

# P.I.A.O.



Comune  
di Recco

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

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

## **Premessa**

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

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

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

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

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

## **Riferimenti normativi**

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

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

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

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

<b>Comune di</b>	<b>RECCO (GE)</b>	
<b>Indirizzo</b>	Piazza Nicoloso 14 - 16036 Recco GE	
<b>Recapito telefonico</b>	Centralino 0185 72911 Fax 0185 7291302 Polizia Locale 0185 7291283 Info Turistiche 0185 7291285 Guardia Medica 800 893580	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="http://www.comune.recco.ge.it">www.comune.recco.ge.it</a>	
<b>PEC</b>	<a href="mailto:protocollo@pec.comune.recco.ge.it">protocollo@pec.comune.recco.ge.it</a>	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	605540103	
<b>Sindaco</b>	Carlo Gandolfo	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	9464	

## Dati geografici

Misura espressa in *metri sopra il livello del mare* del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote *minima* e *massima* del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.

**Altitudine:** 5 m.s.l.m.  
minima: 0  
massima: 613

**Recco**  
comune



Panorama di Recco dal sentiero per il santuario della Madonna di Caravaggio (Rapallo)

**Localizzazione**

Stato	 Italia
Regione	 Liguria
Città metropolitana	 Genova

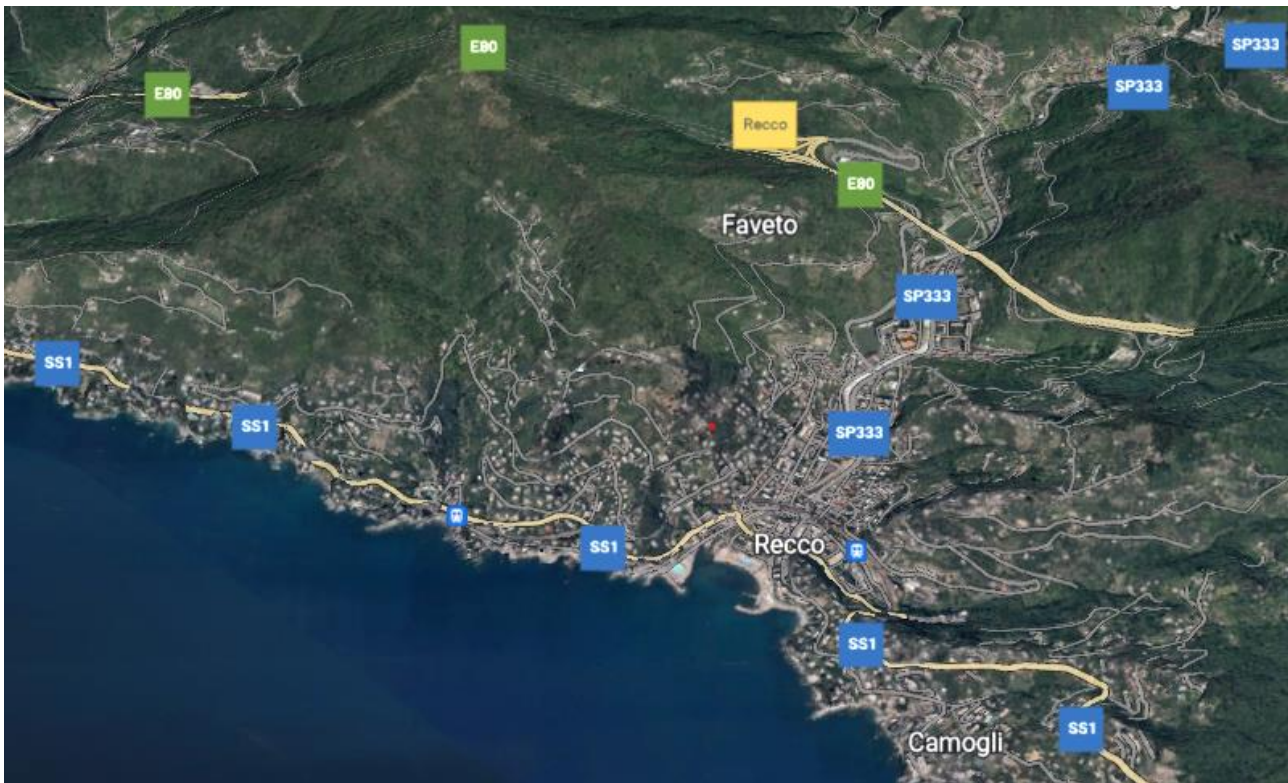
## Coordinate Geografiche

sistema sessagesimale

44°21'51, 12"N9°8'17,  
52" E

Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est).

I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale **DMS** (*Degree, Minute, Second*), che il sistema decimale **DD** (*Decimal Degree*).



44,3642°N 9,1382° E

### Geografia fisica

Situato nella riviera di Levante l'abitato del Comune di Recco si estende allo sbocco della valle del torrente omonimo, in una piccola insenatura del Golfo Paradiso ad ovest del promontorio di Portofino tra gli abitati di Sori e Camogli.

Tra le vette del territorio spicca il monte Orsena (614 m).

L'Istat classifica il comune come appartenente alla zona altimetrica collina litoranea, ovvero una zona con presenza di rilievi modesti (altitudini massime superiori ai 300 m ma inferiori ai 600 m)







## Notizie

Recco è rinomata come splendida località turistica del Golfo Paradiso, porta di accesso per chi proviene da Genova verso la Riviera di Levante e il Tigullio.

Nel 2000 con decreto presidenziale datato 8 settembre il Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi ha insignito il Comune di Recco del titolo di Città.

## Geografia antropica

Il comune è costituito dalle dodici frazioni di Ageno, Carbonara, Collodari, Corticella, Cotulo, Faveto, Liceto, Megli, Mulinetti, Polanesi, San Rocco e Verzemma per un totale di 9,77 km<sup>2</sup>.

Confina a nord con i comuni di Avegno, a sud è bagnato dal Mar Ligure.

<b>Superficie in Km<sup>2</sup></b>				10,00
<b>RISORSE IDRICHE</b>				
	* Laghi			0
	* Fiumi e torrenti			7
<b>STRADE</b>				
	* Statali	Km.		3,28
	* Provinciali	Km.		4,23
	* Comunali	Km.		25,00
	* Vicinali	Km.		0,00
	* Autostrade	Km.		3,00
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>	Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione			
* Piano regolatore adottato	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	con Deliberazione C.C. n. 38 del 01-09-2022	
* Piano regolatore approvato	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	con Deliberazione C.C. n. 26 del 9 giugno 2006. Entrato in vigore 22/08/2007	
* Programma di fabbricazione	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Piano edilizia economica e popolare	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>				
* Industriali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Artigianali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Commerciali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
* Altri strumenti (specificare)	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>		
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		
		<b>AREA INTERESSATA</b>		<b>AREA DISPONIBILE</b>
<b>P.E.E.P.</b>	mq.	0,00	mq.	0,00
<b>P.I.P.</b>	mq.	0,00	mq.	0,00

### 2.1 Valore pubblico

#### Premessa

Il Comune di Recco, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 45 del 26/6/2019 il Programma di mandato per il periodo 2019 – 2024, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 25 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

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

- 1 - ASSETTO URBANO
- 2 - POLITICHE AMBIENTALI
- 3 - MANUTENZIONE DELLA CITTÀ
- 4 - INTERVENTI NELLE FRAZIONI
- 5 - SICUREZZA E LEGALITÀ
- 6 - PROTEZIONE CIVILE
- 7 - CENTRO COMMERCIALE NATURALE VICINO AL MARE
- 8 - SVILUPPO DELLE ECCELLENZE GASTRONOMICHE
- 9 - SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ TURISTICHE
- 10- SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ ARTIGIANALI
- 11- POLITICHE A SUPPORTO DELLE NUOVE IMPRESE
- 12- FINANZIAMENTI EUROPEI, STATALI E REGIONALI
- 13- SOSTEGNO DELLE FASCE DEBOLI
- 14- VOLONTARIATO COME RISORSA DEL SISTEMA
- 15- POLITICHE DELLA CASA
- 16- POLITICHE DEL LAVORO
- 17- POLITICHE GIOVANILI
- 18- PROMOZIONE DEL BENESSERE
- 19- PROGETTO SPORT
- 20- EVENTI SPORTIVI
- 21- INFRASTRUTTURE PESANTI E LEGGERE
- 22- VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO-CULTURALE
- 23- VALORIZZAZIONE DELLE MANIFESTAZIONI CULTURALI ESISTENTI
- 24- EVENTI CULTURALI
- 25- SCUOLA

