

**Comune di Latina**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2024 -2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

# Indice

<b>PREMESSA .....</b>	<b>4</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>4</b>
<b>LA COSTRUZIONE DEL PIAO – METODOLOGIA DI IMPLEMENTAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO .....</b>	<b>11</b>
1.1 Analisi del contesto esterno .....	11
1.2 Analisi del contesto interno .....	12
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>13</b>
2.1 Valore pubblico .....	13
2.1.1 Il percorso per la costruzione del Valore Pubblico nel Comune di Latina.....	14
2.1.2 Misurazione del Valore Pubblico nel Comune di Latina .....	30
2.2. Performance.....	30
2.2.1 Gli Obiettivi di Performance .....	30
2.2.2 La Performance Organizzativa ed Individuale .....	37
2.2.3 Valutazione.....	40
2.2.4 Modalità e tempistiche.....	42
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza .....	46
2.3.1. Come si protegge il Valore Pubblico? La leva del <i>Risk Management</i> .....	49
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>53</b>
3.1 Struttura organizzativa.....	53
3.1.1 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente.....	67
3.1.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere .....	67
3.1.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale .....	68
3.1.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	70
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	71
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	72
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	72
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	73
<b>4. MONITORAGGIO.....</b>	<b>75</b>

\*\*\*\*\*

## **Elenco allegati**

### **Allegati - Sezione 2.2 Performance**

ALL A) - Piano della Performance 2024-2026

### **Allegato - Sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza**

ALL B) - Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Parte 1 – Disposizioni generali: Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.

Parte 2 – Catalogo dei processi dell'Amministrazione e registro dei rischi corruttivi.

Parte 3 - Mappatura dei processi con stima del rischio di corruzione e sistema di monitoraggio integrato.

Parte 4 – Misure trasversali di prevenzione: gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Parte 5 - Griglia di monitoraggio delle misure trasversali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Parte 6 - Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Parte 7 – Programmazione della trasparenza: elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013, con sistema di monitoraggio integrato.

Parte 8 – Obblighi di Comunicazione alla BDNCP

### **Allegato Sezione 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

ALL C) Parte 1 – Piano delle Azioni Positive 2024-2026

### **Allegato Sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile**

ALL D) Parte 1 – Regolamento del Lavoro Agile

### **Allegati E Sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

ALL E) Parte 1 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026

ALL F) Parte 2 – Piano Triennale della Formazione 2024-2026

### **Allegato G - Integrazione con Risorse Finanziarie**

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente, pensati per realizzare specifici intenti, sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza operativa e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha come orizzonte la programmazione del Valore Pubblico, dalla quale discende la programmazione delle performance che ne costituiscono la principale leva di creazione. A protezione del Valore Pubblico creato, vengono identificate all'interno del Piano le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. La logica programmatica è di "integrazione funzionale": i contenuti di ogni sotto- sezione devono essere programmati in modo funzionale al Valore Pubblico che si intende creare e proteggere.

Il Valore Pubblico, come definito dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022 all'art.3 comma1, lettera a) linea 4), rappresenta "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, assorbe il Piano dei fabbisogni di personale ( completo del Programma degli incarichi, in applicazione di quanto regolato dall'art. 3, comma 55 della legge n. 244 del 24.12.2007), il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale

per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive e il Piano della formazione ( successivamente inserito dalla legge del 21 giugno 2023 n. 74 di conversione del decreto legge del 22 aprile 2023 n. 44 recante “ Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”, che con l’art. 1, comma 14 sexies interviene sull’art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge del 6 agosto 2021 n. 113, inserendo il comma 7 ter) .

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all’Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

## **LA COSTRUZIONE DEL PIAO – METODOLOGIA DI IMPLEMENTAZIONE**

La costruzione del PIAO nell’anno 2024 parte da una consapevolezza accresciuta sui contenuti e sulla sperimentazione dello strumento 2023, abbraccia la logica della progressiva implementazione nelle annuali di aggiornamento, per cui oltre all’adeguamento alle sopravvenute normative, annualmente si provvede ad attivare e/o approfondire le varie sezioni del documento.

Anzitutto, il PIAO si inserisce all’interno del processo di programmazione del Comune di Latina, che inizia con la programmazione strategica compiuta nel DUP, quale documento presupposto e collegato al PIAO, e trova completamento negli altri documenti di programmazione strategica riferiti allo stesso periodo temporale di settore.

Il PIAO e il DUP sono documenti di programmazione interdipendenti per la creazione di Valore Pubblico, tale interdipendenza può definirsi una sequenza a cascata, raffigurata come di seguito:

## Il Valore Pubblico e la programmazione



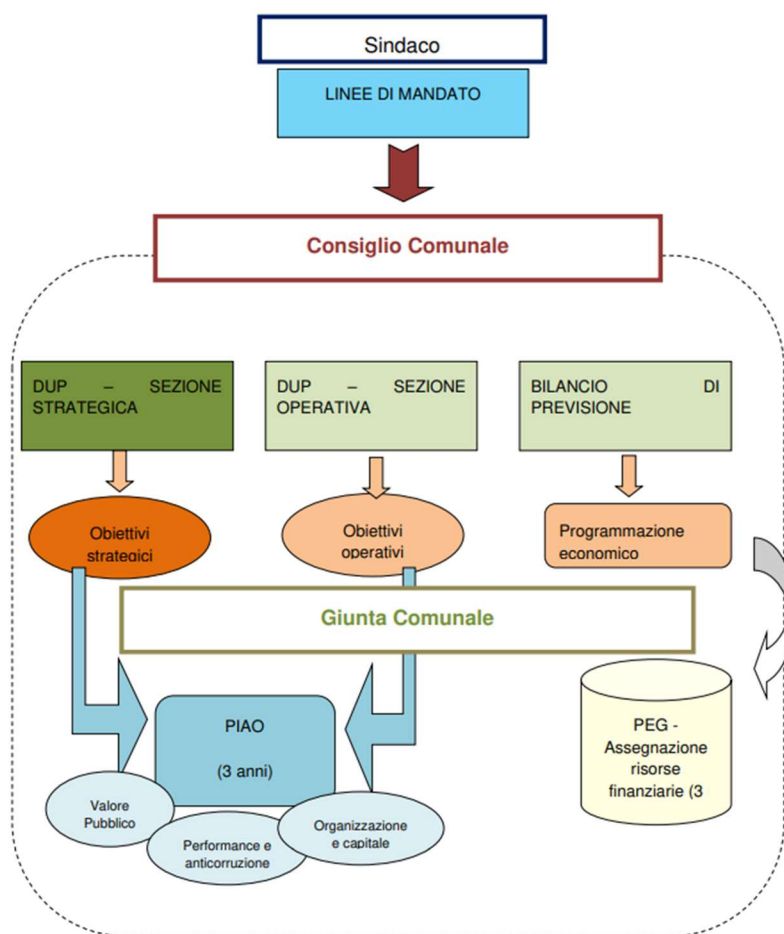
L'intero processo di programmazione e i documenti connessi segue nel suo sviluppo la logica **dell'Albero di programmazione o della Performance** ovvero una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, linee Programmatiche di Mandato, obiettivi strategici, piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse) e Valore Pubblico. In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione e del Valore Pubblico programmato, come meglio descritto nel DUP cui si rimanda.

Già nel primo PIAO dell'anno 2023 sono state individuate le dimensioni del valore pubblico del Comune di Latina, tuttavia, nel 2024 l'individuazione deve essere rivisitata alla luce delle linee di Mandato approvate dal Consiglio Comunale con Deliberazione n.13 del 25/07/2023 e in in coerenza sia con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 che le recepisce (deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023), che con il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 28/12/2023, che ne finanzia l'attuazione.

Il VP è, dunque, un concetto complesso, il risultato di un equilibrio tra le sue diverse dimensioni (economica, sociale, ambientale, istituzionale) e deve essere programmato attraverso una strategia definita e monitorato e misurato con indicatori di impatto di medio e lungo termine.

Il PIAO identifica i presupposti organizzativi e professionali (condizioni di salute) necessari per il raggiungimento delle performance e la gestione dei rischi corruttivi.

Il PIAO, in particolare, si inserisce nell'intero processo di Programmazione e controllo come illustrato nella figura seguente



La sfida è consistita nel progettare, predisporre e approvare un “**PIAO di qualità**”, nelle sue tre componenti costitutive: *qualità del documento*, *qualità dei soggetti coinvolti nella sua predisposizione*, *qualità del processodi predisposizione*.

Al fine di incidere sulla *qualità dello strumento PIAO* si è provveduto alla **Progettazione di una Struttura del documento che favorisca**:

**Semplificazione e Selettività**: due criteri questi basati sull’inserimento nel PIAO di pochi contenuti prioritari (-piani, -adempimenti, -doppioni, -pagine, -tempi);

**Adeguatezza**: secondo tale criterio fondamentale risulta essere l’utilizzo di indicatori congrui alla tipologia di obiettivo programmato (*obiettivi più sfidanti, indicatori più congrui e più multidimensionali con target migliorativi*)

**Integrazione verticale**: intesa come la sequenzialità attuativa dei livelli programmatici del PIAO 2024-2026 (*dalle priorità politiche, al Valore Pubblico, alle Performance, alla Salute delle risorse*)

**Integrazione orizzontale**: intesa come integrazione tra la gestione della performance e la gestione dei rischi corruttivi, al fine di proteggere indirettamente gli obiettivi di Valore Pubblico.

*L’integrazione verticale ed orizzontale, congiuntamente sono dirette a favorire la creazione di più Valore Pubblico (Sequenza +VP → +Performance → -Rischi → +Salute)*

**Funzionalità e orientamento di ogni Sezione e SottoSezione programmatica del PIAO verso il Valore**

**Pubblico:** i contenuti di ogni SottoSezione devono essere programmati in modo funzionale a abilitare, creare e proteggere il Valore Pubblico

La struttura delle Sezioni e SottoSezioni programmatiche è stata progettata sulla *Funzionalità o finalizzazione verso il Valore Pubblico: i contenuti di ogni SottoSezione devono essere programmati in modo funzionale a abilitare, creare e proteggere il Valore Pubblico:*

- la **SottoSezione Valore Pubblico** costituisce l'orizzonte della programmazione 2024-2026 del Comune di Latina (*programmazione alta*)
- la **SottoSezione Performance** consente di programmare le leve per la creazione del Valore Pubblico pianificato (*o programmazione centrale*) tramite i menzionati 9 obiettivi di VP.
- la **SottoSezione Rischi corruttivi e Trasparenza** consente di programmare le leve per la protezione dei 9 obiettivi di Valore Pubblico pianificati (*o programmazione centrale*).
- la **SottoSezione Organizzazione** (*o Salute Organizzativa*) e la **SottoSezione Capitale Umano** (*o Salute Professionale*) costituiscono il presupposto per abilitare la riduzione dei rischi corruttivi, il miglioramento delle performance, la generazione di Valore Pubblico (*o programmazione base*). Come dire: *per creare Valore Pubblico esterno occorre, innanzitutto, creare Valore Pubblico interno, ovvero migliorare la salute delle risorse dell'ente.*



La sfida del miglioramento *della qualità dei soggetti* che predispongono il PIAO si è concretizzata tramite:

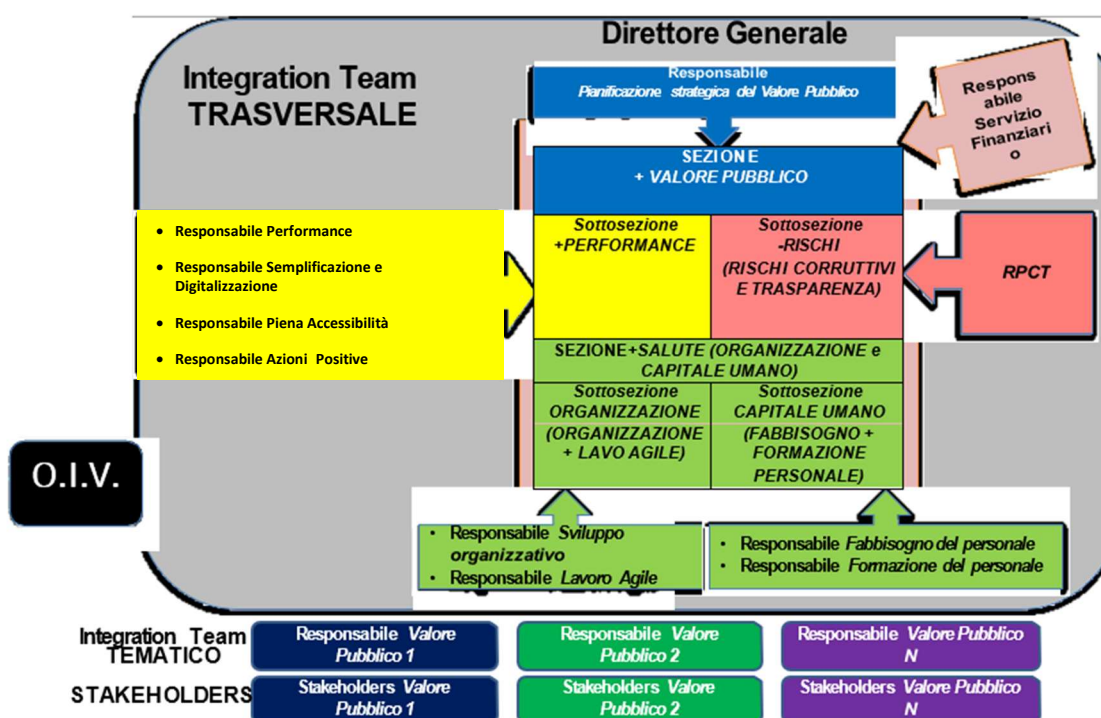
**Partecipazione** da parte dei responsabili delle varie Sezioni e SottoSezioni del PIAO, nonché dei responsabili della comunicazione, della digitalizzazione, della semplificazione, ecc. (*Integration Team Funzionale*);

**Partecipazione** da parte dei responsabili degli obiettivi di Valore Pubblico (*Integration Team Tematico*);



A tal fine la Direzione Generale e la Segreteria Generale del Comune di Latina, con nota Prot. 222756/2023 hanno dettato gli indirizzi per la predisposizione del Piao 2024-2026 e le modalità per la definizione di un Gruppo di Lavoro intersettoriale che permetterà di elaborare il Piao del triennio di riferimento.

Il Gruppo di Lavoro, presieduto dal Direttore Generale e dal Segretario Generale, e costituito da ciascun Dirigente unitamente a un proprio referente interno al Servizio di rispettiva preposizione, rappresenta una task force composta dai Responsabili delle varie Sezioni e SottoSezioni e contenuti del PIAO (Integration Team *Trasversale*) e dai Responsabili delle diverse tematiche oggetto di programmazione, collegate agli obiettivi di Valore Pubblico pianificati (Integration Team *Tematico*).



