

P . I . A . O .



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

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

Approvato con Delibera di G.C. n.12 del 30/01/2024

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.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 07/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il secondo e ultimo intervento al Piao 2023-2025, in particolare si è provveduto a aggiornare le seguenti Sezioni:

- SEZIONE 2 - Sottosezione 2.2 Performance
- SEZIONE 3 – Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale;

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 e armonizza in un unico atto una pluralità di piani previsti dalla normativa vigente, in particolare:

- il Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, D.Lgs. n. 165/2001);
- il Piano organizzativo per il lavoro agile (art. 14, c. 1, l. n. 124/2015);
- il Piano delle azioni positive (art. 48, c. 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1 e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009);
- il Piano dettagliato degli obiettivi (art. 108, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
- il Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 e 60, l. n. 190/2012);
- il Piano delle azioni concrete (artt. 60-bis e 60-ter, D.Lgs. n. 165/2001)

con lo scopo di fornire uno strumento idoneo a semplificare e ottimizzare la programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all'attuazione del PNRR.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
Comune di	RECCO (GE)	
Indirizzo	Piazza Nicoloso 14 - 16036 Recco GE	
Recapito telefonico	Centralino 0185 72911 Fax 0185 7291302 Polizia Locale 0185 7291283 Info Turistiche 0185 7291285 Guardia Medica 800 893580	
Indirizzo sito internet	www.comune.recco.ge.it	
PEC	protocollo@pec.comune.recco.ge.it	
Codice fiscale/Partita IVA	605540103	
Sindaco	Carlo Gandolfo	
Numero abitanti al 31.12.2023	9412 (dato Istat)	

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

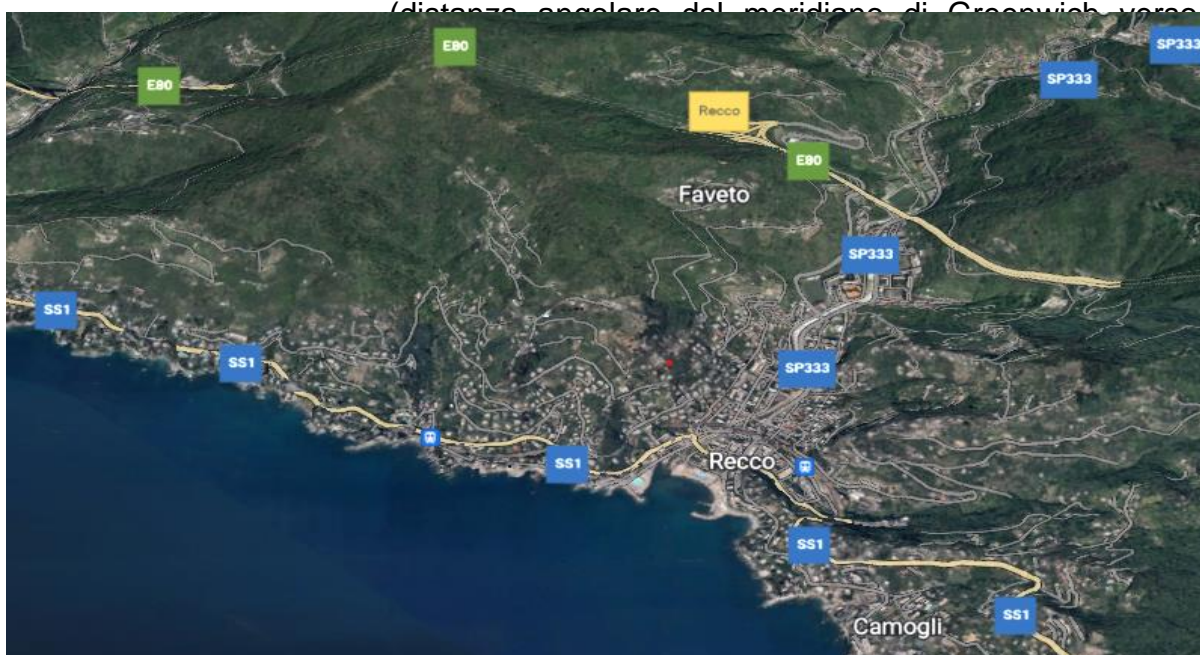
Coordinate Geografiche

sistema
sessagesimale

44°21'51, 12"N9°8'17,
52" E

sistema decimale
44,3642°N 9,1382° E

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



tema
tema

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 Orseno (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 km². Confina a nord con i comuni di Avegno, a sud è bagnato dal Mar Ligure.

Superficie in Kmq					10,00
RISORSE IDRICHE					
	* Laghi				0
	* Fiumi e torrenti				7
STRADE					
	* Statali		Km.		3,28
	* Provinciali		Km.		4,23
	* Comunali		Km.		25,00
	* Vicinali		Km.		0,00
	* Autostrade		Km.		3,00
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI					
		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"/>			
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI					
* Industriali	Si <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>			
* Artiginali	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"/>			
			AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq.	0,00		mq.	0,00
P.I.P.	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.