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

## I CONTENUTI PROGRAMMATICI

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

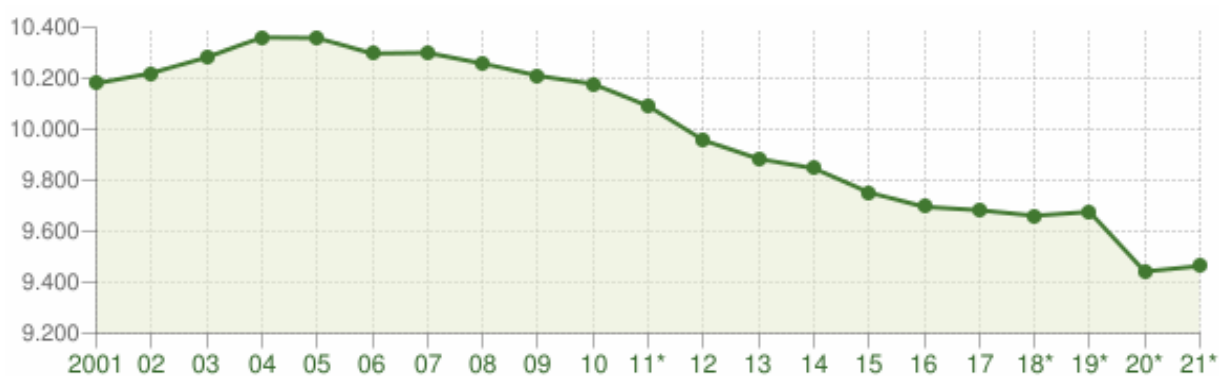
In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la relazione di fine mandato di cui all'art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 149, quale dichiarazione certificata delle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

## ANALISI DI CONTESTO

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

## STATISTICHE DEMOGRAFICHE RECCO <sup>1</sup>

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



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI RECCO (GE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

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

1 <https://www.tuttitalia.it/liguria/75-recco/statistiche/>



Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	10.180	-	-	-	-
2002	31 dicembre	10.220	+40	+0,39%	-	-
2003	31 dicembre	10.282	+62	+0,61%	4.733	2,17
2004	31 dicembre	10.360	+78	+0,76%	4.774	2,17
2005	31 dicembre	10.358	-2	-0,02%	4.773	2,16
2006	31 dicembre	10.297	-61	-0,59%	4.752	2,16
2007	31 dicembre	10.300	+3	+0,03%	4.809	2,14
2008	31 dicembre	10.258	-42	-0,41%	4.793	2,13
2009	31 dicembre	10.210	-48	-0,47%	4.788	2,13
2010	31 dicembre	10.178	-32	-0,31%	4.783	2,12
2011 <sup>(1)</sup>	8 ottobre	10.209	+31	+0,30%	4.766	2,13
2011 <sup>(2)</sup>	9 ottobre	10.106	-103	-1,01%	-	-
2011 <sup>(3)</sup>	31 dicembre	10.091	-87	-0,85%	4.759	2,11
2012	31 dicembre	9.957	-134	-1,33%	4.701	2,11
2013	31 dicembre	9.884	-73	-0,73%	4.742	2,08
2014	31 dicembre	9.847	-37	-0,37%	4.767	2,06
2015	31 dicembre	9.752	-95	-0,96%	4.757	2,04
2016	31 dicembre	9.696	-56	-0,57%	4.755	2,03
2017	31 dicembre	9.683	-13	-0,13%	4.753	2,03
2018*	31 dicembre	9.661	-22	-0,23%	4.774,42	2,02
2019*	31 dicembre	9.676	+15	+0,16%	4.805,28	2,01
2020*	31 dicembre	9.442	-234	-2,42%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	9.464	+22	+0,23%	(v)	(v)

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

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

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

(\*) popolazione post-censimento

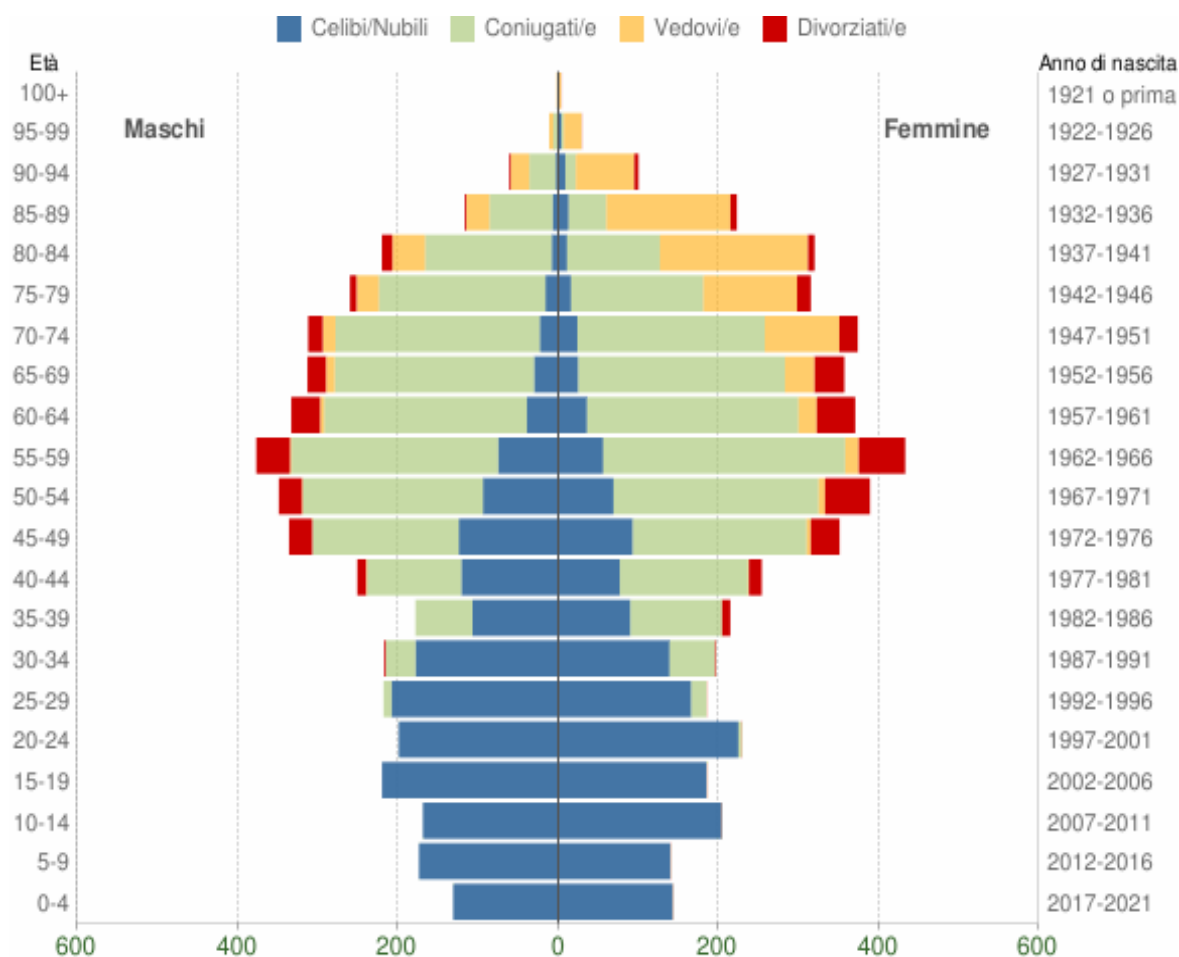
(v) dato in corso di validazione

## Popolazione per età, sesso e stato civile 2022

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

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due

grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2022

COMUNE DI RECCO (GE) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione.

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

## DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE - anno 2022

<i>Età</i>	<i>Celibi /Nubili</i>	<i>Coniugati /e</i>	<i>Vedovi /e</i>	<i>Divorziati /e</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	
								<i>%</i>
<b>0-4</b>	274	0	0	0	131 47,8%	143 52,2%	<b>274</b>	2,9%
<b>5-9</b>	314	0	0	0	174 55,4%	140 44,6%	<b>314</b>	3,3%
<b>10-14</b>	373	0	0	0	169 45,3%	204 54,7%	<b>373</b>	3,9%
<b>15-19</b>	405	0	0	0	220 54,3%	185 45,7%	<b>405</b>	4,3%
<b>20-24</b>	424	4	0	0	199 46,5%	229 53,5%	<b>428</b>	4,5%
<b>25-29</b>	374	29	0	0	218 54,1%	185 45,9%	<b>403</b>	4,3%
<b>30-34</b>	317	94	0	3	217 52,4%	197 47,6%	<b>414</b>	4,4%
<b>35-39</b>	197	185	0	10	178 45,4%	214 54,6%	<b>392</b>	4,1%
<b>40-44</b>	198	278	2	27	251 49,7%	254 50,3%	<b>505</b>	5,3%
<b>45-49</b>	217	400	5	65	336 48,9%	351 51,1%	<b>687</b>	7,3%
<b>50-54</b>	163	481	9	85	349 47,3%	389 52,7%	<b>738</b>	7,8%
<b>55-59</b>	131	560	19	100	377 46,5%	433 53,5%	<b>810</b>	8,6%
<b>60-64</b>	75	517	28	84	333 47,3%	371 52,7%	<b>704</b>	7,4%
<b>65-69</b>	55	507	48	60	313 46,7%	357 53,3%	<b>670</b>	7,1%

<b>70-74</b>	47	489	109	41	312 45,5%	374 54,5%	<b>686</b>	7,2%
<b>75-79</b>	32	373	145	25	260 45,2%	315 54,8%	<b>575</b>	6,1%
<b>80-84</b>	19	274	226	21	220 40,7%	320 59,3%	<b>540</b>	5,7%
<b>85-89</b>	20	126	184	10	117 34,4%	223 65,6%	<b>340</b>	3,6%
<b>90-94</b>	12	46	96	7	61 37,9%	100 62,1%	<b>161</b>	1,7%
<b>95-99</b>	5	8	27	0	11 27,5%	29 72,5%	<b>40</b>	0,4%
<b>100+</b>	0	0	5	0	2 40,0%	3 60,0%	<b>5</b>	0,1%
<b>Totale</b>	<b>3.652</b>	<b>4.371</b>	<b>903</b>	<b>538</b>	<b>4.448</b> 47,0%	<b>5.016</b> 53,0%	<b>9.464</b>	100,0%

### CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

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

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

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

Tra le persone in difficoltà stanno aumentando considerevolmente gli adulti, persone sole di età compresa tra i 30 e i 50 anni che hanno avuto difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, per problemi di tipo sanitario o sociale, o che ne sono uscite prematuramente a causa di licenziamenti per riduzioni di personale dovute alla crisi.