Di seguito vengono individuati i responsabili delle diverse aree d'interesse

<b>Direzione generale</b>	Ing. Agostino Marcheselli - Direttore Generale
<b>Responsabile sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale e sottosezione Struttura organizzativa</b>	Dirigente Dipartimento Affari Generali, Personale
<b>Responsabile Economico finanziario</b>	Dirigente Dipartimento Finanze e Partecipate
<b>Responsabile sottosezione Performance</b>	Ing. Agostino Marcheselli - Direttore Generale Dott.ssa Alessandra Macri - Segretario Generale

<b>Responsabile sottosezione Rischicorruttivi e trasparenza</b>	Dott.ssa Alessandra Macrì - Segretario Generale – RPCT
<b>Responsabile sottosezione semplificazione e digitalizzazione</b>	Dirigente Dipartimento Popolazione e Digitalizzazione
<b>Responsabile sottosezione Lavoro agile</b>	Dirigente Dipartimento Affari Generali, Personale
<b>Responsabile sottosezione Azionipositive</b>	Dirigente Dipartimento Affari Generali, Personale
<b>Responsabile sottosezione Formazione del personale</b>	Dirigente Dipartimento Affari Generali, Personale
<b>Responsabile Accessibilità</b>	Dott.ssa Alessandra Macrì - Segretario Generale – RPCT

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Latina

Indirizzo: Piazza del Popolo n. 1

Codice fiscale/Partita IVA: 00097020598

Rappresentante legale: Dott.ssa Matilde Eleonora Celentano

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 472\*\*

Telefono: 0773/6521

Sito internet: [www.comune.latina.it](http://www.comune.latina.it)

E-mail: [urp@comune.latina.it](mailto:urp@comune.latina.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.latina.it](mailto:protocollo@pec.comune.latina.it)

\*\* di cui n.13 Dirigenti, n.451 dipendenti a tempo indeterminato, n.8 dipendenti a tempo determinato – fonte: Relazione IV trimestre 2023 inviata in data 22/01/2024 al Mef/Sico dal Dipartimento Affari Generali, Personale

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

### 1.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda alla Sezione strategica del Dup approvata con Delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023 che descrive in maniera esaustiva e dettagliata le caratteristiche demografiche, sociali, economiche ed ambientali del territorio del Comune di Latina.

Ai fini, inoltre, di una adeguata valutazione del rischio di corruzione riferito all'ambiente esterno in cui l'organizzazione opera ed in particolare tenendo in considerazione il contesto sociale, politico, economico, finanziario, competitivo, normativo, culturale, si rimanda a quanto descritto nel DUP approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023, al capitolo 2.3 "Quadro delle Condizioni Esterne ed Interne per la definizione delle misure di Prevenzione dei Fenomeni Corruttivi".

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Per l'analisi del contesto interno si rimanda alla Sezione strategica del Dup approvata con Delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023 che descrive la situazione finanziaria dell'ente, la quantità e la qualità del personale, la modalità di gestione dei servizi pubblici locali e i rapporti con gli enti e società partecipate.

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

#### Definizione del Valore Pubblico

Il **Valore Pubblico** rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

La Funzione Pubblica definisce la creazione di Valore Pubblico come la capacità di aumentare il livello di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione.

In tale ottica il concetto di creazione di valore dovrebbe essere il fine ultimo della corretta performance organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia "l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)". La performance è l'elemento leva del Piano e deve avere come punto di riferimento ultimo la misurazione degli impatti indotti sulla comunità di riferimento al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità.

Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.

Il VP è dunque un concetto complesso, il risultato di un equilibrio tra le sue diverse dimensioni (economica, sociale, ambientale, culturale, educativa ed istituzionale) e deve essere programmato attraverso una strategia definita e monitorato e misurato con indicatori di impatto di medio e lungo termine. La complessità di tali azioni implica che sia collocata nell'ambito dello sviluppo della programmazione dell'ente in un'ottica di progressivo miglioramento.

La strategia richiede, infine, un'attenzione particolare ai processi amministrativi che possono rappresentare potenziali rischi di erosione del VP per scarsa trasparenza, opacità o fenomeni corruttivi non adeguatamente evidenziati o segnalati.

Il concetto di “Valore Pubblico” fa riferimento:

1. all'impatto, ovvero all'effetto generato dalle politiche e dai servizi sui destinatari, nell'ottica di miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder, rispetto alle condizioni di partenza – il “cosa si fa”
2. all'ottimizzazione delle condizioni organizzative, attraverso l'attenzione all'efficacia, efficienza, economicità e trasparenza delle azioni amministrative – il “come si fa”.

### **2.1.1 Il percorso per la costruzione del Valore Pubblico nel Comune di Latina**

Il Comune di Latina pone il Valore Pubblico al centro della propria programmazione strategica ed operativa, in quanto leva fondamentale per garantire una crescita sostenibile.

La creazione di VP permea tutto il programma di mandato approvato dal CC con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 25/07/2023. Nelle sue nove linee programmatiche individua la mission attraverso la quale l'Amministrazione sta intervenendo per migliorare il livello di benessere della comunità amministrata.

Gli obiettivi discendono dalle Linee Programmatiche di mandato, declinate annualmente all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP) in programmi specifici per i Dipartimenti dell'Ente. In particolare la vision dell'amministrazione, prospettata nelle linee di mandato ha trovato concretezza nel DUP che fin dall'inizio è stato impostato come un manifesto operativo per la creazione di Valore Pubblico, in cui nell'ottica della massima trasparenza dell'azione amministrativa, è reso evidente l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere della comunità. Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione concorre alla valutazione della Performance di Ente, ossia della performance complessiva dell'organizzazione.

#### **L'analisi S.W.O.T.**

In una logica implementativa del presente PIAO - descritta nella metodologia precedente – poiché la pianificazione delle strategie e degli obiettivi deve essere accompagnata da una attività di concertazione con gli stakeholder presenti sul territorio, per l'anno 2024 si è ritenuto di fare riferimento all'intero percorso di definizione della policy e concertazione con il territorio da cui ne è disceso il quadro di strategie volte all'individuazione della Strategia Territoriale approvata con deliberazione di CC n. 8 del 5 luglio 2023 redatta sulla base delle Linee Guida al Programma “PR Lazio FESR 2021-2027”, le cui

azioni ed interventi intendono contribuire alla creazione di Smart City, e agiscono su alcune direttrici comuni – a loro volta discendenti dagli obiettivi di PNRR e quindi attuali - finalizzate a:

- ampliare e modernizzare i servizi pubblici;
- creare e/o rafforzare le attività economiche e culturali, con particolare attenzione alle ricadute
- nelle aree caratterizzate da fenomeni di disagio e degrado socio-economico;
- ridurre gli impatti ambientali della vita urbana;
- innovare le politiche per l’abitare;
- potenziare la mobilità urbana sostenibile.

La Strategia Territoriale (ST) si configura, quindi, come strumento di sintesi e di pianificazione degli interventi di sviluppo urbano a livello locale che interessa diversi settori di policy.

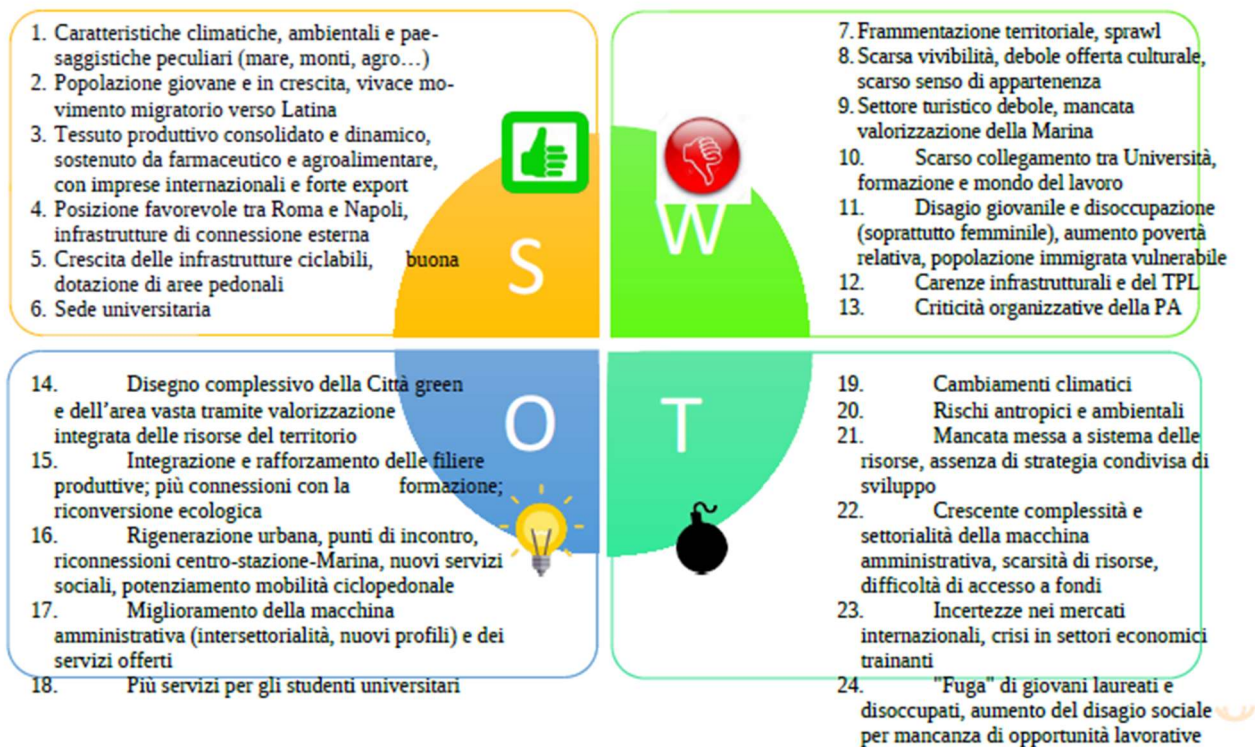
La ST del Comune di Latina compiuta nell’ambito del “PR Lazio FESR 2021-2027” è stata completata con la fase di interfaccia con il Partenariato locale (stakeholder analysis) e di SWOT analysis che ha portato all’analisi del capitale territoriale e delle problematiche che caratterizzano l’area di intervento.

A tal fine l’analisi SWOT è uno strumento di pianificazione strategica utilizzato per la valutazione di fenomeni che riguardano il territorio. Può quindi essere considerata come la prima fase, quella conoscitiva ed interpretativa, di un processo di pianificazione strategica basata sulla scelta tra possibili alternative di intervento. La matrice viene sviluppata e creata al fine di evidenziare i punti di forza (Strengths) e di debolezza (Weaknesses) di un sistema per farne emergere le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats). I primi due, essendo variabili che fanno parte integrante del sistema e sulle quali è possibile intervenire, sono considerate fattori endogeni. Al contrario, le opportunità e le minacce, sono considerati fattori esogeni in quanto essendo esterni al sistema, possono condizionarlo. Le caratteristiche economiche, sociali e ambientali dei territori considerati vengono quindi qui valutate come elementi che possono rafforzare o indebolire sia il patrimonio in quanto tale che le capacità della collettività locale di promuoverlo e valorizzarlo, per la presenza o l’assenza di competenze e risorse umane ed economiche (in una prospettiva di sostenibilità di medio-lungo periodo).

Tale strumento di analisi è funzionale al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- esaltare i punti di forza del contesto locale;
- minimizzare ed elidere i punti di debolezza;
- approfittare delle opportunità che si potranno presentare;
- cercare di contrastare le minacce future.

Nella matrice SWOT creata all’interno della ST del “PR Lazio FESR 2021-2027” di seguito riportata, vengono riepilogati a livello comunale i punti di forza e di debolezza, gli obiettivi e i rischi che sono emersi dall’analisi dei singoli ambiti territoriali del Comune di Latina.








Tale analisi ha accompagnato il percorso e le azioni necessarie per poter identificare gli obiettivi di Valore Pubblico che l'ente intende perseguire.

In concreto il Comune di Latina ha declinato, come previsto dall'art. 3 comma 2 del DM del 30 giugno 2022, il proprio Valore Pubblico dagli obiettivi strategici presenti nel Documento Unico di Programmazione.

Il programma di Mandato del Sindaco si articola in n.9 linee programmatiche (Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 25/07/2023) dalle quali scaturiscono i 9 obiettivi di Valore Pubblico rappresentati nel presente PIAO. I 9 obiettivi di Valore Pubblico perseguiti dal Comune di Latina sono sintetizzati nella seguente Tabella:

LINEA DI MANDATO		OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO		
Cod.	Denominazione	Cod.	Denominazione	Icona
LP 1	LATINA CITTA' DIGITALE	VP1	DIGITAL TRASFORMATION E CYBER SECURITY	
LP 2	CULTURA E TURISMO	VP2	BENESSERE CULTURALE	
LP 3	RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	VP3	ECO-SOSTENIBILITA'	
LP 5	CURA E BELLEZZA DELLA CITTA': LA RIGENERAZIONE DEL CENTRO CITTADINO	VP4	SPAZI PUBBLICI - QUALITA' URBANA	



LP 6	IL VALORE DELLA CONOSCENZA E DEL SAPERE PER LATINA (DALLA SCUOLA DELL'INFANZIA ALL'UNIVERSITA')	VP5	BENESSERE DELLA POPOLAZIONE GIOVANE	
LP 7	UNA CITTA' CON AL CENTRO LA PERSONA	VP6	INCLUSIONE, COESIONE, E BENESSERE SOCIALE	
LP 1	LATINA CITTA' DIGITALE	VP7	VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRATTIVITA' E COMPETITIVITA'	
LP 8	SVILUPPO DEL TERRITORIO "LATINA CITTA' GIARDINO"			
LP 4	MOBILITA', MUOVIAMOCI NELLA GIUSTA DIREZIONE	VP8	MOBILITA' SOSTENIBILE	
LP 9	QUALITA' IN COMUNE: LA RIORGANIZZAZIONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE	VP9	ACCOUNTABILITY, BENESSERE ORGANIZZATIVO, RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA E PERFORMANCE	

Per pianificare e monitorare concretamente il Valore Pubblico si è deciso di declinare lo stesso in 9 obiettivi specifici, i quali, in maniera trasversale sono il frutto delle strategie previste nel Dup e che verranno nelle successive sezioni, declinati nel Piano della Performance, posto per lo sviluppo del VP, e nel PTPCT posto a protezione del VP.

Pertanto, la creazione di Valore Pubblico, si declina in tre livelli, i primi due sono già stati presentati nel DUP e sono costituiti dagli obiettivi strategici ed operativi, ovvero le politiche e le azioni programmate dall'Amministrazione per incrementare il valore pubblico e tendere verso la propria vision. Il terzo livello, rappresentato nell'albero dagli obiettivi di performance, questo è illustrato nella sottosezione 2.2 di questo documento relativa alla Performance.

La creazione di Valore Pubblico rappresenta quindi l'espressione delle politiche locali che generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder le cui dimensioni verranno classificate in:

**Benessere Economico:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore ecc..) e sulle relative condizioni economiche;

**Benessere Sociale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti della società e sulle relative condizioni sociali;

**Benessere Ambientale:** esprime l'impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali;

**Benessere Culturale:** esprime l'impatto che si ha sulla diffusione della cultura e la valorizzazione dei beni culturali

**Benessere Educativo:** esprime l'impatto che si ha nel settore dell'istruzione;

**Benessere Istituzionale:** si riferisce al funzionamento in maniera efficace ed efficiente della struttura amministrativa di supporto.

