonché delle altre previste ai sensi di legge e, in particolare, ai sensi dell'art.1, comma 221, della L. n.208/2015, al cui vertice è preposto un Dirigente.

Tutti i Servizi dell'Ente sono riuniti in apposita Conferenza dei dirigenti dal Direttore Generale o, in mancanza, dal Segretario Generale, per la trattazione di questioni che coinvolgono trasversalmente la struttura del Comune. Il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario Generale, assume di regola la Presidenza della conferenza dei dirigenti o può delegare la stessa ad un Dirigente. Le attività della conferenza dei dirigenti così come delineata possono essere oggetto di verbalizzazione di sintesi.

Per la trattazione di problemi complessi e trasversali tra più servizi possono essere riunite conferenze di servizio, presiedute dal Direttore generale o in mancanza dal Segretario generale. La Presidenza di tali conferenze di servizi può essere delegata anche ad un dirigente.

La Microstruttura rappresenta l'articolazione interna della Macrostruttura del Servizio e si compone di UOC (Unità Organizzativa Complessa) e di UOS (Unità Organizzativa Semplice).

Le Unità Operative (Complessa/Semplice) costituiscono strutture preposte all'attuazione di funzioni che trovano collocazione unitaria ed organica; le Unità operative complessa e/o semplice sono caratterizzate dalla massima comunicabilità fra gli operatori alle stesse assegnati delle informazioni e delle esperienze, dalla complementarietà dei ruoli e dall'elevata e immediata possibilità di interscambio e sostituzione, nel rispetto dei profili professionali. Tali condizioni assicurano la continuità del lavoro a livelli di produttività elevati e la costante verifica dei risultati in relazione ai tempi ed agli obiettivi da conseguire.

Le UOC si distinguono in:

- Unità Organizzative con Posizione Organizzativa: articolazione della microstruttura che si caratterizza per l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa. Tale unità organizzativa è diretta da un responsabile di categoria D che risponde della propria attività al Dirigente di riferimento.
- Unità Organizzative senza Posizione Organizzativa: articolazione della microstruttura che si caratterizza per la responsabilità di diversi procedimenti e per la gestione dei processi operativi e delle attività in cui essi si articolano. Tale articolazione della microstruttura è diretta da un responsabile di categoria D che risponde della propria attività al Dirigente di riferimento. Le UOS (Unità Operative Semplice): sono sub-strutture che svolgono attività



riferite alla specificazione, alla specializzazione, alla definizione di atti, alla produzione di beni e/o all'erogazione di servizi. Tale articolazione della microstruttura è diretta da un responsabile di categoria D. Possono essere costituite, altresì, unità organizzative di progetto con carattere temporaneo, per il conseguimento di obiettivi specifici, anche relative a diversi Servizi.

In ogni caso l'amministrazione ha ampia facoltà di definire l'assetto organizzativo delle strutture di massima dimensione, utilizzando ogni possibile e razionale formula strutturale ed organizzativa strumentale al migliore conseguimento degli obiettivi istituzionali.

La revisione di tutte le strutture organizzative può essere effettuata dalla Giunta Municipale per sopravvenute esigenze di riordino strutturale in funzione degli obiettivi da conseguire.

Nello specifico, la Giunta Comunale ha approvato, con deliberazione del 15.11.2016 n. 287, gli indirizzi operativi della Direzione Generale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi e per le politiche del personale del Comune di Latina.

La Direzione Generale ha avviato e coordinato un percorso partecipato con gli Assessorati e le/i Dirigenti volto alla definizione della macrostruttura dell'Ente. La Giunta Comunale ha approvato l'aggiornato assetto organizzativo e le Linee Funzionali con Deliberazioni nn. 130 del 31.07.2020, n. 172 del 24.09.2020, n. 165 del 15.07.2021, n. 202 del 09.09.2021 e n. 39 del 03.03.2022.

Gli aggiornamenti nascono dall'esigenza di garantire una maggiore cura e valorizzazione del territorio, della marina, dell'intero patrimonio comunale, della pianificazione urbanistica e della fruizione della mobilità.

Infine con Deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 17.12.2020 sono state apportate modifiche e integrazioni alle Norme regolamentari sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

A seguito di diverse consultazioni in Conferenza dei Dirigenti e di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali, la macrostruttura ad oggi si articola su tre livelli:

- STRUTTURE ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO: "Ufficio di Gabinetto", "Direzione Generale", "Segreteria Generale Anticorruzione e Antimafia", "Avvocatura", "Polizia Locale e Protezione Civile";
- STRUTTURE IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE CON FUNZIONI TRASVERSALI AI SERVIZI: Servizio "Relazioni Istituzionali e con la Città. Appalti e Contratti", Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione", Servizio "Finanziario e Partecipate", Servizio "Innovazione e servizi digitali."
- STRUTTURE DI EROGAZIONE DEI SERVIZI ALLA CITTÀ, ALLA PERSONA E AL TERRITORIO: Servizio "Demografico e Statistica", Servizio "Attività Produttive e Incoming. SUAP. SUE," Servizio "Entrate", Servizio "Cultura, Turismo e Sport", Servizio "Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili", Servizio "Programmazione del Sistema di Welfare", Servizio "Lavori Pubblici e Progettazione.



Programmazione Europea”, Servizio “Ambiente”, Servizio “Decoro, Manutenzioni, qualità urbana e bellezza. Beni Comuni”; Servizio “Pianificazione e progettazione urbanistica”, Servizio “Trasporti, mobilità, piste ciclabili e marina”, Servizio “Patrimonio, edilizia pubblica, espropri”.

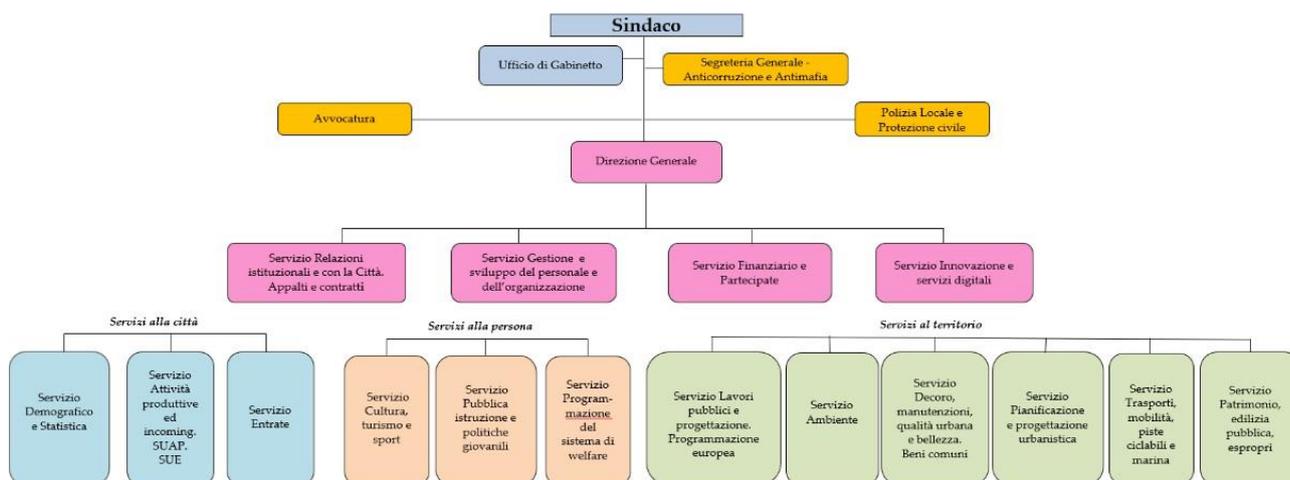


Tabella 15– Linee Funzionali del Comune di Latina

STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
Ufficio di Gabinetto del Sindaco	Gestione dei rapporti di natura politica e di rappresentanza con ministeri, enti, associazioni ed istituti Supporto al Sindaco nell'esercizio delle sue funzioni Funzione di segreteria del sindaco Patrocini Gestione dell'agenda del Sindaco Supporto alla predisposizione dell'o.d.g. della Giunta comunale Attività di rappresentanza Elaborazione e gestione del calendario delle cerimonie e degli eventi di carattere istituzionale Cura del cerimoniale dell'Ente in relazione agli eventi istituzionali a cui partecipano il Sindaco e gli Assessori Elaborazione di documenti programmatici e presidio di problematiche di particolare attualità e rilievo Gestione rapporti per iniziative e visite istituzionali in collaborazione con gli uffici preposti Gestione dei rapporti con gli organi istituzionali Ufficio stampa Relazioni con organi costituzionali. Interrogazioni parlamentari Pubbliche relazioni Ufficio per la pace
Segreteria Generale Anticorruzione e Antimafia	Supporto al Segretario Generale e ai Vice Segretari Generali nello svolgimento di tutte le funzioni attribuitegli dalla legge, dallo statuto o dai regolamenti e di ogni altra funzione conferita dal Sindaco



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	<p>Compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti</p> <p>Dirimere i conflitti di competenza tra i Dirigenti determinando la competenza degli stessi</p> <p>Rapporti con organi istituzionali, giudiziari, Corte Conti, Anac</p> <p>Attività relativa alla prevenzione e alla repressione della corruzione e dell'illegalità Antimafia</p> <p>Attività relative alla trasparenza</p> <p>Controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti</p> <p>Rogito degli appalti ad evidenza pubblica</p> <p>Funzioni previste dalla legge e dallo Statuto sulle deliberazioni di Giunta e di Consiglio</p>
Avvocatura	<p>Rappresentanza e difesa dei diritti e degli interessi dell'Ente davanti alle Autorità amministrative e giudiziarie</p> <p>Assistenza e consulenza giuridico-legale in favore degli Organi istituzionali di governo e degli Organi di gestione dell'Ente</p> <p>Transazioni e Conciliazioni giudiziali e stragiudiziali</p> <p>Attività di consulenza, spiegata nella formulazione di pareri pro-veritate e nell'assistenza legale per la redazione di atti amministrativi o privatistici di carattere generale e specifico, nonché per la risoluzione di problemi operativi, in favore degli organi politici e gestionali</p> <p>Assistenza nella definizione, redazione ed interpretazione dei contratti e delle convenzioni, nelle procedure ad evidenza pubblica - concorsi, appalti, etc., nella costituzione degli Enti e delle Società di Servizi di prerogativa comunale</p> <p>Raccolta, catalogazione della giurisprudenza</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Polizia Locale e Protezione Civile	<p>Coordinamento delle attività di vigilanza del Corpo della Polizia Locale, nonché di quelle finalizzate all'accertamento delle violazioni in materia di Commercio, Ambiente, Igiene, Polizia Amministrativa, Urbana e Rurale con trasferimento del relativo verbale ai competenti uffici dell'Ente per la successiva ed eventuale adozione delle misure sanzionatorie necessarie ed occorrenti. Vigilanza utilizzo demanio marittimo</p> <p>Servizio di cassa per gli introiti derivanti da sanzioni amministrative o dovuti per servizi a pagamento</p> <p>Vigilanza sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti, delle ordinanze e delle altre disposizioni emanate dagli organi competenti in materia di Polizia urbana e Rurale, Polizia ambientale, Edilizia, Igiene e Sanità pubblica</p> <p>Espletamento dei servizi di polizia Stradale previsti dall'art. 11 D.Lgs. 285/92 ed attribuiti, dal successivo art. 12 alla Polizia Locale</p> <p>Concorso nell'opera di soccorso in caso di pubblici o privati infortuni, all'attuazione dei servizi e delle operazioni di protezione civile di competenza del Comune</p> <p>Concorso con altri Organi di Polizia dello Stato, all'esecuzione dei servizi per il mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica</p> <p>Espletamento delle funzioni di polizia tributaria, con riferimento alle attività ispettive e di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni relative ai tributi</p> <p>Notifica, distribuzione e recapito di atti e documenti, su richiesta delle Autorità competenti. Accompagnamento e scorta di valori e persone secondo le necessità e gli ordini delle Autorità competenti</p> <p>Servizi di vigilanza ad immobili e strutture di rilevante interesse per l'Amministrazione comunale</p> <p>Servizi di vigilanza strutture ex L.R. n.41/2003</p> <p>Servizi di onore disposti dall'Autorità Comunale</p> <p>Attività di indagine ed espletamento di servizi di P.G., sia d'iniziativa che su delega o richiesta dall'Autorità Giudiziaria. Acquisizione di informazioni ed effettuazione di accertamenti, rilevazione di dati e notizie su richiesta delle Autorità Competenti</p>