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

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

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

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

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

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

territorio-ospedale-territorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

La giostra di relazione nella quale sono catapultati i bambini e ragazzi li pone in una situazione esistenziale sinonimo di disagio piuttosto che di arricchimento. L'adolescenza è un processo evolutivo che coinvolge tutto il sistema familiare. Tuttavia gli adolescenti appaiono privi di riferimenti e di una progettualità sociale e relazionale. Emerge la necessità, per i genitori, soprattutto per i neogenitori, di avere spazi di incontro/confronto per approfondire il proprio ruolo.

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

La società caratterizzata da flessibilità occupazionale, relazionale e precarietà economica genera incapacità progettuale negli individui che sono centrati su sé stessi, e sono spesso protesi alla propria soddisfazione

senza andare oltre e senza guardare all'altro/a come a qualcuno con il quale costruire felicità condivisa. Si conferma, per i bambini della scuola primaria e per i ragazzi della scuola secondaria di primo grado, la necessità di spazio e momenti di incontro ludici ricreativi e risocializzanti.

## ECONOMIA INSEDIATA

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

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

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

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

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

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

<b>AGRICOLTURA:</b>	
IMPRESE AGRICOLE (di cui n. 3 agriturismi)	19
FLORICOLTORI	4

<b>PUBBLICI ESERCIZI - totale 63 di cui:</b>	
RISTORANTI	27
BAR	25
BAR DI STABILIMENTO BALNEARE (ad apertura stagionale)	4
CIRCOLI PRIVATI CON ANNESSA ATTIVITÀ DI BAR INTERNO	6

DISTRIBUTORI AUTOMATICI DI ALIMENTI E BEVANTE (su area pubblica)	1
DISTRIBUTORI DI CARBURANTE	3
DISTRIBUTORE DI SOLO GAS	1

<b>ATTIVITÀ DI SERVIZIO:</b>	
NOLEGGI DI VEICOLI CON CONDUCENTE	6
NOLEGGI VARI	10

<b>IMPRESE ARTIGIANALI:</b>	
IMPRESE ARTIGIANE ALIMENTARI	20
IMPRESE ARTIGIANE NON ALIMENTARI (TIPO AUTORIPARATORI, FABBRI, CALZOLAI)	50



ACCONCIATORE/ESTETISTI	36
TATUATORE	1

<b>IMPRESSE COMMERCIALI:</b>	
<b>ESERCIZI DI VENDITA DI VICINATO DI GENERI NON ALIMENTARI - totale 134 di cui:</b>	
RIVENDITA GIORNALI (VENDITA ESCLUSIVA)	1
RIVENDITA GIORNALI (NON ESCLUSIVA)	4
RIVENDITA GENERI DI MONOPOLIO	3
FARMACIE	3
VARI (generi non alimentari residuali)	122
<b>ESERCIZI DI VENDITA DI VICINATO DI GENERI ALIMENTARI</b>	<b>31</b>
SUPERMERCATI ALIMENTARI (MEDIE STRUTTURE DI VENDITA)	3
ESERCIZI DI VENDITA ALL'INGROSSO GENERI ALIMENTARI	7
ESERCIZI DI VENDITA ALL'INGROSSO GENERI NON ALIMENTARI	23

Sono in aumento le attività esercenti il commercio on line (2 nuove unità tra settembre 2022 e marzo 2023), sia in modalità esclusiva di vendita che come modalità complementare alla vendita in sede fissa. Nei primi mesi del 2023 le attività si sono caratterizzate da una certa dinamicità nei passaggi di gestione e da un certo incremento numerico di nuove.

Il commercio su aree pubbliche è costituito da n. 103 banchi per il mercato settimanale e n.6 posteggi per il mercato giornaliero, di cui uno in corso di assegnazione, nonché alcune fiere annuali delle quali solo una significativa in quanto composta da 67 posteggi fissi.

<b>ATTIVITÀ TURISTICO-RICETTIVE - totale 132 di cui:</b>	
ALBERGHI	5
AGRITURISMI	3
ITTITURISMI	1
B&B	7
AFFITTACAMERE	4
APPARTAMENTI AD USO TURISTICO	213

Per un totale di 1346 posti letto.

Gli appartamenti ad uso turistico confermano il trend di crescita degli anni passati (+22 unità), mentre le strutture alberghiere ed extra alberghiera sono pressoché invariate.



## STRUTTURE OPERATIVE PRESENTI SUL TERRITORIO COMUNALE



Tipologia	ESERCIZIO IN CORSO			PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE											
	Anno 2022			Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025					
Asili nido	n.	0	posti n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Scuole materne	n.	3	posti n.	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154		
Scuole elementari	n.	1	posti n.	318	318	318	318	318	318	318	318	318	318		
Scuole medie	n.	1	posti n.	249	249	249	249	249	249	249	249	249	249		
Strutture residenziali per anziani	n.	0	posti n.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Farmacie comunali	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	
Rete fognaria in Km															
- bianca				20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	
- nera				25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	
- mista				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Esistenza depuratore	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No
Rete acquedotto in Km				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Attuazione servizio idrico integrato	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No
Aree verdi, parchi, giardini	n.	7	n.	7	n.	7	n.	7	n.	7	n.	7	n.	7	
	hq.	0,70	hq.	0,70	hq.	0,70	hq.	0,70	hq.	0,70	hq.	0,70	hq.	0,70	
Punti luce illuminazione pubblica	n.	3.500	n.	3.500	n.	3.500	n.	3.500	n.	3.500	n.	3.500	n.	3.500	
Rete gas in Km				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Raccolta rifiuti in quintali															
- civile				48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00	
- industriale				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
- racc. diff.ta	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No
Esistenza discarica	Si		No	X	Si		No	X	Si		No	X	Si		No
Mezzi operativi (autocarri/motocarri)	n.	23	n.	23	n.	23	n.	23	n.	23	n.	23	n.	23	
Veicoli (autovetture/motocicli/ciclomotori)	n.	17	n.	17	n.	17	n.	17	n.	17	n.	17	n.	17	
Centro elaborazione dati	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No
Personal computer	n.	70	n.	70	n.	70	n.	70	n.	70	n.	70	n.	70	
Altre strutture (specificare)	L'ente dispone altresì di n. 4 rimorchi di proprietà, di n. 3 veicoli e n. 1 rimorchio in comodato da parte della Regione Liguria a servizio dei Volontari Antincendio Boschivo														

## OBIETTIVI STRATEGICI E LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO - dettaglio

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

Relativamente al presente PIAO contiene le linee programmatiche approvate dal consiglio comunale con deliberazione n.45 del 26/06/2019 "Presentazione al Consiglio comunale delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato"

Nel presente PIAO, viene riportato il dettaglio dei programmi, ripartiti per missioni, che nel corso dell'anno 2023 e poi 2024, ultimo anno amministrativo, dovrebbero trovare completa attuazione

Le Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

<b>Linea programmatica – ASSETTO URBANO</b>
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA</b>
<b>Stakeholder:</b> cittadini, anziani ultra sessantacinquenni, turisti, operatori economici
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici preposti alla realizzazione dei progetti di miglioramento della mobilità, della viabilità e la realizzazione riorganizzazione e gestione delle aree parcheggio -
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> terminare le fasi di progettazione entro fine 2023 e avviare i lavori più complessi e articolati entro il termine del mandato –
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>

misurazione del gradi di raggiungimento finale:		bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio:		obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance			
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: RENDERE LA CITTA' PIU' SOSTENIBILE</b>			
<b>AMBITO STRATEGICO</b>		<b>AMBITO OPERATIVO</b>	
a) rifacimento passeggiata a mare con creazione di una zona pedonale e parco urbano con sviluppo delle percorrenze pedonali		Valorizzazione funzionale e formale della passeggiata a mare	
b) realizzazione di parcheggi di interscambio in area ex ENEL		Delocalizzazione magazzini comunali e creazione di una struttura multipiano modulare per parcheggi a servizio della mobilità dell'ambito – rapporto funzionale veicolare / veicolare	
c) revisione del PUC e nuovo Piano commerciale		Attuazione della seconda fase – redazione documenti del Piano – elaborazione cartografia - norme	