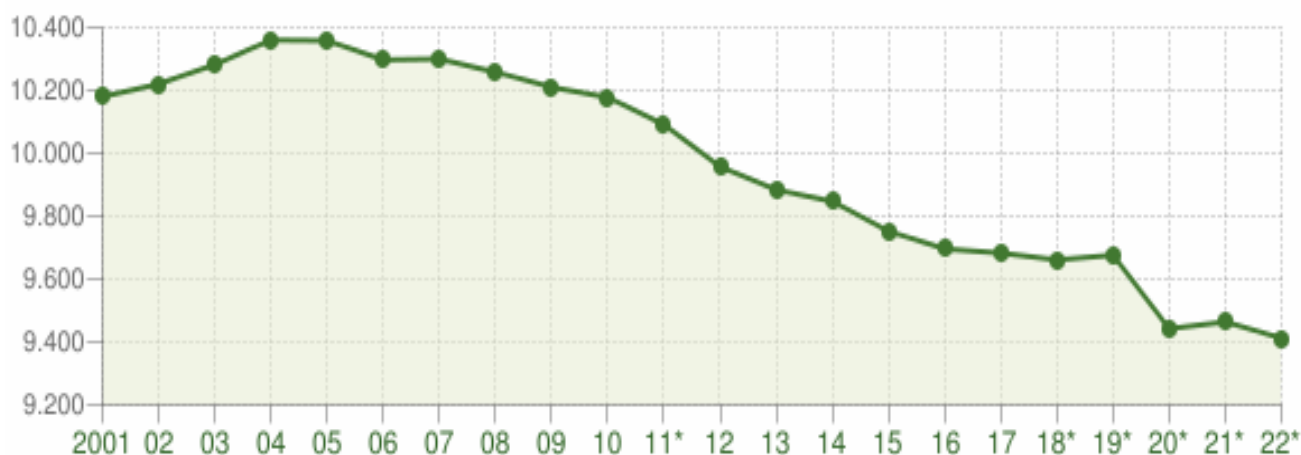
ANALISI DI CONTESTO

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 ¹

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Recco dal 2001 al 31/12/2022.

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

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

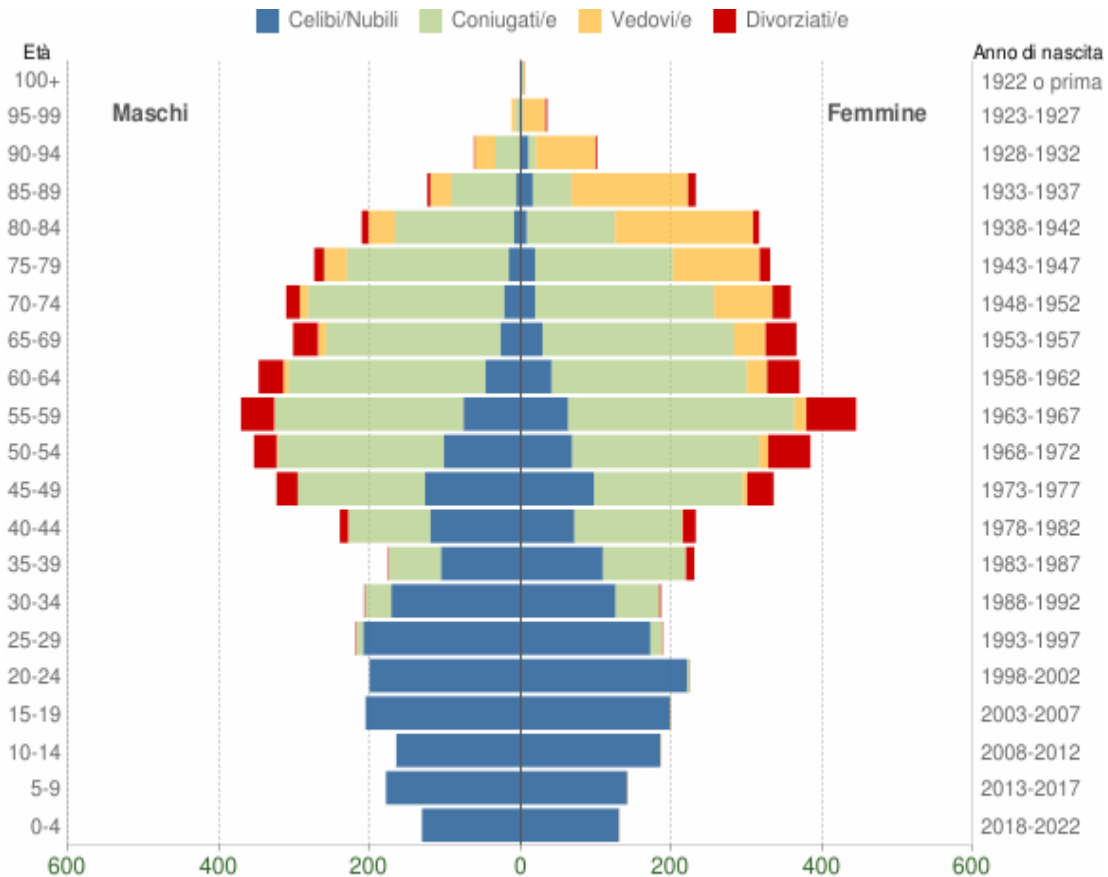
La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	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 ⁽¹⁾	8 ottobre	10.209	+31	+0,30%	4.766	2,13
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	10.106	-103	-1,01%	-	-
2011 ⁽³⁾	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%	4.762,00	1,98
2021*	31 dicembre	9.464	+22	+0,23%	4.769,00	1,98
2022*	31 dicembre	9.412	-52	-0,55%	4.760,00	1,97

Popolazione per età, sesso e stato civile 2023

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 2023. 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 - 2023

COMUNE DI RECCO (GE) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - 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', 'divorziati' e 'vedovi'.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE - anno 2023