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	Ricezione, custodia e consegna degli atti notificati ai residenti in qualità di Casa Comunale Illeciti amministrativi Contenzioso derivante dalle violazioni al Codice della Strada Protezione civile Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Direzione Generale	Supporto al Direttore Generale nell'attività di studio, gestione e monitoraggio delle problematiche complesse Organizzazione dell'assetto dell'Ente Supporto ai lavori dell'OIV Mobilità del personale dell'Ente Presidenza Delegazione Trattante Controllo strategico e di gestione Programmazione strategica e operativa (DUP e PEG) Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Relazioni Istituzionali e con la Città. Appalti e contratti	Comunicazione istituzionale amministrativa Partecipazione Sito web e gestione amministrativa social network Ufficio Relazione con il Pubblico on line e Sportelli del Cittadino Sviluppo politiche per le pari opportunità e politiche dei tempi e azioni per l'approccio di genere Supporto Ufficio di Gabinetto per attività connesse alla Comunicazione e amministrative Rapporti con l'Ufficio di Gabinetto per le attività connesse alla comunicazione Trattamento stato giuridico, economico e previdenziale amministratori (Sindaco, Consiglio Comunale, Giunta): attività propedeutiche alla erogazione che è di competenza del Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione Gestione accessi Consiglieri Comunali Supporto amministrativo e organizzativo all'attività istituzionale del Presidente del Consiglio, della Conferenza dei Capigruppo, dei Gruppi e delle Commissioni Consiliari. Delibere Consiliari Gestione e tenuta archivio deposito e archivio storico dell'Ente Gestione amministrativa privacy Programma biennale acquisti Attività di studio inerenti alle procedure di cui al d.lgs. 50/2016 Procedure di gara di cui al d.lgs. 50/2016 Stazione Unica Appaltante (S.U.A.) per l'espletamento delle procedure di gara a supporto delle amministrazioni aggiudicatrici che ne facciano richiesta Supporto e coordinamento nella materia delle gare nei riguardi di tutte le strutture organizzative dell'Ente Attività istruttoria finalizzata alla rogitazione dei contratti Tenuta ed aggiornamento elenco operatori economici Concessioni Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione	Controllo incarichi esterni a dipendenti e dirigenti Rapporti con i competenti Uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica Piano della formazione Contenzioso del lavoro preparatorio e ottemperanza Gestione e controllo dotazione organica. Programmazione della dotazione organica e dei fabbisogni di personale Processi di selezione e contrattualizzazione Gestione e monitoraggio della spesa del personale



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	Gestione giuridica, economica e previdenziale del rapporto di lavoro personale dipendente Istituzione e rinnovo CUG, realizzazione/coordinamento azioni Piano Azioni Positive Relazioni sindacali e verbalizzazione sedute delle delegazioni trattanti Anagrafe delle prestazioni Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Finanziario e Partecipate	Bilancio, programmazione economico-finanziaria Contabilità generale e fiscale Contabilità analitica ed economica-patrimoniale, gestione indebitamento Vincoli di finanza pubblica Gestione contabile entrate Gestione contabile spesa corrente e in conto capitale Provveditorato, economato, cassa Depositeria comunale Custodia e restituzione oggetti ritrovati Custodia e restituzione polizze fideiussorie Gestione e liquidazione sinistri Acquisto, gestione magazzino e consegna beni di consumo per l'Ente Igiene edilizia uffici comunali Gestione manutenzione automezzi comunali Inventario beni mobili Stipulazioni polizze assicurative Piani di razionalizzazione delle spese Gestione dei rapporti giuridici con società/enti partecipati, ATO, aziende speciali (ivi comprese società assoggettate a fallimento o altre procedure concorsuali). Gestione procedure, analisi e controlli Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Innovazione e Servizi digitali	Pianificazione e programmazione dello sviluppo del sistema informativo. Innovazione tecnologica Gestione dei sistemi informatici e delle reti di comunicazione Pianificazione e sviluppo delle applicazioni software Ufficio per la transizione digitale Responsabilità e gestione della sicurezza informatica Gestione contratti, volture relative alle linee dati dell'Ente Gestione della centralina telefonica dell'Ente e relative funzioni Smart city ed innovazione Protocollo unico dell'Ente Ricezione e consegna atti giudiziari alle strutture dell'Ente Notifiche per l'Ente e per altre PP.AA. Gestione amministrativa dell'Albo Pretorio Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Demografico e Statistica	Servizi Demografici: anagrafe, stato civile, elettorale Servizi Statistici Intitolazioni Leva. Atti notori. Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali
Attività Produttive ed Incoming. SUAP. SUE	Autorizzazione all'apertura ed al funzionamento delle strutture a ciclo residenziale di cui alla Legge Regionale n.41/2003 di concerto con il Servizio Politiche di gestione e Assetto del Territorio SUAP Commercio su aree private



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	<p>SUAP Commercio su aree pubbliche SUAP Esercizi pubblici SUAP Agricoltura SUAP Edilizia Produttiva SUAP Artigianato, mestieri e professioni Edilizia privata – SUE Certificazioni di idoneità alloggiativa Repressione Abusivismo, condono edilizio Sportello Impresa Donna Problemi del lavoro, formazione professionale e sostegno alle imprese Autorizzazioni, concessioni, licenze, polizia amministrativa, rilascio pareri Farmacie Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Entrate	<p>Gestione Tributi comunali Rapporti con i soggetti concessionari della riscossione Procedure attuazione federalismo fiscale Verifica e accertamento tributi comunali Contenzioso tributario Tentativo di mediazione e precontenzioso Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Cultura, Turismo e Sport	<p>Conservazione valorizzazione e promozione dei beni, del patrimonio museale e documentario dell'Ente e del patrimonio culturale cittadino; Programmazione e gestione attività espositive ed altre attività culturali di valorizzazione e promozione del patrimonio culturale cittadino Gestione sistema museale civico; Cura scientifica mostre e musei, conservazione e restauri collezioni di pertinenza; Gestione attività didattica e servizi educativi dei musei civici Sviluppo e gestione del Sistema integrato dei Servizi Culturali, musei, biblioteche e archivi storici " Città di Fondazione e Agro Pontino" Progetti di "Art Bonus" in collaborazione con il MIBACT e la Soprintendenza per i beni archeologici del Lazio Progetti di valorizzazione e promozione culturale con riferimento ai seguenti ambiti di intervento: L.R. 27/2001; L.R. 19/2006; L.R. 14/2001; L.R. 8/2016 Gestione del sistema bibliotecario comunale Conservazione e valorizzazione del patrimonio librario Promozione e valorizzazione della lettura e servizio al pubblico; Conservazione e tutela del patrimonio documentario di pregio storico/artistico Promozione e valorizzazione della lettura anche mediante creazione dei percorsi e/o dei gruppi di lettura, conferenze, dibattiti e presentazioni rivolti a pubblici specifici quali bambini, preadolescenti, adolescenti, anziani Gestione sale teatrali: Programmazione attività teatrale e laboratoriali Organizzazione di iniziative culturali di rilievo nazionale e internazionale Organizzazione di interventi tesi a favorire la promozione e divulgazione del teatro, della musica, del cinema e arti visive Programmazione e gestione rassegne, convegni e festival anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio Gestione di iniziative di promozione territoriale e valorizzazione dell'immagine della città e delle sue peculiarità, degli eventi culturali, delle risorse ambientali, gastronomiche, economiche e storiche; Cura dell'organizzazione dell'informazione istituzionale turistica rivolta a Enti, singoli, gruppi, tour operator, giornalisti, insegnanti, ecc. e realizzazione di materiale di documentazione Gestione delle attività di Informazione e accoglienza turistica Promozione e gestione interventi e progetti nell'ambito dello sport e del tempo libero; Valorizzazione associazionismo sportivo</p>



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	<p>Sostegno del diritto allo sport, con particolare riferimento alle categorie svantaggiate o fragili; Iniziative per la diffusione dell'attività motoria</p> <p>Partecipazione a sistemi turistici regionali e nazionali al fine della promozione di attività di promo- commercializzazione e di azioni di co-marketing</p> <p>Programmazione, organizzazione e coordinamento eventi</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili	<p>Diritto allo studio (gestione e supporto ai servizi attinenti)</p> <p>Pubblica istruzione</p> <p>Sistema 0-6: nido, infanzia, doposcuola, centri estivi e ludoteche</p> <p>Università</p> <p>Alternanza scuola-lavoro</p> <p>Tirocini</p> <p>Politiche giovanili</p> <p>Gestione servizio ristorazione scolastica</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Programmazione del Sistema Welfare	<p>Programmazione, pianificazione e progettazione servizi e interventi a livello distrettuale e sovra distrettuale - Raccolta e analisi dati – Coordinamento Tavoli tematici – Elaborazione di piani e progetti</p> <p>Concessione ed erogazione contributi economici relativi ad interventi di carattere distrettuale e sovra distrettuale sulla base delle richieste dei singoli Comuni</p> <p>Attività istruttoria per la definizione degli strumenti regolamentari, protocolli di intesa, accordi di programma di competenza del Comitato dei Sindaci</p> <p>Monitoraggio, valutazione e controllo dei servizi e delle prestazioni erogate a livello distrettuale e sovra distrettuale</p> <p>Registro comunale associazioni di volontariato e di promozione sociale. Gestione rapporti con l'associazionismo relativamente ad attività in campo sociale e assistenziale nell'ambito di servizi e progetti gestiti dal Comune</p> <p>Presa in carico di persone residenti nel Comune e/o dimoranti se stabilito da specifiche disposizioni di legge appartenenti a categorie fragili e/o a rischio di emarginazione per l'attivazione di interventi di sostegno, assistenza, inclusione sociale, reinserimento lavorativo anche con l'elaborazione di piani di intervento individualizzati</p> <p>Interventi di sostegno economico alle famiglie residenti nel Comune e/o dimoranti se stabilito da specifiche disposizioni di legge previsti da regolamenti comunali, leggi regionali e statali</p> <p>Programmazione, attivazione e gestione a livello comunale di servizi e interventi alla persona di carattere assistenziale e/o educativo e di tipo domiciliare rivolti ad anziani e disabili nonché quelli per l'integrazione scolastica di alunni con disabilità</p> <p>Programmazione, attivazione e gestione a livello comunale di servizi di carattere semiresidenziale e residenziali e attività ricreative e socializzanti rivolte ad anziani, minori, disabili, donne vittime di violenza, malati psichiatrici e altre categorie fragili o a rischio di emarginazione</p> <p>Interventi di inserimento di persone in strutture di accoglienza di carattere residenziale o semiresidenziali con costi a carico del Comune o in compartecipazione con l'utenza – anziani, disabili, minori, donne vittime di violenza, altre categorie con fragilità sociale</p> <p>Istruttoria atti amministrativi per la compartecipazione economica inserimenti in RSA e per le attività riabilitative di mantenimento, anche a livello psichiatrico, secondo quanto previsto dalla normativa relativamente a persone residenti nel Comune</p> <p>Gestione delle tutele, curatele e amministrazioni di sostegno a favore di adulti</p> <p>Attività relativa a minori con provvedimenti dell'autorità giudiziaria e alle loro famiglie, affidamenti familiari, adozioni, affidamenti preadottivi, mediazione familiare, tutele</p> <p>Programmazione, attivazione gestione interventi per le emergenze sociali relative a tutte le tipologie di utenza</p> <p>Gestione archivio residuo invalidi civili</p>



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	<p>L.13/89 per il superamento delle barriere architettoniche: ricezione domande e verifica di congruità Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
<p>Lavori Pubblici e Progettazione. Programmazione Europea</p>	<p>Programmazione triennale OO.PP. Progettazione, realizzazione e collaudo di opere pubbliche, interventi di nuova costruzione, interventi di ristrutturazione Opere urbanizzazione a scomuto Consulenza, provvedimenti e ordinanze nelle materie di competenza Finanza di progetto: realizzazione e gestione opere pubbliche o di pubblica utilità Gestione integrata della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro Cimiteri e servizi cimiteriali Rete gas Partecipazione a bandi di progettazione nelle materie di competenza Programmazione e progettazione europea. Individuazione e studio dei progetti e dei programmi U.E. d'interesse per l'amministrazione e coordinamento progettazione europea altri Servizi. Identificazione del programma più adatto a finanziare idee progettuali dei Servizi in base alle linee programmatiche dell'Ente Supporto agli uffici cui sono stati assegnati finanziamenti, per le attività di rendicontazione ai soggetti finanziatori dei progetti Benchmarking con altre città europee Gemellaggi Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
<p>Ambiente</p>	<p>Progettazione e recupero ambiente ecologico Tutela del suolo Tutela delle acque. Rapporto con soggetto gestore Servizio Idrico Integrato. Tutela dell'aria Inquinamento acustico ed elettromagnetico Gestione dei rifiuti e bonifica dei siti inquinati Gestione del contratto di servizio di igiene ambientale Igiene aree esterne di proprietà comunale Manutenzione del verde pubblico, sfalcio dell'erba, approvvigionamento idrico e manutenzione degli impianti di irrigazione Piantumazioni di nuove alberature Occupazione di parchi e giardini comunali per lo svolgimento di manifestazioni e/o eventi programmati, organizzati e coordinati Servizio Attività produttive e incoming Impiantistica e autorizzazioni pubblicitarie Sanità Tutela animali - Canili / Gattili Sviluppo sostenibile. PAES. Politiche per il clima. Coordinamento indicatori ecosistema urbano e altri indicatori Adempimenti anticorruzione e trasparenza Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
<p>Decoro, Manutenzioni, Qualità Urbana e Bellezza. Beni Comuni</p>	<p>Gestione contratti, voltare relative alle utenze dell'Ente (gas, energia elettrica, telefonia e acqua) Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale Progettazione e manutenzione ordinaria e straordinaria dei parchi e giardini: manufatti edili, strutture ludiche, arredo urbano e impianti di illuminazione (ad esclusione dello sfalcio dell'erba e della manutenzione degli impianti di irrigazione che sono di competenza del Servizio Ambiente) Manutenzione impianti sportivi Pubblica illuminazione</p>



