

Comune di TAGGIA
Provincia di Imperia

**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;*
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa.*

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 valenza strategica e, dall'altro, di un 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.

Ai sensi dell'art. 1 del DI 81/2022 il PIAO assorbe i seguenti adempimenti:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articolo 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).*

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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	TAGGIA	
Indirizzo	Via San Francesco 441	
Recapito telefonico	0184 476222	
Indirizzo sito internet	https://comune.taggia.im.it/	
e-mail	Info@comune.taggia.im.it	
PEC	Comune.taggia.im@certificamail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00089460083	
Sindaco	Mario Conio	
Numero dipendenti al 31.12.2022	105	(di cui 9 a tempo determinato)
Numero abitanti al 31.12.2022	13.850	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

In questa parte sono riassunte le priorità che l'Ente vuole raggiungere, sono le linee di intervento che si ritrovano nel programma politico con quale è stato eletto il Sindaco.

Le priorità strategiche coincidono con le Missioni ed i Programmi del DUP che a loro volta discendono dal programma di Mandato del Sindaco. La normativa di riferimento poi prevede anche che siano riportati specifici obiettivi di trasparenza e anticorruzione coerenti con le previsioni del Piano Triennale della corruzione e trasparenza.

Le linee di Programmazione del quinquennio 2022/2027 del Comune di Taggia sono state definite con riferimento agli ambiti indicati in sede di programma elettorale. Gli indirizzi di Governo sono stati approvati con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 30 giugno 2022 avente ad oggetto: "PRESENTAZIONE DELLE LINEE PROGRAMMATICHE."

Il valore pubblico, nell'accezione più condivisa, è definito come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il valore pubblico è perseguito da un'amministrazione facendo leva sul proprio patrimonio tangibile, ossia le risorse umane, economiche e patrimoniali, e sul patrimonio intangibile, ovvero, su aspetti legati alla capacità organizzativa e manageriale, al livello di competenze e conoscenze all'interno dell'organizzazione, alla rete di relazioni interne ed esterne, alla capacità di analizzare il proprio contesto di riferimento e di dare adeguate risposte alle istanze che da esso provengono. La tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale, la riduzione della burocrazia e l'innalzamento della trasparenza e della lotta ai fenomeni corruttivi completano il quadro d'insieme entro il quale agire per la generazione di valore.

Si può creare valore pubblico quando, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, le risorse a disposizione sono gestite secondo paradigmi di efficienza, efficacia ed economicità e nel contempo il patrimonio intangibile, ossia le capacità professionali e manageriali, è valorizzato in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

BENESSERE ECONOMICO:

I principali obiettivi strategici che determinano importanti ricadute sotto il profilo economico afferiscono al turismo e ai progetti di riqualificazione urbana.

TURISMO

La promozione turistica è il volano dell'economia cittadina e cresce parallelamente alla creazione di eventi. Intendiamo proseguire nel solco di quanto fatto negli ultimi anni, con un ulteriore arricchimento dell'offerta turistica, preservando e coltivando il concetto di **"Turismo 365 giorni all'anno"**.

A tal fine siamo convinti che il turismo non possa basarsi sull'improvvisazione, ma necessiti di una strategia vincente e soprattutto programmata, che ottimizzi al massimo le risorse del nostro territorio.

Tali obiettivi si potranno perseguire attraverso una serie di iniziative che di seguito andiamo a illustrare secondo uniformità tematica, nel costante coinvolgimento degli operatori del settore e nella consapevolezza che il turismo debba essere considerato il grimaldello che apre le porte dello sviluppo economico:

- Valorizzazione Turismo culturale

Il nostro Comune possiede assolute eccellenze nel campo storico-culturale. Esse debbono essere valorizzate, così da essere messe a sistema nel circolo socio-economico del territorio. Tale valorizzazione passa attraverso il coinvolgimento delle associazioni culturali presenti sul territorio, che vanno coadiuvate e aiutate nello svolgimento della loro attività. Seguono alcune iniziative che intendiamo promuovere:

- Continuazione e promozione della Consulta della Cultura
- Nuova sede ufficio turismo presso abitato di Taggia per implementazione turismo culturale
- Valorizzazione di percorsi culturali da fornire ai turisti
- Realizzazione di museo della storia e tradizione "Taggiasca"
- Promozione di mostre a carattere culturale presso Villa Boselli, sia nel periodo invernale sia estivo
- Creazione di cartellonistica sul territorio comunale finalizzata alla promozione delle eccellenze storico-culturali
- Implementazione di supporti informatici Smart e info-point al fine di promuovere conoscenza patrimonio storico – culturale
- Prosecuzione dell'opera di conservazione, digitalizzazione e promozione dell'archivio storico comunale conservato all'interno di Palazzo Lercari
- Nuova sede per la biblioteca comunale nella sala polifunzionale che verrà realizzata nel polo delle ex caserme Revelli
- Ampliamento degli orari della biblioteca comunale
- Mettere in risalto tutte le strutture che contengono patrimonio artistico-religioso, creando una nuova forma di turismo tipico delle località di culto, organizzato insieme alle realtà religiose e locali presenti (Parrocchia, Domenicani, confraternite, ecc.), puntando in particolare sull'eccellenza della Madonna Miracolosa e del Convento di San Domenico
- Progetto di valorizzazione dei monumenti rendendoli visibili su sito dedicato e creazione di un tour virtuale con QR Code

- Turismo enogastronomico

La tradizione agroalimentare del nostro Comune è di assoluta eccellenza. Tale eccellenza deve essere ancor di più consolidata e diventare volano turistico e di promozione della città.

I nostri prodotti tipici, in particolare l'oliva taggiasca e il Moscatello di Taggia, hanno

meritato l'attenzione di importanti scenari internazionali. In questi ultimi anni si è assistito a un mutamento dei costumi della società e i temi del buon vivere e dell'alimentazione corretta si sono andati affermando in modo sempre più diffuso e consapevole. Il nostro territorio offre tutto questo, il buon cibo e il buon vivere; per tale ragione, riteniamo che tali doti debbano essere utilizzate sempre di più per un ritorno economico (sul territorio) maggiormente rilevante. L'oliva taggiasca, il Moscatello e gli altri prodotti d'eccellenza del nostro territorio devono essere valorizzati attraverso una sempre maggior promozione, supportata da una serie di iniziative *ad hoc*.

Queste alcune obiettivi che intendiamo raggiungere:

- Realizzazione di un progetto complesso di valorizzazione dell'oliva taggiasca aperto alla Valle Argentina
- Promozione dell'oliva taggiasca e del Moscatello di Taggia 365 giorni all'anno, attraverso l'implementazione di manifestazioni dedicate, in particolare "Meditaggiasca"
- Promozione di manifestazioni legate ai prodotti tipici e loro "brandizzazione"
- Regolamento per la tutela e la valorizzazione delle attività agroalimentari-artigianali e istituzione della De.Co. (Denominazione Comunale) per i nostri prodotti tipici
- Promozione e supporto al centro internazionale studio della storia della vite e del vino

- Valorizzazione turismo naturalistico

La nostra Amministrazione ha perseguito la valorizzazione del nostro ambiente naturale, promuovendo alcune importanti iniziative. Si intende proseguire nel solco di quanto fatto:

- Fondazione e partecipazione al progetto Sanremo Outdoor che riunisce 38 comuni per la promozione dell'intero comprensorio, destinata agli amanti dello sport outdoor
- Sviluppo di percorsi pedonali e piste ciclabili all'interno del territorio comunale e delle aree collinari circostanti
- Mappatura di percorsi mountain bikes
- Mappatura di percorsi boschivi
- Inserimento di segnaletica e indicazioni sui sentieri
- Compimento del progetto di palestra all'aperto e percorsi natura lungo la pista ciclabile fluviale
- Promozione di attività di valorizzazione e conoscenza dell'ambiente marino autoctono, attraverso manifestazioni e iniziative mirate, con creazione di cartellonistica informativa sulla fauna marina locale lungo la passeggiata e le spiagge
- Introduzione e supporto di ittiturismo e sviluppo turistico del porticciolo della Darsena