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	261	0	0	0	131 50,2%	130 49,8%	261	2,8%
5-9	320	0	0	0	179 55,9%	141 44,1%	320	3,4%
10-14	350	0	0	0	165 47,1%	185 52,9%	350	3,7%
15-19	404	1	0	0	206 50,9%	199 49,1%	405	4,3%
20-24	422	3	0	0	201 47,3%	224 52,7%	425	4,5%
25-29	381	24	0	2	219 53,8%	188 46,2%	407	4,3%
30-34	298	93	0	3	208 52,8%	188 47,2%	394	4,2%
35-39	215	179	0	12	176 43,3%	230 56,7%	406	4,3%
40-44	191	251	2	28	240 50,8%	232 49,2%	472	5,0%
45-49	224	366	6	63	324 49,2%	335 50,8%	659	7,0%
50-54	170	468	14	86	354 48,0%	384 52,0%	738	7,8%
55-59	139	550	17	110	371 45,5%	445 54,5%	816	8,7%
60-64	88	520	34	76	348 48,5%	370 51,5%	718	7,6%
65-69	56	485	53	74	302 45,2%	366 54,8%	668	7,1%
70-74	41	497	89	42	311 46,5%	358 53,5%	669	7,1%
75-79	35	398	145	27	274 45,3%	331 54,7%	605	6,4%
80-84	17	275	218	17	211 40,0%	316 60,0%	527	5,6%
85-89	22	137	183	14	124 34,8%	232 65,2%	356	3,8%
90-94	12	42	106	3	62 38,0%	101 62,0%	163	1,7%
95-99	4	6	35	2	12 25,5%	35 74,5%	47	0,5%
100+	2	1	3	0	1 16,7%	5 83,3%	6	0,1%
Totale	3.652	4.296	905	559	4.419 47,0%	4.993 63,0%	9.412	100,0%

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

Nel corso degli ultimi anni, l'Italia ha subito profondi cambiamenti a livello sociale e economico. La crisi dei mercati finanziari, i conflitti e la recente pandemia hanno rivoluzionato radicalmente lo stile di vita e le necessità delle famiglie.

Tale condizione socio-economica delle famiglie determina anche sul nostro territorio un costante incremento della richiesta di intervento sociale.

Per quanto riguarda l'area degli anziani, si registra un continuo aumento del bisogno dei servizi domiciliari e di accompagnamento per il disbrigo delle 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 e un supporto, in quanto riconoscono alla scuola stessa, subito dopo la famiglia come la principale agenzia di socializzazione e formazione della personalità del bambino e del preadolescente.

Il Comune di Recco ha avviato due azioni a favore di minori e famiglie di cui la prima riferita solo al proprio territorio e la seconda, in qualità di capofila del Distretto Sociosanitario 13 e di un partenariato con il Distretto Sociosanitario 12, riferita al territorio dei due Distretti.

La prima azione è iniziata al termine del 2021 con l'avvio di un percorso di co-programmazione e co-progettazione con gli Enti del Terzo Settore e le realtà associative del territorio di Recco e ha visto la partecipazione dei servizi della ASL 3 Genovese e delle istituzioni scolastiche pubbliche e private presenti a Recco.

La prima parte del percorso ha visto la creazione di un tavolo a cui hanno partecipato tutti i soggetti coinvolti (ETS, Associazioni, servizi sociali, servizi ASL, scuole pubbliche e private) per svolgere un'attività di co-programmazione, ossia l'individuazione dei bisogni da soddisfare e degli interventi a tal fine necessari.

La seconda azione ha visto la creazione di un tavolo di co-progettazione a partire dal 31 agosto 2023, al quale hanno chiesto l'adesione n° 6 cooperative già operanti sul territorio dei distretti socio sanitari 12 e 13.

Dal 1° settembre 2023 sono stati messi in atto dall'Amministrazione comunale degli interventi progettati che hanno come obiettivi l'implementazione del lavoro di rete tra istituzioni e Terzo Settore, la realizzazione di interventi di supporto per l'ingresso nel mondo del lavoro di minori a rischio attraverso specifici percorsi informativi, formativi e di sostegno fino a arrivare anche a sostenere la genitorialità e prevenire lo stato di fragilità di minori e famiglie, orientando i nuclei familiari al potenziamento delle proprie risorse .

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 le preparazioni gastronomiche di eccellenza del nostro territorio, associate a un servizio al tavolo.

Parimenti molti esercizi di gastronomia hanno allestito spazi interni e esterni per permettere alla clientela di consumare sul posto il prodotto acquistato, in alternativa al consumo da passeggio, per soddisfare le mutate esigenze della clientela di consumare un pasto veloce.

La crisi economica di questi ultimi anni, acuita dall'epidemia di Covid-19, ha penalizzato soprattutto le grandi strutture, meno flessibili al cambiamento di mercato e quelle situate in zone più periferiche della città a vantaggio di nuove aperture di esercizi più flessibili e dinamici e 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:

AGRICOLTURA:	
IMPRESE AGRICOLE (di cui n. 3 agriturismi)	19
FLORICOLTORI	4

PUBBLICI ESERCIZI:	
RISTORANTI	26
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

ATTIVITÀ DI SERVIZIO:	
NOLEGGI DI VEICOLI CON CONDUCENTE	6
NOLEGGI VARI	9

IMPRESE ARTIGIANALI:	
IMPRESE ARTIGIANE ALIMENTARI	21 – di cui una senza vendita
IMPRESE ARTIGIANE NON ALIMENTARI (TIPO AUTORIPARATORI, FABBRI, CALZOLAI)	49
ACCONCIATORE/ESTETISTI	37
TATUATORE	1

IMPRESE COMMERCIALI:	
ESERCIZI DI VENDITA DI VICINATO DI GENERI NON ALIMENTARI:	
RIVENDITA GIORNALI (VENDITA ESCLUSIVA)	1
RIVENDITA GIORNALI (NON ESCLUSIVA)	4
RIVENDITA GENERI DI MONOPOLIO	3
FARMACIE	3
VARI (generi non alimentari residuali)	125
ESERCIZI DI VENDITA DI VICINATO DI GENERI ALIMENTARI	31