STRUTTURE ORGANIZZATIVE	SINTESI DELLE FUNZIONI ISTITUZIONALI
	<p>Gestione e manutenzione segnaletica stradale, urbana, cartellonistica e impianti semaforici</p> <p>Squadre manutenzioni e pronto intervento</p> <p>Occupazioni suolo pubblico</p> <p>Efficienza energetica edilizia</p> <p>Politiche per la gestione condivisa dei beni comuni</p> <p>Qualità e bellezza urbana</p> <p>Decoro e arredo urbano</p> <p>Adempimenti anticorruzione trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Pianificazione e progettazione urbanistica	<p>Pianificazione e progettazione urbanistica</p> <p>Vincoli; subdeleghe paesaggistiche; controlli urbanistici</p> <p>Coordinamento Sistema Informativo Territoriale SIT</p> <p>Interventi urbani complessi, contratti di quartiere</p> <p>Rigenerazione urbana</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Patrimonio, edilizia pubblica, espropri	<p>Beni Immobili: programmazione, acquisti, alienazioni, gestione e inventario</p> <p>Procedure di acquisizione e gestione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata</p> <p>Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari</p> <p>Predisposizioni bandi per la vendita o concessione in uso di beni comunali</p> <p>Perizie e stime tecniche su immobili comunali</p> <p>Gestione impianti sportivi</p> <p>Controllo, reporting, perizie e stime tecniche</p> <p>Traslochi uffici comunali</p> <p>Concessione chioschi siti sulla marina</p> <p>Gestione di alloggi ERP di proprietà comunale</p> <p>Edilizia pubblica e convenzionata individuazione e assegnazione aree. Modifiche titolo di godimento</p> <p>Assegnazione alloggi ERP e comunali destinati all'assistenza abitativa</p> <p>Programmazione, progettazione P.E.E.P.</p> <p>Edilizia agevolata convenzionata</p> <p>Procedure espropriative</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>
Trasporti, Mobilità, Piste Ciclabili e Marina	<p>Trasporto Pubblico Locale</p> <p>Piani di Mobilità e Sosta</p> <p>Ordinanze in materia di mobilità e traffico</p> <p>Passi carrabili</p> <p>Toponomastica</p> <p>Piste ciclabili: progettazione, realizzazione, manutenzione, gestione e ogni altra attività connessa</p> <p>Marina: balneazione e servizi connessi. Progettualità strategica. Coordinamento funzioni di competenza di altri Servizi inerenti alla Marina</p> <p>Demanio marittimo e concessioni demaniali marittime</p> <p>Adempimenti anticorruzione e trasparenza</p> <p>Pubblicazione determinazioni dirigenziali</p>

Nell'ambito della microstruttura, sono state individuate le posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e 15 del CCNL 2016-2018 Comporto Funzioni Locali, previa definizione di criteri, approvate con deliberazione di G.C. n. 209 del 4.7.2019 e aggiornate con deliberazioni di G.C. n. 101 del 6.05.2021,



n. 177 dell'11.08.2021, n. 219 del 24.09.2021, n. 234 del 30.09.2021. I titolari di detti incarichi sono stati selezionati, tra il personale di Categoria D, mediante procedura selettiva in conformità con quanto disposto dal vigente Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative. La tabella seguente riporta le posizioni individuate all'interno di ciascun servizio.

Tabella 16 – Le Posizioni Organizzative nei Servizi del Comune

SERVIZIO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Direzione Generale	Coordinamento attività di Direzione Generale
Segreteria Generale-Anticorruzione e antimafia	Controlli di regolarità amministrativa, sicurezza – privacy
	Trasparenza
Avvocatura	Servizio Amministrativo e Gestione dell'Avvocatura
Polizia Locale e Protezione Civile	Sanzioni amministrative
	Pronto Intervento e Viabilità
Servizio Relazioni istituzionali e con la città Appalti e Contratti	Relazioni istituzionali e con la città
	Appalti e contratti
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione	Programmazione, contrattazione decentrata e gestione informatizzata del rapporto di lavoro
	Contenzioso, controlli e gestione giuridica del rapporto di lavoro
Servizio Finanziario e Partecipate	Bilancio, Programmazione Economico-Finanziaria, Gestione Mutui
	Provveditorato, Economato, Cassa
	Contabilità generale e fiscale
Servizio Innovazione e servizi digitali.	Pianificazione e sviluppo del sistema informatico e innovazione tecnologia
Servizi Demografici e statistici	Anagrafe - Elettorale
	Stato civile- Statistici
Servizio Attività produttive e Incoming. SUAP. SUE	SUAP Attività Produttive Private
	Edilizia privata
Servizio Entrate	ICI – IMU- TASI
	TARSU, TIA, TARES, TARI. Analisi quote inesigibili.



SERVIZIO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Servizio Cultura, Turismo e Sport	Sistema integrato servizi culturali e turismo
Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili	Servizi integrati all'infanzia
	Pubblica Istruzione
Servizio Programmazione del Sistema di Welfare	Servizi sociali comunali
	Servizi sociali distrettuali
Servizio Lavori Pubblici e Progettazione. Programmazione Europea	Programmazione e Progettazione Europea
	Progettazione e realizzazione opere pubbliche
	Procedure espropriative e progetti di finanza
Servizio Ambiente	Impatti antropici - Verde - Pubblicità
	Igiene ambientale – Sanità
Servizio Decoro, qualità urbana e bellezza. Beni comuni	Energia
	Decoro – Bellezza – Manutenzioni – Progetti Speciali
Servizio Trasporti, Mobilità, Piste Ciclabili e Marina	Mobilità
Servizio Patrimonio, edilizia pubblica, espropri	Edilizia Pubblica

Come in ogni amministrazione, anche per il Comune di Latina le risorse umane sono uno dei fattori strategici a disposizione per il perseguimento degli obiettivi istituzionali. Ciò determina una costante tensione verso il potenziamento degli organici: potenziamento quantitativo, in primo luogo, ma anche qualitativo, valutando i fabbisogni di maggior professionalità.

Questa crescita qualitativa delle competenze dell'Ente viene perseguita sia attraverso gli strumenti di formazione e valorizzazione delle risorse interne esistenti che attraverso un'attenta programmazione dei fabbisogni di nuove assunzioni, l'innesto delle quali rappresenta, di per sé, una forma di accrescimento nel confronto e nella contaminazione di esperienze.

Pertanto il potenziamento della dotazione di personale, intesa in questa più articolata accezione, continuerà a rappresentare indirizzo generale di questa Amministrazione in materia di personale.

L'urgenza di sopperire ad un deficit ereditato e aggravato dalle politiche pensionistiche della PA degli ultimi anni (quota 100) ha fatto propendere verso forme di reclutamento celeri quali la mobilità e gli scorrimenti di graduatorie (a seguito dell'adozione di un apposito regolamento per garantire comunque trasparenza di procedure).



In merito alle procedure concorsuali, l'Ente ha avviato varie procedure concorsuali per il reclutamento di differenti profili professionali.

Inoltre, nell'alveo della valorizzazione del personale quale aspetto correlato a quello più ampio del potenziamento degli organici si colloca la pubblicazione dell'avviso di selezione per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale e l'approvazione del Piano della Formazione 2022-2024 (deliberazione di G.C. n. 152/2022) a seguito di un percorso partecipato e coordinato con le dirigenze.

Merita ulteriore riflessione la politica del personale che ha registrato importanti interventi di regolamentazione quali la Pesatura dei Servizi ai fini dell'attribuzione delle relative Indennità di Posizione, la Pesatura delle Posizioni Organizzative dei Servizi per la corresponsione delle relative indennità, la definizione di progettualità speciali ex art. 110 comma II del TUEL in ambiti complessi o trasversali (Antimafia, pianificazione del territorio) nonché la puntuale attività programmatica dell'Ente attraverso non solo la formale adozione degli atti previsti (Dup e Peg), ma la sostanziale verifica delle attività con i relativi impatti sulla chiusura del Ciclo della performance e il giusto ritorno economico a tutto il personale che questa Amministrazione ha riconosciuto annualmente come dovuto.



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile è un patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore. Esso costituisce un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione (Risoluzione del Parlamento europeo, 13 settembre).

Il lavoro agile non muta né lo status giuridico né la natura del rapporto d'impiego in atto del dipendente, in quanto implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento della prestazione.

Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

Per lavoro agile o "smart working" si intende una nuova modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa svolta dal dipendente, in parte all'interno della sede di lavoro e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Detta modalità è vincolata allo svolgimento di attività lavorative organizzate per fasi, cicli e obiettivi nel presupposto di conseguire un incremento di produttività a beneficio della stessa Amministrazione.

Il lavoro agile viene svolto secondo le seguenti modalità e caratteristiche:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- ampio ricorso a strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali dell'organizzazione.



Il Comune di Latina ha quindi deciso di dotarsi di un Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile, predisposto dal Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione nel rispetto delle disposizioni vigenti, come da Proposta di Deliberazione di Giunta Municipale n.213/2022 del 7 luglio 2022. Detto provvedimento è stato inoltrato alle Organizzazioni Sindacali Rappresentative del Personale del Comparto Funzioni Locali ed alle RSU con nota prot. n.159242/2022 del 14/09/2022 del Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante.

In data 21 settembre 2022, in sede di delegazione trattante del personale non dirigente, si è svolto il confronto sulla proposta di regolamento tra la parte pubblica e la parte sindacale e sono state depositate in atti richieste di variazione/modifica dell'articolato da parte delle organizzazioni sindacali. Durante l'incontro diverse proposte di modifica sono state condivise e sono confluite nella versione definitiva del Regolamento che in ultimo l'amministrazione ha approvato tramite Deliberazione Commissariale n. 63 del 05.10.2022.

Il Regolamento è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Latina, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale, le cui mansioni siano compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, valutata la fattibilità organizzativa, e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, nella misura fissata dal Dirigente, e secondo i criteri di cui all'art. 7 del presente regolamento.

Il Direttore Generale, Dirigenti, i titolari di PO, su autorizzazione da parte del titolare preposto, possono essere ammessi a prestare lavoro agile solo in via eccezionale ed in nessun caso per più di due giorni alla settimana, assicurando comunque che la prestazione dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in ufficio, rispetto a quella da remoto.

L'Amministrazione, in applicazione alla legge n.81/2017, riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Nel periodo di emergenza per il virus COVID-19 o altra eventuale situazione epidemiologica, sono favoriti i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di lavoro, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli minori a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi scolastici ed in base ai vigenti decreti.

I dipendenti ammessi allo svolgimento della prestazione di lavoro agile sottoscrivono un accordo in forma scritta.



L'accesso al lavoro agile avviene sulla base della presentazione dell'istanza da parte del dipendente interessato o anche d'ufficio da parte del Dirigente responsabile del Servizio, acquisita l'adesione del dipendente o dipendenti coinvolti o da coinvolgere.

L'istruttoria ed ogni relativa informazione, dipenderà in via esclusiva da parte del Dirigente del Servizio, al quale il dipendente potrà rivolgersi per ogni richiesta di chiarimento.