-Valorizzazione Commercio

Il settore commerciale ha conosciuto in questi ultimi anni, a causa della pandemia, gravi difficoltà. Il nostro impegno è quello di continuare a supportare e promuovere il commercio di vicinato e la piccola distribuzione. Di seguito alcune iniziative che intendiamo proporre:

- Continuazione e promozione della Consulta del Commercio
- Sostegno alla creazione di reti di commercianti con introduzione di forme di supporto al commercio innovative.
- Supporto ai CIV e coinvolgimento nelle iniziative relative al settore
- Creazione tariffe differenziate per i parcheggi blu tra residenti e non residenti
- Creazione di abbonamenti mensili/annuali per i parcheggi dedicati ai commercianti e professionisti con sede legale nel comune
- Promozione manifestazioni a supporto attività commerciali
- Aggiornamento regolamento del commercio su aree pubbliche
- Riduzione percentuale su imposte comunali sia per affittuario che per proprietario al fine di incentivare l'apertura di nuove attività (in vie secondarie e centro storico)

-Valorizzazione Agricoltura e Floricoltura

Il Comparto agricolo rappresenta ancora oggi un settore che coinvolge molti cittadini taggiasi. Da parte nostra vi è la volontà di supportare lo sviluppo e il mantenimento della nostra produzione di eccellenza, in primis l'oliva taggiasca e il Moscatello di Taggia. Di seguito elencate alcune iniziative che intendiamo promuovere:

- Prosecuzione dell'opera di manutenzione e cura della rete stradale secondaria comunale, al fine di agevolare l'accesso ai fondi agricoli
- Ripristino deposito scarto del verde ornamentale per coltivatori diretti con sede nel comune
- Creazione di una fiera e manifestazioni attinenti l'attività florovivaistica (concentrata sulla riviera dei fiori)
- Proposta (nelle aree antistanti) di manutenzione verde pubblico a cura delle attività commerciali locali

RIQUALIFICAZIONE URBANA

-Interventi di rivalutazione del centro storico

Il centro storico di Taggia è luogo di enorme valore storico-artistico. La sua riqualificazione e rivitalizzazione è punto centrale del nostro programma; ecco alcune iniziative che intendiamo intraprendere:

- Continuazione e promozione della Consulta del Centro Storico, attivata nel precedente mandato
- Nuove installazioni telecamere di sorveglianza
- Miglioramento dell'illuminazione pubblica
- Attività manutentiva e di pulizia costante

-Lotta al degrado urbano

Intendiamo proseguire nel cammino intrapreso in questi anni con:

- Miglioramento e implementazione arredo urbano
- Realizzazione ufficio "pronto intervento" mirato alle attività manutentive della

città

- Nomina di Consiglieri delegati al controllo e al rapporto con i quartieri della città
- Azione di repressione tramite apposite ordinanze e sanzioni contro il danneggiamento dei beni pubblici
- Implementazione della rete Wi-Fi e dell'impianto telecamere comunale
- Distributori di sacchetti per raccolta deiezioni canine in aree cani e aree verdi
- Progetto "Adotta un'aiuola" aperto a privati, associazioni e commercianti con targhetta di chi cura la specifica aiuola

-L'idea di città

Durante il nostro mandato, abbiamo deciso di proseguire sul lavoro fatto dai tecnici incaricati, attuando una verifica e un'approfondita analisi del PUC precedentemente approvato, così da intendere quali potessero essere le parti condivisibili e quali no. Sono emerse però in questi anni, difficoltà difficilmente superabili, che hanno notevolmente rallentato il lavoro di revisione del Puc, quindi ancora in fase di elaborazione.

Le scelte strategiche da noi promesse in programma sono state confermate, prima tra tutte, quella della collocazione dell'ospedale unico a Nord della ferrovia, scelta già effettuata con l'approvazione attraverso delibera di giunta sia della variante urbanistica sia delle valutazioni di Regione Liguria inerenti al rapporto ambientale preliminare.

Preso atto di queste difficoltà, è nostra intenzione giungere in tempi rapidi a un nuovo incarico da affidare per il Puc, per ottenere finalmente uno strumento pianificatorio che sia adeguato alle esigenze attuali della nostra città. Queste le linee programmatiche di sviluppo della città che vogliamo perseguire:

- Conferma del distretto ospedaliero a Nord della stazione ferroviaria, con sua armonizzazione all'interno del tessuto cittadino
- Inserimento nel Puc di destinazioni connesse al nuovo ospedale unico a vocazione ricettivo-sanitaria
- Distretto delle caserme Revelli, con inserimento delle seguenti funzioni:
 - Scolastica – nuova sede dell'istituto Alberghiero
 - Congressuale: realizzazione di sala convegni, biblioteca civica e foresteria
 - Sportiva – realizzazione di nuovo palazzetto dello sport
 - Sportiva – realizzazione di polo sportivo nell'area nord caserme con destinazione tennis e paddle.
- Riordino del distretto portuale con inserimento destinazioni pubbliche e servizi
- Creazione di rete infrastrutturale "dolce", di connessione tra Arma e Taggia
- Creazione di nuove aree verdi in fregio alla città
- Contenimento di nuove medio e grandi strutture di vendita

-Le opere pubbliche

Opere di carattere generale:

- Pianificazione annuale interventi di pulizia del torrente Argentina e rii minori
- Implementazione Piano manutentivo degli asfalti da realizzarsi su piano pluriennale
- Verifica dello stato delle opere di difesa marittime con programmazione opere di manutenzione, in particolare rifacimento delle scogliere a protezione della

costa

- Piano e abbattimento delle barriere architettoniche
- Riqualificazione energetica degli edifici scolastici sul territorio comunale
- Realizzazione servizi igienici pubblici, in particolare per i disabili, autopulenti e a pagamento

Arma:

- Completamento intervento Area 24, con inserimento di giardini pubblici presso ex passaggio a livello
- Progetto di riqualificazione arredo urbano via Stazione, Via Blengino, via Boselli
- Progetto di riqualificazione Passeggiata a mare fortezza
- Realizzazione II lotto passeggiata a mare
- Progettazione III lotto passeggiata a mare
- Completamento canale scolmatore Via Aurelia
- Riqualificazione e riorganizzazione Via Queirolo
- Riqualificazione e riorganizzazione Via Colombo
- Realizzazione aree cani
- integrazione aree verdi e nuove piantumazioni

Levà:

- Distretto delle caserme Revelli, con inserimento delle seguenti funzioni:
 - Scolastica – nuova sede dell'istituto Alberghiero, in corso di realizzazione
 - Congressuale: realizzazione di sala convegni, biblioteca civica e foresteria- sala polifunzionale pubblica a uso ricreativo
 - Sportiva – realizzazione di nuovo palazzetto dello sport
 - Sportiva – realizzazione di polo sportivo nell'area nord caserme con destinazione tennis e padel
- Riqualificazione via San Francesco con integrazione aree verdi e nuove piantumazioni
- Riqualificazione parcheggio area ex Lentisco e aiuole sul marciapiede
- Inserimento area giochi e verde presso incrocio via Levà-via privata Roggeri
- Creazione di un punto di ristoro nel parco urbano on. Emidio Revelli (Area pump track) da affidare con bando
- Riqualificazione campo sportivo Ezio Sclavi

Taggia:

- Prolungamento viabilità e pista ciclabile argine sinistro, con riqualificazione del tratto di pista e aree verdi poste a sud della galleria ferroviaria
- Realizzazione parcheggio e area verde presso palazzo Spinola
- Azione volta all'entrata in possesso di Palazzo Spinola
- Azione volta all'entrata in possesso dell'ex ospedale di carità di Taggia per realizzazione di museo della storia e tradizione "Taggiasca" e di spazi per le attività sociali e del mondo associazionistico
- Restauro e completamento del teatro di Santa Caterina
- Restauro della Madonna del Canneto
- Restauro di Piazza grande
- Riqualificazione di piazza Cavour