### Linea programmatica – POLITICHE AMBIENTALI

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA, CURA E ATTENZIONE PER IL TERRITORIO, RIDUZIONE DELL'INQUINAMENTO**

**Stakeholder:** cittadini, turisti, operatori economici

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli Uffici preposti alla realizzazione dei progetti di miglioramento della raccolta rifiuti anche attraverso il nuovo capitolato d'appalto ed ai progetti di efficientamento energetico dei fabbricati e degli impianti di illuminazione pubblica;

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato –

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

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

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

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

<b>AMBITO STRATEGICO</b>		<b>AMBITO OPERATIVO</b>	
a) attivazione di un servizio efficiente di pulizia, spazzamento e lavaggio della città		Attuazione del sistema di spazzamento e pulizia degli spazi pubblici previsto dal Capitolato Speciale d'Oneri per il nuovo appalto del servizio di Igiene Urbana	
b) cura manutenzione pulizia delle spiagge nell'arco dell'intero anno		Attivazione del servizio di pulizia delle spiagge libere e delle scogliere previsto dal Capitolato Speciale d'Oneri per il nuovo appalto del servizio di Igiene Urbana	
c) potenziamento del sistema di raccolta differenziata che superi le attuali problematiche		Attivazione del sistema di raccolta previsto dal Capitolato Speciale d'Oneri per il nuovo appalto del servizio di Igiene Urbana e apertura del nuovo centro di raccolta e incremento degli orari di accesso	
		Costante applicazione delle procedure operative del	

d) mantenimento della certificazione ambientale	Sistema di gestione Ambientale e ulteriore estensione del campo di applicazione della certificazione
e) efficientamento degli impianti di pubblica illuminazione nell'ottica del risparmio energetico	Sostituzione delle lampade con altre a tecnologia Led e messa a norma degli impianti e dei quadri elettrici (Progetto Genius)
f) efficientamento degli impianti e delle strutture pubbliche nell'ottica del risparmio energetico e implementazione degli impianti fotovoltaici	Sostituzione degli impianti illuminotecnici con altri a tecnologia Led, efficientamento energetico degli involucri murari e dei serramenti, rifacimento delle caldaie per il risparmio termico ed installazione nuovi impianti fotovoltaici
g) politiche finalizzate a rendere il comune "plastic free"	Installazione casetta erogazione acqua potabile

**Linea programmatica – MANUTENZIONE DELLA CITTA'**

**VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA**

**Stakeholder:** cittadini, turisti, operatori economici

**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di lavori pubblici, urbanistica e viabilità. La cura della città, delle sue parti storiche e caratteristiche e il rifacimento dei marciapiedi, oltre a garantire maggiore sicurezza a chi si muove a piedi (anziani e disabili in primis) contribuirà a rendere la città più accogliente agli occhi delle famiglie e dei visitatori.

**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato –

**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**  
 misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato  
 misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance

**Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:**  
 definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

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

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
a) rifacimento e razionalizzazione della rete fognaria	Inserimento nella programmazione dell'ambito territoriale ottimale degli interventi funzionali all'eliminazione di criticità e disservizi
b) manutenzione e riqualificazione dei marciapiedi delle vie della città	Rifacimento dei marciapiedi ammalorati con finiture di pregio
c) riqualificazione della Piazzetta del Capitaneato (incluso nel progetto della passeggiata a mare)	Rinnovamento urbanistico di un angolo storico della città
d) risistemazione dei tre cimiteri cittadini	Riassetto e sistemazione complessiva dei cimiteri urbani
e) manutenzione e messa a norma degli immobili destinati alle attività istituzionali	Inteventi edili e impiantistici per la salvaguardia e il potenziamento delle civiche funzionalità

**Linea programmatica – INTERVENTI NELLE FRAZIONI****VALORE PUBBLICO GENERATO:** BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA**Stakeholder:** cittadini, anziani ultra sessantacinquenni operatori economici**Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:** l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di lavori pubblici, urbanistica e viabilità: attraverso una maggiore attenzione alle frazioni, alle vie di accesso alle campagne e all'entroterra sarà possibile garantire un accrescimento della qualità della vita anche a chi abita in zona più collinare.**Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:** entro il termine del mandato**Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

misurazione del gradi di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

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

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

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

<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) realizzazione strada del cimitero di Polanesi	Collegamento carrabile al fine di potenziare l'accessibilità all'impianto cimiteriale
b) miglioramento della mobilità carrabile pedonale con consolidamenti, allargamenti e illuminazione	Migliorie nelle strade carrabili frazionali con rifacimento muri, allargamento dei calibri stradali, potenziamento della Pubblica illuminazione
c) miglioramento del sistema di canalizzazione delle acque	Potenziamento della rete di regimentazione delle acque bianche nelle strade carrabili frazionali
d) manutenzione e ripristino dei percorsi pedonali	Interventi puntuali di riqualificazione delle vie pedonali



<b>Linea programmatica – PROTEZIONE CIVILE</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO:</b> <b>BENESSERE DEL CITTADINO</b>	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, anziani ultra sessantacinquenni operatori economici	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di protezione civile e di organizzare le attività di gestione delle emergenze	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici:</b> <b>OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) realizzazione della sede dei V.A.B. (volontari antincendio boschivo)	Definitiva sistemazione delle sedi logistiche e operative dei V.A.B.

<b>Linea programmatica – SICUREZZA E LEGALITA'</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO:</b> <b>BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA</b>	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, operatori economici, turisti , famiglie con bambini in età scolare	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di viabilità e sicurezza del territorio (Polizia Locale), Uffici tecnici	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato –	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici:</b> <b>OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) potenziamento della polizia municipale per garantire una maggiore presenza sul territorio con attenzione alla viabilità e alla sicurezza dei cittadini	Reintegro personale a seguito di mobilità, concorso o pensionamento
b) Lotta al commercio abusivo e all'accattonaggio	Servizi dedicati per il rispetto delle ordinanze e disposizioni relative anche di ordine pubblico per verificare misure di contenimento epidemiologico, tramite attività dedicate e coordinate con le FF
c) Completamento del sistema di video sorveglianza	Potenziamento delle telecamere sul territorio e della centrale operativa
d) posizionamento di semafori nei punti strategici di attraversamento pedonale in centro	Spostamento di un semaforo pedonale in via Roma, incrocio via Veneto e rilevazione effetti sulla viabilità

<b>Linea programmatica – CENTRO COMMERCIALE NATURALE VICINO AL MARE</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE, BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>Stakeholder:</b> cittadini, operatori economici, turisti, anziani	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di gestione dei tributi, Uffici tecnici, Ufficio commercio	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) sostegno alle attività commerciali attraverso agevolazioni fiscali e incentivazioni	Sviluppo di progetti di politiche sulle tariffe dei parcheggi a pagamento con promozioni a favore dei residenti nel comprensorio del Golfo paradiso
b) razionalizzazione del mercato settimanale	Registrazioni delle presenze e gestione degli esercenti. Verifica degli spazi effettivamente occupati

<b>Linea programmatica – SVILUPPO DELLE ECCELLENZE GASTRONOMICHE</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO, BENESSERE SOCIALE</b>	
<b>Stakeholder:</b> turisti, operatori economici, artigiani locali, titolari di locali tradizionali	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di commercio e manifestazioni	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) sviluppo e supporto per un'ulteriore crescita della Festa della Focaccia e delle potenzialità legate all'IGP della stessa	Miglioramento della visibilità dell'evento attraverso l'adesione a circuiti nazionali e implementazione degli eventi collaterali
b) sviluppo di una manifestazione gastronomica a livello nazionale con cadenza annuale	Esaltazione delle vocazione gastronomica della città attraverso un grande evento



<b>Linea programmatica – SVILUPPO DELLE POTENZIALITA' TURISTICHE</b>	
<b>Linea programmatica – POLITICHE A SUPPORTO DELLE NUOVE IMPRESE</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini, operatori economici, turisti, titolari di strutture recettive, titolari di stabilimenti balneari, titolari di piccola o media impresa, associazioni di categoria	
<b>Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di commercio e manifestazioni, lavori pubblici, porto e demanio, comunicazioni	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) Manutenzione e dragaggio dei fondali della spiaggia centrale e ripascimento degli arenili	Esecuzione di interventi volti alla sistemazione dei fondali e della berma soffolta per la protezione e la salvaguardia del nucleo urbano dagli eventi marittimi/ metereologici
b) sviluppo e ampliamento degli interscambi tra paesi gemellati	Consolidamento dei rapporti tra comitato e l'Amministrazione comunale per l'organizzazione del gemellaggio con Ponte di Legno. Sviluppo interscambi culturali con nuove realtà.
c) realizzazione di eventi di qualità durante tutto l'anno	Realizzazione di una pluralità di eventi di qualità a livello canoro, culturale e sportivo
d) studio delle metodologie a supporto delle nuove imprese mediante sgravi fiscali e incentivi	Mantenimento riduzione TARI a favore delle nuove attività imprenditoriali con sede, almeno operativa, nel territorio del comune