SUPERMERCATI ALIMENTARI (MEDIE STRUTTURE DI VENDITA)	3
ESERCIZI DI VENDITA ALL'INGROSSO GENERI ALIMENTARI	7
ESERCIZI DI VENDITA ALL'INGROSSO GENERI NON ALIMENTARI	23

Durante l'anno 2023 ci sono stati 3 cambi di gestione negli esercizi commerciali alimentari di vicinato esistenti. Per quanto riguarda gli esercizi di vicinato non alimentari si registra una certa dinamicità dovuta a:

- 6 nuovi esercizi
- 4 cessazioni
- 2 subingressi di gestione

Sono in aumento le attività esercenti di commercio on line (anno 2023 + 5 nuove unità), sia in modalità esclusiva di vendita che come modalità complementare alla vendita in sede fissa.

Il commercio su aree pubbliche è costituito da n. 103 banchi per il mercato settimanale che nel corso del 2023 vede solo 96 assegnabili mentre 11 vengono lasciati liberi per motivi di ordine viabilistico. Inoltre ci sono n. 6 posteggi per il mercato giornaliero, di cui uno lasciato libero, da riassegnare secondo procedura concorsuale.

Sono previste tre fiere annuali delle quali solo una significativa in quanto composta da 67 posteggi fissi.

ATTIVITÀ TURISTICO-RICETTIVE:	
ALBERGHI	5
AGRITURISMI	3
ITTITURISMI	1
B&B	7
AFFITTACAMERE	4
APPARTAMENTI AD USO TURISTICO	251 - in aumento di 60 unità rispetto a settembre 2022

Per un totale di 1368 posti letto.

Gli appartamenti ad uso turistico confermano il trend di crescita degli anni passati, 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	0		
Scuole materne	n.	3	posti n.	154	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	318		
Scuole medie	n.	1	posti n.	249	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	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	X
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:

Linea programmatica – ASSETTO URBANO	
VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA	
Stakeholder: cittadini, anziani ultra sessantacinquenni, turisti, operatori economici	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: 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 -	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: avviare i lavori più complessi e articolati entro il termine del mandato –	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo: misurazione del grado di raggiungimento finale: bilancio di fine mandato misurazione dell'obiettivo intermedio: obiettivi gestionali di performance	
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	
Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: RENDERE LA CITTA' PIU' SOSTENIBILE	
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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 grado di raggiungimento finale: misurazione dell'obiettivo intermedio:		bilancio di fine mandato obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance		
Macrotemi strategici: OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE DEL CITTADINO		
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO	
a) 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	
d) mantenimento della certificazione ambientale	Costante applicazione delle procedure operative del 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	
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 cassetta 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 grado di raggiungimento finale: misurazione dell'obiettivo intermedio:		bilancio di fine mandato obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance		

Macrotemi strategici: CITTADINO OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL

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	Interventi 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, turisti

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 grado di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

Macrotemi strategici: CITTADINO OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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

Linea programmatica – PROTEZIONE CIVILE	
VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO	
Stakeholder: cittadini, anziani ultra sessantacinquenni operatori economici	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di protezione civile e di organizzare le attività di gestione delle emergenze	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

Macrotemi strategici: <u>CITTADINO</u>	
OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO	
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
a) realizzazione della sede dei V.A.B. (volontari antincendio boschivo)	Progettazione della definitiva sistemazione delle sedi logistiche e operative dei V.A.B.

Linea programmatica – SICUREZZA E LEGALITA'	
VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE DEL CITTADINO, MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLA VITA	
Stakeholder: cittadini, operatori economici, turisti, famiglie con bambini in età scolare	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di viabilità e sicurezza del territorio (Polizia Locale), Uffici tecnici	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato –	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:	
definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

Macrotemi strategici: <u>CITTADINO</u>	
OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE E SICUREZZA DEL CITTADINO	
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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 Forze dell'Ordine
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

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

Macrotemi strategici:	OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO
------------------------------	--

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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

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

Macrotemi strategici:	OBIETTIVI STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO
------------------------------	--

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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



Linea programmatica – SVILUPPO DELLE POTENZIALITA' TURISTICHE	
Linea programmatica – POLITICHE A SUPPORTO DELLE NUOVE IMPRESE	
VALORE PUBBLICO GENERATO:	BENESSERE ECONOMICO
stakeholder: cittadini, operatori economici, turisti, titolari di strutture recettive, titolari di stabilimenti balneari, titolari di piccola o media impresa, associazioni di categoria	
Chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli Uffici che si occupano di commercio e manifestazioni, lavori pubblici, porto e demanio, comunicazioni	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

Macrotemi strategici:		OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE ECONOMICO
AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO	
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	

Linea programmatica – SOSTEGNO DELLE FASCE DEBOLI	
Linea programmatica – VOLONTARIATO COME RISORSA DEL SISTEMA	
Linea programmatica – POLITICHE DELLA CASA	
Linea programmatica – POLITICHE GIOVANILI	
VALORE PUBBLICO GENERATO:	BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO
stakeholder: cittadini anziani ultra sessantacinquenni , famiglie, giovani in età scolare, terzo settore, strutture di accoglienza, operatori del servizio sanitario, operatori del distretto, referenti di A.R.T.E.	
chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di Servizi Sociali e edilizia sociale	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance
Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo: definiti nell'ambito degli obiettivi di performance	

Macrotemi strategici: <u>SANITARIO</u>		OBIETTIVO STRATEGICO: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO.	
AMBITO STRATEGICO		AMBITO OPERATIVO	
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	