- Restauro edicole votive
- Potenziamento illuminazione centro storico
- Riqualificazione illuminazione, arredo urbano e marciapiedi Via Mazzini
- Ampliamento di pista ciclabile fluviale
- Realizzazione servizi igienici pubblici
- Illuminazione pubblica strada “Fasce lunghe”
- Riqualificazione esterna delle facciate degli edifici scolastici
- Riqualificazione delle vie del centro storico, ove necessario con ripristino pavimentazioni e creazione sottoservizi
- Riqualificazione ed illuminazione area antistante al castello

Territori collinari e periferici:

- Attività di manutenzione e cura della rete stradale secondaria

Stakeholder:

Associazioni di categoria, Esercizi pubblici (ed in particolare ristoratori, albergatori e balneari), Cittadini e l'associazionismo (con particolare riferimento alle associazioni culturali presenti sul territorio), Consulta della Cultura, Sanremo Outdoor, Consulta del Commercio, Attività agricole (ed in particolare quelle attive nel settore della florovivaistica), Comuni limitrofi (per realizzare politiche turistiche e commerciali d'insieme), Tessuto economico cittadino, turisti e possessori di seconde case, amministrazione provinciale e regionale;

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

I diversi obiettivi strategici devono essere realizzati nell'arco temporale del mandato elettorale (2021-2026) in ossequio alla delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 30 giugno 2022 avente ad oggetto “PRESENTAZIONE DELLE LINEE PROGRAMMATICHE.”

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Per il turismo il grado di raggiungimento obiettivo è dato da una serie di indicatori, i principali sono:

-Differenziale sul breve e medio periodo del n. di presenze turistiche (depurate dai fenomeni congiunturali).

-Numero di eventi tenutosi durante l'anno.

-Numero di eventi e manifestazioni tenute in periodo di “bassa/media stagione” nell'ottica di favorire una migliore destagionalizzazione dell'offerta turistica.

-Differenziale dei giorni di apertura delle attività economiche legate tipicamente alla stagione estiva (anno su anno e nel triennio).

-Differenziale sul breve e medio periodo del n. dei partecipanti agli eventi (depurati dai fenomeni congiunturali).

-Saldo del numero di attività economiche legate al turismo.

-Crescita online (ed in particolare social) della rilevanza Nazionale e Internazionale dei brand legati al territorio.

Per la riqualificazione urbana, il grado di raggiungimento obiettivo è dato da un solo indicatore

-Il numero di progetti realizzati fra quelli proposti nelle linee programmatiche

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

Sono già presenti diversi eventi e manifestazioni in alta, media e bassa stagione. È presente un tessuto economico legato al turismo vivo anche se non particolarmente reattivo. Le strategie online sono appena state implementate.

Traguardo atteso:

Per quanto riguarda il turismo l'obiettivo dell'amministrazione è il consolidamento dei risultati già raggiunti e l'incremento di almeno la metà dei parametri valoriali risultanti dalla misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda la riqualificazione urbana, il traguardo è la realizzazione di oltre il 50% delle opere individuate nelle linee di mandato.

Verificabilità dei dati (fonte)

Trattandosi di obiettivi concreti e misurabili non si pone il tema della verificabilità dei dati

BENESSERE SOCIALE:**Obiettivo strategico:**

La struttura comunale in questi anni di crisi, a seguito anche della pandemia e della crisi internazionale, è diventata l'ultimo baluardo a sostegno delle famiglie.

Negli ultimi anni è purtroppo aumentato il numero delle famiglie bisognose e dei singoli cittadini che necessitano di un sempre maggiore intervento delle istituzioni pubbliche. In questo ambito quindi la funzione del Comune ha assunto un ruolo ancor più fondamentale nell'affrontare e possibilmente risolvere le richieste dei cittadini, il nostro compito è quello di garantire dignità e supporto a tutti i cittadini. A tal fine, le politiche sociali si sviluppano intorno a 6 pilastri:

-La famiglia

Nei 5 anni di amministrazione precedente tanto è stato fatto per potenziare le iniziative volte a dare risposte concrete alle famiglie. Riteniamo necessario proseguire potenziando e creando sempre nuovi e utili servizi; anche in continuità con la collaborazione attivata insieme ai comuni del nostro ambito territoriale.

Tra le nostre proposte di intervento, quindi, pur conservando le attività ritenute utili già esistenti, cercheremo di realizzare:

- Inserimento assessorato alla Famiglia
- Continuazione e promozione della Consulta della Famiglia, avviata nel precedente mandato
- Sviluppo di servizi a favore di cittadini che richiedano assistenza nello svolgimento di adempimenti ed elaborazione pratiche a vari livelli di consulenza, con particolare attenzione a due iniziative già in corso:
 - Sportello di Prossimità, ufficio di cui è già programmata l'apertura all'interno del Comune per un collegamento diretto con il Tribunale di

Imperia, a favore dell'utenza anziana.

- Contatti con l'Agenzia delle Entrate per l'apertura di un punto di riferimento sempre all'interno del Comune.
- Introduzione Maggiordomo di Quartiere: complici anche questi anni di pandemia, molte persone con una scarsa rete sociale o familiare, trovatesi in isolamento, hanno avuto difficoltà nel reperire un aiuto nello svolgimento di mansioni ordinarie, come fare la spesa o portare a spasso il cane

-La scuola

Il futuro della nostra comunità passa attraverso la crescita culturale dei nostri concittadini. La scuola è al centro del nostro programma amministrativo; queste sono alcune linee guida che intendiamo proporre:

- Continuazione e promozione della Consulta della Scuola, attivata nel precedente mandato
- Forte impegno inerente all'edilizia scolastica, per la manutenzione, riqualificazione e creazione di nuovi spazi (vedi sezione 'Le opere pubbliche')
- Progetti sulla riduzione degli sprechi alimentari nelle mense scolastiche
- Incontri formativi per genitori e ragazzi sull'educazione alimentare
- Promozione iniziative estive per l'inclusione della disabilità
- Prosecuzione del lavoro di sensibilizzazione inerente alle tematiche ecologiche e impegno nel raggiungimento della Bandiera Verde
- Progetti di educazione civica e rispetto del bene comune
- Istituzione di sportelli d'ascolto nelle scuole secondarie di primo e secondo grado dislocate sul territorio
- Creazione di gruppi di gioco-terapeutico nelle scuole primarie, finalizzati alla prevenzione del disagio sociale in età infantile
- Potenziamento della collaborazione tra plessi scolastici e le associazioni sportive territoriali, programmando annualmente l'intervento dei professionisti all'interno delle scuole
- Maggiore partecipazione delle scuole in eventi di comunità come 25 aprile, 2 giugno, ecc.
- Creare un evento per l'orientamento dei ragazzi, rivolto sia alle scuole superiori che alle università o ai vari corsi di specializzazione successivi, con possibilità di invitare aziende per il reclutamento dei ragazzi

-Il mondo giovanile

I giovani sono spesso poco coinvolti nella vita sociale del proprio comune. Nei cinque anni di amministrazione sono stati diversi i progetti e le iniziative per inserirli e coinvolgerli sempre di più all'interno della nostra comunità e della nostra attività amministrativa. È nostra volontà di portare i giovani al centro del nostro progetto proseguendo il lavoro fatto finora:

- Continuazione e promozione della Consulta dei Giovani, attivata nel precedente mandato
- Creazione di un ufficio che svolga opera di informazione lavorativa, per giovani, in grado di sviluppare concretamente una costante attività di monitoraggio e contatto tra offerta e domanda. Con particolare attenzione ai bandi e un

supporto concreto come l'aiuto alla creazione dei curriculum, ecc.

- Progetti finalizzati all'inserimento e partecipazione dei giovani
- Potenziamento del Consiglio comunale dei ragazzi
- Sostegno e prosecuzione dei progetti di Servizio Civile, esperienza che va avanti da molti anni
- Attività svolta al supporto e sviluppo 'Start Up' innovative in collaborazione con società locali, da sviluppare anche in relazione al PNRR.