La percentuale massima dei lavoratori agili è quella prevista dalla legge in vigore.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Regolamento Lavoro Agile	Deliberazione di G.C. n. 63 del 05/10/2022	Regolamento LA



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Con riferimento alla data del 31/12/2021, l'organico dell'Ente è articolato come segue:

Tabella 17 – Consistenza e distribuzione del Personale al 31.12.2021

UOC	ORGANICO MEDIO UOC DOTAZIONE GIURIDICA		PERSONALE IN SERVIZIO	ORGANICO MEDIO UOC DOTAZIONE DI FATTO	
67	15		477	7,12	
PERSONALE IN SERVIZIO				PERSONALE CHE USUFRUISCE DEI PMESSI PER LA LEGGE 104/92	
ETA' MEDIA	UOMINI	DONNE	TOTALE	N°	%
52	184	293	477	103	21,60%

Tabella 18 – Dipendenti a tempo indeterminato temporaneamente non in servizio presso l'ente

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO TEMPORANEAMENTE NON IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE					
LIVELLO INQUADRAMENTO		QUALIFICA DIPENDENTE	TIPOLOGIA		
Livello Giuridico	Livello Economico				
B1	B4	Applicato PC	Comando c/o altra amministrazione		
C1	C1	Istruttore Amministrativo	Comando c/o altra amministrazione		
C1	C4	Istruttore di Vigilanza	Comando c/o altra amministrazione		
D3	D6	Funzionario Amministrativo	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000		
D3	D4	Funzionario Ingegnere	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000		
C1	C4	Istruttore Amministrativo	Comando c/o altra amministrazione		
D3	D4	Funzionario Architetto	Comando c/o altra amministrazione		
D3	D5	Funzionario Architetto	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000		



DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO TEMPORANEAMENTE NON IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE			
LIVELLO INQUADRAMENTO		QUALIFICA DIPENDENTE	TIPOLOGIA
Livello Giuridico	Livello Economico		
D1	D6	Istruttore Direttivo Tecnico	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000
D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000
D1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Aspettativa Senza Assegni Art. 110 – Comma 5 Del D. Lgs. N. 267/2000
A1	A5	Bidello	Aspettativa sindacale non retribuita

Tabella 19 – Personale a tempo indeterminato in part-time

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN PART-TIME N. 24 UNITA' AL 31.12.2021			
Servizio	L.I.	L.E	Profilo Professionale
SERVIZIO PATRIMONIO, EDILIZIA PUBBLICA, ESPROPRI	A1	A4	Operatore Addetto Uffici
SERVIZIO CULTURA TURISMO E SPORT	B1	B4	Applicato
SEGRETERIA GENERALE - ANTICORRUZIONE E ANTIMAFIA	B3	B5	Terminalista-Computerista
SERVIZIO PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE URBANISTICA	B3	B7	Terminalista Computerista
SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE ED INCOMING	B3	B7	Operatore Terminalista
POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	C1	C1	Istruttore di Vigilanza
SERVIZIO DEMOGRAFICO E STATISTICA	C1	C1	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	C1	C2	Istruttore di Vigilanza
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	C1	C2	Istruttore di Vigilanza
SERVIZIO DEMOGRAFICO E STATISTICA	C1	C2	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO LL.PP. E PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE EUROPEA	C1	C4	Istruttore Amministrativo



PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN PART-TIME N. 24 UNITA' AL 31.12.2021			
Servizio	L.I.	L.E	Profilo Professionale
SERVIZIO PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE URBANISTICA	C1	C5	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE	C1	C5	Istruttore Amministrativo
AVVOCATURA	C1	C5	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	C1	C5	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO RELAZIONI ISTITUZIONALI CON LA CITTA'. APPALTI E CONTRATTI	C1	C5	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE	C1	C5	Istruttore Amministrativo
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	C1	C6	Istruttore di Vigilanza
SERVIZIO PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE URBANISTICA	D1	D2	Istruttore Direttivo
SERVIZIO FINANZIARIO E PARTECIPATE	D1	D2	Istruttore Direttivo
SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE ED INCOMING	D1	D4	Istruttore Direttivo
SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE ED INCOMING	D1	D6	Istruttore Direttivo
SERVIZIO LL.PP. E PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE EUROPEA	D3	D6	Funzionario
SERVIZIO LL.PP. E PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE EUROPEA	D3	D6	Funzionario

Tabella 20 – Personale art. 90 TUEL

PERSONALE ART. 90 TUEL N. 6 UNITA'			
Unità	Servizio	Categoria	Durata
1	Staff Sindaco	D1 Tempo Pieno	Mandato Sindacale
1	Staff Sindaco	D1 Tempo Pieno	Mandato Sindacale
1	Staff Sindaco	D1 Tempo Pieno	Mandato Sindacale
1	Staff Sindaco	D1 Tempo Pieno	Mandato Sindacale



PERSONALE ART. 90 TUEL N. 6 UNITA'			
1	Staff Sindaco	C1 Tempo Parziale	Mandato Sindacale
1	Staff Sindaco	C1 Tempo Parziale	Mandato Sindacale

Tabella 21 – Personale art. 110 comma 1 TUEL

PERSONALE ART. 110 COMMA 1 TUEL N. 5 UNITA'			
UNITÀ	PROFILO	DECORRENZA	DURATA
1	Dirigente art. 110 comma 1 TUEL	01.07.2019	3 anni
1	Dirigente art. 110 comma 1 TUEL	23.09.2020	3 anni
1	Dirigente art. 110 comma 1 TUEL	25.11.2020	3 anni
1	Dirigente art. 110 comma 1 TUEL	31.12.2020	3 anni
1	Dirigente art. 110 comma 1 TUEL	31.12.2021	3 anni

Tabella 22 – Personale art. 110 comma 2 TUEL

PERSONALE ART. 110 COMMA 2 TUEL N. 2 UNITA'			
UNITÀ	PROFILO	DECORRENZA	DURATA
1	Alta Specializzazione art. 110 comma 2 TUEL	01.07.2019	3 anni
1	Alta Specializzazione art. 110 comma 2 TUEL	01.07.2019	3 anni

Tabella 23 – Personale in comando presso l'Ente

PERSONALE IN COMANDO PRESSO L'ENTE N. 8 UNITA'		
UNITÀ	PROFILO	DECORRENZA
1	Istruttore di Vigilanza - Cat. C	Dal 01.02.2021
1	Istruttore Amministrativo – Cat.C	Dal 01.06.2021



1	Educatrice Infanzia – Cat. C	Dal 01.09.2021
1	Operaio – Cat.A	Dal 01.09.2021
1	Istruttore di Vigilanza - Cat. C	Dal 01.09.2021
1	Funzionario Avvocato – Cat.D	Dal 09.09.2021
1	Educatore Asilo Nido – Cat.C	Dall'01.11.2021
1	Funzionario Agrario – Cat. D3	Dal 31.12.2021

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA RISORSE UMANE

Il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico- amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore con evidenza che il Programma è stato elaborato tenendo presente le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- "... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.4 comma 2);
- "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la



copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);

- “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

Con la Deliberazione di G.C. n. 55 del 22 marzo 2022 è stata approvata la programmazione dettagliata del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, aggiornata con la Deliberazione di G.C. n. 153 del 13 giugno 2022 e con la Deliberazione di G.C. n. 177 del 4 luglio 2022.

Con il presente PIAO si intende procedere all’Aggiornamento del PTFP come segue:

Richiamati:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell’Ente Locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n° 267/2000 e dal D.Lgs. n° 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.
- l’art. 91, comma 1 del sopra citato D.Lgs. n° 267/2000;
- le deliberazioni di G.M. nn. 72/2021, 119/2021, 155/2021, 289/2021 con le quali è stato approvato e successivamente aggiornato il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023;
- la deliberazione di G.M. n.55/2022 del 22/03/2022 con la quale è stato approvato il Programma Triennale del Fabbisogni del Personale 2022/2024;
- le deliberazioni di G.M. n.153/2022 del 13/06/2022 e n. 177 del 04/07/2022 con le quali è stato parzialmente aggiornato il Programma Triennale del Fabbisogni del Personale 2022/2024;

Dato atto delle seguenti assunzioni programmate ed in parte già attuate per il triennio 2022/2024, a tempo indeterminato:



Tabella 24 – Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2022

Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Tecnico	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/04/2022	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Dirigente Amministrativo o Amministrativo Contabile	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/08/2022	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Dirigente Amministrativo / Contabile	CONCORSO	31/12/2022	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Assistente Sociale – Categoria D	MOBILITA'	01/07/2022	23.980,09	7.218,01	31.198,10	2.038,31	33.236,41
4	Istruttore Direttivo Amministrativo - Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/07/2022	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
3	Istruttore Direttivo Tecnico- Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/07/2022	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22
1	Operaio – Categoria A	MOBILITA'	01/07/2022	18.482,72	5.563,3	24.046,02	1.571,03	25.617,05
1	Istruttore Amministrativo Contabile- Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/04/2022	22.039,41	6.633,86	28.673,27	1.873,35	30.546,62
1	Centralinista – Categoria B1	AVVIAMENTO DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE L.68/99	01/04/2022	19.536,91	5.880,61	25.417,52	1.660,64	27.078,16
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/07/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
7	Istruttore Direttivo Amministrativo – Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	31/12/2022	167.860,65	50.526,05	218.386,70	14.268,16	232.654,86
3	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	31/12/2022	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22



6	Istruttore Amministrativo – Categoria C	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	31/12/2022	132.236,46	39.803,17	172.039,63	11.240,10	183.279,73
3	Applicato Amministrativo – Categoria B1	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	31/12/2022	58.610,73	17.641,83	76.252,56	4.981,91	81.234,47
4	Istruttore Amministrativo / Contabile- Categoria C	CONCORSO	31/12/2022	88.157,64	26.535,45	114.693,09	7.493,40	122.186,48
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	CONCORSO	31/12/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
3	Istruttore Tecnico- Categoria C	CONCORSO	31/12/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
4	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile- Categoria D	CONCORSO	31/12/2022	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
3	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	CONCORSO	31/12/2022	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22
4	Istruttore Direttivo Tecnico- Categoria D	CONCORSO	31/12/2022	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
57	TOTALI			1.368.623,62	411.955,71	1.780.579,33	116.333,01	1.896.912,34



Tabella 25 – Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2023

Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare + Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Avvocato	CONCORSO	01/10/2023	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Farmacista-Categoria D Part time 24 ore settimanali	CONCORSO	01/01/2023	15.986,73	4.812,01	20.798,74	1.358,87	22.157,61
3	Istruttore Amministrativo / Contabile-Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
3	Istruttore di Vigilanza-Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
3	Istruttore Tecnico - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
1	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile-Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	23.980,09	7.218,01	31.198,10	2.038,31	33.236,41
2	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	47.960,19	14.436,02	62.396,20	4.076,62	66.472,82
2	Istruttore Direttivo Tecnico-Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2023	47.960,19	14.436,02	62.396,20	4.076,62	66.472,82
10	Istruttore Direttivo Amministrativo-Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	01/01/2023	239.800,93	72.180,08	311.981,00	20.383,08	332.364,08
	Impatto economico anno 2023 assunzioni 2022			1.368.623,62	411.955,71	1.780.579,33	116.333,01	1.896.912,34
26	Totale			1.987.927,22	598.366,09	2.586.293,31	168.973,82	2.755.267,13



Tabella 26 - Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2024

Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare + Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
2	Dirigente Amministrativo/Contabile	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2024	90.521,60	27.247,00	117.768,60	7.694,34	125.462,94
1	Dirigente Tecnico	CONCORSO	01/01/2024	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
3	Istruttore Amministrativo / Contabile- Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
2	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	44.078,82	13.267,72	57.346,54	3.746,70	61.093,24
2	Istruttore Tecnico - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	44.078,82	13.267,72	57.346,54	3.746,70	61.093,24
3	Istruttore Direttivo Amministrativo- Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	01/01/2024	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22
	Impatto economico anno 2024 assunzioni 2022 e 2023			1.987.927,22	598.366,09	2.586.293,31	168.973,82	2.755.267,13
13	Totale			2.349.925,76	707.327,65	3.057.253,42	199.743,69	3.256.997,11

Dato atto delle seguenti assunzioni programmate ed in parte già attuate per il triennio 2022/2024, a tempo determinato:

- 1) Per il personale ART.90 TUEL è stata confermata la PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ART.90 TUEL relativa ai rapporti lavorativi in essere alla data del 22/03/2022, nel rispetto del relativo limite di spesa;
- 2) Per il personale ART.110 COMMA 1 TUEL è stata approvata la seguente programmazione

Tabella 27 - Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo determinato

Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	Dirigente Tecnico art. 110, comma 1. TUEL (con decorrenza dal 01/07/2022)	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
	Totale (limite di n.5 unità pari ad una spesa di euro 313.657,34)	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)

- 3) Per gli altri RECLUTAMENTI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART.9 C.28 DEL D.L. N.78/2010 sono stati approvati i seguenti reclutamenti:



Tabella 28 – Altre tipologie di reclutamenti a tempo determinato

Unità	Profilo	Previsione annuale 2022 (compensi, oneri ed irap)	Previsione annuale 2023 (compensi, oneri ed irap)	Previsione annuale 2024 (compensi, oneri ed irap)	CAPITOLO DI BILANCIO
Varie	Supplenti Educatori Asilo Nido ed Insegnanti Scuola Materna e Supplenti Ausiliari sia asilo nido che materna (tramite contratti interinali da parte del Servizio Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili)	18.441,69	18.441,69	18.441,69	200/33
	Totale	18.441,69	18.441,69	18.441,69	
Unità	Profilo	Previsione di spesa anno 2022 (compensi, oneri ed irap)		CAPITOLO DI BILANCIO	
2	Alte Specializzazioni art.110 comma 2 Tuel (Proroga incarichi sino al 31 dicembre 2022)	64.815,95		Capitoli stipendiali e capitoli di spesa 1829/1-1829/2-1829/4	

- 4) Per il PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE IN POSIZIONE DI COMANDO è stata approvata la seguente programmazione:

Tabella 29 – Personale in posizione di comando per gli anni 2022-2024

UNITA'	PROFILO	PROCEDURA DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE SOLO COMPENSI	COSTO ANNUALE A REGIME COMPLESSIVO (COMPENSI, ONERI, IRAP)	CAPITOLO DI BILANCIO
1	FUNZIONARIO AGRARIO CAT.D	COMANDO IN ENTRATA	36.679,25	50.756,75	58/1-58/2-58/4
1	EDUCATORE ASILO NIDO – CAT C / C2	COMANDO IN ENTRATA	22.565,00	31.275,13	58/1-58/2-58/4
1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA – CAT C / C2	COMANDO IN ENTRATA	22.565,00	31.275,13	58/1-58/2-58/4 (emolumenti stipendiali direttamente a carico del comune di Latina)
1	AGENTE POLIZIA LOCALE – C1	COMANDO IN ENTRATA	22.039,41	30.546,62	90/1
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C/ C2	COMANDO IN ENTRATA	22.565,00	31.275,13	58/1-58/2-58/4 (emolumenti stipendiali direttamente a carico del comune di Latina)
1	AGENTE POLIZIA LOCALE – C1	COMANDO IN ENTRATA	22.039,41	30.546,62	1829/1-1829/2-1829/4



1	OPERAIO CAT A/A1 PART TIME 30 ORE	COMANDO IN ENTRATA	15.402,26	21.347,54	90/1
1	FUNZIONARIO AVVOCATO – CAT D/D3	COMANDO IN ENTRATA	27.575,85	38.215,97	90/1
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE – CAT D / D1	COMANDO IN ENTRATA	23.980,09	33.236,41	58/1-58/2-58/4 (emolumenti stipendiali direttamente a carico del comune di Latina)
1	AGENTE POLIZIA LOCALE – CAT C1 / C4	COMANDO IN ENTRATA	26.422,39	36.081,00	90/1
10	Totali		241.833,66	334.556,30	

Considerato che:

- con la deliberazione di Giunta Municipale n.68 del 5/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, per la realizzazione di pari opportunità di lavoro;
- con la deliberazione di Giunta Municipale n.91 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano degli Obiettivi per il triennio 2022/2024;
- con la deliberazione di Consiglio Comunale n.55 del 10/06/2022, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2022/2024;
- con la deliberazione di Consiglio Comunale n.56 del 10/06/2022, è stato approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2022/2024;
- con la Deliberazione di G.M. n.175 del 29/06/2022 è stato approvato il PEG ed il Piano delle Performance per il triennio 2022/2024;

Preso atto che:

- il DPR n.81 del 24/06/2022 all'art.1 comprende il Piano dei Fabbisogni (art.6 D.Lgs. n.165/2001) negli adempimenti confluiti nel Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6, comma 1, del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni dalla L.n.113/2021;

Dato atto che:

- art. 1, comma 557 - quater della Legge n° 296/06 recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di



personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

- la previsione di spesa per il personale 2022 tiene conto dei citati vincoli disposti dall’ art. 1, comma 557 - quater della Legge n° 296/06;

Richiamato:

- l’art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito in L.n.58/2019 che dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'[articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in



diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Dato atto che:

- in data 28/04/2020 è stato pubblicato con la Gazzetta Ufficiale il DM 17/03/2020 attuativo dell'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019, previamente concordato in sede di Conferenza – Stato Città ed Autonomie Locali e con la previsione dell'entrata in vigore delle relative disposizioni con decorrenza dal 20/04/2020;
- l'art.4 del citato decreto ha individuato le fasce demografiche dei diversi comuni, indicato per ciascuna di esse la percentuale massima da applicare al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti e, in particolare per la dimensione demografica di questa Amministrazione il valore soglia di riferimento è il 27,6%;
- i dati del rendiconto 2021 (DCC n.39/2022 del 24/05/2022) consentono di quantificare ed individuare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, coerentemente con il citato DM, per l'attivazione di specifiche misure di reclutamento indicate nel medesimo decreto, come di seguito dettagliato:

Tabella 30 – Rapporto spesa del personale ed entrate correnti

Anni	2019	2020	2021	Media 2019-2021
Entrate titolo I+II+III	113.638.981,69	137.938.945,38	136.520.205,55	129.366.044,21
			FCDE bilancio 2021 (Dato indicato a pag.42 Allegato A – Rendiconto 2021)	25.625.460,27
			Differenza tra entrate medie 2019/2021 e fondo crediti di dubbia esigibilità 2021 (A)	103.740.583,94
			Spesa del personale 2021 (B)	20.212.344,18
			Rapporto percentuale (B/A)	19,48

Atteso che:

- questa Amministrazione ha un rapporto del 19,48% tra spesa del personale ed entrate correnti e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del DM consentendo di applicare la seguente disposizione dell'art.4 comma 2 del DM:

"A decorrere dal 20/04/2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendi-conto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato,... sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato



dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”, quantificabile come segue per questa amministrazione:

Tabella 31 – Quantificazione valore soglia

Differenza tra entrate medie 2019/2021 e fondo crediti di dubbia esigibilità 2021 (A)	103.740.583,94
Valore soglia in termini % tabella 1 dm 17/03/2020 (B)	27,6%
Spesa del personale 2021 (C)	20.212.344,18
Quantificazione del valore soglia tabella 1 dm 17/03/2020 (D= (A*B)-C)	8.420.056,99

- il comma 2 dell’art.5 del DM dispone:
”Per il periodo 2020/2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell’art.4 , comma 1, di ciascuna fascia demografica...”;
- il comma 1 dell’art.7 del DM dispone:
“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art.1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296”;
- il parere MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.12454 del 15/01/2021 con il quale si precisa:
“.....l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n.34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, ferme restando che tale operazione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo...” ;
- le Amministrazioni comprese nel comma 2 del DM possono incrementare la spesa del personale secondo delle percentuali massime previste dall’art. 5 comma 1 del medesimo decreto e per la fascia demografica in cui è compresa questa Amministrazione sono di seguito quantificate le possibilità massime di incremento:

Tabella 32 – Incremento della spesa per il personale consentito

Anno	2022	2023	2024
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	14%	15%	16%
Spesa del personale 2018	21.229.023,13	21.229.023,13	21.229.023,13



Incremento della spesa del personale consentito dal DPCM 17/03/2020 art.5 Tabella 2	2.972.063,24	3.184.353,47	3.396.643,70
---	---------------------	---------------------	---------------------

Rilevato che:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *“... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2);*
 - b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);*
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*
- con legge n.145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019) sono state adottate diverse disposizioni per il personale degli enti locali;



- con l'art.35-bis del D.L. n.113/2018, convertito con modificazioni in Legge n.132/2018 sono state espresse disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale e precisamente:

“Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale” .;

- con legge n. 96 del 21/06/2017 è stato convertito con modificazioni il d.l. n.50 del 24/04/2017 con il quale sono state fissate le percentuali per il turn over utili ai fini delle assunzioni di personale negli enti locali sottoposti al patto di stabilità; il citato provvedimento, in merito al reclutamento di personale dirigente e non dirigente per gli enti sottoposti al patto di stabilità, conferma le previgenti percentuali di turn over;
- ai sensi della legge n. 208/2015 (cd. legge di stabilità anno 2016), commi dal 227 al 229, gli enti locali possono, in ognuno degli anni dal 2016 al 2018, spendere per nuove assunzioni di personale non dirigenziale il 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del medesimo personale dell'anno precedente;
- il turn over derivante dalle cessazioni dirigenziali può essere definito nel rispetto della disciplina di cui all'art.3 cc.5 e 5-quater del D.L. n.90/2014, convertito in L. n.114/2014, che rispettivamente dispongono: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.....La predetta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.....”* e *“ Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente e' pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.”;*

Viste e richiamate:

- le fonti normative sul collocamento obbligatorio (L. n. 407/1998 e art. 3, comma 1 della L. n. 68/1999) e la Deliberazione n.143/2012/PAR del 27/05/2013 della Corte dei Conti



Sezione Regionale per il Veneto con la quale si chiarisce che “le spese sostenute dall’Ente Locale per il personale appartenente alle c.d. categorie protette vanno escluse dal computo della spesa di personale, ai fini del rispetto dei limiti imposti dalla normativa in vigore.....solo in riferimento al personale assunto nell’ambito della percentuale d’obbligo o quota di riserva, stabilita dal legislatore in funzione del numero dei dipendenti dell’ente precedente...” e rilevato che nel suddetto parere si parla di categorie protette facendo riferimento ai disabili di cui alla L.68/1999;

- l’articolo 3 della Legge n.113/1985 che dispone: “ 1. I centralinisti telefonici in relazione ai quali si applicano le disposizioni della presente legge sono quelli per i quali le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti-operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti-operatore. 2. Anche in deroga a disposizioni che limitino le assunzioni, i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad assumere, per ogni ufficio, sede o stabilimento dotati di centralino telefonico, un privo della vista iscritto nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge. 4. Qualora il centralino telefonico, in funzione presso datori di lavoro pubblici o privati, abbia più di un posto di lavoro, il 51 per cento dei posti è riservato ai centralinisti telefonici privi della vista.”;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2176 del 18/09/1985 e la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica prot.n.17466 del 30/12/2012 che illustrano le modalità operative per dare attuazione alla disciplina normativa di cui all’art.3 della Legge n.113/1985;

Considerato che:

- la quota di collocamento obbligatorio dei disabili (ex art.3 c.1 L.68/99) è pari al 7% della base di computo al 31/12/2021 a cui si aggiunge la quota di collocamento obbligatorio delle categorie protette (ex art.18 c.2 L. 68/99), pari all’1% della medesima base di computo;
- nell’ultimo prospetto informativo trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo al 31/12/2021, la quota di collocamento ex art.3 c.1 L.68/99 è pari a n.29 unità e la quota di collocamento ex art.18 c.2 L. 68/99 è pari a n.4 unità, per complessive n.33 unità;
- l’Ente rispetta le percentuali relative al collocamento obbligatorio delle categorie protette in quanto risultano alla data dell’ultima rilevazione in servizio n.44 dipendenti assunti con le suddette normative (n.33 disabili, n.10 categorie protette e n.1 centralinista), rispetto al personale complessivamente in forza;

Dato atto che:



- la disposizione dell'art. 40 D.Lgs. n. 165/2001, come modificata dall'art. 54 D.Lgs. n. 150/2009, esclude dalla contrattazione collettiva le materie indicate al comma 1 e prevede che in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione;
- gli Indirizzi Applicativi forniti al riguardo dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13/5/2010 "Contrattazione Integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", con la quale si precisa che tale esclusione vale a maggior ragione per la contrattazione integrativa; il programma triennale del fabbisogno di personale sarà successivamente trasmesso alle OO.SS. ed alla RSU.

Richiamati:

- L'art. 3 comma 5 del D.L. n.90/2014 che dispone:
"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/09/2015, depositata in Segreteria il 22/09/2015, con la quale è stato espresso un parere in merito alla possibilità di utilizzare i resti delle facoltà assunzionali non utilizzate negli anni precedenti e precisamente è stato disposto che: *"... Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art.4, comma 3, del d.l. n.78/2015, che ha integrato l'art.3, comma 5, del d.l. n.90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare assunzioni..."*;



- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n.17/Sezaut/2019/QMIG dell'11/06/2019 che ha enunciato i seguenti principi di diritto: “I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n.90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs.n.165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. Resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art.14-bis, comma 1, lett.a)del d.l. n.4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.