Linea programmatica – PROGETTO SPORT	
Linea programmatica – EVENTI SPORTIVI	
Linea programmatica – INFRASTRUTTURE PESANTI E LEGGERE	
VALORE PUBBLICO GENERATO: BENESSERE SOCIALE – BENESSERE SANITARIO – BENESSERE ECONOMICO	
stakeholder: cittadini, famiglie, Società sportive, Scuole di ogni ordine e grado, centri di aggregazione sociale	
chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: 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	
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo: entro il termine del mandato	
Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:	
misurazione del grado di raggiungimento finale:	bilancio di fine mandato
misurazione dell'obiettivo intermedio:	obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

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

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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 gratuito
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

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

misurazione del grado di raggiungimento finale:

misurazione dell'obiettivo intermedio:

bilancio di fine mandato

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

Macrotemi strategici: CULTURALE OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, ECONOMICO, CULTURALE

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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

Linea programmatica – SCUOLA

VALORE PUBBLICO GENERATO: SCOLASTICO - CONOSCENZA **BENESSERE SOCIALE – LOTTA ALL'ABBANDONO**

stakeholder: famiglie con bambini e ragazzi in età scolare, scuole e associazioni culturali locali

chi contribuisce a raggiungere l'obiettivo: l'Amministrazione per mezzo degli uffici che si occupano di cultura, biblioteca, scuola e sistema educativo e attività di sostegno a alunni in difficoltà

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

Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:

misurazione del grado di raggiungimento finale:

bilancio di fine mandato

misurazione dell'obiettivo intermedio:

obiettivi gestionali di performance

Base di partenza per il raggiungimento dell'obiettivo:

definiti nell'ambito degli obiettivi di performance

Macrotemi strategici: CULTURALE OBIETTIVI STRATEGICI: BENESSERE SOCIALE, CULTURALE

AMBITO STRATEGICO	AMBITO OPERATIVO
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.

In data 28 novembre 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione Sen. Paolo Zangrillo ha inoltre emanato la Direttiva rubricata "**Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale**" la quale fa seguito alle indicazioni fornite precedentemente dal Dipartimento della funzione pubblica con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

Con tale direttiva si dà input all'adozione di modalità di valutazione che vadano oltre - soprattutto per il personale dirigenziale - la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico e che coinvolgano una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione, per arrivare gradualmente alla valutazione a 360° prevedendo la giusta correlazione fra *performance* individuale e *performance* organizzativa;

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 dà 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 revisionato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance che persegue l'obiettivo di introdurre un meccanismo più aderente alla realtà dell'Ente.

Infatti, con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 13.04.2023, è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance del personale del Comune di Recco in attuazione dei principi e dei criteri sanciti dal D. Lgs. N. 150/2009.

Conseguentemente, il "Piano triennale dettagliato degli obiettivi e della performance 2023/2025" è stato approvato con deliberazione n. 56 del 27/04/2023, aggiornato in data 26/09/2023 con deliberazione n. 130 e inserito come allegato nel Piao 2023/2025.

Si procederà ad integrare la presente sottosezione con l'inserimento degli obiettivi gestionali per gli anni 2024/2026 affidati ai funzionari apicali in sede di aggiornamento del PIAO.

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sezione del PIAO relativa ai Rischi corruttivi e trasparenza per il triennio 2024-2026 (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 2023-2025 di questo Comune 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. 605 del 19 dicembre 2023, recante ad oggetto: "Piano Nazionale Anticorruzione – aggiornamento 2023".

Con Delibera n. 605 del 19.12.2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'aggiornamento 2023 al PNA 2022 con particolare riferimento alla disciplina dei contratti pubblici. L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

La disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Pertanto, con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022 sono stati forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice. Le indicazioni contenute nell'aggiornamento 2023 sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Si fa presente che non sono più in vigore i seguenti allegati:

All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici

All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici

All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021

All. n°8 *Check-list* appalti.

Tenuto conto del quadro normativo descritto, l'Autorità fornisce le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
4. si applica l'Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Anche 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.

Nell'ambito delle iniziative e delle attività condotte in materia di trasparenza e degli interventi per la prevenzione e il contrasto della corruzione, in data 17/01/2024 è stato pubblicato sulla homepage del sito del Comune di Recco: <https://www.comune.recco.ge.it> l'avviso di consultazione pubblica per la presentazione di contributi e suggerimenti per l'aggiornamento della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026

Scopo dell'avviso è stato favorire il più ampio coinvolgimento e partecipazione di cittadini, associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, che hanno potuto, entro il 27/01/2024 presentare proposte, osservazioni di modifica e integrazione alla Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.

Il Comune di Recco, in sede di predisposizione dell'aggiornamento della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha tenuto conto dei contributi pervenuti e l'esito della consultazione è riportato nel documento, con l'indicazione dei risultati generati da tale partecipazione.

Il contenuto integrale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026, 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 – QUALITÀ
2024 - 2026

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 tolerance*", 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;

Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (per brevità PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in area, nonché della relativa spesa.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 -ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, disponendo che:

1) il PTFP deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

2) il ciclo di gestione della *performance*, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n.150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e il PTFP. Deve inoltre svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", i quali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

3) è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino;

4) occorre programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane. Il PTFP deve essere strumento strategico 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. Il PTFP rappresenta lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

- l'organizzazione deve essere intesa come un assetto dato e non revisionabile. L'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- Nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in area, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori purché non riconducibili a squilibri di bilancio.