-Gli Anziani

In questi 5 anni di amministrazione tanti sono stati gli interventi a favore dei nostri anziani, anche in relazione alle difficoltà sorte a causa della pandemia Covid-19. Questi i principali obiettivi:

- Prosecuzione del contrasto al disagio economico, con interventi finanziari finalizzati ai problemi abitativi e in generale volti a ridurre il peso delle utenze domestiche, oltreché ad azioni di sostegno in caso di particolare difficoltà economica
- Continuo supporto alla rete di servizi di consulenza e informazione per la gestione delle pratiche quotidiane, anche a carattere sanitario
- Promozione di percorsi di sempre maggiore socializzazione e integrazione, con il rilancio dell'attività dei centri sociali comunali di aggregazione e la creazione di ulteriori momenti di incontro ricreativo e culturale (Es. pet therapy, progetto 'Adotta un Nonno', ecc)
- Apertura del nuovo centro socio ricreativo di Taggia rimasto non fruibile a causa della pandemia
- Istituzione di un servizio di assistenza psicologica telefonica per anziani
- "Festa del Nonno", una giornata in cui gli anziani diventano gli indiscussi protagonisti del comune

-I disabili

- Continuazione e promozione della consulta per le politiche a favore dei disabili
- Implementazione comitato Peba attraverso un elaborato piano di abbattimento delle barriere architettoniche basato su due momenti: interventi sugli edifici comunali e scuole, ed eliminazione delle barriere sul territorio comunale anche grazie agli oneri di urbanizzazione
- Prosecuzione del progetto "Taggia che viaggia" rivolto a minori con difficoltà di deambulazione per il trasferimento verso i centri diurni del territorio
- Prosecuzione della collaborazione con le associazioni impegnate sul territorio

-Lo sport

Il nostro progetto intende promuovere la cultura dello sport, occasione ricreativa e aggregativa, soprattutto tra i giovani, ma anche mezzo di attrazione turistica; è nostra intenzione portare lo sport nella città attraverso manifestazioni sportive mirate:

- Promozione di manifestazioni sportive nel corso dell'anno
- Implementazione attività sportive legate alla specificità del territorio

- Legate al mondo balneare:
 - Immersioni
 - Sport nautici
- Legate al territorio boschivo:
 - Trekking
 - Mountain bikes
 - Corsa
- Politica di sostegno alle associazioni sportive
- Adozione di misure a sostegno di famiglie indigenti (con minori) per l'iscrizione ad attività sportive in associazioni del territorio
- Riavvio dei "Giochi della gioventù", coinvolgendo le scuole primarie e secondarie di primo grado e le varie società distribuite tra Taggia, Arma e Levà. Questo per contrastare il significativo aumento di giovani affetti dalla cosiddetta "dipendenza da schermo"
- Festa dello Sport, con un pubblico ancor più ampio, anche oltre l'età scolare
- "Taggia Wellness", sull'onda della manifestazione di Rimini: un weekend dedicato al fitness, coinvolgendo 1) Professionisti del territorio dell'ambito fitness, con coordinamento nelle varie discipline; 2) Ristoratori, invitandoli a creare menù a tema
- Giornate (ES. le 'Domeniche dello Sport' in primavera) dove le associazioni locali possono promuovere i loro corsi

Stakeholder:

Le famiglie, le scuole presenti sul territorio, le associazioni sportive e i professionisti del settore, l'associazionismo con rilevanza sociale, il distretto socio-sanitario.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

Gli obiettivi in campo sociale sono tendenzialmente inafferrabili perché il loro conseguimento presupporrebbe l'assenza di situazioni di disagio: non può esistere un tempo di realizzazione degli obiettivi ma solo la presenza costante e concreta delle istituzioni nelle situazioni di difficoltà. Tuttavia, specifici obiettivi (es. realizzazione del progetto "maggiordomo di quartiere") sono da intendersi realizzabili nell'arco del mandato elettorale.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

Per quanto riguarda l'implementazione dei nuovi servizi, è il numero dei progetti avviati e il numero di aderenti allo stesso a determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Per quanto riguarda le prestazioni assistenziali la misurazione del numero delle prestazioni erogate non si presta ad essere un parametro funzionale poiché presupporrebbe una "necessità costante" che in determinate annualità verrebbe intercettata e in altre no. La realtà è molto più complessa: è vero che ci sono persone e famiglie che hanno costantemente necessità di un'assistenza ma è anche vero che ci sono persone che – anche grazie all'intervento sociale – si realizzano e diventano autonome. È il disagio non intercettato che dovrebbe costituire il giusto parametro di misurazione, tuttavia, questo non è riscontrabile.

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

Una rete di consulte tematiche, gli sportelli di ascolto, il Consiglio Comunale dei Ragazzi (CCR), Servizio civile universale, percorsi di socializzazione per gli anziani, presenza del Comitato PEBA e di progetti di inserimento sociale per le persone disabili come "Taggia che viaggia", Presenza di eventi e manifestazioni a tema sportivo.

Traguardo atteso:

Il mantenimento di tutte le attività con rilevanza sociale già attualmente in essere e l'implementazione di tutti i progetti indicati nelle linee di mandato salvo il caso in cui non vi sia un riscontro positivo nella collettività di riferimento.

Verificabilità dei dati (fonte)

L'obiettività dei dati è disponibile grazie al lavoro degli uffici servizi sociali e pubblica istruzione.

BENESSERE AMBIENTALE:

La strategia degli acquisti adottata in tema di Green Public Procurement (Acquisti Pubblici Verdi), in linea con le disposizioni nazionali e internazionali, indirizza gli acquisti verso prodotti e servizi a ridotto impatto ambientale, anche oltre le categorie merceologiche previste dai Criteri Ambientali Minimi, incoraggiando un processo di acquisto di prodotti e servizi che hanno un minore impatto ambientale in tutto il loro ciclo di vita rispetto ad altri prodotti e servizi utilizzati allo stesso scopo. Il Comune, quale stazione appaltante, agisce nel rispetto dell'articolo 34 del nuovo Codice degli Appalti, decreto legislativo 50/2016 così come modificato dal decreto legislativo 56/2017, che ha previsto l'obbligatorietà di applicazione, per l'intero valore dell'importo della gara, delle "specifiche tecniche" e delle "clausole contrattuali" contenute nei criteri ambientali minimi (CAM).

Negli appalti finanziati con fondi PNRR occorre il rispetto degli obiettivi e dei principi previsti dal DNSH, in attuazione del regolamento UE 2020/852 ed, in particolare, dell'articolo 17 che definisce gli obiettivi ambientali, tra cui il principio di non arrecare un danno significativo (DNSH, "Do no significant harm"), e della Comunicazione della Commissione UE 2021/C 58/01, recante "Orientamenti tecnici sull'applicazione del principio «non arrecare un danno significativo» a norma del regolamento sul dispositivo per la ripresa e la resilienza".

Per quanto riguarda gli obiettivi concreti e misurabili che l'amministrazione intende realizzare si possono individuare le seguenti aree omogenee:

-Impianto unico provinciale di Regione Colli

In questi anni ci siamo spesi per esercitare attività di controllo sul progetto del biodigestore andato a gara, ottenendo le misure precauzionali e di salvaguardia che ci eravamo prefissati.

Confermiamo nostra assoluta contrarietà a ogni ulteriore ipotesi che preveda

conferimento di rifiuti presso il nostro territorio.