Di seguito, per comodità e completezza del presente documento viene riportato il livello della programmazione Strategica già approvato con il Dup, base di partenza per la Programmazione della Performance e l'individuazione del Valore Pubblico con relative dimensioni d'impatto ed indicatori.

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N.1						
VPI: DIGITAL TRASFORMATION E CYBER SECURITY						
IMPATTO		Sociale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LPI -Latina Città Digitale		OBIETTIVO STRATEGICO :	• Digitalizzazione, Innovazione E Sicurezza Nella Pa			
		OBIETTIVO OPERATIVO :	• Cittadinanza Digitale; • Latina Città Sicura.			
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
		FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Utenti dei servizi comunali Imprese	- DIPARTIMENTO XV - POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	N. servizi digitali inseriti nell'app Io	20	25	30	30
	- DIPARTIMENTO VIII - ATTIVITA' PRODUTTIVE GARE E CONTRATTI - DIPARTIMENTO XII - MOBILITA' E TRASPORTI -DIPARTIMENTO VII - EDILIZIA (SUE) -DIPARTIMENTO IV - POPOLAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Incremento del N. telecamere di Video Sorveglianza attive e connesse con le forze dell'ordine / N. Telecamere installate sul territorio.	47/53 88%	53/58 91%	56/61 92%	59/64 92%

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 2						
VP2: BENESSERE CULTURALE						
IMPATTO		Culturale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 2 – Cultura e Turismo		OBIETTIVO STRATEGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura, Turismo e Sport driver di Sviluppo</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Marina di Latina;</li> <li>• Latina Capitale della Cultura Italiana 2026;</li> <li>• Latina 100 Ricordare il futuro;</li> <li>• Sport a Latina;</li> <li>• Valorizzazione e Promozione della Cultura e del Turismo: Riscoperta dei luoghi.</li> </ul>			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PAR-TENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Istituti scolastici Associazioni	- DIPARTIMENTO X - PATRIMONIO E DE-MANIO	N. eventi culturali organiz-zati dall'Ente	MUSEI : N. 21 TEATRO: N. 80 BIBLIOTECHE: N. 12 SPORT: N. 3	MUSEI : N. 25 TEATRO: N. 90 BIBLIOTECHE: N. 12 SPORT: N. 3	MUSEI : N. 25 TEATRO: N. 90 BIBLIOTECHE: N. 12 SPORT: N. 3	MUSEI : N. 30 TEATRO: N. 100 BIBLIOTECHE: N. 12 SPORT: N. 3
	-DIPARTIMENTO V - PUBBLICA ISTRU-ZIONE, CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	N. iscritti attivi al servizio bibliotecario <sup>1</sup>	n.822	n.822	n.822	n.822
	- DIPARTIMENTO XIV - LAVORI PUB-BLICI	Incremento percentuale delle visite didattiche a musei e/o teatri	11 visite	+ 5% Rispetto all'anno pre-cente	+ 5% Rispetto all'anno pre-cente	+ 5% Rispetto all'anno pre-cente
		N. Strutture culturali fruibili <sup>2</sup>	3	4	4	5

<sup>1</sup> indicatore di mantenimento attesa la chiusura della Biblioteca Centrale

<sup>2</sup> Strutture culturali fruibili - per l'anno 2024 Garage Ruspi

per l'anno 2026: Casa della Musica

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 3						
VP3: ECOSOSTENIBILITA'						
IMPATTO		Ambientale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 3 – Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica		OBIETTIVO STRATEGICO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricoltura Sostenibile ed Economia Circolare;</li> <li>• Efficienza Energetica e riqualificazione degli edifici;</li> <li>• Tutela del Territorio e della risorsa Idrica e del Mare</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'agricoltura;</li> <li>• Gestione Rifiuti;</li> <li>• Riqualificazione degli Edifici;</li> <li>• La Macchina dell'acqua;</li> <li>• Salvaguardare la qualità dell'aria e la Biodiversità del Territorio attraverso la tutela del suolo e delle aree marine.</li> </ul>			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Imprese Istituzioni	-DIPARTIMENTO IX -AMBIENTE	% Raccolta differenziata /totale rifiuti (dati forniti da ABC)	52% /61.000 tonnellate	53%/61.000 tonnellate	59%/61.000 tonnellate	65%/61.000 tonnellate
		N. edifici comunali riqualificati dal punto di vista energetico	0	0	8 edifici scolastici	16 edifici scolastici
	-DIPARTIMENTO XI - MANUTENZIONI	Incremento Alberi piantumati /mq verde disponibile	19.000/1.900.000	19.200/1.900.000 +200 alberi piantumati	19.400/1.900.000 +200 alberi piantumati	19.600/1.900.000 +200 alberi piantumati
		N° contratti di sponsorizzazione conclusi per la manutenzione del verde pubblico	0	2	3	4

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 4						
VP4: SPAZI PUBBLICI – QUALITA’ URBANA						
IMPATTO		Ambientale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 5 – Cura e Bellezza della Città: la Rigenerazione del Centro Cittadino		OBIETTIVO STRATEGICO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cura del Verde e del Decoro Urbano;</li> <li>• Il Salotto della Città.</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemazione Aree e Verde Pubblico;</li> <li>• L’Isola Pedonale;</li> <li>• Rigenerazione degli Edifici e Spazi Pubblici.</li> </ul>			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Imprese Istituzioni	- DIPARTIMENTO XI – MANUTENZIONI - DIPARTIMENTO XIV LAVORI PUBBLICI -DIPARTIMENTO X - PATRIMONIO E DE-MANIO	Mq Verde Pubblico Fruibile	mq. 1.256.257	+21.100,00 mq (tot. Mq 1.277.357)	+23.150,00 mq (tot mq 1.300.507)	+ 41.347,00 mq (tot. Mq 1.341.854)
		n. progetti PNRR di riqualificazione completati/ n. progetti PNRR di riqualificazione in essere (5 Progetti PNRR : -Palazzetto dello Sport di Via dei Mille (n.2) -Parco Urbano “Falcone Borsellino -Ex scuola di via Milazzo -Ex Tipografia)	0/5	1/5	3/5	5/5

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 5						
VP5: BENESSERE DELLA POPOLAZIONE GIOVANE						
IMPATTO		Culturale - Educativo				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 6 – Il Valore della Conoscenza e del Sapere per Latina (dalla Scuola dell’Infanzia all’Università)		OBIETTIVO STRATEGICO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento dell’Offerta dei Servizi di Istruzione: dagli Asili Nido alle Università;</li> <li>• Dalla Ricerca all’Impresa.</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scuole Belle e Sicure;</li> <li>• Binomio Scuola - Famiglia;</li> <li>• Area Didattico Pedagogica;</li> <li>• Latina Città Universitaria</li> <li>• Istruzione, Formazione per Investire sul Capitale Umano.</li> </ul>			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Istituzioni Istituti Scolastiche	-DIPARTIMENTO XI – MANUTENZIONI	Incremento spesa manutenzione ordinaria delle scuole	120.000	+ 40.000	+ 40.000	+ 40.000
	-DIPARTIMENTO V - PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	Bambini accolti nei servizi educativi/popolazione 0-36 mesi (Indicatore di Lisbona) <sup>1</sup> <b>Bambini iscritti all’anagrafe:</b>	299/3.629 (popolazione 0-36 anno 2023)	304/popolazione 0-36 anno 2024	304/ popolazione 0-36 anno 2025	304/ popolazione 0-36 anno 2026
	-DIPARTIMENTO III - AFFARI GENERALI, PERSONALE	Incremento classi tempo pieno nella Scuola Primaria che usufruiscono della mensa	55/280 19%	63/280 22%	71/280 25%	74/280 26%
	-DIPARTIMENTO IV - POPOLAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Numero Convenzioni e/o Protocolli d'intesa tra il Comune e l'Università	2	3	4	5

1. Il numero dei bambini da 0-3 anni accolti nei servizi educativi è limitato dalla metratura a disposizione

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 6						
VP6: INCLUSIONE, COESIONE E BENESSERE SOCIALE						
IMPATTO		Sociale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 7 – Una Città con al Centro la Persona		OBIETTIVO STRATEGICO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro ed Inclusione;</li> <li>• Infrastrutture Sociali, Famiglia e Comunità;</li> <li>• Interventi speciali per la coesione territoriale.</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavoro e Formazione Professionale;</li> <li>• Lotta al Disagio;</li> <li>• Promuovere l'integrazione interculturale;</li> <li>• Servizi Cimiteriali e necroscopici;</li> <li>• Lotta alla Povertà;</li> <li>• Potenziamento servizi socio-sanitari;</li> <li>• Promozione di interventi di edilizia sociale.</li> </ul>			
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
		FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Associazioni Istituzioni	-DIPARTIMENTO X - PATRIMONIO E DEMANIO	N. alloggi ERP assegnati/N. alloggi disponibili	99/102	102/102	102/102	102/102
	-DIPARTIMENTO VI – WELFARE	N. Accessi al PUA	2.704	2.730	2.750	2.770
	- DIPARTIMENTO XVI PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI FONDI STRUTTURALI	N. Minori presi in carico	707	730	750	770
		N. Eventi organizzati dall'Ente e dedicati alle politiche delle pari opportunità e dell'inclusione	11 (1 pari opportunità +10 inclusione sociale)	12	13	14



DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 7						
VP7: VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRATTIVITA' E COMPETIVITA'						
IMPATTO		Economico - Ambientale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 1 – Latina Città Digitale		OBIETTIVO STRATEGICO:	● Innovazione e Competitività nel Sistema Produttivo;			
		OBIETTIVO OPERATIVO:	● Promozione del Territorio e delle Risorse; ● Smart City.			
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 8 – Sviluppo del Territorio: “Latina Città Giardino”		OBIETTIVO STRATEGICO:	● Latina Città Giardino; ● Latina e i Borghi; ● Sviluppo del Territorio.			
		OBIETTIVO OPERATIVO:	● Interventi di Rigenerazione Urbana della Città; ● Progetti e Permessi: Attenzione al Patrimonio Edilizio Esistente; ● I Borghi una Risorsa da Valorizzare; ● Pianificazione Urbanistica.			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Associazioni Istituzioni Imprese	-DIPARTIMENTO XIII - TERRITORIO E RIGENERAZIONE URBANA	Incremento degli eventi promozionali di attività commerciali e artigianali nel tessuto urbano	0	Almeno 2 eventi	Almeno 2 eventi	Almeno 2 eventi
	-DIPARTIMENTO VIII - ATTIVITA' PRODUTTIVE GARE E CONTRATTI	n. associazioni di categoria – ordini professionali-stakeholder coinvolti	0	2	2	2
	-DIPARTIMENTO VII - EDILIZIA (SUE)					
	- DIPARTIMENTO XVI PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI FONDI STRUTTURALI	% pratiche di apertura di nuovi esercizi commerciali/totale pratiche presentate	761/1700 = 45%	Incremento del 2% ca. per le pratiche di esercizi commerciali autorizzati rispetto l'anno precedente 800/1700	Incremento del 2% ca. per le pratiche di esercizi commerciali autorizzati rispetto l'anno precedente 850/1700	Incremento del 2% ca. per le pratiche di esercizi commerciali autorizzati rispetto l'anno precedente 885/1700

DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 8						
VP8: MOBILITA' SOSTENIBILE						
IMPATTO		Sociale - Ambientale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 4 – Mobilità, muoviamoci nella giusta direzione		OBIETTIVO STRATEGICO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza Stradale;</li> <li>• Infrastrutture e Progetti per una mobilità sostenibile;</li> </ul>			
		OBIETTIVO OPERATIVO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manutenzione Strade;</li> <li>• Piani e Progetti per la Mobilità sostenibile;</li> <li>• Latina Smart Mobility</li> </ul>			
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Associazioni Istituzioni Imprese	-DIPARTIMENTO XI – MANUTENZIONI	Mq di intervento di manutenzione ordinaria sulle strade	39.000	39.000	39.000	39.000
	- DIPARTIMENTO XV - POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	Punti Luce a Led/Tot. Punti Luce	11.464/14.757	12.901/14.757	14.242/14.757	14.757/14.757
	-DIPARTIMENTO XIV - LAVORI PUBBLICI	Km piste ciclabili esistenti/km strade	31/900 = 3,4%	33,4/900 = 3,7%	34,2/900 = 3,8%	34,2/900 = 3,8%
	-DIPARTIMENTO XII - MOBILITA' E TRASPORTI	Km rete TPL	328 km	334 km	341 km	348 km
		n. colonnine ricarica elettrica	15	17	19	22

**DENOMINAZIONE OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO N. 9**

VP8: ACCOUNTABILITY, BENESSERE ORGANIZZATIVO, RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA E PERFORMANCE

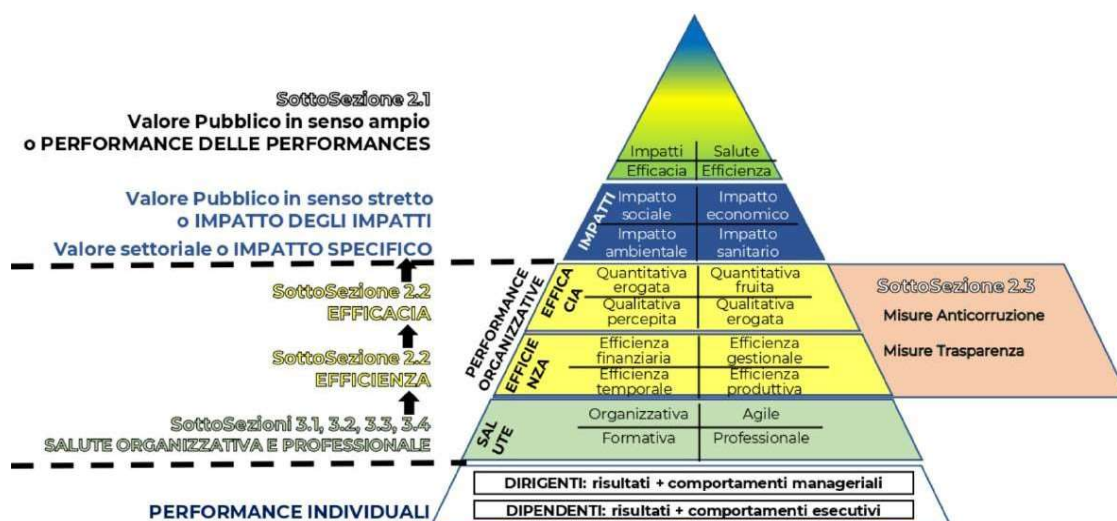
IMPATTO		Istituzionale				
LINEE DI MANDATO DI RIFERIMENTO: LP 9– Qualità in Comune: La riorganizzazione e lo sviluppo delle Competenze	OBIETTIVO STRATEGICO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzamento Capacità Amministrativa;</li> <li>• Il capitale Umano: Una Risorsa da Valorizzare;</li> <li>• La Governance delle Società partecipate;</li> <li>• Legalità e trasparenza</li> </ul>				
	OBIETTIVO OPERATIVO:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buona Amministrazione;</li> <li>• Accesso e Ricambio delle Risorse Umane;</li> <li>• Valorizzazione del Personale e sviluppo delle Competenze;</li> <li>• Monitoraggio Società Partecipate;</li> <li>• Garantire la Trasparenza;</li> <li>• Promuovere la Correttezza nell'Azione amministrativa.</li> </ul>				
		INDICATORI ANALITICI D'IMPATTO				
STAKEHOLDER	CENTRI DI RESPONSABILITA'	FORMULA INDICATORE	BASELINE (DATO DI PARTENZA 2023)	2024	2025	2026
Cittadini Imprese Associazioni Dipendenti dell'Ente Collegio dei Revisori	-DIPARTIMENTO IV - POPOLAZIONE E DIGITALIZZAZIONE -DIREZIONE GENERALE - SEGRETERIA GENERALE -AVVOCATURA -DIPARTIMENTO XIV - LAVORI PUBBLICI -DIPARTIMENTO II – ENTRATE -DIPARTIMENTO I - FINANZE E PARTECIPATE -DIPARTIMENTO XVI PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI FONDI STRUTTURALI -DIPARTIMENTO III -AFFARI GENERALI, PERSONALE -DIPARTIMENTO VIII - ATTIVITA' PRODUTTIVE GARE E CONTRATTI	mantenimento dello stock del debito entro il 5% delle fatture pervenute entro l'anno	LIMITE DEL 5% DELLE FATTURE PERVENUTE NEL 2023  STOCK EFFETTIVO ANNO 2023/ TOT.FATTURE 2023:  520.293,71/ 89.117.235,87€ = 0,58 %  STOCK DEL DEBITO/ FATTURE PERVENUTE NELL'ANNO < 5%	STOCK DEL DEBITO/ FATTURE PERVENUTE NELL'ANNO < 5%	STOCK DEL DEBITO/ FATTURE PERVENUTE NELL'ANNO < 5%	STOCK DEL DEBITO/ FATTURE PERVENUTE NELL'ANNO < 5%
		N. controlli regolamento controllo analogo effettuati / N. controlli regolamento controllo analogo previsti	6/17  35,3%	10/28  35,7%	12/28  42,8%	18/28  64,28%
		% Tributi Riscossi/ Tot. Tributi Accertati	€ 38.986.814,72/€ 74.548.468,00 INDICATORE PERCENTUALE: 52,30%	Tributi Riscossi+0,05%	Tributi Riscossi+0,04%	Tributi Riscossi+0,04%