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:

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

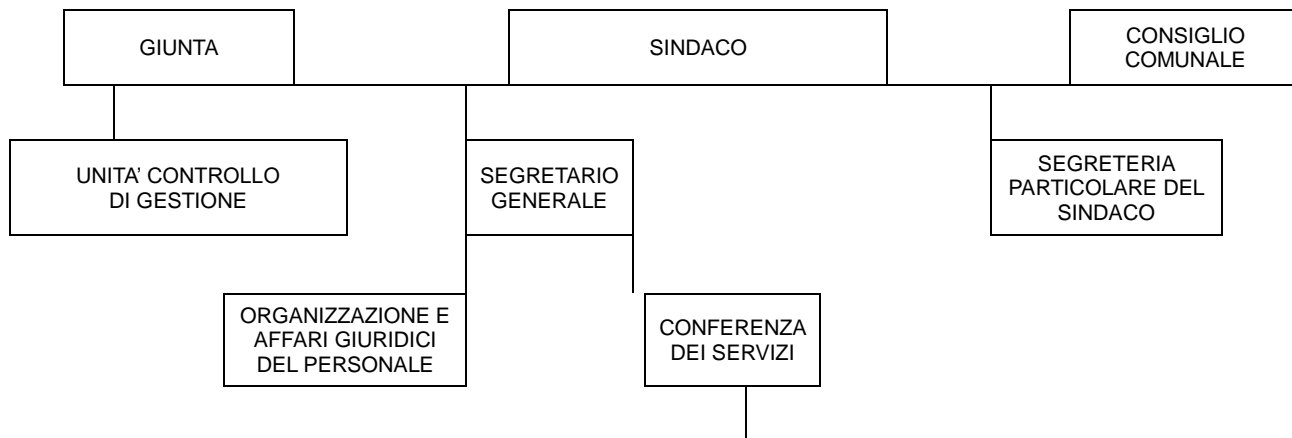
Settore Affari Generali e Servizi per la Vigilanza

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	Servizio protocollo	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	Servizi demografici Anagrafe - Stato civile – Leva Elettorale - Statistica		Servizio concessioni cimiteriali Concessioni cimiteriali	Ufficio relazioni con il pubblico
SERVIZI ALLE PERSONE	Servizio nucleo amministrativo del settore Segreteria del responsabile ispettivo servizi appaltati Gestione automezzi Rapporti con Arte e gestione amministrativa case comunali		Servizio assistenza 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	Servizio istruzioni scolastiche Pubblica istruzione
LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE E DEMANIO MARITTIMO	Servizio lavori pubblici	Servizio demanio marittimo		Servizio manutenzione
PROTEZIONE CIVILE, SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE E VAS	Servizio sicurezza, prevenzione e protezione	Servizio idrico integrato	Servizio gestione sistema ISO 14001	Valutazione ambientale strategica (VAS)
AMBIENTE E VERDE PUBBLICO	Servizio gestione rifiuti		Servizio manutenzione	
EDILIZIA, URBANISTICA, ATTIVITA' PRODUTTIVE E TUTELA AMBIENTALE	Servizio edilizia e tutela del paesaggio	Servizio urbanistica e pianificazione territoriale		Servizio attività produttive Servizio tutela ambientale
SERVIZI PER LE ENTRATE	Servizio IMU e Imposta di soggiorno Imposta municipale propria (IMU) Imposta di soggiorno	Servizio altre entrate tributarie ed entrate patrimoniali 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 Compravendita diritti reali su immobili Riscossione coattiva e recupero crediti settore entrate Contenzioso tributario
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			Servizio economato Acquisizione fornitura e servizi economici Gestione polizze assicurative Gestione cassa comunale Inventario beni mobili
AFFARI GENERALI E SERVIZI PER LA VIGILANZA	Servizio affari generali	Servizio affari legali	Servizi informatici	Servizio comando e vigilanza 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 e Piano delle Azioni Positive

3.2.1 – 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:

- I. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

- II. Modalità attuative
- III. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile
- IV. 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.

3.2.2 – Piano delle Azioni Positive

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Recco sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Dato atto che gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l'Amministrazione di Recco:

- garantisce che la composizione delle commissioni di concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica con riferimento alla data del 31/12/2023:

Dipendenti a tempo indeterminato: n. 86	Uomini	Donne
	42	44

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

Dipendenti a tempo indeterminato e pieno		
AREA	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	11
AREA DEGLI ISTRUTTORI	17	22
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	13	1
AREA DEGLI OPERATORI	2	0
Totale	40	34

Dipendenti a tempo indeterminato e parziale		
AREA	UOMINI	DONNE
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	3
AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	2
AREA DEGLI OPERATORI	1	0
Totale	2	10

Dipendenti a tempo determinato e pieno	Uomini	Donne
	0	1

Dipendenti a tempo determinato e parziale	Uomini	Donne
	0	0

Il Segretario Generale è una donna.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 dell'11/06/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE

Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

OBIETTIVI TRIENNIO 2024/2025/2026

L'Amministrazione prevede nel triennio 2024/2025/2026 di:

- 1) continuare a garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi, ove possibile, in sede ovvero online, nelle giornate di rientro con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;
- 2) tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 3) garanzia della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
- 4) garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
- 5) contribuire all'ottimizzazione del benessere su luogo di lavoro ritenendo che un contesto lavorativo improntato in tal senso rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività che di affezioni al lavoro; a tal fine saranno promossi percorsi appositi che coinvolgeranno tutto il personale comunale;
- 6) favorire le attività del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;
- 7) garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo attraverso la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare, nonché la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio comunicazione tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- 8) assicurare lo svolgimento delle prestazioni lavorative anche in forma agile del proprio personale dipendente.