<b>Linea programmatica – SOSTEGNO DELLE FASCE DEBOLI</b>	
<b>Linea programmatica – VOLONTARIATO COME RISORSA DEL SISTEMA</b>	
<b>Linea programmatica – POLITICHE DELLA CASA</b>	
<b>Linea programmatica – POLITICHE GIOVANILI</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini anziani ultra sessantacinquenni , famiglie, terzo settore, strutture di accoglienza, operatori del servizio sanitario, operatori del distretto, referenti di A.R.T.E.	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di Servizi Sociali e edilizia sociale	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, SANITARIO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) sviluppo del "caffè Alzheimer" e sviluppo del progetto "Dementia Friendly community"	Diffusione capillare del numero telefonico dedicato ai disturbi cognitivi
b) mantenimento e sviluppo delle attività di socializzazione dei soggetti diversamente abili	Valutazione dell'attività svolta nell'ambito del progetto "Appartamento per l'autonomia dei soggetti disabili"
c) supporto alle famiglie con adolescenti a mezzo conferenze dedicate alle problematiche più diffuse	Effettuazione di incontri con i servizi sanitari e le realtà del Terzo settore presenti sul territorio per la definizione delle problematiche più diffuse tra gli adolescenti
d) potenziamento degli aiuti a famiglie e cittadini in difficoltà	Consolidamento del progetto avviato con il Centro di ascolto Vicariale per il supporto economico delle famiglie con morosità legate all'alloggio (affitto, utenze, ecc)
e) città a misura di disabile: creazione di nuovi percorsi privi di barriere architettoniche	Mappatura dei percorsi pedonali nel nucleo urbano e individuazione delle opere e degli interventi finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche
f) sviluppo dello sportello di ascolto per le vittime di violenza	Monitoraggio dell'attività svolta dallo sportello
g) mantenimento del punto di ascolto INPS	Valutazione con i responsabili dell'ufficio INPS dell'eventuale sviluppo dell'attività
h) sostegno alle associazioni di volontariato	Maggiore finalizzazione della contribuzione dell'Ente alle spese di gestione delle associazioni di volontariato
i) sostegno alla popolazione attraverso la creazione di reti con il Terzo Settore	Coprogettazione con il Terzo Settore per la strutturazione di nuove attività
l) Intensificazione dei rapporti con A.R.T.E. per l'ottimizzazione dell'utilizzo degli immobili di loro proprietà	Individuazione di canali di comunicazione con gli uffici preposti
m) previsione di agevolazioni fiscali in materia di tributi comunali a favore di imprenditori fino ai 35 anni di età	Mantenimento riduzione TARI a favore dei giovani di età inferiore ai 35 anni che avviino nuove attività di impresa/lavoro autonomo con sede, almeno operativa, nel territorio comunale

<b>Linea programmatica – PROGETTO SPORT</b>	
<b>Linea programmatica – EVENTI SPORTIVI</b>	
<b>Linea programmatica – INFRASTRUTTURE PESANTI E LEGGERE</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini, famiglie, Società sportive, Scuole di ogni ordine e grado, centri di aggregazione sociale	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di Sport, tempo libero, manifestazioni e uffici lavori pubblici per le parti relative alla progettazione, cura e manutenzione delle infrastrutture ad uso sportivo	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, SANITARIO</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) Mantenimento del sostegno economico alle società sportive	Predisposizione di progetti operanti attraverso la fondamentale collaborazione delle società sportive cittadine che riguardino il consolidamento dell'acquisizione di nuovi partecipanti
b) mantenimento dell'utilizzo gratuito degli impianti alle società sportive	Mantenimento gratuità
c) sostegno alle società sportive per calendarizzare la promozione sportiva nelle scuole	Predisposizione di progetti operanti attraverso la fondamentale collaborazione delle società sportive cittadine che riguardino il consolidamento dell'acquisizione di nuovi partecipanti
d) promozione degli eventi già presenti sul territorio	Consolidamento del calendario degli eventi sportivi
e) ristrutturazione della piscina scoperta di Punta Sant'Anna	Affidamento a operatore economico qualificato per la gestione e la manutenzione dell'impianto natatorio di Punta Sant'Anna
f) Interventi migliorativi al campo da Rugby	Miglioramenti funzionali con opere manutentive e impiantistiche (rifacimento manto sintetico)
g) realizzazione di percorsi attrezzati in città, sul fronte mare e sulla rete dei sentieri per attività di wellness all'aria aperta	Sistemazione di arredi sportivi nell'ambito delle aree e dei percorsi del fronte mare (lavori passeggiata) e sulla rete dei sentieri



<b>Linea programmatica – VALORIZZAZIONE DELLE MANIFESTAZIONI CULTURALI ESISTENTI</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE ECONOMICO – MAGGIORE CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA DEL PATRIMONIO ARTISTICO DELLA CITTA'</b>	
<b>stakeholder:</b> cittadini, anziani ultra sessantacinquenni, famiglie, turisti, operatori economici, imprenditori, associazioni culturali locali	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di cultura, biblioteca e promozione della rete museale, compagnie teatrali, associazioni culturali	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato	
misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b> definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, CULTURALE</b>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) Festa 8 settembre	L'Amministrazione intende incrementare e sviluppare questo patrimonio religioso e culturale anche attraverso l'utilizzo di operatori professionali al fine di diffonderne la conoscenza a livello nazionale
b) Feste patronali del territorio	Ci si propone di valorizzare e diffondere la conoscenza di queste iniziative
c) Festa della Focaccia	Il Comune è impegnato a incrementare e valorizzare l'evento realizzato di norma l'ultima domenica di maggio, che contribuisce alla conoscenza delle tradizioni gastronomiche della città
d) Festa delle Focaccine di Megli	Ci si propone di valorizzare e diffondere la conoscenza di queste iniziative anche con il sostegno di figure professionali dedicate alla divulgazione



<b>Linea programmatica – SCUOLA</b>	
<b>VALORE PUBBLICO GENERATO:</b> BENESSERE SOCIALE – LOTTA ALL'ABBANDONO SCOLASTICO - CONOSCENZA	
<b>stakeholder:</b> famiglie con bambini e ragazzi in età scolare, scuole e associazioni culturali locali	
<b>chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo:</b> l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di cultura, biblioteca, scuola e sistema educativo e attività di sostegno a alunni in difficoltà	
<b>Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:</b> entro il termine del mandato	
<b>Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
misurazione del gradi di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
<b>Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:</b>	
definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
<b>Macrotemi strategici:</b> <u>OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, CULTURALE</u>	
<b>AMBITO STRATEGICO</b>	<b>AMBITO OPERATIVO</b>
a) coinvolgimento delle scuole in percorsi di educazione stradale e ambientale	Disponibilità delle risorse di cui all'art. 208 del C.d.s. per percorsi di educazione stradale pianificati dal servizio scuola e dalla Polizia locale
b) Potenziamento delle attività del Consiglio comunale dei ragazzi	Potenziamento delle attività del Consiglio comunale dei ragazzi



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

Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

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

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

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

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

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

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

Il monitoraggio infine consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, finalizzato a incorporare le informazioni nel processo decisionale. Il Piano della Performance è un documento programmatico che da avvio all'intero ciclo di gestione della Performance dove, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati. Questo strumento diviene quindi parte integrante dell'intero ciclo di programmazione finanziaria che partendo dalla *mission* e dalla *vision* dell'ente contenute nel programma di mandato e formalizzate nel Documento Unico di Programmazione giunge, a cascata, all'individuazione dei singoli obiettivi attraverso il Piano della Performance. L'Ente, in osservanza delle suddette prescrizioni normative, ha in itinere una parziale revisione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance che persegue l'obiettivo di introdurre un meccanismo più aderente alla realtà dell'Ente. Si procederà quindi ad integrare la presente sottosezione con l'inserimento degli obiettivi gestionali affidati ai funzionari apicali in sede di aggiornamento del PIAO 2023/2025; fase che coinciderà con la nuova programmazione del fabbisogno del personale in forza dell'approvazione del rendiconto dell'anno 2022.

## 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione del PIAO relativa ai Rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 2023-2025 (sulla base di quanto previsto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 nonché dal D.M. n. 132/2022), è redatta tenendo conto dei contenuti del previgente PTPCT 2022-2024 di questo Comune, del PTPCT 2023-2025 aggiornato con delibera di G.C. n. 42 del 28.03.2023 nonché delle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, recante ad oggetto: “Piano Nazionale Anticorruzione 2022”.

Si evidenzia che l’ANAC, con tale ultima delibera, ha voluto ~~così~~ fornire un atto di indirizzo per le amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina del PIAO, considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l’uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un’ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell’agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all’adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

In quest’ottica sono state inserite, nella stesura del PTPCT, due nuove aree di rischio trasversali ai settori dell’ente, rubricate rispettivamente PNRR e PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL RICICLAGGIO ed introdotte misure generali e specifiche più stringenti in materia di prevenzione.

L’individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l’emersione delle aree che debbono essere presidiate più di altre mediante l’implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree, il Piano, con un processo di miglioramento continuo, identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio.

Per ogni attività, al fine dell’integrazione tra i diversi Piani dell’Amministrazione si è verificato il livello di effettiva realizzazione e di conseguenza proceduto con la verifica della tipologia di rischio e i relativi fattori abilitanti.