	Realizzazione interventi previsti dal Piano delle assunzioni	Realizzazione piano 2023 almeno al 50%	Realizzazione piano 2024 almeno al 70%	Realizzazione piano 2025 almeno al 75%	Realizzazione piano 2026 almeno al 80%
	Individuazione e abilitazione dei dipendenti da avviare ad attività formativa all'interno della piattaforma Syllabus	30% dei dipendenti	20% (totale 50% dei dipendenti dell'ente)	20% (totale 70% dei dipendenti dell'ente)	20% (totale 90% dei dipendenti dell'ente)
	% rispetto adempimenti in materia di trasparenza	100%	100%	100%	100%



## 2.1.2 Misurazione del Valore Pubblico nel Comune di Latina

Il modello di misurazione utilizzato è basato sul framework della *Piramide del Valore Pubblico*. I diversi livelli della piramide corrispondono alle diverse dimensioni di salute, performance e impatti e vengono misurate attraverso specifici indicatori. Il framework consente di governare il contributo all'abilitazione, alla protezione e alla creazione di Valore Pubblico da parte del livello piramidale competente.



La piramide del valore pubblico

Abbandonata la logica dell'alberto della Performance relativamente alla misurazione del Valore Pubblico, nel 2024 sono stati "migliorati" gli indicatori di impatto dello stesso, per cui la misurazione del VP avverrà attraverso la rendicontazione degli stessi a consuntivo.

Una PA crea Valore settoriale quando impatta in modo migliorativo sulle singole prospettive del benessere dei propri stakeholders, rispetto alla loro baseline (IMPATTI SETTORIALI); quindi, per Valore settoriale s'intende il benessere addizionale settoriale rispetto al livello iniziale, in specifiche dimensioni economiche o sociali, di benessere.

Nell'ambito del sistema integrato, all'atto della valutazione, saranno rilevati gli impatti medi generati con apposite schede, per cui sarà rilevabile il benessere addizionale medio complessivo rispetto ad una determinata baseline, in tutte le componenti di benessere considerate nella programmazione del VP.

## 2.2. Performance

### 2.2.1 Gli Obiettivi di Performance

Il sistema della performance introdotto con il D.lgs 150/2009 e successivamente modificato dal D.lgs 74/2017 costituisce l'insieme dei soggetti, processi e strumenti grazie ai quali le pubbliche amministrazioni, programmano, misurano, valutano e rendicontano le proprie performance organizzative e individuali.


Su questa base, **la performance individuale** rappresenta il contributo del singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione; la **performance organizzativa** permette di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione - consapevole della quantità e della qualità delle risorse a disposizione (stato delle risorse e salute dell'amministrazione) - utilizza le stesse in modo economico e razionale, per erogare servizi in linea con le attese degli utenti, al fine ultimo di creare valore pubblico, ossia migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e stakeholder. Il valore pubblico rappresenta pertanto l'insieme equilibrato degli impatti ottenuto tramite performance efficaci ed efficienti, tenuto conto dello stato delle risorse.


Otteniamo quindi Valore Pubblico, quanto grazie al miglioramento delle nostre performance, il livello di benessere dei nostri utenti e stakeholder e il nostro livello di salute sono superiori rispetto alle condizioni di partenza.

Nel sistema di programmazione del Comune di Latina, gli obiettivi di performance sono obiettivi esecutivi, che rappresentano una declinazione più specifica degli obiettivi operativi del Dup e che vengono poi assegnati ai vari Dipartimenti dell'ente per l'attuazione.




Essendo gli obiettivi di performance collegati agli obiettivi operativi e strategici del Dup, che a sua volta sono collegati alla dimensione del Valore pubblico, è possibile individuare una correlazione fra obiettivi di performance e creazione del valore pubblico.



Nella tabella seguente viene riportato l'elenco degli obiettivi di performance collegati agli obiettivi di valore pubblico. Gli stessi sono a loro volta esplicitati nella dimensione economica, strumentale e di risorse umane negli allegati alla sezione 2.2 Performance



OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO			OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE
Cod.	Denominazione	Icona	
VP1	DIGITAL TRASFORMATION E CYBER SECURITY		<ul style="list-style-type: none"> <li>- AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONE DELLA MODULISTICA DEI SERVIZI ANAGRAFE, STATO CIVILE ED ELETTORALE</li> <li>- GESTIONE ED EVOLUZIONE INFRASTRUTTURA ICT</li> <li>- OPERE PNRR: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITA', CULTURA E TURISMO</li> <li>- NUOVO PORTALE PER L'EDILIZIA, IN SOSTITUZIONE DELL'ATTUALE IMPRESAINUNGIORNO, AL FINE DI RENDERE PIU' SNELLE LE PROCEDURE DI ASSEGNAZIONE DELLE PRATICHE E DI ARCHIVIAZIONE DELLE STESSE</li> <li>- INFORMATIZZAZIONE SERVIZI ALL'UTENZA - ACCESSO ON LINE ALLE PROCEDURE FINALIZZATE AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI</li> <li>- MODERNIZZAZIONE CENTRALE OPERATIVA TECNOLOGICA</li> <li>- IMPLEMENTAZIONE DELL'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA "IMPRESAINUNGIORNO.GOV.IT" NEI DIPARTIMENTI/SERVIZI DELL'AMMINISTRAZIONE - SPORTELLO INFORMATIVO PER LA PROMOZIONE DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA - ACCESSO A FINANZIAMENTI PUBBLICI ED AL CREDITO</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>-VIDEOSORVEGLIANZA PRESENTE E FUTURA</li> <li>- PROTEZIONE CIVILE</li> <li>-MISURE DI PREVENZIONE STRADE SICURE</li> </ul>
VP2	BENESSERE CULTURALE		<ul style="list-style-type: none"> <li>- CONCESSIONE AREE PER INSTALLAZIONE CHIOSCHI STRADA LUNGOMARE - TRATTO B PER LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI DI MIGLIORAMENTO CONNESSI ALL'UTILIZZAZIONE DELL'ARENILE</li> <li>- REALIZZAZIONE EVENTI SPORTIVI PER L'ANNO 2024 COME DA MANIFESTAZIONE D'INTERESSE ACQUISITE DA TERZI</li> <li>- SETTIMANA EUROPEA DELLO SPORT ED EVENTI SPORTIVI DEL NATALE 2024</li> <li>- AFFIDAMENTO IN GESTIONE DEI SEGUENTI IMPIANTI SPORTIVI: TENNIS CLUB LATINA ALL'INTERNO DEL PARCO COMUNALE " FALCONE -BORSELLINO" ED IMPIANTO POLIFUNZIONALE PALACECI PIAZZALE MICARA</li> <li>- VALORIZZAZIONE PALESTRE VIA VILLAFRANCA</li> <li>-MUSEO 4.0 - V EDIZIONE 'ITINERARI D'ARTE E CULTURA'</li> <li>- PROMOZIONE DELLA LETTURA PER BAMBINI E RAGAZZI NELLA SEDE CENTRALE DELLA BIBLIOTECA COMUNALE E NELLE SEDI PERIFERICHE</li> <li>- AFFIDAMENTO PROGRAMMAZIONE E COORDINAMENTO DELLE MANIFESTAZIONI TEATRALI ESTIVE ( MAGGIO - SETTEMBRE) E DEGLI EVENTI INVERNALI (OTTOBRE - MAGGIO) DA TENERSI PRESSO TEATRO COMUNALE G. D'ANNUNZIO E/O IN ALTRI LUOGHI CHE SI PRESTINO ALLE VARIE RAPPRESENTAZIONI TEATRALI ( ARENA CAMBELLOTTI, GIARDINI DEL COMUNE). SPETTACOLI DAL VIVO FESTIVITA' NATALIZIE E RICORRENZE</li> <li>- ORGANIZZAZIONE DEL 1° FESTIVAL DEL CINEMA DEL COMUNE DI LATINA</li> <li>- INFORMATIZZARE LA CITTA' TRAMITE TOTEM E PODCAST CON QR-CODE CON LO SCOPO DI PERMETTERE L'INTERAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITA' IN VISTA DI UN IMMINENTE FUTURO SVILUPPO TURISTICO</li> <li>- RECUPERO BIBLIOTECA COMUNALE</li> <li>- LATINA CITTA' DELLA CULTURA – PROSEGUIMENTO PROGETTO</li> </ul>



VP3	ECO-SOSTENIBILITA'		<ul style="list-style-type: none"> <li>- IGIENE AMBIENTALE</li> <li>- PERCORSI DI SENSIBILIZZAZIONE, EDUCAZIONE AMBIENTALE, PRESIDIO SUL TERRITORIO</li> <li>-EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ILLUMINAZIONE PUBBLICA PIAZZE STORICHE</li> <li>-TUTELA DELLA COSTA E DELLE AREE VERDI</li> <li>- CERTIFICAZIONE AREE MARINE - TUTELA DELLE ACQUE</li> <li>- TUTELA DALL'INQUINAMENTO ACUSTICO ED ELETTROMAGNETICO</li> </ul>
VP4	SPAZI PUBBLICI - QUALITA' URBANA		<ul style="list-style-type: none"> <li>- CURA E RIGENERAZIONE DEL PARCO BERLINGUER</li> <li>- PARCO PORTA NORD 1° STRALCIO</li> <li>- AFFIDAMENTO GESTIONE PARCHI: PARCO S. MARCO</li> <li>- ISOLE DI CALORE PIAZZALE MERCANTI 1° STRALCIO</li> <li>- NUOVA ORGANIZZAZIONE DEGLI IMMOBILI DESTINATI AGLI UFFICI COMUNALI: RAZZIONALIZZAZIONI E TRASFERIMENTI</li> <li>- OPERE PNRR RIGENERAZIONE URBANA</li> </ul>
VP5	BENESSERE DELLA POPOLAZIONE GIOVANE		<ul style="list-style-type: none"> <li>-MANUTENZIONE ASILI NIDO E ADEGUAMENTO NORMATIVA ANTINCENDIO</li> <li>- PROTOCOLLO DI ATTUAZIONE DEI PROCEDIMENTI PER IL RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI DEI SERVIZI INTEGRATIVI 0-6</li> <li>- DIRITTI A SCUOLA, DIRITTI DELL'INFANZIA, RISCOPERTA DELLA GIORNATA MONDIALE DELL'INFANZIA IN COLLABORAZIONE CON UNICEF</li> <li>- RINNOVO CONSIGLIO DELLE BAMBINE E DEI BAMBINI (Rif. Deliberazione di Consiglio Comunale n.40/2023)</li> <li>- IL SERVIZIO DEMOGRAFICO INCONTRA I GIOVANI CITTADINI</li> <li>- PROGETTO FARO' A SOSTEGNO DEI GIOVANI NEET</li> <li>- IMPLEMENTAZIONE OFFERTA FORMATIVA – LATINA CITTA' UNIVERSITARIA</li> </ul>