Richiamato:

- l'art.3, comma 8, della L.n.56/2019 che dispone:
“8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001. ”;

Precisato:

- che la citata novella normativa rappresenta una deroga espressa all'attivazione delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art.30 del D.Lgs.n.165/2001, sino al 31/12/2024, al fine di ridurre i tempi tecnici connessi con le procedure di reclutamento e, pertanto, risulta idoneo procedere ai reclutamenti programmati senza l'esperimento delle procedure di mobilità volontaria in considerazione della pressante urgenza di tutto l'Ente di coprire i turn over dei cessati;

Richiamato:

- D.L. 30-12-2019 n. 162 art. 17 comma 1-bis, che dispone:
“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”

Richiamati:



- l'art.52, comma 1bis, del D.Lgs.n.165/2001 che nel testo novellato dall'art.3 c.1 D.L. n.80/2021 convertito in L.n.113/2021 dispone:

“1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli in-carichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità matura-te ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”;

- l'art.22, comma 15, del D.Lgs.n. 75/2017 che dispone:

“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità in-terne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativi-va area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in re-lazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i



risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

Preso atto:

- delle previsioni di cessazioni per gli anni 2022/2023/2024 a qualsiasi titolo;

Valutato che:

- le assunzioni a tempo determinato saranno attivabili, in attuazione del disposto dell'art.4 c.1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito con legge 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo o eccezionali e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente.

Atteso che:

- il limite di spesa dell'art.9 c.28 D.L. n.78/2010 è dato dalla spesa del personale flessibile sostenuta nel 2009 come di seguito dettagliato:

Tabella 33 – Dettaglio spesa del personale con contratti di lavoro flessibile come da DGM n.298/2012

Spesa personale contratti lavoro flessibile anno 2009 come da DGM n.298/2012	
Tipologia contrattuale	Spesa (compensi, oneri ed irap)
Personale art 90 D.Lgs. n.267/2000	388.797,13
Personale straordinario art 92 D.LGs. n.267/2000	283.855,41
Indennità Direttore Generale	149.688,00
Spese di personale assimilata al lavoro dipendente	43.322,26
Totale	865.662,79

- il limite teorico triennale di spesa per le assunzioni a tempo determinato può essere quantificato come di seguito dettagliato:

Tabella 34 – Limite teorico triennale di spesa per assunzioni a tempo determinato

Tipologia di reclutamento a tempo determinato	Fonti giuridiche di riferimento	Potenzialità assunzionale 2022/2024 (solo compensi)	Potenzialità assunzionale 2022/2023/2024 (compensi+oneri +irap)	Qualificazione limiti di spesa
Personale dirigente Art.110 comma 1 D.Lgs. n.267/2000	Art.110 c.1 D.Lgs. N.267/2000; Art.15 Norme Regolamentari approvate con D.G.M. n.573/2015; Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010; L.n.160/2016;	226.304,00	313.657,34	Limite di spesa pari al 30% della dotazione organica dirigenziale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 30 / 100 = 5 unità). Costo unitario pari a 45.260,80 per compensi a cui sono da sommare le risorse del salario accessorio a valere sul fondo risorse decentrate dell'Ente.



Altro personale a tempo determinato	Varie figure professionali				Limite economico corrispondente alla somma spesa nell'anno 2009 per le medesime finalità
	Personale non dirigente e Art.90 D.Lgs. n.267/2000	Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;		865.662,79	Previsione di spese art.90 Tuel pari ad euro 388.979,11 (280.517,47 compensi; 84.435,74 oneri; 23.843,90 irap) sui capitoli di spesa 23/4-23/5-23/6
	Personale dirigente e Art.110 comma 2 D.Lgs. n.267/2000	Art.110 c.2 D.Lgs.n.267/2000; Art.16 Norme Regolamentari approvate con D.G.M. n.573/2015; Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;	624.576,33		Limite pari al 5% della dotazione dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 5/100 = 1 unità)
	Alta Specializzazione Art.110 comma 2 D.Lgs. n.267/2000	Art.16 bis Norme Regolamentari sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – come da D.G.M. n.218/2016; Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;			Limite pari al 5% della dotazione direttiva. (n.236 posizioni direttive * 5/100 = 11 unità)

Visti:

- l'art.23- bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001 che dispone "Sulla base di appositi protocolli d'intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione ed il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità d'inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie...";
- l'art.30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 che consente alle pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo di tempo non superiore a tre anni;
- l'art. 70, comma 12, del D.Lgs. n.165/2001 che prevede nel caso di utilizzazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di personale in posizione di comando, "...l'Amministrazione che utilizza detto personale rimborsa all'amministrazione di



appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale....." , rimanendo, invece, completamente a carico dell'ente utilizzatore il trattamento economico accessorio;

- l'orientamento applicativo ARAN RAL057 relativo all'inclusione del salario accessorio del personale comandato nel fondo risorse decentrate dell'Ente;

Richiamato il D.L. n.36 del 30/04/2022, convertito con modificazioni in L.n. 79 del 29/06/2022, che apporta innovazioni alla disciplina della mobilità e delle assegnazioni temporanee dell'art.30 del D.Lgs. n. 165/2021 art.30, come indicato nei seguenti commi dell'art.6 rubricato: "Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale"

"....1-quinquies. Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.»

2. I comandi o distacchi del personale non dirigenziale, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3.

3. Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per le procedure straordinarie di cui al presente comma si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del



rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza.....”

Dato atto:

- che la deliberazione n.6/2012/PAR della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Toscana e la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione della Autonomie n.23/SEZAUT/2016/QMIG escludono dall’ambito applicativo dell’art.9 c.28 del D.L.n.78/2010 la spesa relativa al personale utilizzato in forma di comando in quanto dette acquisizioni di personale non possono formalmente essere annoverate tra le forme “a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa”, inoltre le economie di spesa realizzate dell’Ente cedente non possono concorrere a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni;

Richiamate:

- la D.G.M. n.356 dell’11/10/2018 con la quale è stato quantificato il valore finanziario della dotazione organica di diritto dell’Ente in complessivi euro 31.354.026,03.
- la Relazione dell’Organo di Revisione al Rendiconto 2021 prot. n 70892 del 29/04/2022 nella quale è richiamato il limite di spesa del personale quantificato come spesa media del triennio 2011/2013, pari ad euro 22.405.489,68;

Tabella 35 – Previsioni di spesa ai sensi del comma 557 art.1 L.n.296/2006

Anni	2022	2023	2024
Spesa del personale quantificato come spesa media del triennio 2011/2013	22.405.489,68	22.405.489,68	22.405.489,68
A) Previsioni spese del personale rilevanti limite di spesa comma 557 art 1 L.n.296/2006 di cui al Bilancio di Previsione 2022/2024	21.056.915,55	22.081.788,90	22.122.077,40
B) Previsione spese del personale art.7 c.1 DCPM 17/03/2020 relativa all’anno di assunzione	163.843,13	35.519,81	488.633,91
C=A-B) Previsioni di spesa ai sensi del comma 557 art.1 L.n.296/2006	20.893.072,42	22.046.269,09	21.633.443,49

- la possibilità assunzionale dell’Ente per il triennio 2022/2024 quantificata con il presente provvedimento nel rispetto delle illustrate disposizioni dell’art.5 comma 1 del DM 17/03/2020:



Tabella 36 – Totale incremento spesa del personale programmabile

Anni	2022	2023	2024
Totale incremento spesa del personale programmabile (A)	2.972.063,24	3.184.353,47	3.396.643,70

Dato atto che:

- per il triennio 2022/2024 può essere quantificato il limite di spesa del personale come segue:

Tabella 37 – Incremento in termini percentuali della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018

Anno	2022	2023	2024
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	14,00%	15,00%	16,00%
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	21.229.023,13
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	2.972.063,24	3.184.353,47	3.396.643,70
Limite di spesa annuale (A+B)	24.201.086,37	24.413.376,60	24.625.666,83
Previsioni della spesa Bilancio Preventivo 2022/2024 (Macroaggregato 101)	22.321.474,89	23.159.157,10	23.195.861,13

Dato atto che sono state concluse le seguenti procedure di reclutamento a tempo indeterminato anno 2022:

Tabella 38 – Procedure di reclutamento a tempo indeterminato concluse nell'anno 2022

Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Tecnico	SCORRIMENTO GRADUATORIE	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
4	Istruttore Direttivo Amministrativo – Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIE	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
1	Istruttore Amministrativo / Contabile - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIE	22.039,41	6.633,86	28.673,27	1.873,35	30.546,62



2	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIE	49.900,87	15.020,16	64.921,03	4.241,57	69.162,60
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIE	66.118,23	19.901,59	86.019,82	5.620,05	91.639,87
11			255.259,59	84.051,14	363.290,82	23.735,37	387.026,19

Dato atto che sono in itinere le seguenti procedure assunzionali a tempo indeterminato programmate per il 2022:

Tabella 39 – Procedure di reclutamento a tempo indeterminato in itinere nell'anno 2022

Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Amministrativo o Amministrativo Contabile	SCORRIMENTO GRADUATORIE	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Dirigente Amministrativo /Contabile	CONCORSO	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Assistente Sociale Categoria D	MOBILITA'	23.980,09	7.218,01	31.198,10	2.038,31	33.236,41
1	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIE	23.980,09	7.218,01	31.198,10	2.038,31	33.236,41
1	Operaio Categoria A	MOBILITA'	18.482,72	5.563,30	24.046,02	1.571,03	25.617,05
1	Centralinista – Categoria B1	AVVIAMENTO DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE L.68/99	19.536,91	5.880,61	25.417,52	1.660,64	27.078,16



4	Istruttore Amministrativo / Contabile - Categoria C	CONCORSO	88.157,64	26.535,45	114.693,09	7.493,40	122.186,48
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	CONCORSO	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
3	Istruttore Tecnico - Categoria C	CONCORSO	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
4	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile- Categoria D	CONCORSO	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
3	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	CONCORSO	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22
4	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	CONCORSO	95.920,37	28.872,03	124.792,40	8.153,23	132.945,63
27			660.676,53	198.863,64	859.540,15	56.157,51	915.697,65

Vista la Deliberazione Commissariale assunta con i poteri del Consiglio Comunale n.101 del 31/10/2022 inerente a variazione di bilancio dei capitoli di spesa del personale per stipendi, oneri ed irap;

Rilevato che:

- sussistono idonei spazi assunzionali e risorse di bilancio per poter procedere alla conclusione dei citati reclutamenti già programmati per il 2022 ed alla previsione di ulteriori assunzioni di personale;

Ritenuto:

- di poter anticipare all'esercizio finanziario anno 2022 i reclutamenti a tempo indeterminato programmati per il 01/01/2023 al fine di poter potenziare il personale dell'Ente in tempi rapidi;
- di poter avviare le procedure straordinarie di reclutamento per il personale in assegnazione temporanea/comando presso l'Ente, nel rispetto dell'art.6. c.3 D.L. 36/2022;



- di poter incrementare il numero delle procedure comparative di cui al D.L. n.80/2021 al fine di rendere corrispondenti, per le annualità 2022 e 2024, gli ingressi dall'esterno dell'Ente con gli ingressi dall'interno dell'Amministrazione;

Considerata:

- l'impellente necessità di reperire in tempi brevi nuove risorse in merito a diversi profili di personale dirigente e non dirigente e delle conseguenti intenzioni dell'Amministrazione di procedere al reclutamento di personale prioritariamente mediante procedure concorsuali;

Attesa, altresì, la necessità di provvedere a reclutamenti di personale utilizzando tutte le possibilità assunzionali consentite dalla normativa vigente;

PER QUANTO ESPOSTO SI RITIENE

- Di aggiornare il PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2022/2024, per il 2022 limitatamente alle posizioni di seguito indicate:

Tabella 40 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2022

Anno 2022									
Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+ Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale	Stato procedurale
3	Istruttore Amministrativo / Contabile - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86	Reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86	Reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022
3	Istruttore Tecnico - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86	Reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022
3	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile - Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	71.940,28	21.654,02	93.594,30	6.114,92	99.709,22	Un reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022 ed integrato con due nuovi reclutamenti