Particolare attenzione verrà data alla stesura e/o aggiornamento del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione

lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

Il CUG verrà coinvolto sia in materia di formazione che di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

3.3 – Piano triennale del fabbisogno del personale

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

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 24/02/2022 è stato definito lo schema organizzativo del Comune di Recco la cui Macrostruttura viene così definita:

- Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero
- Settore Servizi Demografici
- Settore Servizi alle Persone
- Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Demanio Marittimo
- Settore Protezione Civile, Servizio Idrico Integrato, Sistema di Gestione Ambientale e 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 e Affari Giuridici del Personale
- Segreteria particolare del Sindaco

Con Determinazione n° 2 del 11/01/2024 il responsabile del Settore Organizzazione e Affari giuridici del personale ha provveduto alla ricognizione della dotazione organica alla data del 31/12/2023 dalla quale emerge che la dotazione organica dell'Ente, al 31/12/2023, è composta come di seguito dettagliato:

Struttura Organizzativa Area/Settore	unità di personale	area professionale	part time
Settore Affari Generali e Servizi per la Vigilanza	5	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	14	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Settore Organi Istituzionali, Protocollo, Igiene e Sanità, Tempo Libero	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Settore Servizi per le Entrate	2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 unità al 94,44%
Servizio Organizzazione ed Affari Giuridici del Personale	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 unità al 88,88%
	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	1	AREA DEGLI OPERATORI	1 unità al 41,66%
Settore Servizi Finanziari	3	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 unità al 83,33%
Settore Servizi Demografici	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 unità al 86,11%
Settore Servizi alle Persone	5	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2 unità al 83,33%
	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Settore Edilizia, Urbanistica, Attività Produttive e Tutela Ambientale	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 unità al 88,88%
Settore Lavori Pubblici, Manutenzione, Demanio Marittimo	2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	9	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 unità al 83,33% e 1 unità al 66,66%
	2	AREA DEGLI OPERATORI	
Settore Ambiente e Verde Pubblico	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1 unità al 83,33%
Settore Protezione Civile, Servizio Idrico Integrato, Sistema di Gestione Ambientale, VAS	1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	2	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	

Il personale dipendente in servizio al 31/12/2023 ammonta a n. 86 unità di personale a tempo indeterminato e n. 1 unità di personale a tempo determinato.

Di ruolo n.	86
Fuori ruolo n.	1

La dotazione organica dell'Ente, al 31/12/2023, è composta come di seguito dettagliato:

AREE PROFESSIONALI	In servizio numero
--------------------	--------------------

Operatori	3
Operatori esperti	17
Istruttori	44
Funzionari ed elevata qualificazione	22
TOTALE	86

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

- area degli operatori (corrispondente alla precedente categoria A);
- area degli operatori esperti (corrispondente alla precedente categoria B);
- area degli istruttori (corrispondente alla precedente categoria C);
- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (corrispondente alla precedente categoria D).

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

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

In attuazione del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, l'Ente ha provveduto:

- con Delibera di Giunta Comunale n. 70 del 23/05/2023 ad approvare il Catalogo dei profili professionali e il mansionario;
- con successiva Giunta Comunale n. 190 del 21/12/2023 a integrare ulteriormente il Catalogo dei profili professionali e il mansionario;
- a inquadrare il personale nel nuovo sistema di classificazione articolato nelle quattro Aree sopradescritte che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenza, abilità e competenze professionali con effetto automatico dal 1° aprile 2023.
- ad attribuire a ciascun dipendente in servizio presso il Comune di Recco il rispettivo profilo professionale, alla luce delle declaratorie approvate con il CCNL 16/11/2022.

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, costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

3.3.2 – Programmazione strategica delle risorse umane

- **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.

Nel contempo il legislatore ha recentemente definito un nuovo percorso di collegamento tra il PIAO e i documenti di programmazione degli enti territoriali: in particolare è entrato in vigore il nuovo correttivo sull'armonizzazione, contenuto nel decreto del Ministero Economia e Finanze del 25/07/2023, pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 181 del 4/08/2023, ad oggetto: "Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 188, recante: «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42»".

In particolare, tale Decreto prevede che per tutti gli anni previsti dal DUP sia esposta la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

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

- n. 45 del 28/03/2023 rubricata: "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai Sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021", all'interno della quale è contenuta la sezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025;
- n. 71 del 23/05/2023 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 Approvazione aggiornamento";
- n. 151 del 7/11/2023 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025. Approvazione secondo aggiornamento";
- n. 40 del 07/12/2023 ad oggetto "DUP 2024-2026" – Approvazione.

Con tale ultima delibera di Consiglio Comunale n. 40/2023, di approvazione del DUP 2024/2026, il Comune di Recco, nelle annualità 2024-2026, ha inteso attuare una politica assunzionale a tempo indeterminato volta a garantire il turnover al 100% delle unità cessate al fine di garantire il miglior funzionamento dei servizi. Il Comune, inoltre, ha previsto di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi ed in particolare dell'art. 9, comma 28, del

D.L. n. 78/2010.

Si precisa che la definizione della capacità assunzionale 2024/2026 dell'Ente è stata obbligatoriamente dimensionata sui dati contabili discendenti del rendiconto dell'anno 2022, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 17 in data 27/04/2023.

Successivamente all'approvazione del rendiconto 2023, si procederà ad aggiornare i dati contabili contenuti nel Piao 2024/2026.

Relativamente alle assunzioni previste nel Piao 2023/2025, annualità 2023, si evidenzia che tutte le procedure sono state portate a termine, con il perfezionamento dell'ultima in data 1/01/2024.