-Le politiche energetiche

- Manifestazione di interesse per eventuale installazione di parcheggi per veicoli elettrici sul territorio comunale con colonnine di ricarica. Anche nel centro storico come incentivo turistico che va a colpire una nicchia sempre più ampia
- Prosecuzione modernizzazione illuminazione pubblica con LED
- Prosecuzione modernizzazione con fonti di energia rinnovabile su edifici pubblici
- Maggiore verde pubblico ridisegnando gli spazi urbani in ottica di una maggiore fruibilità
- Attivazione servizio “bici condivisa” (bike sharing) per incentivare la mobilità sostenibile all’interno del Comune (anche in considerazione dell’ampliamento della pista ciclabile fluviale) prevedendo posti di prelievo e consegna in punti strategici del comune (es. vicino alle spiagge, ai parcheggi decentrati, alla stazione ferroviaria, ecc.)
- Progetto: “Piantare un albero al giorno”

-Il ciclo dei rifiuti

- Impegno costante a migliorare i nostri risultati di raccolta differenziata
- Adesione alla strategia “rifiuti zero”
- Impegno a introdurre sistemi di tariffazione che facciano pagare le utenze sulla base della produzione effettiva di rifiuti non riciclabili da raccogliere, con previsione di *bonus* per chi differenzia efficacemente
- Implementazione della rete di isole ecologiche intelligenti, nel centro abitato, così da diminuire il numero dei cassonetti di prossimità
- Prosecuzione nel lavoro di ottimizzazione del sistema di raccolta porta a porta
- Implementazione dei controlli tramite telecamere e guardie ambientali
- Cestini per la differenziata sulla passeggiata a mare e aumento dei point per la raccolta pile esauste
- Miglioramento servizio nettezza urbana in periodo di ponti/estivo dove c’è presenza di numerose seconde case

-Cura e salvaguardia degli animali

L’amministrazione promuove la cura dell’ambiente e la salvaguardia degli animali. Di seguito alcune iniziative che si intendono promuovere:

- Collaborazione e convenzionamento con le associazioni di volontariato per attività di sterilizzazione, censimento e monitoraggio colonie feline
- Miglioramento spiaggia per cani
- Interventi a favore degli animali, con realizzazione aree per cani sul territorio comunale
- Riunificazione delle colonie feline, da effettuarsi in collaborazione con le Associazioni di settore, costruendo un unico gattile comunale gestito da volontari, in cui poter salvaguardare gatti delle colonie a bordo strada

Stakeholder:

Aziende che si occupano di risparmio energetico, soluzioni per la micro-mobilità, creazione di energia pulita, AMAIE ENERGIA, Consulta dei Sindaci, la Provincia d'Imperia, i Comuni dell'Ambito, le associazioni che si occupano della salvaguardia e della tutela degli animali, i cittadini e i turisti.

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

Per quanto riguarda il bio-digestore, il cronoprogramma indicato dalla Provincia.
Le politiche energetiche e riguardanti il ciclo dei rifiuti saranno implementate durante l'intero mandato elettorale, al pari della cura e la salvaguarda degli animali.

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

- Differenziale del numero delle colonnine di ricarica presenti sul territorio
- Quantità d'incremento dei punti LED presenti sul territorio
- Quantità e dimensioni degli spazi verdi
- Numero di installazioni di sistemi di produzione di energia pulita
- Numero di alberi piantati durante il mandato elettorale
- Percentuale di raccolta differenziata
- Numero dei controlli per prevenire il fenomeno degli abbandoni e della scorretta separazione dei rifiuti
- Differenziale del numero di aree cani presenti sul territorio

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

Presenza del sistema di raccolta differenziata, spazi verdi già presenti sul territorio.

Traguardo atteso:

- Aumento della percentuale di raccolta differenziata
- Realizzazione di almeno i primi insediamenti di colonnine di ricarica
- Riduzione dei costi di parte corrente per l'energia elettrica
- Piantumazione di almeno 1825 alberi nella Consiliatura

Verificabilità dei dati (fonte)

In alcuni casi i dati sono empirici (es. n. di aree verdi, n. aree cani attrezzate, quantità di pannelli fotovoltaici), in altri casi si ricorre a certificazioni (es. AUA).

DEMATERIALIZZAZIONE

Obiettivo strategico:

Il Comune, in linea con gli obiettivi generali individuati dal Codice per l'Amministrazione Digitale e dalle relative Regole tecniche e Linee Guida, ha avviato da tempo un processo finalizzato a sostituire il documento informatico alla carta, ma rimane ancora un significativo margine di miglioramento per ciò che concerne la documentazione che perviene all'Agenzia da molteplici canali.

L'ottenimento dei fondi PNRR in materia di Transizione Digitale – Missione 1 – per la migrazione al cloud, l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali dati (PDND) di identità digitale (per garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già

possiede), l'applicazione della app IO (quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali) e della piattaforma PagoPa (la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni) consentiranno di migliorare l'erogazione dei servizi e favorire una ulteriore dematerializzazione dei documenti.

2.2 Performance

Premessa:

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE:

Il PEG (art. 169 D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. e ii.) è uno strumento di programmazione operativa con il quale la Giunta fissa gli obiettivi gestionali, unitamente alle risorse, e li affida ai Responsabili dei Servizi; costituisce la cerniera operativa fra organi di governo e organi di gestione. Questi ultimi, ricevendo obiettivi e risorse, assumono la responsabilità di gestione, misurabile in termini di efficienza, efficacia ed economicità. Si compone di una parte descrittiva e di un'analisi quantitativa che utilizza anche elementi extra-monetari; affida i menzionati obiettivi ai Responsabili dei Servizi con riferimento a tutta l'attività dell'Ente; si compone di due elementi fondamentali: fissazione degli obiettivi di gestione e disaggregazione analitica del bilancio di previsione; non deve contenere: obiettivi generici, non misurabili, obiettivi non coerenti con il D.U.P., adempimenti obbligatori, salvo che ad essi si attribuisca un ruolo di miglioramento; scaturisce da un'attività di negoziazione tra sfera politica e apparato dirigenziale (in questo Ente, in quanto lo stesso è privo di figure dirigenziali, apparato burocratico costituito dai Responsabili dei Servizi titolari di P.O.) con il coordinamento del Segretario Comunale. Il controllo di gestione è costituito dall'insieme delle analisi, delle valutazioni, delle procedure e delle azioni idonee a migliorare continuamente la combinazione tecnico-economica dei fattori produttivi per aumentare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa; gli indicatori dimostrano in modo trasparente il risultato conseguito in termini di efficienza, efficacia ed economicità. Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm. e ii. ha introdotto il ciclo di gestione della performance, che ha importanti implicazioni per gli Enti Locali, implicazioni che, come indicato dalla CIVIT (oggi ANAC) con deliberazione n. 112/2010, possono essere pienamente evidenziate anche mediante l'adattamento del PEG (o, in comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, del P.R.O.) al Piano della Performance. Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata a precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità: - la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi; - la comprensibilità della rappresentazione della performance. Questo rende comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività; - l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi,

indicatori, target);

b) Contenuti: All'interno del Piano della Performance vanno riportati: gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi ed i relativi indicatori;

c) Principi generali: Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali: 1. trasparenza; 2. immediata intelligibilità; 3. veridicità e verificabilità; 4. partecipazione; 5. coerenza interna ed esterna;

Inoltre, nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi: 1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio; 2. gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo.

Ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 spettano agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio, che, in base alla competenza, assume di volta in volta i poteri dei predetti organi) gli atti caratterizzati da discrezionalità amministrativa (facoltà di scelta fra più comportamenti giuridicamente leciti per il soddisfacimento dell'interesse pubblico, ponderazione comparativa di più interessi secondari in ordine ad un interesse primario) e agli organi gestionali gli atti privi di discrezionalità amministrativa ma caratterizzati da discrezionalità tecnica (esame di fatti o situazioni sulla base di cognizioni tecniche e scientifiche di carattere specialistico, dunque fase di giudizio e non di scelta attraverso la ponderazione degli interessi prioritari). La valutazione delle prestazioni degli incaricati di Posizione Organizzativa, che in questo Comune svolgono funzioni dirigenziali e che sono spesso anche Responsabili dei Procedimenti, accerta il conseguimento degli obiettivi assegnati e la capacità manageriale ed è svolta dal Nucleo di Valutazione previsto dalla regolamentazione di afferenza ed avviene sulla base di criteri predeterminati; si collega agli obiettivi del Piano della Performance e trova in tale documento gli elementi ed i valori su cui dovrà fondarsi la valutazione del Nucleo. La Relazione sulla performance costituirà presupposto per l'erogazione del trattamento economico accessorio al personale in servizio presso l'Ente. Sono assegnati al Segretario Comunale in tale sua veste i seguenti obiettivi corrispondenti alle funzioni tipiche della figura: - Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa agli Organi dell'Ente; - Partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario; - Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio; - Coordinamento e sovrintendenza Responsabili di P.O. La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione della Giunta comunale n. 135 del 19 agosto 2021 ispirandosi a criteri di funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, in coerenza con gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità quali principi caratterizzanti la Pubblica Amministrazione, in merito al miglioramento della coerenza dell'aggregazione funzionale ed alla congruità della ripartizione delle responsabilità gestionali nell'ambito delle varie strutture. La struttura è ripartita in Servizi (14 Servizi) al cui vertice è posto un Responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa nominato con Decreto sindacale.

La valutazione sarà effettuata secondo i criteri di cui allegato "B" Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato alle posizioni organizzative al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi (Adottato con delib. G.C. N. 208 del 02.09.2010, modificato con delib. G.C. N. 245/2011, delib. G.C. N. 135 del 19/4/2012, delib. G.C. N.290 del 18/9/2012, delib. G.C. N. 297 del 26/9/2013 e adeguato con deliberazione di G.C. N. 118 del 19.04.2018) smi. Si fa presente che dal 2022 deve essere adottato il PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) istituito con l'art. 6 del D.L. 80/2021, che costituisce una guida per la programmazione, nell'ottica di semplificazione degli adempimenti a carico degli Enti, con una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.

Segue l'indicazione specifica di tutti gli obiettivi programmatici e strategici di performance a livello di amministrazione:

- Obiettivi di semplificazione;
- Obiettivi di digitalizzazione
- Obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;

- Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;

Nell'ambito delle risorse stanziare nel PNRR il Comune di Taggia ha ottenuto all'interno della misura M1C1 – dedicata alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione:

- contributi per la Migrazione del Cloud dei servizi digitali dell'amministrazione;
- contributi per l'estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale (CIE e SPID)
- contributi per l'applicazione della app IO;
- contributi per la piattaforma Pago Pa.

L'utilizzo di questi fondi consentiranno di proseguire in una attività volta alla digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi in chiave digitale, con conseguente dematerializzazione documentale, implementazione della digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, con miglioramento di efficienza, accessibilità e qualità.

Obiettivi di performance suddivisi per ogni servizio All. 3.

In caso di sopravvenute problematiche nel corso dell'anno che possano ostacolare il corretto e compiuto raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di servizio, gli stessi dovranno darne formale comunicazione al Nucleo di Valutazione, per tramite del Segretario Generale, per concordare di concerto una loro rimodulazione, sostituzione od eliminazione.

Si allegano:

- **Decreto di nomina sindacale dei responsabili di Servizio n. 20 del 29.12.2023 (All. 1 Perf1)**
- **Peg finanziario (All. 2)**
- **Obiettivi di performance riferiti all'anno 2023 (All. 3)**

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui

processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Si allegano (ALL. 4):

- PIANO ANTICORRUZIONE 2023/2025
- ALLEGATO A (struttura organizzativa)
- ALLEGATO B (registro dei rischi)
- ALLEGATO C (modello mappatura dei processi)
- ALLEGATO D (analisi del rischio)
- ALLEGATO E (mappatura dei processi i misure)
- ALLEGATO F (modello dichiarazione incompatibilità)
- ALLEGATO G (all. n. 8 PNA 2022)
- ALLEGATO H (all. n. 9 PNA 2022)
- ALLEGATO I (codice di comportamento)
- ALLEGATO L (modello di relazione obiettivo trasversale performance)

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Si richiamano le seguenti deliberazioni di Giunta adottate:

- DGC di approvazione del fabbisogno 2023/2025 n. 48 del 31/03/2023 (con dichiarazione in merito alle eccedenze) (ALL. 5 Pers1)
- DGC di approvazione della ricognizione annuale sulla non eccedenza di personale n. 28 del 21.02.2023 (All. 6 Pers5)
- DGC di approvazione del PAP n. 27 del 21.02.2023 (ALL. 7 Pers2)
- DGC n. 244 del 27.12.2022 di approvazione della macrostruttura (ALL. 8 Pers3)

ORGANIGRAMMA

1° SERVIZIO	2° SERVIZIO	3° SERVIZIO	4° SERVIZIO	5° SERVIZIO	6° SERVIZIO	7° SERVIZIO	8° SERVIZIO	9° SERVIZIO	10° SERVIZIO	11° SERVIZIO	12° SERVIZIO	13° SERVIZIO	14° SERVIZIO
PARTECIPATE / CONTENZIOSO	SEGRETERIA/ AFFARI GENERALI / CONTRATTI	SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZIO BILANCIO	SERVIZIO RAGIONERIA ECONOMATO	TRIBUTI	URBANISTICA / EDILIZIA	LAVORI PUBBLICI / MANUTENZIONI	PATRIMONIO (PARTE GIURIDICA)	SERVIZI SOCIO EDUCATIVI	SERVIZIO TURISMO/SPORT/ CULTURA/ATT- PRODUTTIVE	AMBIENTE / DEMANIO (DEMANIO MARITTIMO)	POLIZIA LOCALE / PROTEZIONE CIVILE	UFFICIO SOVRA COMUNALE - PIANO DI BACINO AMBITO RIFIUTI (EGATO)
P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Capo Servizio	P.O. Comandante	P.O. Capo Servizio
Vice Segretario Servizio: Ufficio contenziosi / società partecipate / proc. disciplinari / gestione pratiche risarcimenti assicurativi / Commissione Ad / Distretto L.R. 9/2015 -	Segreteria Generale / Segreteria Sindaco / Contratti / supporto controlli e trasparenza / Personale - Organizzazione / Gestione documentale (protocollo, Archivio / Conservazione cent ralino)	Servizi demografici (Anagrafe, Stato civile, Leva, Statistica, Polizia mortuaria e Cimitero)/messi/ Sportello ascolto - Urp di primo livello / transizione digitale	Bilancio / informatica / Personale stato giuridico ed economico	Servizio Ragioneria / economato / liquidazione utenze / monitoraggio finanziario / atti gestionali	Servizio tributi / Politiche fiscali	Planificazione urbanistica e territoriale / Sportello Unico per l'edilizia (S.U.E)	Lavori Pubblici / Progettazioni / Sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/2008 / Verde pubblico / Illuminazione pubblica / Manutenzioni patrimonio	Patrimonio (parte giuridica- amministrativa e contabile / espropri	Servizi Sociali comunali/Servizi sociali di ATS/Pubblica Istruzione	Turismo / Cultura / Sport / Agricoltura / Sportello Unico attività produttive / tutela faunistica	Politiche ambientali / Demanio / Pianaggio e Demanio Marittimo	Polizia locale e Protezione Civile	Ufficio sovra comunale di bacino

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Si allega decreto sindacale n.20 del 29.12.2023 di nomina dei Responsabili di Servizio (all. 1 Perf1)

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
--

7,56 unità di personale/servizio

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati, in termini di efficienza e di efficacia.