Il contenuto integrale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023/2025, e le tabelle che ne formano parte integrante e sostanziale è reperibile al seguente link:

<https://www.comune.recco.ge.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

### POLICY INTEGRATA ANTICORRUZIONE – QUALITA’ 2023 - 2025

Il Comune di Recco ha tra i suoi valori primari quello dell’etica pubblica.

La consapevolezza dei rischi di corruzione insiti nei singoli processi amministrativi guida ad operare superando la pura *compliance* normativa al fine di tutelare la propria organizzazione e tutti gli *stakeholder*. Integrandosi con il Codice di Comportamento vigente, la presente *Policy* Integrata Qualità - Anticorruzione (di seguito anche “*Policy*”) diventa strumento per minimizzare il rischio di attuare comportamenti che possano essere riconducibili a fattispecie corruttive e/o non siano adeguati agli standard di qualità attesi delle prestazioni, e quindi non garantiscano l’efficienza e la continuità del servizio nel rispetto dei requisiti richiesti.

La *Policy* rappresenta uno strumento utile e una guida per gestire le attività quotidiane in modo etico, garantendo la creazione di valore e proteggendo i valori dell’Ente.

Nello svolgimento quotidiano delle sue attività l’Ente si impegna a rispettare puntualmente le norme

vigenti per prevenire fattispecie che potrebbero concretizzarsi in reati potenziali e/o reali di corruzione. Considerando dovere di tutti contribuire al mantenimento di una solida reputazione di onestà, integrità e correttezza, attraverso comportamenti che garantiscano la piena ottemperanza a tutte le leggi e norme applicabili, finalizzata a costruire e sviluppare relazioni di fiducia all'interno di un percorso di generazione e condivisione di valore, si propone il presente documento al fine di comunicare:

- gli impegni assunti dall'Ente;
- i principi anticorruzione e di qualità che costituiscono base essenziale della conduzione dell'agire amministrativo a cui sono chiamati a conformarsi tutti.

Il Comune di Recco non tollera la corruzione in qualsivoglia forma.

In particolare, in relazione all'attività - attuale o potenziale – dell'Ente e, comunque, per ogni ambito di attività dell'Ente stesso i destinatari della *Policy* non devono:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare un terzo a dare e pagare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche ad un terzo (che sia pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o privato) come incentivo o ricompensa, per agire od omettere azioni in relazione alle mansioni di sua competenza, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano;
- richiedere o accettare, o autorizzare un terzo a richiedere o accettare, direttamente o indirettamente, indebiti benefici, vantaggi economici di qualsivoglia valore o altre utilità, anche non economiche da un terzo (che sia pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio o privato) come incentivo o ricompensa, per agire od omettere azioni in relazione alle proprie mansioni, indipendentemente dal luogo dove la dazione è effettuata od offerta e dal luogo dove i terzi o il destinatario operano.

Sono inoltre vietate le condotte illecite meglio specificate nel Codice di comportamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 16/02/2023.

La violazione delle regole di cui alla presente *Policy*, oltre a costituire una violazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e del Codice di comportamento, può esporre l'Ente al rischio di sanzioni, nonché a un grave danno reputazionale.

In applicazione del principio di “*zero tollerance*”, il Comune di Recco non ammette eccezioni alle prescrizioni e ai divieti di cui alla presente *Policy*. Si precisa che la convinzione di agire a vantaggio dell'Ente non può giustificare in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Il Comune di Recco incoraggia il personale a sollevare tempestivamente ed esporre al proprio superiore gerarchico ogni dubbio su condotte in contrasto con la presente *Policy* e garantisce che nessun dipendente sarà sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, trasferito o discriminato in alcun modo per essersi rifiutato di adottare una condotta illecita anche se da tale rifiuto siano derivate conseguenze pregiudizievoli, di carattere patrimoniale e non, per l'Ente, né per aver effettuato, sulla base di una convinzione ragionevole, una segnalazione in buona fede in merito a violazioni della normativa anticorruzione o della *Policy*.

Il Comune di Recco si impegna a guidare tutta l'organizzazione:

1. a raggiungere gli obiettivi previsti in merito alla prevenzione della corruzione, in coerenza con le seguenti linee guida:

- ✓ garantire un impegno continuo a condurre le proprie attività nel pieno rispetto degli obblighi normativi, verificando costantemente la corretta ed adeguata applicazione delle norme in materia di contrasto alla corruzione e dei requisiti del sistema di gestione anticorruzione;
- ✓ creare un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica, attraverso un percorso di cambiamento culturale che conduca a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione amministrativa;
- ✓ minimizzare o comunque ridurre i rischi di commettere un reato corruttivo attraverso una costante e

periodica attività di sensibilizzazione e formazione;

✓ realizzare un'amministrazione trasparente, accessibile e soprattutto comprensibile, intesa quale primaria prevenzione ad ogni fenomeno corruttivo.

2. a raggiungere gli obiettivi previsti in merito alla qualità, in coerenza con le seguenti linee guida:

✓ puntare all'eccellenza in ogni processo/attività, per poter fornire un miglior servizio coniugando efficacia ed efficienza;

✓ migliorare la qualità della vita mediante la cura, lo sviluppo del territorio e delle attività economiche e produttive, nel rispetto e nella tutela delle risorse naturali ed ambientali;

✓ leggere con continuità il proprio contesto operativo, economico e normativo, analizzando rischi e opportunità e attuando tutte le necessarie azioni conseguenti;

✓ sviluppare le competenze ed attitudini dei dipendenti, sia per valorizzare le doti personali e le esperienze, sia per accrescere le conoscenze e competenze professionali finalizzate a migliorare l'efficienza del servizio al Cittadino;

✓ confrontarci con le migliori esperienze positive nella Pubblica Amministrazione;

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 – Struttura organizzativa dell'Ente

Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 182/2006 e successivamente modificato, in ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 16/03/2023 prevede che la struttura organizzativa dell'Ente sia articolata in n. 11 Settori:

Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero

Settore Servizi Demografici

Settore Servizi alle Persone

Settore Lavori Pubblici, Manutenzione, Demanio Marittimo

Settore Protezione Civile, Servizio Idrico Integrato, Sistema di Gestione Ambientale, VAS

Settore Ambiente e Verde Pubblico

Settore Edilizia, Urbanistica, Attività Produttive e Tutela Ambientale

Settore Servizi per le Entrate

Settore Servizi Finanziari

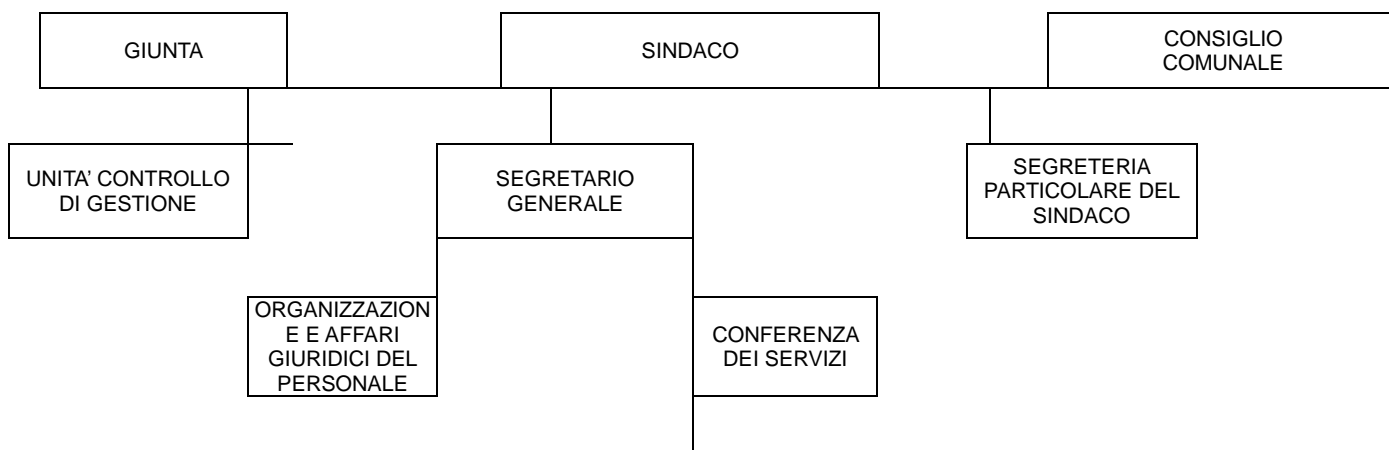
Settore Affari Generali e Servizi per la Vigilanza

Servizio Organizzazione ed Affari Giuridici del Personale

Il Settore è il punto di riferimento per:

- a) l'attuazione e la gestione dei programmi adottati dall'organo di governo, nel rispetto delle direttive degli indirizzi eventualmente impartiti;
- b) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi da parte della Giunta Comunale;
- c) l'elaborazione di programmi operativi di attività e piani di lavoro (anche ai fini di gestione degli istituti di incentivazione della produttività) in attuazione della programmazione degli organi politici;
- d) la proposta di determinazione di budget economici, la loro gestione, nonché l'individuazione di sistemi di controllo.