Si dà atto che, per quanto riguarda l'accesso tramite progressione verticale tra le aree, è stato approvato, con Delibera di Giunta Comunale n. 191 del 21/12/2023, il regolamento per le progressioni tra le aree in "deroga", previste dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022, da effettuarsi nel limite dello 0,55% del monte salari 2018.

Attualmente è in corso la selezione per la progressione verticale "in deroga" di un "Funzionario Informatico" che si concluderà presumibilmente nel prossimo mese.

Per quanto riguarda l'anno 2024 sono previste le cessazioni:

- dall'1/02/2024 per trasferimento in mobilità presso la Corte dei Conti di n. 1 Funzionario Amministrativo del Settore Servizi alla Persona (ultimo giorno di servizio 31/01/2024);
- dall'1/06/2024 per collocamento in quiescenza di n. 1 Operatore tecnico esperto del Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Demanio Marittimo (ultimo giorno di servizio 31/05/2024);
- dal 5/06/2024 per collocamento in quiescenza di n. 1 Operatore tecnico esperto del Settore Ambiente e Verde Pubblico(ultimo giorno di servizio 4/06/2024);

Le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2024, in turnover al 100%, saranno le seguenti:

Operatore tecnico esperto	Settore Lavori Pubblici, Manutenzione e Demanio Marittimo	Assunzione tramite mobilità/utilizzo graduatoria altro Ente/concorso dal 01.06.2024
Operatore tecnico esperto	Settore Ambiente e Verde Pubblico	Assunzione tramite mobilità/utilizzo graduatoria altro Ente/concorso dal 05.06.2024

Inoltre, nel corso dell'anno 2024 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.

Comunque, 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.

Si rileva che, a seguito delle azioni assunzionali sopra dettagliate, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto, approvato in data 27/04/2023 con deliberazione del Consiglio comunale n. 17, e compatibile con la disponibilità prevista dal D.M. 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" tenendo conto che l'Ente si 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.

Allo stato dei fatti, per gli anni 2025 e 2026 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.

- 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 nel bilancio di previsione 2024/2026 e successive variazioni corrisponde ad € 2.698.588,38, 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, co 557 L. 296/2006	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
Spese macroaggregato 101	€ 3.228.026,28	€ 3.516.890,69	€ 3.460.618,89	€ 3.450.714,89
Spese macroaggregato 103	€ 65.036,15	€ 13.110,00	€ 13.110,00	€ 13.110,00
Irap macroaggregato 102	€ 216.136,82	€ 238.514,40	€ 234.758,98	€ 234.078,98
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				
Totale spese di personale (A)	€ 3.529.728,22	€ 3.768.515,09	€ 3.708.487,87	€ 3.697.903,87
(-) Componenti escluse (B)	€ 505.783,84	€ 1.069.926,71	€ 985.569,69	€ 974.985,69
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 3.023.944,38	€ 2.698.588,38	€ 2.722.918,18	€ 2.722.918,18
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)				

- 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 26,30%, 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%.

Calcolo limite spesa di personale DPCM 34/2020	
Rapporto spese di personale e entrate correnti	
Spese di personale rendiconto 2022	€ 3.228.938,24
Media entrate correnti 2020-2022 al netto del FCDE 2022	€ 12.276.783,54
Percentuale	26,30%

Valore soglia Ente 26,90%	
Valore massimo teorico spese di personale	€ 3.302.454,77
Previsione spesa di personale anno 2024	€ 3.399.809,04

a) **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 2024, è attualmente regolata dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

Calcolo limite spesa di personale lavoro flessibile art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010	2009	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
Spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 (o media 2007/2009 se non presenti nel 2009)	€ 65.311,10	€ 36.233,36	€ 36.233,36	€ 36.233,36

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **Certificazione del revisore dei Conti**

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

3.3.3 – Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane

Qualora nel corso dell'anno si evinca e venga alla luce la necessità di svolgere in modo nuovo e diverso le attività di competenza, saranno valutate opportunamente le possibili conseguenze operative. Non necessariamente il fabbisogno che ne deriverà dovrà essere coperto con nuove assunzioni; l'ente valuterà la possibilità di reimpiegare (anche utilizzando la formazione) professionalità non più utili nell'ambito di una certa area/settore in altro ambito. Il DM applicativo del PIAO invita gli enti a superare l'allocazione del personale ancorata all'allocazione storica, per spostare l'attenzione appunto in termini di programmazione. A tal fine verrà indagata la capacità dell'ente di modificare l'attuale distribuzione del personale fra i diversi settori e, sfruttando il nuovo ordinamento professionale introdotto con il nuovo CCNL del 16/11/2022 attraverso la costruzione di famiglie di profili professionali più aderenti all'evoluzione strutturale dell'ente locale anche correlati ai nuovi processi di innovazione digitale, di transizione ecologica, di gestione del PNRR. L'obiettivo di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane, all'interno del Comune di 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 2024-2026 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 2024 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 2024/2025 l'azione formativa si propone di rispondere 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;
- prossima entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (d.lgs.n.36/2023);

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

Si prevede anche di valutare la realizzazione di interventi formativi con risorse interne ed 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 2024/2026 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.

Si evidenzia che il Comune di Recco ha aderito ad un percorso formativo organizzato in house dal Comune di Chiavari ed esteso ai Comuni limitrofi inerenti le seguenti tematiche:

- "Area personale e gestione risorse umane"
- "Prevenzione corruzione e Trasparenza"
- "Il nuovo codice dei contratti pubblici"
- "Ordinamento finanziario e contabile degli Enti locali"
- "Project management e PNRR"
- "Redazione degli atti amministrativi - Proprietà di linguaggio"
- "Ideazione, progettazione e pianificazione di un evento"

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 2024/2026.

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.