2	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	47.960,19	14.436,02	62.396,20	4.076,62	66.472,82	Reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022
2	Istruttore Direttivo Tecnico- Categoria D	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	47.960,19	14.436,02	62.396,20	4.076,62	66.472,82	Reclutamento anticipato dal 01/01/2023 al 30/12/2022
17	Istruttore Amministrativo / Contabile - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	30/12/2022	374.669,96	112.775,66	487.445,61	31.846,95	519.292,56	Nuovi reclutamenti
27	Istruttore Direttivo Amministrativo - Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	30/12/2022	52.398,45	15.771,93	68.170,38	4.453,87	72.624,25	aggiornata spesa con differenziale economico ed allineati numero posti agli ingressi esterni
3	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	Aggiornata decorrenza reclutamen to dal 31/12/2022 al 30/12/2022	5.822,05	1.752,44	7.574,49	494,87	8.069,36	aggiornata spesa con differenziale economico
20	Istruttore Amministrativo – Categoria C	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	Aggiornata decorrenza reclutamen to dal 31/12/2022 al 30/12/2022	50.050,00	15.065,05	65.115,05	4.254,25	69.369,30	aggiornata spesa con differenziale economico ed allineati numero posti agli ingressi esterni
16	Applicato Amministrativo – Categoria B1	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	Aggiornata decorrenza reclutamen to dal 31/12/2022 al 30/12/2022	16.867,07	5.076,99	21.944,05	1.433,70	23.377,75	aggiornata spesa con differenziale economico ed allineati numero posti agli ingressi esterni
1	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	MOBILITA'	01/12/2022	25.505,13	7.677,05	33.182,18	2.167,94	35.350,11	Nuovo reclutamento
1	Funzionario Agrario Categoria .D – D6	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	32.108,74	9.664,73	41.773,48	2.729,24	44.502,72	Nuovo reclutamento
1	Educatore Asilo Nido – Categoria C / C2	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	22.565,03	6.792,07	29.357,11	1.918,03	31.275,13	Nuovo reclutamento
1	Insegnante Scuola Infanzia – Categoria C/ C2	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	22.565,03	6.792,07	29.357,11	1.918,03	31.275,13	Nuovo reclutamento
1	Istruttore di Vigilanza – Categoria C / C3	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	23.193,97	6.981,39	30.175,36	1.971,49	32.146,84	Nuovo reclutamento
1	Istruttore di Vigilanza – Categoria C / C2	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	22.565,03	6.792,07	29.357,11	1.918,03	31.275,13	Nuovo reclutamento



1	Istruttore Amministrativo – Categoria C / C2	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	22.565,03	6.792,07	29.357,11	1.918,03	31.275,13	Nuovo reclutamento
1	Operaio Categoria A1/ Part time 24 ore settimanali	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	12.321,81	3.708,87	16.030,68	1.047,35	17.078,03	Nuovo reclutamento
1	Funzionario Avvocato – Categoria D / D7	ART 6.C.3 DL 36/2022	30/12/2022	33.733,74	10.153,86	43.887,60	2.867,37	46.754,97	Nuovo reclutamento
108	Totali			1.083.146,38	326.027,08	1.409.173,45	92.067,46	1.501.240,85	

Di aggiornare la decorrenza assunzionale delle procedure concorsuali 2022 in atto dal giorno 31 dicembre 2022 al giorno 30 dicembre 2022.

Di dare atto che i reclutamenti complessivi anno 2022 sono pari a n.146 (di cui n.11 reclutamenti conclusi, n.27 reclutamenti in itinere e n.108 reclutamenti aggiornati con la precedente tabella).

Tabella 41 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2023

Anno 2023								
Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Avvocato	CONCORSO	01/10/2023	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Farmacista- Categoria D Part time 24 ore settimanali	CONCORSO	01/01/2023	15.986,73	4.812,01	20.798,74	1.358,87	22.157,61
	Impatto economico anno 2023 assunzioni 2022			1.999.082,49	601.723,83	2.600.806,32	169.922,01	2.770.728,33
2	Totali			2.060.330,02	620.159,33	2.680.489,35	175.128,05	2.855.617,40



Tabella 42 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2024

Anno 2024								
Unità	Profilo	Procedura di reclutamento	Decorrenza prevista	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
2	Dirigente Amministrativo/Contabile	SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2024	90.521,60	27.247,00	117.768,60	7.694,34	125.462,94
1	Dirigente Tecnico	CONCORSO	01/01/2024	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
4	Istruttore Amministrativo / Contabile- Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	88.157,64	26.535,45	114.693,09	7.493,40	122.186,48
3	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
3	Istruttore Tecnico - Categoria C	SCORRIMENTO GRADUATORIA	01/01/2024	66.118,23	19.901,59	86.019,81	5.620,05	91.639,86
10	Istruttore Direttivo Amministrativo- Categoria D	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	01/01/2024	19.406,83	5.841,46	25.248,29	1.649,58	26.897,87
	Impatto economico anno 2024 assunzioni 2022 e 2023			2.060.330,02	620.159,33	2.680.489,35	175.128,05	2.855.617,40
23	Totale			2.435.913,34	733.209,92	3.169.123,26	207.052,64	3.376.175,89

- Di aggiornare come segue il tabulato inerente ai costi dei reclutamenti a tempo indeterminato anno 2022/2024 (comprensivi dei reclutamenti conclusi, in itinere e dei reclutamenti indicati al punto precedente):

I costi delle assunzioni a tempo indeterminato programmate saranno pari:

Tabella 43 – Aggiornamento costi reclutamenti a tempo indeterminato anni 2022/2024

Esercizio	Tipologia di assunzione	Capitolo	Importo	TOTALE
2022	Assunzione 2022 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/1	125.936,30	
	Assunzione 2022 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/2	37.906,83	
	Assunzione 2022 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/4	10.704,59	



		TOTALE 2022	174.547,71	
2023	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/1	1.999.082,49	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/1	27.301,93	
	TOTALE	58/1		2.026.384,42
	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/2	601.723,83	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/2	8.217,88	
	TOTALE	58/2		609.941,71
	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/4	169.922,01	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/4	2.320,66	
	TOTALE	58/4		172.242,68
	TOTALE 2023			2.808.568,80
2024	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/1	1.999.082,49	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/1	61.247,53	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/1	375.583,33	
	TOTALE	58/1		2.435.913,34
	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/2	601.723,83	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/2	18.435,51	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/2	113.050,58	
	TOTALE	58/2		733.209,92



	Assunzione 2022 a tempo indeterminato	58/4	169.922,01	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/4	5.206,04	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/4	31.924,58	
	TOTALE	58/4		207.052,64
	TOTALE 2024		3.376.175,89	

- Di aggiornare come segue la programmazione dei RECLUTAMENTI A TEMPO DETERMINATO ART.110 COMMA 1 TUEL

Tabella 44 – Programmazione dei reclutamenti a tempo determinato art.110 comma 1

Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	Dirigente Amministrativo Contabile art. 110, comma 1. TUEL in luogo Dirigente Tecnico art. 110, comma 1. TUEL	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
	Totale (limite di n.5 unità pari ad una spesa di euro 313.657,34)	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)

Di precisare, inoltre che, al personale dirigente spetta, in aggiunta alla retribuzione tabellare prevista in tabella, una retribuzione di posizione annuale, compresa tra il minimo ed il massimo previsto dalla normativa nazionale e decentrata vigente, a valere sulle disponibilità di spesa del fondo risorse decentrate del personale dirigente, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti. La spesa per il citato incarico art. 110 c. 1, TUEL trova copertura nelle previsioni dei capitoli 58/1 – 58/2 - 58/4.

- Di integrare la programmazione dei RECLUTAMENTI A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART.9 C.28 DEL D.L. N.78/2010:

Tabella 45 – Programmazione dei reclutamenti a tempo determinato art. 110, comma 2

Unità	Profilo	Totale previsione compensi	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	Dirigente Tecnico art. 110, comma 2. TUEL	96.435,80 (di cui 45.260,80 di retribuzione tabellare, di cui 44.500,00 di indennità di posizione , di cui 6.675,00 di retribuzione di risultato)	133.660,02
	Totale (limite di n.1 unità)		133.660,02



Di precisare che la spesa per il citato incarico art. 110 c. 2, TUEL trova copertura nelle previsioni dei capitoli 58/1 – 58/2 – 58/4.

- Di precisare che la suddetta programmazione potrà essere effettuata negli anni 2022/2024 nel rispetto della potenzialità assunzionale disponibile come aggiornata con il DM del 17/03/2020 e nel rispetto dei valori soglia di spesa del personale ivi indicati, del limite di spesa art. 1, c. 557, L. n. 269/2006 e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica propedeutici all'attivazione delle procedure assunzionali.

Si sintetizzano di seguito gli spazi assunzionali programmati nel triennio 2022/2024:

Tabella 46 – Spazi assunzionali programmati nel triennio 2022/2024

Anno	2022	2023	2024
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	14,00%	15,00%	16,00%
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	21.229.023,13
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	2.972.063,24	3.184.353,47	3.396.643,70
Limite di spesa annuale (C=A+B)	24.201.086,37	24.413.376,60	24.625.666,83
Potenzialità assunzionale programmata con la presente proposta di deliberazione	2.600.806,32	2.680.489,35 (di cui euro 79.683,04 nel 2023 ed euro 2.600.806,32 nel 2022)	3.169.123,26 (di cui euro 488.633,91 nel 2024, euro 79.683,04 nel 2023 ed euro 2.600.806,32 nel 2022)

3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito della gestione del personale gli enti locali sono tenuti a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

L'art.49 bis del nuovo CCNL 2016/2018 sancisce quanto segue: "1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo



primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative."

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel Comune di Latina la formazione si ispira ai seguenti principi:

- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- CONTINUITÀ: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- UGUAGLIANZA E PARI OPPORTUNITÀ: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- CONDIVISIONE: la programmazione della formazione viene effettuata sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi;
- ADEGUATEZZA: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione specialistica e quella trasversale;
- EFFICIENZA: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- FLESSIBILITÀ: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

3.3.3.1 ***Obiettivi del piano***

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:



- migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3.3.3.2 Soggetti coinvolti

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti da parte dei singoli Dirigenti sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- titolo di studio;
- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

I Dirigenti avranno comunque cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Al termine di ogni anno i Dirigenti dovranno rendicontare l'attività formativa dei singoli dipendenti al Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione.

3.3.3.3 Rilevazione ad analisi del fabbisogno formativo

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente: ogni Dirigente ha manifestato le proprie esigenze in tema di formazione.

La rilevazione dei fabbisogni formativi è stata effettuata con nota prot. n. 25605 del 15/02/22 mediante somministrazione di apposita scheda ai Dirigenti dei Servizi che, una volta compilata, viene trasmessa al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
- previsione in Bilancio delle risorse finanziarie da destinare alla spesa per formazione.



Il Piano della Formazione 2022/2024 è stato oggetto di apposita informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, nonché è stato oggetto di comunicazione preventiva alla Segretaria, ai Dirigenti, al Comitato Unico di Garanzia e all'Organismo Interno di Valutazione.

3.3.3.4 *Tipologie di intervento*

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di Dirigenti e titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- Formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- Formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- Formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Ai sensi dell'art.49-ter del CCNL 2016/2018: "Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti".

3.3.3.5 *Individuazione delle aree/settori*

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche di particolari settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- area giuridico amministrativa;
- area economico finanziaria;
- area comunicazione;
- area manageriale/dirigenziale;
- area formazione obbligatoria;



- area formazione prevista dal piano azioni positive CUG 2022-2024 approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n.68/2022 del 05/04/22;
- area formazione specialistica: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.

L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Dirigenti dei Servizi sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

FABBISOGNI DI PERSONALE: STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK
Piano Triennale del Fabbisogno di Personale PTFP 22-24	Deliberazione di G.C. n. 55 del 22/03/2022	PTFP 22-24
Parziale agg.to PTFP 22-24	Deliberazione di G.C. n. 153 del 13/06/2022	Agg.to PTFP 22-24
Parziale agg.to PTFP 22-24	Deliberazione di G.C. n. 177 del 04/07/2022	Agg.to PTFP 22-24
Piano Triennale della Formazione PFT 22-24	Deliberazione di G.C. n. 152 del 13/06/2022	PFT 22-24



SEZIONE 4 MONITORAGGIO

L'elaborazione del PIAO intervenuta successivamente all'approvazione separata dei principali documenti di pianificazione e programmazione dell'Ente secondo la normativa previgente, comporta che per l'anno 2022 l'attività di monitoraggio venga svolta su ogni singolo Piano secondo la normativa di riferimento e con le specifiche modalità, tempistiche e responsabilità previste all'interno di ciascuno di essi.

In un'ottica di graduale integrazione degli strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, per i PIAO che verranno adottati successivamente all'anno in corso e che saranno il frutto di una significativa attività di coordinamento e sinergia tra i responsabili delle sezioni di cui il Piano si compone, il Comune di Latina, così come anche raccomandato da Anac nella bozza di PNA 2022-2024, prevede di introdurre un sistema di monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO.

Il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone e comporta il ruolo proattivo del RPCT nel necessario collegamento da attuare con i responsabili delle altre sezioni del PIAO.

Tale monitoraggio porrà le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione fatte nel PIAO volti al raggiungimento del valore pubblico per un risultato unitario che sia in linea con le finalità perseguite dal legislatore.

Di seguito si riportano i riferimenti alle modalità e alla tempistica attualmente previste per il monitoraggio delle sezioni del PIAO.

4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Il monitoraggio della sottosezione "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 del d. lgs. 150/2009, in coordinamento con le disposizioni del vigente Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Lo strumento con il quale si effettua il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione e degli obiettivi gestionali di PEG è la Relazione sulla Performance.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance e degli indicatori correlati si effettua almeno una volta all'anno e a tal fine i dirigenti assicurano la rilevazione degli indicatori correlati.