Di seguito viene riportato l'attuale schema organizzativo dell'Ente:



Settori	Servizi			
ORGANI ISTITUZIONALI, PROTOCOLLO, IGIENE E SANITA', TEMPO LIBERO	Servizio organi istituzionali Segreteria Sindaco, Consiglio comunale, Giunta comunale	<b>Servizio protocollo</b>	Servizio igiene e sanità	Servizio tempo libero Turismo, cultura e sport Rapporti con società sportive Gestione biblioteca "Ippolito D'Aste" Gestione salvaguardia tradizioni locali e gemellaggi Rapporti con associazioni culturali
SERVIZI DEMOGRAFICI	<b>Servizi demografici</b> Anagrafe - Stato civile – Leva Elettorale – Statistica	<b>Servizio concessioni cimiteriali</b> Concessioni cimiteriali		<b>Ufficio relazioni con il pubblico</b>
SERVIZI ALLE PERSONE	Servizio nucleo amministrativo del settore Segreteria del responsabile ispettivo servizi appaltati Gestione automezzi Rapporti con Arte e gestione amministrativa case comunali	<b>Servizio assistenza</b> Interventi di natura sociale Interventi di sostegno alla famiglia Rapporti con associazioni di volontariato Politiche giovanili Rapporti con la zona 6 e il distretto 77		<b>Servizio istruzioni scolastiche</b> Pubblica istruzione
LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E DEMANIO MARITTIMO	<b>Servizio lavori pubblici</b>	<b>Servizio demanio marittimo</b>		<b>Servizio manutenzione</b>
PROTEZIONE CIVILE, SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE E VAS	<b>Servizio sicurezza, prevenzione e protezione</b>	<b>Servizio idrico integrato</b>	<b>Servizio sistema gestione ambientale ISO 14001</b>	<b>Valutazione ambientale strategica (VAS)</b>
AMBIENTE E VERDE PUBBLICO	<b>Servizio gestione rifiuti</b>		<b>Servizio manutenzione</b>	
EDILIZIA, URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE E TUTELA AMBIENTALE	Servizio edilizia e tutela del paesaggio	Servizio urbanistica e pianificazione territoriale	<b>Servizio attività produttive</b>	<b>Servizio tutela ambientale</b>
SERVIZI PER LE ENTRATE	Servizio IMU e Imposta di soggiorno Imposta municipale propria (IMU) Imposta di soggiorno	<b>Servizio altre entrate tributarie ed entrate patrimoniali</b> Tassa sui rifiuti (TARI) Canone unico patrimoniale di occupazione del suolo pubblico e di esposizione pubblicitaria (CUP) Addizionale comunale all'IRPEF Canoni fognatura e depurazione Riscossione affitti attivi e relative spese condominiali di immobili comunali		Servizio compravendita diritti reali su immobili e altre attività di supporto  <b>Compravendita diritti reali su immobili</b>  <b>Riscossione coattiva e recupero crediti settore entrate</b>  <b>Contenzioso tributario</b>
SERVIZI FINANZIARI	Servizio contabilità e staff economico-finanziario  Bilancio e rendiconto finanziario Contabilità finanziaria fiscale Paghe e contributi Programmazione e controllo finanziario Contabilità economica, demaniale e patrimoniale Patrimonio Gestione residuale beni demaniali e del patrimonio disponibile ed indisponibile Finanza derivata			<b>Servizio economato</b> Acquisizione fornitura e servizi economici Gestione polizze assicurative Gestione cassa economica Inventario beni mobili
AFFARI GENERALI E SERVIZI PER LA VIGILANZA	Servizio affari generali	Servizio affari legali	Servizi informatici	<b>Servizio comando e vigilanza</b>

				Unità operativa comando Unità operativa centrale Unità operativa viabilità e controllo del territorio Unità operativa amministrativa Unità operativa sanzioni-contenzioso
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

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

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

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

#### I contenuti minimi

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

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

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

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

1. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile



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

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

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

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

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

Nel programma di sviluppo ciascuna amministrazione inserisce i seguenti contenuti:

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

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

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

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

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

renderle all'inizio compatibili con la gestione dell'emergenza e, nel prosieguo, idonee a garantire efficienza e efficacia.

Su tali premesse l'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 29/03/2022, ha provveduto ad approvare il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Lavoro Agile nonché l'elenco delle attività non organizzabili in modalità agile.

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

### 3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale

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

Si rappresenta la distribuzione del personale di ruolo al 31/12/2022 tra i diversi settori:

Struttura Organizzativa Area/Settore	categoria	part time	profilo professionale
Settore Affari Generali e Servizi per la Vigilanza	D6		Istruttore Direttivo Amministrativo
	D4		Istruttore Direttivo Polizia Municipale
	D1		Istruttore Direttivo Polizia Municipale
	C6		Agente Polizia Municipale
	C5		Agente Polizia Municipale
	C4		Istruttore Amministrativo
	C4		Perito Informatico
	C4		Agente Polizia Municipale
	C4		Agente Polizia Municipale
	C3		Agente Polizia Municipale
	C2		Agente Polizia Municipale
	C2		Agente Polizia Municipale
	C1		Agente Polizia Municipale
	C1		Agente Polizia Municipale
	C1		Agente Polizia Municipale
	C1		Agente Polizia Municipale
C1		Agente Polizia Municipale	
Settore Edilizia, Urbanistica, Attività Produttive e Tutela Ambientale	D3		Istruttore Direttivo Tecnico
	C6		Istruttore Amministrativo
	C5		Geometra
	C2		Istruttore Amministrativo
	C1		Geometra
	C1		Geometra
	B2	88,88	Esecutore Amministrativo

Settore Lavori Pubblici, Manutenzione, Demanio Marittimo	D1		Istruttore Direttivo Tecnico
	D1		Istruttore Direttivo Tecnico
	C6	66,67	Istruttore Tecnico
	C6		Istruttore Amministrativo
	C5		Geometra
	C5		Geometra
	C2		Istruttore Amministrativo
	C1		Geometra
	B7		Caposquadra
	B7		Caposquadra
	B7		Caposquadra
	B4		Operaio Specializzato
	B3		Collaboratore Tecnico
	B3		Collaboratore Tecnico
	B3		Collaboratore Tecnico
	B3		Operaio Specializzato
	B2		Operaio Specializzato
	A5		Operaio Qualificato
	A4		Operaio Qualificato
Settore Servizi per le Entrate	D6		Istruttore Direttivo Amministrativo
	D4		Istruttore Direttivo Amministrativo
	C5	94,44	Istruttore Amministrativo
	C5		Istruttore Amministrativo
	C5		Istruttore Amministrativo
	C1		Collaboratore Amministrativo
Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero	D3		Istruttore Direttivo Amministrativo
	C3		Istruttore Amministrativo
	C3		Istruttore Amministrativo
	C2	90,28	Istruttore Amministrativo
Settore Ambiente e Verde Pubblico	D1		Istruttore Direttivo Tecnico
	C1		Istruttore Tecnico
	B7	83,33	Esecutore Amministrativo
	B7		Caposquadra
	B6		Operaio Specializzato
	B2	66,66	Operaio Specializzato
	B1		Operaio Specializzato
Servizio Organizzazione ed Affari Giuridici del Personale	D5	88,88	Istruttore Direttivo Amministrativo
	C6		Istruttore Amministrativo
	A2	41,66	Operatore Commesso
Settore Servizi Finanziari	D5		Funzionario Amministrativo
	D5		Istruttore Direttivo Amministrativo
	D1		Istruttore Direttivo Amministrativo
	C3		Istruttore Amministrativo
	C1	83,33	Istruttore Amministrativo
Settore Servizi Demografici	D4		Istruttore Direttivo Amministrativo
	C6		Istruttore Amministrativo

	C5		Istruttore Amministrativo
	C3	86,11	Istruttore Amministrativo
Settore Protezione Civile, Servizio Idrico Integrato, Sistema di Gestione Ambientale, VAS	D4		Funzionario Tecnico
	C6		Istruttore Amministrativo
	B4		Collaboratore Amministrativo
	B4		Esecutore Amministrativo
Settore Servizi alle Persone	D5		Assistente Sociale
	D2	83,33	Assistente Sociale
	D2	83,33	Assistente Sociale
	D1		Istruttore Direttivo Amministrativo
	C2		Istruttore Amministrativo
	C1		Istruttore Amministrativo

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2022 ammonta a n. 83 unità di personale a tempo indeterminato e n. 3 unità di personale a tempo determinato.

Di ruolo n.	83
Fuori ruolo n.	3

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

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
A.1	3	1	C.1	44	13
A.2	0	0	C.2	0	6
A.3	0	1	C.3	0	5
A.4	0	1	C.4	0	4
A.5	0	1	C.5	0	8
B.1	9	3	C.6	0	7
B.2	0	4	D.1	23	6
B.3	8	3	D.2	0	2
B.4	0	0	D.3	0	2
B.5	0	1	D.4	0	4
B.6	0	5	D.5	0	4
B.7	0		D.6	0	2
			Dirigente	0	0
TOTALE	20	20	TOTALE	67	63

Sul punto occorre specificare che in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, avvenuta il 16/11/2022, l'Ente valuterà le più efficaci soluzioni applicative per la sostituzione - nella declinazione della dotazione organica - alle attuali categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione.