MISURE ORGANIZZATIVE

L'accesso al lavoro agile è autorizzato nel rispetto dei provvedimenti di Legge e alle seguenti condizionalità:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti (con esclusione pertanto per le attività ritenute da rendere necessariamente in presenza);
 - b) si garantisca un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
 - c) si proceda speditamente, seguendo l'iter dell'adesione ai bandi PNRR e del Piano Triennale per la Transizione Digitale (progetto attualmente in corso per la migrazione di applicativi e database sul cloud), così da poter garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - d) qualora si accumuli del lavoro arretrato, questo sia oggetto di immediato smaltimento previa adozione di specifico piano di rientro;
 - e) facendo seguito all'adozione delle iniziative del PNRR e del Piano Triennale per la Transizione Digitale, si adotti, secondo tempi e risorse disponibili, ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiestasi;
 - f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- Dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché in caso di altre situazioni di natura personale analoghe (disabilità, malattia, impedimenti oggettivi propri e difamiliari);
 - Dovrà comunque essere assicurato il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da COVID-19 impartite dalle competenti autorità;
 - I responsabili di servizio, al fine del contenimento della pandemia, potranno altresì prevedere,

ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dalla presente circolare, avvalendosi qualora necessario di questa misura nel caso di contatti stretti con soggetti positivi;

Nelle more dell'aggiornamento della regolamentazione interna degli aspetti organizzativi del lavoro agile, nel Comune di Taggia trovano applicazione la normativa vigente e le disposizioni interne adottate.

Si allegano:

(All. Pers4) la circolare 1/2022 del Segretario comunale in merito alla gestione del lavoro agile, composta altresì da:

1. manifestazione di interesse
2. accordo
3. progetto individuale
4. informativa rischi
5. Disciplina transitoria

(All. 10) circolare n. 2/2021 del 30.06.2021 Prot. 16976 ad oggetto: Utilizzo di modalità agili di svolgimento della prestazione lavorativa.

FATTORI ABILITANTI

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile.

Servizi gestibili da remoto:

Sono da considerare gestibili da remoto le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- Possibilità di delocalizzazione le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- Possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento delle attività lavorative fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione del datore di lavoro o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente;
- Autonomia operativa, le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo intersambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- Possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- Possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite attraverso la definizione di indicatori;

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

- Possibilità di accedere alla intranet del Comune di Taggia mediante la tecnologia VPN per poter ricreare, anche fuori dall'ufficio, la medesima postazione di lavoro con conseguente possibilità di accedere ai dati, interoperare i medesimi e coordinare/continuare il lavoro d'ufficio al pari della presenza fisica.
- Impiego di tecnologie di videocall per assicurare le riunioni funzionali al buon andamento dell'azione amministrativa,

COMPETENZE PROFESSIONALI

La digitalizzazione forzata a causa della recente epidemia di Covid-19, unita alla continua attività di formazione del personale ha diffusamente permeato l'idea che si possa svolgere, seppur parzialmente, l'attività d'ufficio anche al di fuori dai locali di lavoro. Non avendo ricevuto feedback negativi in termini di quantità e qualità del lavoro domestico, si può affermare che – generalmente – nel nostro ente siano presenti sufficienti competenze professionali che potrebbero permettere modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in forma smart.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

Improntare le giornate/settimane lavorative non più sul rapporto tempo/lavoro bensì sugli obiettivi da raggiungere secondo gli obiettivi fissati in sede di P.E.G. senza tralasciare la cd. attività routinaria dei singoli uffici

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

La digitalizzazione forzata avvenuta con il lockdown e la successiva schizofrenia legislativa impediscono di poter avere un affidabile metro di paragone per poter comprendere l'impatto dell'implementazione dei modelli di work-life-balance sulla produttività dell'Ente. Obiettivamente si può solamente affermare che non si sono ricevuti feedback negativi o situazioni di grave e manifesta improduttività delle risorse umane in tutti gli uffici.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art 6 del dlgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L 296/2006, dell'art 33 del DL 34/2019, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta attrazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono ai meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche in relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti,
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (Induzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismisura 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.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti.

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse; un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità Interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione,
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- consistenza del personale al 31.12.2022;
- suddivisione del personale in base ai profili professionali;
- limiti di spesa del personale;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€0
D3	3	0	0	0	€ 88.599
D	16	2	0	0	€466.110
C	47	12	5	0	€ 1.340.790 (+ da coprire = €121.890)
B3	5	0	6	0	€118.262 (+ da coprire = €141.914)
B	15	1	0	0	€ 354.786,75
A	1	3	0	0	€ 86.724
TOTALE	88	18	11	0	€2.431.006 (+ da coprire €263.804)

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	0
D3	3
D	18
C	59
B3	5
B	16
A	4

Attestazione rispetto limiti di spesa del personale

VALORE SOGLIA ex D.P.CM. 17.03.2020

In base all'articolo 3 "Differenziazione dei Comuni per fascia demografica" del D.P.C.M. 17.03.2020 - attuativo delle disposizioni di cui all'articolo 33, c. 2, della Legge n. 38/2019, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", il Comune di Taggia rientra nella fascia f) "comuni da 10.000 a 59.999 abitanti", e pertanto, in base all'articolo 4, comma 1, il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti è fissato al 27,0%.

Valore soglia Comune di Taggia in base all'ultimo rendiconto approvato (2021)

Il costo annuo complessivo della spesa di personale ai sensi dell'articolo 2 D M 17 marzo 2020, tenuto conto delle cessazioni dal servizio previste e delle assunzioni che si intende attuare nel 2023, viene indicato nella tabella riportata di seguito, che indica la proiezione di spesa del macroaggregato 1 per le annualità successive:

Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
165.047,65	165.047,65	165.047,65

Alla luce di quanto sopra, pertanto, la spesa di personale del Comune di Taggia per l'anno 2023 sopra indicata se rapportata alle entrate correnti 2019/2021 (pari ad 14.387.841,47 al netto FCDE (come da rendiconto approvato 2021), dà un parametro che si attesta al 25,85%. Pertanto il valore soglia del nostro Ente rimane al di sotto del valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 1 dell'articolo 4 (27,0%), individuando l'Ente quale comune virtuoso.

Il Comune di Taggia può dunque incrementare la spesa di personale, nel rispetto delle disposizioni sopra citate, in coerenza con il Piano triennale del fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed il rispetto del valore soglia.

RISPETTO LIMITE SPESA DI PERSONALE 2011/2013

Per il Comune di Taggia la spesa potenziale massima di personale imposta dal vincolo esterno di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. - ovvero valore medio di spesa per il personale del triennio 2011/2013 - ammonta ad € 3.935.911,81 (inclusa la spesa per collaborazioni coordinate e continuative), come da documentazione agli atti del Servizio Personale.

Dai dati sopra esposti emerge che il Comune di Taggia rispetta il suddetto limite, in quanto la spesa di personale prevista per ciascuna delle annualità 2023/2024/2025 risulta inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013.¹

RISPETTO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009

La spesa complessiva annua lorda per lavoro flessibile del Comune di Taggia, al netto delle spese escluse dall'applicazione dell'articolo 28, comma 9, del D.L n. 78/2010, risulta sinteticamente quantificata come segue:

¹ Anche qui si ripetono le considerazioni precedenti. Con l'aggiunta di una considerazione: l'importo "soglia" è un dato reperibile in solo consuntivo poiché è lecito (e prudentiale!) uno stanziamento maggiore, poi bisogna vedere a consuntivo le somma degli impegni raggiunge lo stanziamento iniziale (in genere no) e di quanto stia sotto. Bisogna infine considerare che sarebbe possibile calcolare la spesa di personale solo tenendo conto delle detrazioni, il dato sarebbe anche "prognosticabile" tuttavia, questo necessiterebbe di diverso tempo.