VP6	INCLUSIONE, COESIONE, E BENESSERE SOCIALE		<ul style="list-style-type: none"> <li>- FAVORIRE LA PARITA' DI GENERE': LATINA CITTA' DELLE DONNE</li> <li>- COMPLETAMENTO RIORGANIZZAZIONE UFFICIO DI PIANO</li> <li>- MEDIAZIONE SOCIALE -RECUPERO URBANO INTEGRATO</li> <li>-PNRR MISURA 5 COMPONENTE 2, INVESTIMENTO 1.1.3- RAFFORZAMENTO SERVIZI SOCIALI DOMICILIARI PER GARANTIRE DIMISSIONI ANTICIPATE ASSISTITE E PREVENIRE L'OSPEDALIZZAZIONE</li> <li>- PROGETTO LGNET -EA-3</li> <li>- PROGETTO IPI 2- INSIEME PER L'INCLUSIONE</li> <li>-PNRR MISURA 5, COMP. 2, INVESTIMENTO 1.1.4 - RAFFORZAMENTO SERVIZI SOCIALI E PREVENZIONE FENOMENO BURN OUT TRA GLI OPERATORI SOCIALI</li> </ul>
VP7	VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRATTIVITA' E COMPETIVITA'		<ul style="list-style-type: none"> <li>- PUNTO EUROPA IN COMUNE</li> <li>- REGOLAMENTO COMUNALE PER GLI SPETTACOLI VIAGGIANTI</li> <li>- REGOLAMENTO PER LA REALIZZAZIONE DEGLI INTRATTENIMENTI MUSICALI NEI LOCALI DI SOMMINISTRAZIONE DI ALIMENTI E BEVANDE</li> <li>- REDAZIONE ANALISI TERRITORIALE E RELATIVE OPERAZIONI DEMANIALI AI SENSI DELL'ART. 3 DELLA LR N. 1 DEL 03.01.1986 " REGIME URBANISTICO DEI TERRENI DI USO CIVICO E RELATIVE NORME TRANSITORIE" SULL'INTERO TERRITORIO COMUNALE. RICOGNIZIONE DELLE ANALISI TERRITORIALI PERITALI EFFETTUATE IN OCCASIONE DI PROCEDIMENTI EDILIZI E/O PIANIFICATORI.</li> <li>- ADEGUAMENTO E CONFORMAZIONE DEL PRG VIGENTE AL PIANO TERRITORIALE PAESAGGISTICO REGIONALE EX ART. 65 DELLE NTA DEL PTR. ATTIVITA' PREPARATORIA E AFFIDAMENTO INCARICO ESTERNO</li> <li>- DOCUMENTO RICOGNITORIO DEI SITI PRODUTTIVI LOCALIZZATI IN ZONA H -RURALE DI PRG FINALIZZATO ALLA RIQUALIFICAZIONE/RIGENERAZIONE DELLE RELATIVE ATTIVITA' PRODUTTIVE</li> <li>- MODIFICA PIANO DEL COMMERCIO SULLE AREE PUBBLICHE.</li> <li>- APPROVAZIONE "LINEE GUIDA PER LA REDAZIONE DEI PRINT AI FINI DELLA RIQUALIFICAZIONE AMBIENTALE, URBANISTICA, EDILIZIA E SOCIALE", L. N. 179 DEL 17 FEBBRAIO 1992 E L.R. N. 22 DEL 26 GIUGNO 1997</li> <li>- DIGITALIZZAZIONE ELENCHI S.U.E.</li> <li>- DIGITALIZZAZIONE ELENCHI DELLE ISTANZE DI CONDONO</li> <li>- INSERIMENTO DELLE CONSISTENZE EDILIZIE DERIVANTE DA CONDONO SU BASE CARTOGRAFICA</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- REGOLAMENTO PER IL RILASCIO DELLA ATTESTAZIONE DI IDONEITA' ALLOGGIATIVA</li> <li>- REVISIONE DEI PIANI PARTICOLAREGGIATI DI ESECUZIONE (P.P.E.) DI " BORGIO CARSO" E " BORGIO PODGORA"</li> <li>- ADEGUAMENTO DEL PIANO PARTICOLAREGGIATO DI ESECUZIONE (P.P.E.) "MARINA DI LATINA"</li> <li>- PIANIFICAZIONE ATTUATIVA CENTRO CITTADINO - RO DI PRG</li> </ul>
VP8	MOBILITA' SOTENIBILE		<ul style="list-style-type: none"> <li>- MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE COMUNALI</li> <li>- SICUREZZA STRADALE CONSAPEVOLE</li> <li>- REALIZZAZIONE COMPLETAMENTO DELLA PISTA PEDONALE SU VIA DEL LIDO 1° STRALCIO</li> <li>- APPROVAZIONE PIANO DI UBICAZIONE INFRASTRUTTURE PER LA RICARICA DI MEZZI ELETTRICI</li> <li>- POTENZIAMENTO INFRASTRUTTURE PER MOBILITA' DOLCE L1-L2</li> <li>- POTENZIAMENTO INFRASTRUTTURE PER MOBILITA' DOLCE L3-L4-L5</li> <li>- SERVIZIO DI TRASPORTO PUBBLICO LOCALE- OTTIMIZZAZIONE COLLEGAMENTI LATINA -LATINA SCALO E LATINA -LIDO/STUDI PRELIMINARI FINALIZZATI ALLA PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO PER IL PROSSIMO AFFIDAMENTO</li> </ul>
VP9	ACCOUNTABILITY, BENESSERE ORGANIZZATIVO, RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA E PERFORMANCE		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ATTIVITA' DI INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DEI CAMBI DI RESIDENZA DEL PORTALE MINISTERIALE ANPR E IL BACK OFFICE DEMOGRAFICO J-DEMOS</li> <li>- ATTUAZIONE NUOVA MACROSTRUTTURA</li> <li>- ATTUAZIONE PROJECT MANAGEMENT</li> <li>- ATTIVITÀ VOLTA AL COORDINAMENTO DEI DIRIGENTI</li> <li>- PIAO 2024-2026: IMPLEMENTAZIONE SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA</li> <li>- EFFICIENTAMENTO DELLE TEMPISTICHE MEDIE DI STIPULA DEI CONTRATTI A ROGITO DEL SEGRETARIO GENERALE</li> <li>- METODI E STRUMENTI ELETTRONICI SPECIFICI, QUALI QUELLI DI MODELLAZIONE PER L'EDILIZIA E LE INFRASTRUTTURE, NELLA FASI DI PROGETTAZIONE, COSTRUZIONE E GESTIONE DELLE OPERE SECONDO IL DECRETO BIM</li> <li>- GESTIONE DEL CONTENZIOSO</li> <li>- RECUPERO CREDITI PREGRESSI</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- DEMATERIALIZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE MATERIALE DOCUMENTALE (ARCHIVIO AVVOCATURA)</li> <li>- INFORMAZIONE GIURIDICA AI SERVIZI DELL'ENTE</li> <li>- ATTIVAZIONE SPORTELLI SPID POINT</li> <li>- VERIFICA POSIZIONI TRIBUTARIE IMU CATASTO FABBRICATI</li> <li>- INCONTRI FORMATIVI SULLA DISCIPLINA DEL CANONE UNICO PATRIMONIALE E DEL CANONE MERCATI, LEGGE 27/12/2019 N. 160</li> <li>- ACCERTAMENTO POSIZIONI TRIBUTARIE TARI</li> <li>- APPROVAZIONE MICROZONE PER DETERMINAZIONE DEL VALORE AREE EDIFICABILI AI FINI IMU</li> <li>- ECONOMICITA' GESTIONALE RIGUARDO LA STIPULA MUTUI, ESAMINA POSIZIONI NON RECENTEMENTE MOVIMENTATE A FRONTE DELLE QUALI I RELATIVI PROGETTI SIANO GIUNTI A COMPIMENTO, AL FINE DI RICHIEDERNE LA DEVOLUZIONE O IL DIVERSO UTILIZZO</li> <li>- MIGLIORAMENTO DELLE PROCEDURE VOLTE ALL'APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI</li> <li>- TEMPI DI PAGAMENTO</li> <li>- FORMAZIONE DEI REFERENTI CONTABILI SULLA PARTE FISCALE-CONTABILE E DI BILANCIO</li> <li>- COORDINAMENTO PROGETTO LATINA ANCHE CITTA' DI MARE FINANZIAMENTO DALLA PDCM</li> <li>- COORDINAMENTO FASE ATTUATIVA STRATEGIA TERRITORIALE PR FESR 2021-2027</li> <li>- COORDINAMENTO INTERVENTI DEL PNRR</li> <li>- COSTITUZIONE ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (OPI)</li> <li>- INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA</li> <li>- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) 2023</li> <li>- PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO PER GLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DELL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 36/2023</li> <li>- VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI DIRIGENTI</li> <li>- ATTIVITA' DI SUPPORTO FORMATIVO INTERNO ALL'ENTE FINALIZZATO AL CORRETO UTILIZZO DEL PROGRAMMA JPERS</li> <li>- ORGANIZZAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL CONTROLLO ANALOGO VS. L'AZIENDA SPECIALE</li> </ul>
--	--	--	---

			BENI COMUNI DI LATINA (ABC)  - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA  - OTTIMIZZAZIONE DELLE MISURE A PRESIDIO DELLA CORRETTEZZA E REGOLARITA' AMMINISTRATIVA  - RISPETTO DEGLI OBBLIGHI SUI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DEI DEBITI COMMERCIALI (OBIETTIVO TRASVERSALE)  - RISPETTO MISURE PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (OBIETTIVO TRASVERSALE)  -REGOLARITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ATTI ASSOGGETTATI A CONTROLLO SUCCESSIVO EX ART. 147 BIS TUEL (OBIETTIVO TRASVERSALE)  - RIORGANIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO (OBIETTIVO INDIVIDUALE)
--	--	--	---

### 2.2.2 La Performance Organizzativa ed Individuale

La **performance organizzativa** rappresenta i “traguardi” che tutti i Dipartimenti dell’Ente devono raggiungere, al perseguimento dei quali tutti i dipendenti (dirigenti e personale del comparto, insieme) sono chiamati a contribuire. Essa si esprime nella realizzazione degli obiettivi specifici assegnati annualmente dall’Amministrazione ai singoli Dipartimenti, ivi accludendo, fino al 2026, obiettivi pertinenti alle azioni del PNRR, delle quali il Comune sia soggetto attuatore. La Performance di un singolo Dipartimento si ottiene mediante la misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi di risultato organizzativi effettuata dal Direttore Generale, con il supporto del Gruppo di Lavoro per la Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione. Il peso di ciascuno obiettivo è ripartito in parti uguali o differenziate per importanza nei sub-obiettivi o sottofasi previsti.

La **performance individuale**, ai sensi dell’art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 è l’insieme dei risultati raggiunti sugli obiettivi assegnati alla Unità Organizzativa di competenza, nonché su eventuali specifici obiettivi individuali assegnati (performance individuale oggettiva), e l’insieme dei comportamenti attuati, definiti dal “come” le attività vengono svolte da ciascuno, ivi compresa, per i Dirigenti, la peculiare rilevanza della capacità di valutazione dei collaboratori (performance individuale soggettiva).

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Con Nota protocollo n.222756/2023, ai fini della predisposizione del presente PIAO - sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - Piano della Performance 2024-2026, è stato chiesto ai Dirigenti dell’Ente di individuare n.5 obiettivi di Performance Organizzativa dei quali almeno un obiettivo di innovazione e sviluppo, almeno un obiettivo di miglioramento e almeno un obiettivo di

mantenimento. Gli obiettivi di Performance elaborati dai Dirigenti ed inseriti nel Piano della Performance 2024-2026 allegato, tengono conto di tutti i progetti finanziati da fondi PNRR, sono stati elaborati in conformità con il DUP 2024-2026 (deliberazione di C.C. n. 46 del 20/12/2023) e sono volti alla alla creazione di “Valore Pubblico” ovvero al miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore degli utenti e degli stakeholders rispetto alle condizioni di partenza dello stesso.

Nello specifico nel corso nel 2024 ad ogni Dipartimento sono attribuiti degli obiettivi che permetteranno di valutare il livello di Performance organizzativa ed individuale che ogni Dipartimento riuscirà a raggiungere.

Gli obiettivi di cui si fa menzione in precedenza sono così costituiti:

- Obiettivi specifici di Dipartimento: caratterizzanti la specifica attività del Dipartimento stesso, i quali sono stati condivisi con l'Assessore di riferimento e proposti da ciascun Dirigente al Direttore Generale e al Segretario Generale;
- Obiettivi trasversali di Ente che ogni Dipartimento dovrà perseguire: definiti dal Segretario Generale e dal Direttore Generale, i quali oltre a concorrere alla performance organizzativa di Dipartimento, permetteranno di valutare l'apporto di ogni Struttura al raggiungimento della Performance Organizzativa di Ente.

Per la performance organizzativa di Dipartimento/Ente gli obiettivi sono riferiti a funzioni/tematiche di carattere generale da cui ne deriva la trasversalità, quali:

- Rispetto misure Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Regolarità amministrativa degli atti assoggettati a controllo successivo ex art 147 bis TUEL;
- Rispetto degli obblighi sui Tempi medi di pagamento sui Debiti Commerciali;
- Favorire la parità di genere: “Latina Città delle Donne” - in applicazione della Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 28/11/2023 in approvazione della Mozione n.14/2023.

Per quanto riguarda invece, la performance individuale del Dirigente sulla stessa andrà ad influire un obiettivo Individuale assegnato al Dirigente di ogni Dipartimento, annualmente individuato ed avente lo scopo di uniformare azioni e attività all'interno di ciascun Dipartimento secondo le priorità dell'Organizzazione dell'Ente.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRIGENTE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI DIPARTIMENTO	
		TRASVERSALI	SPECIFICI
Segreteria Generale	1	1	5
Direzione Generale	1	1	5
Avvocatura	1	4	4
Dipartimento I: Finanze E Partecipate	1	4	5
Dipartimento II: Entrate	1	4	5
Dipartimento III: Affari Generali E Personale	1	4	5
Dipartimento IV: Popolazione e Digitalizzazione	1	4	5
Dipartimento V: Pubblica Istruzione, Cultura, Sport e Politiche Giovanili	1	4	11
Dipartimento VI: Welfare	1	4	5
Dipartimento VII: Edilizia(SUE)	1	4	5
Dipartimento VIII: Attività Produttive – Gare e Contratti	1	4	6
Dipartimento IX: Ambiente	1	4	5
Dipartimento X: Patrimonio e Demanio	1	4	6

Dipartimento XI: Manutenzioni	1	4	5
Dipartimento XII: Mobilità e Trasporti	1	4	5
Dipartimento XIII: Territorio E Rigenerazione Urbana	1	4	6
Dipartimento XIV: Lavori Pubblici	1	4	5
Dipartimento XV: Polizia Locale e Protezione Civile	1	4	5
Dipartimento XVI: Programmazione Lavori Pubblici fondi strutturali	1	4	5

per il dettaglio degli obiettivi di Performance individuale ed organizzativa di Dipartimento si rimanda alle schede di cui all'allegato che rappresentano il piano della Performance.

In allegato alla presente sezione, sono prodotti i seguenti documenti:

**Allegato alla Sez. 2.2** – Piano della Performance 2024-2026

### 2.2.3 Valutazione

Nella fase di valutazione, i dati raccolti mediante il monitoraggio consentono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi fissati e l'attuazione delle relative misure correttive o premianti. Per questa ragione è necessario anche analizzare e contestualizzare le cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti e quelli programmati.

Lo scostamento è la base numerica per avviare l'analisi dei fattori che hanno portato a variazioni significative e che possono essere ricondotte a:

- Fattori esogeni, ossia fattori non direttamente controllabili dall'amministrazione;
- Fattori endogeni, cioè variabili governabili dall'ente che presentano valori diversi da quanto pianificati;
- Errori nella costruzione dell'indicatore.



Stabilire l'origine dello scostamento è fondamentale per interpretare correttamente i risultati ed intraprendere azioni correttive. La fase di valutazione si conclude con la formulazione di giudizio o assegnazione di un punteggio. Tutti gli esiti devono essere documentati tramite apposita reportistica e devono confluire nella Relazione sulla Performance che rappresenta l'atto conclusivo del ciclo della performance.

Il controllo a consuntivo e verifica del grado di realizzazione delle strategie, con riferimento all'intero anno, è illustrato con la Relazione sulla Performance prevista dalla normativa vigente in materia e nel SMVP, il livello di realizzazione delle strategie appartiene al controllo strategico.

Nella Relazione confluiscono i risultati dei monitoraggi sul grado di realizzazione degli obiettivi specifici del PIAO – Sez. Piano della Performance, i risultati del rendiconto della gestione del bilancio finanziario, gli esiti, in forma aggregata, dei processi di valutazione delle qualifiche dirigenziali e del personale.

Nel sistema ad albero la rendicontazione della performance organizzativa e individuale è di tipo di tipo *bottom-up*: dalla performance individuale e organizzativa di Dipartimento discenderà (rectius risalirà per media ponderata) quella dei diversi livelli, ovvero la performance della singola struttura e, a seguire, la valutazione individuale.

In sostanza la valutazione delle singole unità organizzativa e infine di ciascuna unità di personale discende in parte dal risultato della struttura di appartenenza (e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance generale di Ente), ed in parte da obiettivi e indicatori specifici.