In relazione all'andamento e agli scostamenti rilevati in sede di monitoraggio periodico della performance e/o di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi, i dirigenti si attivano per introdurre eventuali interventi correttivi di natura gestionale-organizzativa o per proporre modifiche (variazioni) alla programmazione annuale o pluriennale, nel rispetto del regolamento di contabilità vigente.



Per la consuntivazione e certificazione

del grado di realizzazione degli obiettivi di fine esercizio, i dirigenti assicurano la rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati annualmente rilevando gli indicatori associati e esplicitandone le fonti e le origini.

L'Unità Organizzativa Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, svolge una verifica dei dati rilevati, delle relative fonti e origini e della documentazione di autovalutazione, per attestare il grado di realizzazione conseguito da ciascun centro di responsabilità rispetto agli obiettivi programmati, documenta anche l'esistenza degli eventuali fattori esterni condizionanti segnalati dai dirigenti, dei quali occorre tener conto nella fase di valutazione individuale, ed infine comunica gli esiti delle verifiche svolte al Sindaco, agli Assessori, all'OIV e ai Dirigenti.

In sede di consuntivazione dei risultati di esercizio la Direzione Generale, attraverso la UOC Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, elabora la rendicontazione dei risultati conseguiti e della attività svolte e dell'iter di processo descritto in questo capitolo e ne cura la diffusione ai soggetti interni ed esterni.

Terminata la fase precedente, l'OIV avvia i processi di valutazione dei dirigenti disciplinati dalla metodologia di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione del Performance anche ai fini dell'incentivazione economica correlata agli esiti della valutazione. La valutazione finale, preceduta dal colloquio individuale, è approvata dalla Giunta Comunale.



4.2 MONITORAGGIO RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi del PNA, come approvato con deliberazione ANAC n.1064 del 13/11/2019, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è un documento di programmazione al quale deve seguire un adeguato monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure.

Secondo le indicazioni impartite dall'ANAC con l'ultimo PNA, il monitoraggio si articola in due livelli:

- in autovalutazione da parte dei dirigenti, attuato mediante invio all'RPCT di apposito report sulle attività a rischio di corruzione;
- con valutazione da parte dell'RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto, cd. monitoraggio di II livello, attuato mediante verifica delle informazioni rese in autovalutazione dai dirigenti, nonché in via diretta mediante acquisizione di documenti, informazioni e/o altre prove dell'azione svolta.

I Dirigenti dell'Ente, nel loro ruolo di referenti anticorruzione, sono responsabili dell'attuazione del Piano nell'ambito del Servizio rispettivamente diretto. A questi compete, per l'area di rispettiva competenza, la collaborazione con il RPCT nella predisposizione del Piano, nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste all'interno della Parte Generale dello stesso nonché delle schede di rischio che ne compongono la Parte Speciale e nel monitoraggio costante in merito a tale attuazione. Questi, e con loro tutti i dipendenti dell'Ente, hanno uno specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT, dovere la cui violazione deve essere valutata come particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

I suddetti Dirigenti, nella qualità di referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono chiamati a svolgere, pertanto, una costante attività informativa nei confronti dell'RPCT affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e sul grado di attuazione delle misure ivi previste.

Conformemente alle prescrizioni dell'ANAC, nel Comune di Latina il monitoraggio annuale sul grado di attuazione delle misure previste nel Piano anticorruzione avviene in 1° livello da parte dei Dirigenti dell'Ente con riferimento a tutti gli indicatori della Parte Generale del PTPCTI, mediante la compilazione e la trasmissione, come da richiesta dell'RPCT, di un apposito report, relativo alle misure generali di prevenzione della corruzione e comune a tutti i Servizi (ALLEGATO N. 2 al PTPCT "Scheda di report di monitoraggio per la verifica dell'attuazione delle misure trasversali di prevenzione della corruzione – triennio 2022-2024 per cui si veda § II.3.1), nonché attraverso l'inserimento dei dati richiesti all'interno dell'apposita colonna dedicata all'interno delle "schede di rischio", raggruppate per Servizi in base ad un criterio di competenza e costituenti la Parte Speciale con sistema di monitoraggio integrato del vigente PTPCT 2022-2024 (si veda § II.3.1).

A ciascun Dirigente è raccomandato di valorizzare tutti i campi di interesse all'interno del report, di esprimere chiaramente i valori ottenuti per gli indicatori di monitoraggio e di produrre a corredo



idonea documentazione di supporto laddove la rendicontazione dell'indicatore lo richieda. Si evidenzia, al riguardo, che la rendicontazione dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCTI costituisce fattore della valutazione della Performance dirigenziale.

Con riguardo al monitoraggio di 2° livello, esso consta di un'attività di controllo da parte dell'RPCT e della sua struttura di supporto che si focalizza sulla verifica della completezza ed esaustività delle informazioni rese dai Dirigenti in autovalutazione e dunque della corretta ed opportuna compilazione dei report di monitoraggio da parte degli stessi, esplicandosi se necessario anche mediante acquisizione della documentazione di supporto.

Inoltre, per il monitoraggio sulle misure generali si fa riferimento anche alla relazione annuale elaborata dal RPCT ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012 secondo la scheda predisposta dall'ANAC; la scheda consente, infatti, di evidenziare gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate e di far emergere una valutazione complessiva del livello effettivo di attuazione delle misure considerate.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione viene effettuato dal Segretario Generale, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con il supporto della UOC "Trasparenza", con cadenza semestrale e si articola nelle seguenti fasi:

- FASE 1 - analisi dettagliata dei contenuti di ogni singola sottosezione di 1° e 2° livello di Amministrazione trasparente pubblicati nel semestre di riferimento al fine di verificare la presenza delle pubblicazioni obbligatorie e dei dati ulteriori previsti nell'allegato 1 "Obblighi di pubblicazione", nonché la completezza e l'aggiornamento;
- FASE 2 - redazione di una tabella riepilogativa che rappresenta lo stato di attuazione della misura della trasparenza nel Comune di Latina, con indicazione degli scostamenti e delle relative motivazioni e nella quale si da atto delle richieste e solleciti inviati per sanare le carenze/irregolarità; nella tabella, che è una derivazione dell'allegato 1 "Obblighi di pubblicazione" le pubblicazioni, per facilità di lettura, sono contraddistinte in PE (pubblicazione effettuata), PnE (pubblicazione non effettuata), PdA (pubblicazione da aggiornare) e PdC (pubblicazione da completare), NA (obbligo non applicabile);
- FASE 3 - trasmissione di nota contenente gli esiti del monitoraggio ai Dirigenti responsabili della pubblicazione, al Sindaco e all'OIV; con la nota si segnalano gli inadempimenti, ritardi o criticità, si trasmettono le direttive e si richiede la pubblicazione, o l'aggiornamento/completamento delle pubblicazioni già effettuate;
- FASE 4 - pubblicazione della tabella nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sottosezione Altri contenuti/Prevenzione della corruzione;
- FASE 5 - ricezione di note di riscontro con le quali i Dirigenti informano il RPCT dell'avvenuta pubblicazione dei dati e documenti richiesti;



- FASE 6 - verifica sull'effettivo inserimento, aggiornamento o completamento delle pubblicazioni richieste dal RPCT da parte della struttura di supporto in Amministrazione trasparente;
- FASE 7 - segnalazioni del RPCT di cui all'art. 43 D.Lgs. n. 33/2013 in caso di mancato adempimento (fase eventuale).

Al monitoraggio semestrale si aggiunge quello annuale svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione consistente nell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo le direttive formulate annualmente dall'Anac.

L'accesso civico è oggetto di monitoraggio costante da parte della struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante controllo del registro informatizzato degli accessi che consente di coordinare e controllare la regolare evasione delle richieste.

Il Registro viene periodicamente pubblicato nella sottosezione di Amministrazione trasparente, sezione Altri contenuti/accesso civico a cura della struttura di supporto al RPCT, previo oscuramento di eventuali dati personali o identificativi catastali eccedenti.

4.3 MONITORAGGIO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio verrà effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



ELENCO ALLEGATI

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	DOCUMENTO	LINK
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Valore Pubblico	Documento Unico di Programmazione Sez. Strategica 22-26 Sez. Operativa 22-24	DUP 22-24
	Performance	Piano degli Obiettivi PdO 22-24	PdO 22-24
		Piano della Performance - Piano Esecutivo di Gestione PEG 22-24	PEG 22-24
		Piano Strategico ICT	Piano ICT
		Piano delle Azioni Positive PAP 22-24	PAP 22-24
	Anticorruzione	Piano Triennale Prevenzione della Corruzione, Trasparenza e Integrità PTPCTI 22-24	PTPCTI 22-24
		PTPCTI 22-24 – tabelle rischi generali	PTPCTI 22-24
		PTPCTI 22-24 – tabelle rischi specifici	PTPCTI 22-24
	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	Struttura Organizzativa	Macrostruttura
Linee Funzionali			Linee Funzionali
Organizzazione Lavoro Agile		Regolamento Lavoro Agile	Regolamento LA
Fabbisogni di Personale		Piano Triennale del Fabbisogno di Personale PTFP 22-24	PTFP 22-24
		Parziale agg.to PTFP 22-24	Agg.to PTFP 22-24
		Parziale agg.to PTFP 22-24	Agg.to PTFP 22-24
		Piano Triennale della Formazione PFT 22-24	PFT 22-24



ELENCO TABELLE

Tabella 1 – Movimento Totale delle imprese nell'anno 2021

Tabella 2 – Movimento Totale delle imprese nell'anno 2021 per settore merceologico

Tabella 3 – Movimento delle imprese nell'anno 2021 per tipologia di imprese

Tabella 4 – Distribuzione della Popolazione del Comune di Latina Anno 2021

Tabella 5 – Andamento stato civile della Popolazione di Latina nel periodo 2015-2021

Tabella 6 – Struttura per età della Popolazione di Latina

Tabella 7 – Struttura e indici della Popolazione di Latina

Tabella 8 – Classificazione degli Obiettivi di Performance e di PEG

Tabella 9 – La struttura della rete di comunicazione dell'Ente

Tabella 10 – Pianificazione triennale degli interventi sulle applicazioni e sui servizi ai Cittadini

Tabella 11 – Pianificazione triennale degli interventi sulle infrastrutture

Tabella 12 – Pianificazione triennale degli interventi sull'organizzazione dei servizi

Tabella 13 – Livelli di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo

Tabella 14 – La gestione della trasparenza nell'Ente

Tabella 15 – Linee Funzionali del Comune di Latina

Tabella 16 – Le Posizioni Organizzative nei Servizi del Comune

Tabella 17 – Consistenza e distribuzione del Personale al 31.12.2021

Tabella 18 – Dipendenti a tempo indeterminato temporaneamente non in servizio presso l'ente

Tabella 19 – Personale a tempo indeterminato in part-time

Tabella 20 – Personale art. 90 TUEL

Tabella 21 – Personale art. 110 comma 1 TUEL

Tabella 22 – Personale art. 110 comma 2 TUEL

Tabella 23 – Personale in comando presso l'Ente

Tabella 24 – Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2022

Tabella 25 – Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2023

Tabella 26 - Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato anno 2024

Tabella 27 - Assunzioni programmate per rapporti di lavoro a tempo determinato

Tabella 28 - Altre tipologie di reclutamenti a tempo determinato

Tabella 29 - Personale in posizione di comando per gli anni 2022-2024

Tabella 30 – Rapporto spesa del personale ed entrate correnti

Tabella 31 – Quantificazione valore soglia

Tabella 32 – Incremento della spesa per il personale consentito

Tabella 33 – Dettaglio spesa del personale con contratti di lavoro flessibile come da DGM n.298/2012



Tabella 34– Limite teorico triennale di spesa per assunzioni a tempo determinato

Tabella 35 – Previsioni di spesa ai sensi del comma 557 art.1 L.n.296/2006

Tabella 36 – Totale incremento spesa del personale programmabile

Tabella 37 – Incremento in termini percentuali della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018

Tabella 38 – Procedure di reclutamento a tempo indeterminato concluse nell'anno 2022

Tabella 39 – Procedure di reclutamento a tempo indeterminato in itinere nell'anno 2022

Tabella 40 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2022

Tabella 41 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2023

Tabella 42 – Aggiornamento Programma Triennale di Fabbisogno di Personale – anno 2024

Tabella 43 – Aggiornamento costi reclutamenti a tempo indeterminato anni 2022/2024

Tabella 44 – Programmazione dei reclutamenti a tempo determinato art.110 comma 1

Tabella 45 – Programmazione dei reclutamenti a tempo determinato art. 110, comma 2

Tabella 46 – Spazi assunzionali programmati nel triennio 2022/2024