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

percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

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

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

### 3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

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

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

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

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

Per il Comune di Recco rilevano rispettivamente le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- N. 167 del 16/11/2021 rubricata: "Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale – 2022/2024 (PTFP)";

- N. 68 del 24/05/2022 rubricata: “Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale – 2022/2024 (PTFP) 1° Modifica della deliberazione G.C. n. 167 del 16/11/2021”;
- N. 99 del 19/07/2022 rubricata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale – 2022/2024 (PTFP) 2° Modifica della deliberazione G.C. n. 167 del 16/11/2021”;
- N. 138 del 04/10/2022 rubricata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale – 2022/2024 (PTFP) 3° Modifica della deliberazione G.C. n. 167 del 16/11/2021”;
- N. 153 del 08/11/2022 rubricata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale – 2022/2024 (PTFP) 4° Modifica della deliberazione G.C. n. 167 del 16/11/2021”;

Le assunzioni saranno subordinate alla verifica del rispetto delle disposizioni normative in materia di equilibri di bilancio e di limiti alla spesa del personale, nonché vincoli normativi in tale materia.

Sul punto occorre specificare che, in oggi l’aggiornamento dei dati contabili utili alla definizione della capacità assunzionale 2023/2025 dell’Ente è obbligatoriamente dimensionata sui dati contabili del rendiconto dell’anno 2021 e quindi è suscettibile di obbligatorio aggiornamento che potrà avvenire soltanto dopo l’approvazione del rendiconto dell’anno 2022.

Nell’attesa che il legislatore definisca un percorso di collegamento tra il PIAO e i documenti di programmazione degli enti territoriali, che ad oggi manca, si è partiti dalla programmazione pregressa, verificando l’attuale esigenza di personale che verrà aggiornata in sede di approvazione dei dati contabili del rendiconto dell’anno 2022; ciò tenuto conto che l’Ente si atterrà, comunque, al principio di prudenza di cui all’allegato 1 al d.lgs 118/2011 ed opererà costanti e rigorosi monitoraggi nell’ambito della spesa di personale.

Si dà atto che:

- in data 01/12/2022 è stato assegnato in comando, per un anno, presso la Corte di Conti un Istruttore Direttivo amministrativo cat. D del Settore Servizi alle Persone;
- in data 19/10/2022 ha cessato 1 Istruttore amministrativo - cat. C- del Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero con diritto alla conservazione del posto sino al 19/04/2023;
- in data 30/12/2022 è stato trasferito in mobilità n. 1 Istruttore amministrativo cat. C del Settore Servizi Demografici;

sulla base delle informazioni disponibili, è prevista la cessazione:

- dal 15/08/2023 di 1 Istruttore Amministrativo – cat.C – del Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero;
- dal 31/10/2023 di 1 Istruttore Amministrativo – cat.C – del Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Demanio Marittimo;

Allo stato delle cose si ritiene di concludere le assunzioni a tempo indeterminato già programmate e non concluse nell’anno 2022, in particolare dell’istruttore direttivo – categoria D - Settore Servizi alle Persone, con utilizzo graduatoria da altro ente concessa solo in data 7/02/2023, il tutto nel rispetto dei vincoli assunzionali già attestati nella deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 24/05/2022.

Le assunzioni a tempo indeterminato previste durante l’anno 2023 sono le seguenti:

Istruttore Direttivo Amministrativo Categoria D	Settore Servizi alle Persone	Assunzione tramite graduatoria altro Ente -già inserita nel PTFP 2022-2024 dal 01.04.2023
Istruttore Amministrativo Categoria C	Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero	Assunzione tramite graduatoria altro Ente dal 20.04.2023

Istruttore Amministrativo Categoria C	Settore Servizi Demografici	Assunzione tramite Mobilità interna come da richiesta dei responsabili dal 01.05.2023
Istruttore Amministrativo Categoria C	Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero	Assunzione tramite graduatoria altro Ente dal 16.08.2023
Istruttore Amministrativo Categoria C	Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Demanio Marittimo	Assunzione tramite graduatoria altro Ente dal 01.11.2023

Con il perfezionamento della mobilità interna presso il Settore Demografico si provvederà a coprire il posto che si renderà vacante presso altro Settore.

Inoltre, nel corso dell'anno 2023 verrà attentamente valutato il grado di raggiungimento della programmazione del personale e il piano triennale dei fabbisogni del personale, atto di natura dinamica, che verrà adeguatamente implementato e/o aggiornato in base ai nuovi valori economici correlati ai documenti di natura economico – finanziaria.

Ulteriori assunzioni saranno condizionate all'effettuazione della verifica delle capacità assunzionali dopo l'approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2022.

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

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

La situazione complessiva è la seguente:

- nel Comune di Recco la spesa media di personale calcolata sul triennio 2011-2013 ammonta ad €. 3.023.944,38, mentre la spesa di personale prevista per l'anno 2023 corrisponde ad € 2.835.786,83, pertanto l'Ente rispetta le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006;

Calcolo limite spesa di personale art.1, comma 557 L.296/2006	Media 2011/2013	Bilancio 2023
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ 3.228.026,28	€ 3.428.261,46
Spese macroaggregato 103	€ 65.036,15	€ 40.274,76
Irap macroaggregato 102	€ 216.136,82	€ 231.771,23
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: spese personale in comando	€ 8.288,12	€ -
Altre spese: altre spese non contabilizzate nelle spese correnti	€ 12.240,85	€ -
Altre spese: da specificare		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 3.529.728,22</b>	<b>€ 3.700.307,45</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 505.783,84	€ 864.520,62
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C (ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)</b>	<b>€ 3.023.944,38</b>	<b>€ 2.835.786,83</b>

- il Comune di Recco ha un rapporto, tra spese di personale ed entrate correnti, calcolate così come



previsto dal DPCM 03 settembre 2019, pari al 24,64%, quindi al di sotto della soglia prevista per i comuni che si collocano nella fascia e) (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) pari al 26,90%.

<b>Calcolo limite spesa di personale DPCM 34/2020</b>	
<b>Rapporto spese di personale e entrate correnti</b>	
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	€ 2.995.885,25
Media entrate correnti 2019-2021 al netto del FCDE 2021	€ 12.160.511,30
Percentuale	24,64%
<b>Valore soglia Ente 26,90%</b>	
Valore massimo teorico spese di personale	€ 3.271.177,54
Previsione spesa di personale anno 2023	€ 3.321.612,93

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

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

<b>Calcolo limite spesa di personale lavoro flessibile</b>	<b>2009</b>	<b>Bilancio 2023</b>
Spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	€ 65.311,10	€ 46.255,91

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

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

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

Atteso che:

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

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

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

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

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

Inoltre, in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il 01/04/2023, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.

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

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

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

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti che ha espresso parere favorevole con proprio verbale n. 24 del 28.03.2023 in merito all'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente ed anche in ordine a:

- l'ammontare delle spese di personale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato 2023/2025 che, in ogni caso, risulta essere stata oggetto di precedente e positiva certificazione in sede di piano triennale del fabbisogno 2022/2024;

– le spese per assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 così come convertito in legge 122/2010 che, in ogni caso, risulta essere stata oggetto di precedente e positiva certificazione in sede di piano triennale del fabbisogno 2022/2024;

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

Qualora nel corso dell'anno si evinca e venga alla luce la necessità di svolgere in modo nuovo e diverso le attività di competenza, saranno valutate opportunamente le possibili conseguenze operative. Non necessariamente il fabbisogno che ne deriverà dovrà essere coperto con nuove assunzioni; l'ente valuterà la possibilità di reimpiegare (anche utilizzando la formazione) professionalità non più utili nell'ambito di una certa area/settore in altro ambito. Il DM applicativo del PIAO invita gli enti a superare l'allocazione del personale ancorata all'allocazione storica, per spostare l'attenzione appunto in termini di programmazione. A tal fine verrà indagata la capacità dell'ente di modificare l'attuale distribuzione del

personale fra i diversi settori e, sfruttando il nuovo ordinamento professionale introdotto con il nuovo CCNL del 16/11/2022 attraverso la costruzione di famiglie di profili professionali più aderenti all'evoluzione strutturale dell'ente locale anche correlati ai nuovi processi di innovazione digitale, di transizione ecologica, di gestione del PNRR. L'obiettivo di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane, all'interno del Comune di Recco, ha come target quello di dare maggiore efficienza ed efficacia alla macchina comunale, superando il tradizionale "mansionismo" inteso come l'attribuzione al personale di compiti rigidamente definiti e standardizzati, che diventano un limite all'azione amministrativa.

### 3.3.4 – Formazione del personale

#### Fabbisogni formativi

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

#### Risorse per la formazione

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

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

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

#### Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

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

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

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

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

dipendente, da effettuarsi attraverso adeguati riscontri.

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

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

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

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

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implicino conoscenze e competenze nuove.

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

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

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

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

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

- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione.

#### 4.0 – Monitoraggio

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

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

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

Sono oggetto di monitoraggio:

- I risultati dell’attività di valutazione della performance;
- I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione e trasparenza;
- I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
- I risultati dell’attività di rilevazione della customer satisfaction;
- I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;

I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.