In questo modo viene garantita la coerenza e l'allineamento tra obiettivi dell'organizzazione e le azioni individuali.

Con l'elaborazione del documento di Rendicontazione dell'Albero di programmazione e delle singole Schede di Valutazione (relazione della performance), validato dai vertici amministrativi (Direttore generale) e infine verificato dall'OIV, si procede alla definitiva valutazione degli obiettivi individuali.

Tutti i documenti di verifica sono pubblicati sul sito internet del Comune, al fine di assicurarne la più ampia diffusione e conoscibilità.

**Gli esiti delle diverse attività di monitoraggio confluiscono in appositi documenti di sintesi:**

<b>Documento</b>	<b>Finalità</b>	<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Entro:</b>	<b>Organo competente</b>
<b>Stato avanzamento Piano della Performance</b>	Verifica il grado di realizzazione degli obiettivi annuali tenuto conto dello stato di avanzamento predisposto dai dirigenti dopo almeno un semestre di attività	Dati al 31/08	31/10	Giunta Comunale

<b>Consuntivo di Piano della Performance e Relazione della performance</b>	Misura a consuntivo il grado di realizzazione degli obiettivi annuali e rileva il livello di performance dell'ente attraverso un set di indicatori di output definito per singole linee di attività (schede performance)	Dati al 31/12	30/06 (anno n+1)	Giunta Comunale e successiva validazione OIV
<b>Report 1 semestre Controllo Strategico</b>	Verifica il grado di realizzazione delle strategie definite all'interno del DUP con riferimento al semestre oggetto di monitoraggio per verificare eventuali scostamenti fra quanto realizzato e quanto programmato	Dati al 30/06	31/07	Consiglio Comunale
<b>Report 2 semestre Controllo Strategico</b>	Verifica il grado di realizzazione delle strategie definite all'interno del DUP con riferimento all'anno oggetto di monitoraggio per verificare eventuali scostamenti fra quanto realizzato e quanto programmato.	Dati al 31/12	30/04 (anno n+1)	Consiglio Comunale
<b>Relazione di fine mandato</b>	Rende conto del operato dell'Amministrazione Comunale con riferimento ai cinque anni di governo, sia in termini di attuazione delle strategie, che in termini di bilancio	Dati riferiti al Quinquennio	Fine mandato	Sindaco

## 2.2.4 Modalità e tempistiche

A conclusione dell'anno di riferimento, entro il 31 gennaio dell'anno successivo, i dirigenti rendicontano lo stato finale degli obiettivi. Di norma entro il mese di aprile, l'Ente predispone ed approva la relazione sulla performance relativa all'esercizio precedente. Successivamente, l'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla validazione della Relazione sulla Performance previa adeguata attività istruttoria. Parallelamente i dirigenti effettuano la valutazione della performance individuale del personale predisponendo le schede di valutazione, con il coinvolgimento dei funzionari di riferimento per una più efficace valutazione. Una volta validata la Relazione sulla Performance e certificati a consuntivo i risultati, i Dirigenti, entro i 15 giorni successivi alla validazione, consegnano le schede individuali ai dipendenti, anche incaricati di elevata qualificazione, nell'ambito di un colloquio finalizzato ad evidenziare i punti di forza e le criticità riscontrate nella performance dell'anno precedente. L'O.I.V., di norma entro il mese di maggio, effettua la valutazione della performance organizzativa dell'ente, della performance individuale del Segretario Generale, del Direttore Generale e dei Dirigenti, sentiti gli assessori di riferimento ed il Sindaco, a seguito di colloqui individuali con i Dirigenti.

Nella tabella in calce vengono riassunte le scadenze relative al ciclo di gestione della performance e integrate con le scadenze della programmazione e rendicontazione finanziaria, la cui asservanza appartiene all'area dei comportamenti valutabili dei Dirigenti.

TEMPISTICA		GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Aggiornamento SMVP (fase eventuale)	1												
	15												
Processo di formazione del Rendiconto di gestione: predisposizione di determina dirigenziale relativa alla verifica delle ragioni del mantenimento dei residui dell'anno a rendiconto (art. 131 Regolamento di contabilità)	1												
	15												
Processo di formazione del Rendiconto di gestione: resa del conto degli agenti contabili interni ed esterni (art. 233 del d. lgs. n. 267/2000)	1												
	15												
Approvazione PEG/PIAO	1												
	15												
Il dirigente comunica al proprio personale gli obiettivi	1												
	15												
Il Dirigente può tenere riunioni sullo stato di avanzamento	1												
	15												
Processo di formazione del Rendiconto di gestione: deliberazione di riaccertamento ordinario dei residui (art. 131 Regolamento di contabilità)	1												
	15												
Invio atti per creazione universo dati all'ufficio preposto al fine di procedere con l'estrazione degli atti soggetti a controllo successivo	1												
	15												
Invio atti estratti all'ufficio preposto al fine dei Controlli successivi di regolarità amministrativa	1												
	15												
Approvazione Rendiconto di gestione	1												
	15												
Il Dirigente fornisce i dati del monitoraggio integrato finale dell'anno precedente	1												
	15												
L'Ente predisporre ed approva la relazione sulla performance	1												





### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

In continuità con la precedente annualità, anche per il triennio 2024-2026, la presente sottosezione è stata predisposta osservando i principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ed aggiornato con specifico riguardo al settore dei contratti pubblici con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 - in una logica di integrazione con le altre sezioni del PIAO, secondo i principi di gradualità e di progressivo miglioramento.

L'elaborazione della presente sottosezione del PIAO 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza* è stata preceduta da una consultazione pubblica (dal 16 novembre 2023 al 15 dicembre 2023), con la quale la società civile (cittadini, istituzioni e *stakeholder*) è stata invitata a presentare proposte, suggerimenti e osservazioni in merito ai contenuti della sottosezione medesima.

L'Ente ha messo in campo azioni costanti e continue nella prevenzione della corruzione già a partire dalla costruzione dei precedenti PTPCT: infatti sia nella gestione delle misure che dei monitoraggi è stato impiegato grande sforzo e, di contro, si può ad oggi constatare un progressivo miglioramento della qualità dei processi e in generale delle risposte. Pertanto, resta ferma l'impostazione già propria dei piani (PTPCT) precedenti, quali strumenti (non regolamentari) di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'Ente, in un'ottica non meramente adempimentale con la finalità di contenere il rischio di comportamenti corruttivi o, comunque, non imparziali.

Con riferimento ai “principi strategici”, da tenere in considerazione nella progettazione del sistema di gestione del rischio di corruzione, il PNA 2022 individua: il miglioramento nella gestione dei fondi europei e del PNRR attraverso una serie di azioni chiave che includono il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, la revisione e il miglioramento della regolamentazione interna, l'aumento della trasparenza e accessibilità delle informazioni, anche attraverso l'informatizzazione e la digitalizzazione dei processi amministrativi, il miglioramento della comunicazione e formazione, la gestione della performance integrata, la condivisione di esperienze e buone pratiche, l'implementazione di un sistema di indicatori per il monitoraggio e il coordinamento strategico tra prevenzione della corruzione e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. Il PNA 2022, in analogia con quanto disposto dai Piani che l'hanno preceduto, ribadisce l'importanza del coinvolgimento degli organi di indirizzo politico-amministrativo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo.

Ciò premesso, per quanto concerne l'attività di programmazione in materia di anticorruzione, con le deliberazioni di G.C. n. 149 del 16.11.2023 e di C.C. n. 46 del 20.12.2023 ad oggetto “*Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) SES 2024 – 2028 – SEO 2024-2026 ai sensi dell'art.*

170 del D.Lgs. 267/2000” sono stati individuati i seguenti indirizzi generali per la strategia della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell’attività amministrativa:

- a. **Rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici, alla selezione del personale e alla gestione dei fondi Europei e del PNRR.** Migliorare l’analisi dei rischi e l’implementazione di misure di prevenzione con particolare riferimento alla gestione degli appalti pubblici, alla selezione del personale e alla gestione dei finanziamenti europei e del PNRR evidenziando i rischi corruttivi attraverso una valutazione del livello di rischio dei diversi processi, e l’individuazione delle misure di prevenzione appropriate rispetto ai rischi individuati, analizzati e valutati;
- b. **Revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal Codice di Comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi.** Rivedere e migliorare la regolamentazione interna, iniziando dal codice di comportamento e dalle politiche di gestione dei conflitti di interesse, anche attraverso l’introduzione di adeguate soluzioni organizzative e procedurali;
- c. **Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder, sia interni che esterni.** Aumentare la chiarezza e l’accessibilità delle informazioni per gli stakeholder, sia interni che esterni. In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell’integrità dell’azione amministrativa, promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l’apertura del formato di pubblicazione, ma anche l’aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate, al fine di assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione anche attraverso i processi di digitalizzazione e l’organizzazione dei flussi informativi sia interni sia esterni all’organizzazione;
- d. **Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole etiche di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico.** Implementare i processi di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e comportamento etico per promuovere il valore pubblico, in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell’ambito della strategia per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, quale strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità;
- e. **Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l’attuazione della “Sezione Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance.** Stabilire un sistema di indicatori per monitorare l’attuazione della

“Sezione Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, integrato nel processo di valutazione delle performance, provvedendo all’inserimento di criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione;

- f. **Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione) e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni.** Proseguire nell’integrazione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione con il ciclo di gestione della performance e il sistema dei controlli interni;
- g. **Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing).** In considerazione delle importanti novità in materia recate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, dare la più ampia e diffusa conoscenza a tutti i dipendenti dell’Ente dell’esistenza dell’istituto e delle sue modalità di esercizio, nonché realizzare tutte le azioni organizzative e tecniche necessarie a garantire idonea tutela del dipendente pubblico che venuto a conoscenza per ragioni di lavoro, di attività illecite nell'amministrazione, dovesse segnalarle;
- h. **Controllo società partecipate e/o enti controllati da parte del Dipartimento competente.** Nell’ambito dei compiti che la normativa nazionale in materia attribuisce alle Amministrazioni, nei confronti delle proprie Società partecipate, nonché delle indicazioni contenute nella deliberazione ANAC 1134/2017, si evidenzia la necessità di provvedere ad una puntuale verificare circa l’adempimento agli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza, da parte di dette società partecipate, al fine di garantire la trasparenza delle informazioni e delle scelte sull'uso delle risorse pubbliche da parte delle società e degli enti controllati, anche attraverso la pubblicazione.

Nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto, inoltre, dei seguenti principi metodologici e finalistici:

### **Principi metodologici**

- Impostazione della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, basata su una accezione ampia del concetto di corruzione, volta a comprendere non solo la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nello svolgimento dell’attività amministrativa, si rilevi l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di ottenere vantaggi privati;
- Impostazione del sistema di gestione del rischio sulle specificità del contesto interno ed esterno all’ente;



- Approfondimento delle attività di analisi dei processi di competenza con individuazione delle principali fasi di gestione per le attività e le funzioni maggiormente significative sia in termini numerici sia in termini di rischio di deviazione dal corretto iter amministrativo;
- Valutazione del rischio correlato alle funzioni e attività di competenza effettuata in termini qualitativi sulla base di alcuni indicatori ritenuti significativi per la rilevazione del rischio corruttivo quali rilevanza esterna del processo, pregressi eventi corruttivi, discrezionalità dell'attività amministrativa, tracciabilità del processo decisionale, applicazione misure di prevenzione del rischio, collaborazione del dirigente responsabile. Quanto sopra nel rispetto di quanto disposto nell'Allegato 1) (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi) al PNA 2019, il quale ha integralmente sostituito le precedenti indicazioni metodologiche date in materia di valutazione del rischio corruttivo da ANAC nei precedenti Piani e di quanto disposto nel PNA 2022 a conferma delle anzidette indicazioni metodologiche.

### **Principi finalistici**

- Potenziare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa attraverso l'individuazione di misure volte allo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'etica e sull'integrità;
- Rendere il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza il tema trasversale di tutte le attività di controllo e di programmazione dell'ente attraverso il collegamento della sezione Rischi corruttivi e trasparenza con il sistema dei controlli interni, i piani della performance (oggi sottosezione PIAO 2.2 Performance), il piano esecutivo di gestione.

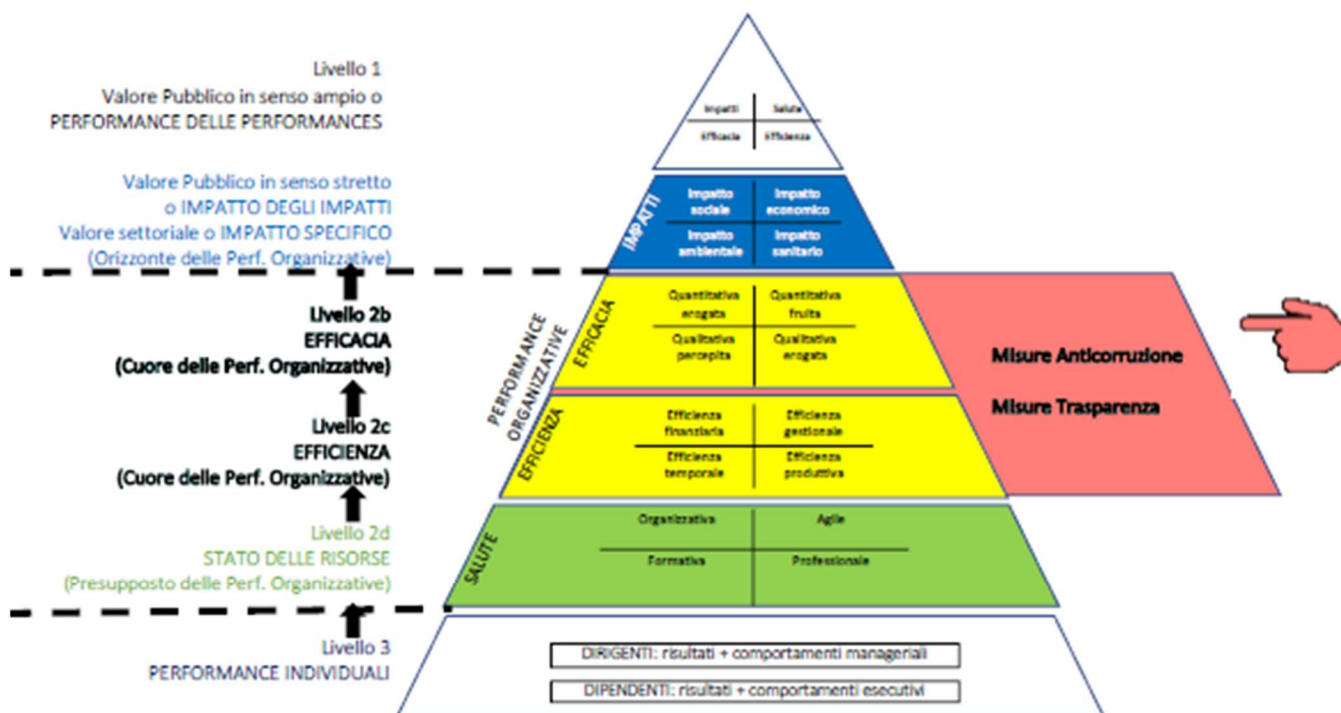
Nella convinzione che quanto finora conquistato possa essere mantenuto e migliorato solo a condizione di azioni concrete capaci di incidere sull'andamento della pubblica amministrazione, anche nell'impostazione della presente sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza viene confermato il collegamento con il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, i piani della performance (oggi sottosezione PIAO 2.2 Performance), piani esecutivi di gestione, con l'obiettivo di diffondere procedure e prassi comportamentali interne finalizzate a prevenire attività illegittime o illecite o, comunque, attestanti un malfunzionamento dell'amministrazione e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

#### **2.3.1. Come si protegge il Valore Pubblico? La leva del *Risk Management***

Nella presente sottosezione vengono espone le misure anticorruzione e trasparenza direttamente funzionali a proteggere ognuno dei 9 (nove) obiettivi di Valore Pubblico pianificati nella relativa sottosezione (cfr. 2.1. Valore Pubblico).