Spesa anno 2009	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
€ 162.281,13	€ 142.600,36	€ 142.600,36	€ 142.600,36

DICHIARAZIONE DI NON ECCEDENZIA DEL PERSONALE
 Con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 21.02.2023 (ALL. 6 Pers5) si è provveduto alla ricognizione del personale in soprannumero o in eccedenza per l'anno 2023, rilevando che non sono presenti eccedenze di personale nelle strutture dell'ente relativamente all'anno corrente.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023	1	Pensionamento
2024	1	Raggiunti limiti di età (agente di P.M.)
2027	2	Fine contratto staff Sindaco [tempo determinato]

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 31.03.2023 (All. 5 Pers1) è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale 2023/2025. Si riportano di seguito le assunzioni programmate per singole annualità.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

C	Agenti di PM (turnover)	Polizia Locale	n. 1	Nuova assunzione: scorrimento graduatoria vigente	Entro febbraio 2023	Valore neutro in quanto spesa già finanziata a bilancio
C	Agente di PM	Polizia Locale	n. 1	Nuova assunzione: tramite stabilizzazione	Entro il 30 giugno 2023	Valore neutro in quanto spesa già finanziata a bilancio
C	Istruttore Amministrativo	Servizi demografici	n. 1	Nuova assunzione: scorrimento graduatoria vigente	Entro il 31 ottobre 2023	Euro 31.799,92
C	Istruttore Amministrativo	Servizio Tributi	n.1	Nuova assunzione tramite procedure di mobilità già espletate – scorrimento graduatoria vigente	Entro il 1 giugno 2023	Euro 31.799,92
B3	Operaio	Servizio Lavori Pubblici	n. 1	Indizione concorso pubblico	Entro fine anno	Valore neutro in quanto spesa finanziata con risparmi di spesa derivanti da cessazioni
B3	Collaboratore amministrativo/operai	Servizi vari	n. 1	Nuova assunzione: tramite stabilizzazione	Entro fine anno	Valore neutro in quanto spesa già finanziata a bilancio
C	Agente di PM	Polizia Locale	n. 1	Nuova assunzione: tramite scorrimento graduatoria	Entro fine anno	Euro 31.799,92
				TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2023		Euro 95.399,76

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

B3	Operaio	Servizio Lavori Pubblici	n. 2	Nuova assunzione tramite scorrimento graduatoria concorso a tempo indeterminato	Entro dicembre 2024	Euro 58.311,10
----	---------	--------------------------	------	---	---------------------	----------------

B3	Collaboratore amministrativo/operaio	Servizi vari	n. 2	Nuova assunzione tramite stabilizzazione	Entro dicembre 2024	Valore neutro in quanto spesa già finanziata a bilancio
				Totale spesa nuove assunzioni anno 2024		Euro 58.311,10
				Totale spesa nuove assunzioni anno 2023 e 2024		Euro 153.710,86

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2023-2025

NUOVE ASSUNZIONI/ PROROGHE A TEMPO DETERMINATO

Cat.	Profilo professionale	Servizio appartenenza	n.	Scadenza periodo lavorativo/proposta rinnovo
B	Operai (rinnovo tempo determinato)	Lavori Pubblici	n. 2	Dal 29.12.2022 sino al 12.05.2024 ok in corso
B	Operaio/necroforo comunale	Servizio di Polizia mortuaria	n.1	Dal 28.12.2022 fino al 31.12.2023
C	Istruttore Amministrativo	Staff del sindaco	n. 2	Sino a fine mandato politico del sindaco
C	Agente di PM (rinnovo tempo determinato)	Polizia Locale	n. 1	Dal 01.04.2023 al 30.06.2023
C	Agente di PM	Polizia Locale	n. 2	Dal 30.04.2023 fino al 31.12.2023

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		L'ente ha da poco affrontato una riorganizzazione con contestuale

		rimpolpamento della pianta organica e redistribuzione dei servizi. Allo stato attuale non sono previsti disegni riorganizzativi che comprendano una diversa distribuzione del personale o la modifica del livello/inquadramento.
	2023	0
	2024	0
	2025	0
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
	2023	0
	2024	0
	2025	0

Al momento non sono previste progressioni orizzontali o verticali, che saranno rinviate all'esame del nuovo CCDI di concerto con le delegazioni di parte sindacale.

In merito alle modifiche di distribuzione del personale fra i diversi settori si valuterà in corso di anno a seconda delle diverse esigenze, anche contingenti e temporanee, rappresentate dai vari responsabili in una diversa assegnazione dei dipendenti.

3.3.5 Formazione del personale

Formazione del personale:

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Una parte delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma.

Il Comune ha aderito al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

Attività formativa viene altresì erogata mediante la fruizione dei corsi on line organizzati da IFEL o da altri soggetti pubblici (ASMEL, Scuola di Amministrazione del Comune di Genova, ecc...)

Il Comune ha in fase di avvio l'adesione al percorso formativo organizzato dal Comune di Sanremo per lo sviluppo e l'approfondimento di tematiche specifiche e comuni agli Enti, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro

Il Comune di Taggia ha altresì aderito alla piattaforma Syllabus, la piattaforma che il Dipartimento della funzione pubblica ha messo a disposizione di tutte le amministrazioni. La piattaforma consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house"
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

PRIORITA' STRATEGICHE:

Stante le dimensioni dell'ente e la dotazione organica presente, priorità strategica è rappresentata dalla erogazione della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, privacy e nelle altre materie previste dalla normativa.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

- a) **QUALI:** ci si attende che il personale sia formato e quindi acquisisca od approfondisca i temi trattati, migliorando sia le proprie competenze e capacità sia la gestione dei procedimenti amministrativi

- b) **IN CHE MISURA E IN CHE TEMPI:** Compatibilmente con gli impegni lavorativi, la formazione sarà erogata nel corso dell'anno; si preferiranno corsi di una durata non superiore alla mezza giornata qualora possibile, per non dover creare problemi all'utenza

3.4 Sottosezione PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 21.02.2023 (ALL. 7 Pers2) è stato adottato il piano delle azioni positive dell'Ente ai sensi dell'art. 48 comma 1 Dlgs 198/2006.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

Valore pubblico e performance

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione avviene annualmente, in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale, organo di indirizzo e controllo politico, con l'approvazione della delibera sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio ed in sede di controllo di Gestione secondo le modalità stabilite dalla normativa e dalle norme regolamentari dell'Ente.

Anticorruzione

Le modalità di monitoraggio sono contemplate nel PTCP.

ALLEGATI:

1 Perf1 –D.S. 20 del 29.12.2023 avente ad oggetto: ATTRIBUZIONE INCARICHI DI RESPONSABILE DI SERVIZIO - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E VICE SEGRETARIO COMUNALE FINO AL 31.12.2023

2 DGC 121 del 10.08.2023 "Approvazione Peg finanziario anno 2023"

3 Obiettivi di performance riferiti all'anno 2023

4 PIANO ANTICORRUZIONE 2023/2025

- ALLEGATO A (struttura organizzativa)
- ALLEGATO B (registro dei rischi)
- ALLEGATO C (modello mappatura dei processi)
- ALLEGATO D (analisi del rischio)
- ALLEGATO E (mappatura dei processi e misure)
- ALLEGATO F (modello dichiarazione incompatibilità)
- ALLEGATO G (all. n. 8 PNA 2022)
- ALLEGATO H (all. n. 9 PNA 2022)
- ALLEGATO I (codice di comportamento)

- ALLEGATO L (modello di relazione obiettivo trasversale performance)

5 Pers1 – D.G.C. n. 48 del 31/03/2023 avente ad oggetto: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023- 2025

6 Pers5 n. 28 del 21/02/2023 avente ad oggetto: SERVIZIO PERSONALE: ART. 33 D.LGS. 165/2001 - RICOGNIZIONE E DICHIARAZIONE ANNUALE SULLA NON ECCEDENZA DI PERSONALE

7 Pers2 – D.G.C. n. 27 del 21/02/2023 avente ad oggetto: ADOZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'ENTE AI SENSI DELL'ART. 48 COMMA 1 D.LGS. N. 198/2006 TRIENNIO 2023-2025

8 Pers3 – D.G.C. n. 244 del 27/12/2022 avente ad oggetto: MACROSTRUTTURA DELL'ENTE – MODIFICA

9 Pers4 – Circolare del Comune di Taggia n. 1 del 14 luglio 2022 avente ad oggetto: INDICAZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE

10 Circolare del Comune di Taggia n. 2 del 30 giugno 2021 prot. 16976 avente ad oggetto: Utilizzo di modalità agili di svolgimento della prestazione lavorativa