Il Comune di Latina adotta una metodologia di programmazione delle misure di anticorruzione e trasparenza, quali leve per la protezione degli obiettivi di performance e di ogni obiettivo di Valore Pubblico, in conformità ai riferimenti istituzionali dell'ANAC (PNA 2019, Orientamenti 2022, PNA 2022).

*Il Valore Pubblico e la leva del (corruption) Risk Management*



## La PIRAMIDE del Valore Pubblico

Le 9 (nove) misure anticorruzione, funzionali a proteggere i 9 (nove) Obiettivi di Valore Pubblico perseguiti dal Comune di Latina, sono sintetizzate nella seguente tabella ed esplicitate analiticamente nell'Allegato 2 alla presente sottosezione – Misure anticorruzione e obiettivi di Valore Pubblico - tramite apposite tabelle di dettaglio.

Per ciascuna delle 9 (nove) misure funzionali sono state identificate una o più misure azioni per un totale di n. 20 misure operative di prevenzione della corruzione, specificate nella tabella sopra menzionata. Ciascuna misura operativa sarà oggetto di apposito monitoraggio.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO			MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
VP1	DIGITAL TRASFORMATION E CYBER SECURITY		Incoraggiare una sempre maggiore digitalizzazione ed implementare al contempo il monitoraggio dello stato di salute digitale dell'Ente ad ulteriore rafforzamento della strategia di prevenzione della corruzione
VP2	BENESSERE CULTURALE		Favorire semplificazione e regolamentazione al fine di tutelare la salute del patrimonio culturale cittadino
VP3	ECO-SOSTENIBILITA'		Potenziare l'analisi e ottimizzare la gestione delle risorse energetiche, favorendo lo sviluppo di comportamenti responsabili ispirati alla conoscenza e al rispetto della legalità e della sostenibilità ambientale
VP4	SPAZI PUBBLICI - QUALITA' URBANA		Implementare strategie condivise e univoche, orientando, tanto nel medio-breve quanto nel lungo periodo, le trasformazioni urbane intorno a principi generali, rendendo le nuove realizzazioni più efficaci e integrate con il futuro sviluppo della città
VP5	BENESSERE DELLA POPOLAZIONE GIOVANE		Promuovere la continuità educativa e scolastica; ridurre gli svantaggi culturali, sociali e relazionali incentivando la piena inclusione; sostenere la funzione educativa delle famiglie; favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro dei genitori e la cura dei bambini; agevolare la frequenza dei servizi educativi
VP6	INCLUSIONE, COESIONE, E BENESSERE SOCIALE		Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche attraverso l'Inclusione nei piani formativi dell'Ente di corsi specifici relativi all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità
VP7	VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO ATTRATTIVITA' E COMPETIVITA'		Incentivare iniziative finalizzate al miglioramento dei settori economici del territorio e dei servizi pubblici locali correlati alle funzioni attribuite all'Ente, nel rispetto della legalità, anche attraverso il controllo e la rendicontazione di progetti specifici a valere sui fondi del PNRR
VP8	MOBILITA' SOSTENIBILE		Assicurare un ambiente di vita più sano, facendo sì che il sistema della mobilità urbana assicuri a ciascuno l'esercizio del proprio diritto a muoversi, senza gravare, per quanto possibile, sulla collettività in termini di inquinamento atmosferico, acustico, di congestione e incidentalità
VP9	ACCOUNTABILITY, BENESSERE ORGANIZZATIVO, RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITA' AMMINISTRATIVA E PERFORMANCE		Programmazione, monitoraggio e rendicontazione dell'attività amministrativa al fine di evitare situazioni di cattiva condotta e fenomeni di <i>maladministration</i> ; riduzione della complessità delle procedure a carico di cittadini e imprese nella relazione con la Pubblica Amministrazione

In allegato alla presente sottosezione 2.3, sono prodotti i seguenti documenti:

**Allegato 1 – Disposizioni generali:** analisi di contesto, finalità e obiettivi, soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione, metodologia;

**Allegato 2 – Misure anticorruzione e obiettivi di Valore Pubblico;**

**Allegato 3 – Catalogo e mappatura dei processi con stima del rischio di corruzione e sistema di monitoraggio integrato;**

**Allegato 4 – Misure trasversali di prevenzione: gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;**

**Allegato 5 - Griglia di monitoraggio delle misure trasversali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;**

**Allegato 6 - Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;**

**Allegato 7 – Programmazione della trasparenza: elenco degli obblighi di pubblicazione con sistema di monitoraggio integrato;**

**Allegato 8 – Elenco obblighi di comunicazione alla BDNCP a sensi dell'art. 10 della Deliberazione Anac n° 261/2023.**

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa comunale è uno dei più importanti strumenti per la realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione, in quanto il processo organizzativo è per sua natura dinamico e volto al miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'Ente. Nel corso degli ultimi anni sono state apportate numerose modifiche alla struttura organizzativa comunale per cercare di rispondere al continuo cambiamento del contesto di riferimento e del quadro normativo, oltre che per fronteggiare la costante riduzione del personale con accorpamenti e razionalizzazioni di strutture per garantire la funzionalità degli uffici e il presidio dei processi organizzativi, tanto da rendere necessaria una rivisitazione unitaria, complessiva e organica della macrostruttura dell'Ente.

In risultato ai lavori di studio, analisi e progettazione sul tema, sono in corso l'adozioni di provvedimenti immediati, in alcuni ambiti che presentano l'esigenza di una riorganizzazione tempestiva, per poter consentire all'azione amministrativa di svolgersi con maggiore efficienza ed efficacia.

In considerazione del nuovo mandato amministrativo e delle rinnovate priorità strategiche dell'Amministrazione Comunale (insediatasi nel mese di giugno 2023), è stato necessario introdurre alcuni cambiamenti all'attuale assetto organizzativo dell'Ente, e rimodulare la Macrostruttura dell'Ente, nell'ottica del miglioramento dell'azione amministrativa e conseguimento di adeguati margini di funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, intervenendo così sulle competenze funzionali e riorganizzando internamente le strutture dell'Ente.

Il Piao 2024-2026 viene redatto in una fase di evoluzione e riorganizzazione dell'Ente in quanto con Deliberazione di Giunta Comunale n. 228 del 29/12/2023, successivamente modificata con Deliberazione di G.C. n. 30 del 31/01/2024, sono stati modificati l'assetto organizzativo e le linee funzionali del Comune di Latina, che entreranno in vigore con decorrenza a partire dall'1.02.2024 e piena operatività dalla decorrenza degli incarichi dirigenziali conferiti dal Sindaco.

Per ovvie ragioni di economicità il presente documento è strutturato in riferimento alla nuova macrostruttura, stante la concorritanza delle date rispettivamente dell'approvazione del PIAO e di entrata in vigore della macro stessa.

L'assetto organizzativo e le linee funzionali del Comune di Latina, articolando la macrostruttura organizzativa del Comune nei seguenti tipi di strutture:

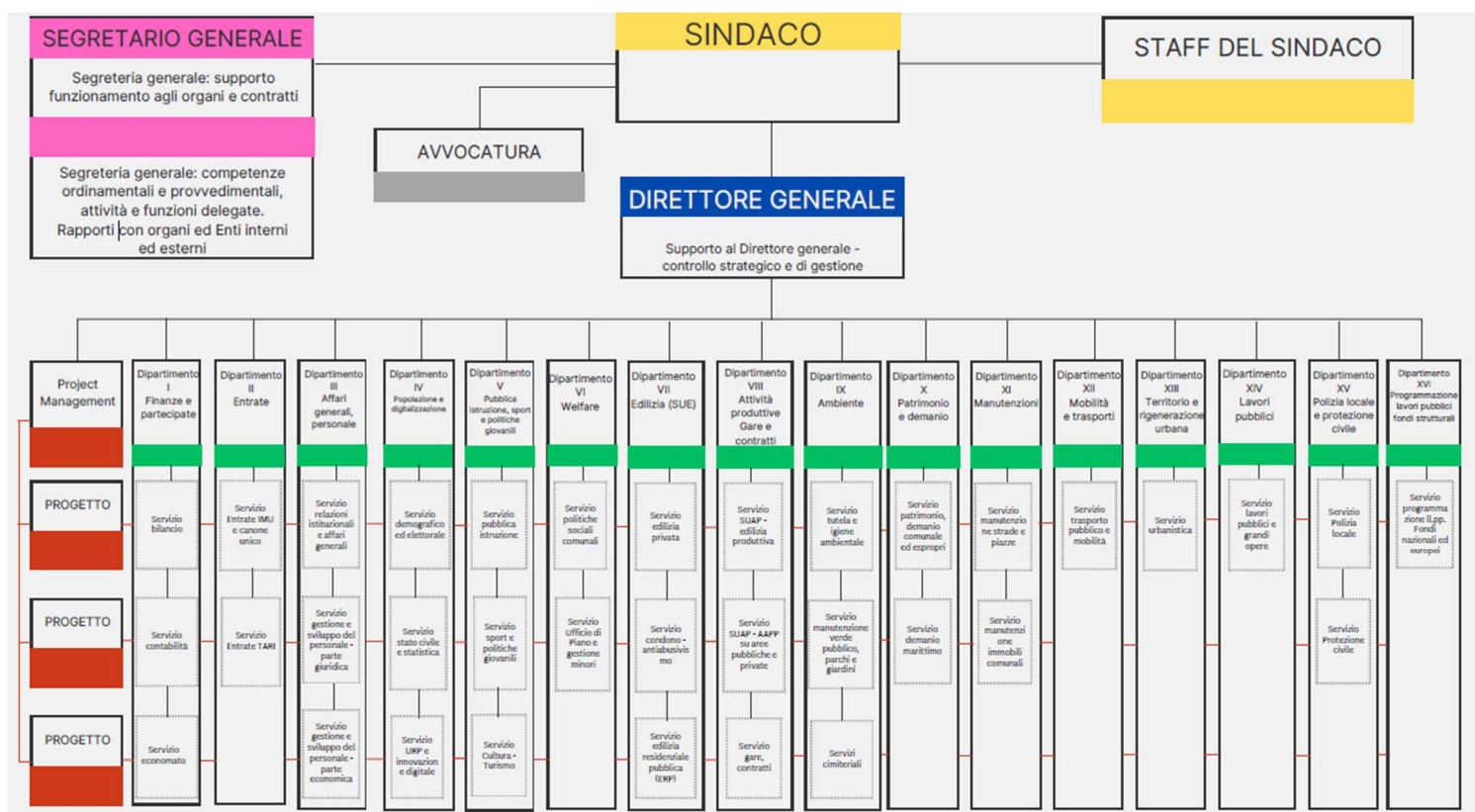
- a) **Strutture in posizione di staff;**
- b) **Dipartimenti;**
- c) **Servizi;**
- d) **Uffici di supporto agli organi di direzione politica.**

In particolare, **Le Strutture In Posizione Di Staff** sono: Segreteria Generale, Direzione Generale, Avvocatura comunale disciplinata dalla Legge e dal Regolamento dell'Avvocatura Comunale.

I **Dipartimenti** sono la massima articolazione organizzativa e si caratterizzano per essere strutture complesse alle quali sono attribuite le funzioni di cui alle Linee Funzionali approvate con delibera di Giunta. I Dipartimenti sono individuati sulla base delle grandi aree di intervento in cui si esplica l'azione politico-amministrativa del Comune. A capo dei Dipartimenti sono posti Dirigenti; i Dirigenti di Dipartimento appartengono ad un unico ruolo dirigenziale e non sussiste tra loro alcun vincolo di subordinazione gerarchica. I **Servizi** rappresentano l'articolazione interna di ciascuna Struttura in posizione di staff e di ciascun Dipartimento e costituiscono articolazione di II livello nell'ambito della macrostruttura. La determinazione dei Servizi, in quanto anch'essi unità organizzative di massima dimensione, è operata dalla Giunta. Ciascun Servizio è di regola diretto da un Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL.

La nuova struttura organizzativa a matrice prevede anche il lavoro a progetto e l'introduzione del project management nei processi di lavorazione.

Di seguito verrà indicata la Nuova Macrostruttura che il Comune di Latina adotterà a partire dal 01/02/2024 con le relative linee funzionali:



	SERVIZI	LINEE FUNZIONALI
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	<b>SEGRETERIA GENERALE: SUPPORTO FUNZIONA- MENTO AGLI ORGANI E CONTRATTI</b>	Segreteria amministrativa e organizzativa
		Rogito dei contratti negli appalti ad evidenza pubblica
		Funzioni previste dalla legge e dallo Statuto sulle deliberazioni di Giunta e di Consiglio
	<b>SEGRETERIA GENERALE: COMPETENZE ORDINAMEN- TALI E PROVVEDIMENTALI, ATTIVITA' E FUNZIONI DELE- GATE. RAPPORTI CON OR- GANI ED ENTI INTERNI ED ESTERNI</b>	Attività relativa alla prevenzione e alla repressione della corruzione e dell'illegalità
		Attività relative alla trasparenza
		Controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti
		Supporto ai controlli interni
		Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)
		Supporto al Segretario Generale e ai Vice Segretari Generali nello svolgimento di tutte le funzioni attribuitegli dalla legge, dallo Statuto o dai regolamenti e di ogni altra funzione conferita dal Sindaco
		Compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti
		Rapporti con organi istituzionali, giudiziari, Corte Conti, Anac
		Programmazione strategica e operativa di competenza (DUP, PIAO e PEG)

	SERVIZI	LINEE FUNZIONALI
<b>AVVOCATURA</b>	<b>AVVOCATURA</b>	Adempimenti anticorruzione e trasparenza
		Rappresentanza e difesa dei diritti e degli interessi dell'Ente davanti a tutte le Autorità giudiziarie (ordinarie e speciali)
		Transazioni e Conciliazioni giudiziali e stragiudiziali
		Mediazione e precontenzioso tributario e civile
		Assistenza e consulenza giuridico-legale in favore degli Organi istituzionali di governo e degli Organi di gestione dell'Ente
		Attività di consulenza, spiegata nella formulazione di pareri <i>pro-veritate</i> e nell'assistenza legale per la redazione di atti amministrativi o privatistici di carattere generale e specifico, nonché per la risoluzione di problemi operativi, in favore degli organi politici e gestionali
		Assistenza nella definizione, redazione ed interpretazione dei contratti e delle convenzioni, nelle procedure ad evidenza pubblica - concorsi, appalti, etc., nella costituzione degli Enti e delle Società di Servizi di prerogativa comunale
		Raccolta, catalogazione della giurisprudenza
		Programmazione strategica e operativa di competenza (DUP, PIAO e PEG)

	SERVIZI	LINEE FUNZIONALI
	<b>STAFF SINDACO</b>	<b>GABINETTO</b>
Supporto al Sindaco nell'esercizio delle sue funzioni		
Supporto alla predisposizione dell'o.d.g. della Giunta comunale		
Attività di rappresentanza		
Elaborazione e gestione del calendario delle cerimonie e degli eventi di carattere istituzionale		
Cura del cerimoniale dell'Ente in relazione agli eventi istituzionali a cui partecipano il Sindaco e gli Assessori		
Elaborazione di documenti programmatici e presidio di problematiche di particolare attualità e rilievo		
Gestione rapporti per iniziative e visite istituzionali in collaborazione con gli uffici preposti		
Gestione dei rapporti con gli organi istituzionali		
Ufficio per la pace		
Relazioni con organi costituzionali. Interrogazioni parlamentari		
Pubbliche relazioni		
<b>SEGRETERIA DEL SINDACO</b>		Funzione di segreteria del sindaco
		Patrocini
	Comunicazione - Sito - Social network	
	Gestione dell'agenda del Sindaco	
<b>UFFICIO STAMPA</b>	Ufficio stampa	

	SERVIZI	LINEE FUNZIONALI
	<b>DIREZIONE GENERALE</b>	
<b>SUPPORTO AL DIRETTORE GENERALE - CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE</b>		Supporto al Direttore Generale nell'attività di studio, gestione e monitoraggio delle problematiche complesse
		Organizzazione dell'assetto dell'Ente
		Supporto ai lavori dell'OIV
		Mobilità del personale dell'Ente
		Dirimere i conflitti di competenza tra i Dirigenti determinando la competenza degli stessi
		Presidenza Delegazione Trattante
		Controllo strategico e di gestione
		Programmazione strategica e operativa di competenza (DUP, PIAO e PEG)
		Controllo analogo
		Controllo qualità dei servizi



<b>DIPARTIMENTO I</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
	Gestione dei rapporti giuridici con società/enti partecipati, ATO, aziende speciali (ivi comprese società assoggettate a fallimento o altre procedure concorsuali). Gestione procedure, analisi e controlli. Controllo analogo	
<b>FINANZE E PARTECIPATE</b>	<b>BILANCIO</b>	Bilancio, programmazione economico-finanziaria
		Contabilità analitica ed economica-patrimoniale, gestione indebitamento
		Vincoli di finanza pubblica
		Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)
	<b>CONTABILITA'</b>	Contabilità generale e fiscale
		Gestione contabile entrate
		Gestione contabile spesa corrente e in conto capitale
	<b>ECONOMATO</b>	Provveditorato, economato, cassa. Acquisto beni mobili e arredi per uffici comunali. Acquisto, gestione magazzino beni di consumo per l'Ente
		Depositeria comunale
		Custodia e restituzione oggetti ritrovati
		Custodia e restituzione polizze fidejussorie
		Gestione e liquidazione sinistri
		Igiene edilizia uffici comunali
		Gestione manutenzione automezzi comunali
		Inventario beni mobili
		Stipulazioni polizze assicurative
		Piani di razionalizzazione delle spese

<b>DIPARTIMENTO II</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>ENTRATE</b>	<b>ENTRATE IMU E CANONE UNICO</b>	Gestione IMU e CANONE UNICO
		Rapporti con i soggetti concessionari della riscossione
		Verifica e accertamento IMU e CANONE UNICO
	<b>ENTRATE TARI</b>	Gestione TARI
		Rapporti con i soggetti concessionari della riscossione
		Verifica e accertamento TARI

<b>DIPARTIMENTO III</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>AFFARI GENERALI, PERSONALE</b>	<b>RELAZIONI ISTITUZIONALI E AFFARI GENERALI</b>	Comunicazione istituzionale amministrativa
		Sito web e gestione amministrativa social network
		Sviluppo politiche per le pari opportunità e politiche dei tempi e azioni per l'approccio di genere
		Supporto Ufficio di Gabinetto per attività amministrative e attività connesse alla Comunicazione
		Trattamento stato giuridico, economico e previdenziale amministratori (Sindaco, Consiglio Comunale, Giunta): attività propedeutiche alla erogazione che è di competenza del Servizio Gestione e sviluppo del personale-parte economica
		Gestione accesso dei Consiglieri Comunali agli atti dell'Ente
		Supporto amministrativo e organizzativo all'attività istituzionale del Presidente del Consiglio, della Conferenza dei Capigruppo, dei Gruppi e delle Commissioni Consiliari. Delibere Consiliari
		Consiglio Comunale dei bambini
		Gestione e tenuta archivio deposito e archivio storico dell'Ente
	<b>GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE PARTE GIURIDICA</b>	Controllo incarichi esterni a dipendenti e dirigenti
		Rapporti con i competenti Uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica
		Piano della formazione
		Contenzioso del lavoro preparatorio e ottemperanza
		Gestione e controllo dotazione organica. Programmazione della dotazione organica e dei fabbisogni di personale
		Processi di selezione e contrattualizzazione
		Gestione giuridica del rapporto di lavoro personale dipendente
		Istituzione e rinnovo CUG, realizzazione /coordinamento azioni Piano Azioni Positive
		Relazioni sindacali e verbalizzazione sedute delle delegazioni trattanti
		Anagrafe delle prestazioni
	<b>GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE PARTE ECONOMICA</b>	Gestione e monitoraggio della spesa del personale
		Gestione economica e previdenziale del rapporto di lavoro personale dipendente. Erogazione trattamento economico amministratori (Sindaco, Consiglio Comunale, Giunta)

DIPARTIMENTO IV	Servizi	Linee Funzionali
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
POPOLAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	DEMOGRAFICO ED ELETTORALE	Anagrafe: iscrizioni, variazioni, cancellazioni, CIE, certificazioni) Elettorale: revisioni e tenuta delle liste elettorali, AIRE, supporto Commissioni e Sottocommissioni circondariali, gestione Albi Scrutatori, Presidenti di seggio e Giudici popolari
	STATO CIVILE E STATISTICA	Stato civile: nascite, matrimoni/unioni civili, separazioni e divorzi, cittadinanze, disciplina mortuaria, DAT
		Statistica: rilevazioni statistiche demografiche, gestioni indagini ISTAT
		Leva e Pensioni
	U.R.P. ED INNOVAZIONE DIGITALE	Ufficio Relazione con il Pubblico on line e Sportelli del Cittadino
		Pianificazione e programmazione dello sviluppo del sistema informativo. Innovazione tecnologica
		Gestione dei sistemi informatici e delle reti di comunicazione
		Pianificazione e sviluppo delle applicazioni software
		Ufficio per la transizione digitale
		Responsabilità e gestione della sicurezza informatica
		Gestione contratti, vulture relative alle linee dati dell'Ente
		Gestione della centralina telefonica dell'Ente e relative funzioni
		Smart city ed innovazione
		Protocollo unico dell'Ente
		Ricezione e consegna atti giudiziari alle strutture dell'Ente
		Notifiche per l'Ente e per altre PP.AA.
Gestione amministrativa dell'Albo Pretorio		
Gestione della privacy		

DIPARTIMENTO V	Servizi	Linee Funzionali
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	PUBBLICA ISTRUZIONE	Diritto allo studio (gestione e supporto ai servizi attinenti)
		Pubblica istruzione – Consulta cittadina per la scuola
		Sistema 0-6: nido, infanzia, servizi integrativi
		Università
		Tirocini
Gestione servizio ristorazione scolastica		

<b>PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, SPORT E POLITICHE GIOVANILI</b>	<b>CULTURA E TURISMO</b>	Conservazione valorizzazione e promozione dei beni, del patrimonio museale e documentario dell'Ente e del patrimonio culturale cittadino; programmazione e gestione attività espositive ed altre attività culturali di valorizzazione e promozione del patrimonio culturale cittadino
		Gestione sistema museale, bibliotecario e culturale : Progetti di valorizzazione e promozione
		Gestione sale teatrali : Programmazione attività teatrale e laboratoriali
		Organizzazione di iniziative culturali di rilievo nazionale e internazionale
		Gestione di iniziative di promozione turistica del territorio e valorizzazione dell'immagine della città e delle sue peculiarità, delle risorse ambientali, gastronomiche, economiche e storiche.
		Gestione delle attività di Informazione e accoglienza turistica
		Partecipazione a sistemi turistici regionali e nazionali al fine della promozione di attività di promozione-commercializzazione e di azioni di co-marketing
		Gemellaggi
	<b>SPORT E POLITICHE GIOVANILI</b>	Programmazione, organizzazione e coordinamento eventi
		Promozione e gestione interventi e progetti nell'ambito dello sport e del tempo libero; Valorizzazione associazionismo sportivo
		Sostegno del diritto allo sport, con particolare riferimento alle categorie svantaggiate o fragili; Iniziative per la diffusione dell'attività motoria
		Politiche giovanili, Forum dei giovani, Sportello informagiovani
		Alternanza scuola-lavoro
		Servizio Civile universale

<b>DIPARTIMENTO VI</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>WELFARE</b>	<b>UFFICIO DI PIANO E GESTIONE MINORI</b>	Programmazione, pianificazione e progettazione servizi e interventi a livello distrettuale e sovra distrettuale - Raccolta e analisi dati – Coordinamento Tavoli tematici – Elaborazione di piani e progetti
		Programmazione, Pianificazione e progettazione servizi ed interventi a livello distrettuale etero finanziati.
		Concessione ed erogazione contributi economici relativi ad interventi di carattere distrettuale e sovra distrettuale sulla base delle richieste dei singoli Comuni
		Attività istruttoria per la definizione degli strumenti regolamentari, protocolli di intesa, accordi di programma di competenza del Comitato dei Sindaci

<b>WELFARE</b>		Svolgimento attività previste dalle linee Guida di cui alla DGR 584 del 06/08/2020 e ss disposizioni regionali	
		Attività relative ai minori con provvedimenti dell'attività giudiziaria e delle loro famiglie, affidamenti familiari, adozioni, affidamenti preadottivi, mediazione familiare e tutele.	
		Monitoraggio, valutazione e controllo dei servizi e delle prestazioni erogate a livello distrettuale e sovra distrettuale	
	<b>POLITICHE SOCIALI COMUNALI</b>		Gestione rapporti con l'associazionismo relativamente ad attività in campo sociale e assistenziale
			Programmazione, Pianificazione e progettazione servizi ed interventi a livello distrettuale etero finanziati. Strumenti regolamentari e protocollo d'intesa di servizio sociale
			Preso in carico di persone residenti nel Comune e/o dimoranti appartenenti a categorie fragili e/o a rischio di emarginazione per l'attivazione di interventi di sostegno, assistenza, inclusione sociale, reinserimento lavorativo anche con l'elaborazione di piani di intervento individualizzati .
			Interventi di sostegno economico alle famiglie residenti nel Comune e/o dimoranti
			Programmazione, attivazione e gestione a livello comunale di servizi e interventi alla persona di carattere assistenziale e/o educativo e di tipo domiciliare rivolti ad anziani e disabili nonché quelli per l'integrazione scolastica di alunni con disabilità. Attestazioni della disabilità e delle altre condizioni di fragilità che abilitano l'accesso a contributi o altre provvidenze anche di natura non economica.
			Programmazione, attivazione e gestione a livello comunale di servizi di carattere semiresidenziale e residenziali e attività ricreative e socializzanti rivolte ad anziani, minori, disabili, donne vittime di violenza, malati psichiatrici e altre categorie fragili o a rischio di emarginazione
			Procedure per inserimento di persone in strutture di accoglienza di carattere residenziale o semiresidenziali con costi a carico del Comune o in compartecipazione con l'utenza – anziani, disabili, minori, donne vittime di violenza, altre categorie con fragilità sociale
			Gestione delle tutele, curatele e amministrazioni di sostegno a favore di adulti
			Attività relativa a minori con provvedimenti dell'autorità giudiziaria e alle loro famiglie, affidamenti familiari, adozioni, affidamenti preadottivi, mediazione familiare, tutele
			Programmazione, attivazione e gestione interventi per le emergenze sociali relative a tutte le tipologie di utenza ivi compresi
		Gestione archivio residuo invalidi civili	

<b>DIPARTIMENTO VII</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>EDILIZIA</b>	<b>SUE</b>	Edilizia privata – SUE
		Certificazioni di idoneità alloggiativa
		L. 13/89 per il superamento delle barriere architettoniche
	<b>CONDONO – ANTIABUSIVISMO</b>	Repressione Abusivismo, condono edilizio
	<b>EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA</b>	Edilizia pubblica e convenzionata individuazione e assegnazione aree.
		Programmazione, progettazione P.E.E.P.
Edilizia agevolata convenzionata		

<b>DIPARTIMENTO VIII</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>ATTIVITA' PRODUTTIVE GARE E CONTRATTI</b>	<b>SUAP EDILIZIA PRODUTTIVA</b>	SUAP Edilizia Produttiva
	<b>SUAP ATTIVITA' PRODUTTIVE SU AREE PUBBLICHE E PRIVATE</b>	Autorizzazione all'apertura ed al funzionamento delle strutture a ciclo residenziale di cui alla Legge Regionale n.41/2003 di concerto con il Servizio Urbanistica-Dip.to XIII
		SUAP Commercio su aree private
		SUAP Commercio su aree pubbliche
		SUAP Esercizi pubblici
		SUAP Agricoltura
		SUAP Artigianato, mestieri e professioni
		Autorizzazioni pubblicitarie
		Sportello Impresa Donna
		Problemi del lavoro, formazione professionale e sostegno alle imprese
		Autorizzazioni, concessioni, licenze, polizia amministrativa, rilascio pareri
		Farmacie
		<b>GARE, CONTRATTI</b>
	Stazione Unica Appaltante (S.U.A.) per l'espletamento delle procedure di gara a supporto delle amministrazioni aggiudicatrici che ne facciano richiesta	
	Supporto e coordinamento nella materia delle gare nei riguardi di tutte le strutture organizzative dell'Ente	
	Attività istruttoria finalizzata alla rogitazione dei contratti	
	Tenuta ed aggiornamento elenco operatori economici	
	Concessioni	
	Gestione delle attività per l'adozione del programma triennale degli acquisiti di beni e servizi e approvazione dei relativi aggiornamenti annuali	

<b>DIPARTIMENTO IX</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>AMBIENTE</b>	<b>TUTELA E IGIENE AMBIENTALE</b>	Sviluppo sostenibile. PAES. Politiche per il clima. Coordinamento Indicatori ecosistema urbano e altri indicatori
		Tutela del suolo
		Tutela delle acque. Rapporto con soggetto gestore Servizio Idrico Integrato.
		Tutela dell'aria
		Inquinamento acustico ed elettromagnetico
		Gestione dei rifiuti e bonifica dei siti inquinati
		Gestione del contratto di servizio di igiene ambientale
		Igiene aree esterne di proprietà comunale
		Energia
		Tutela sanitaria
	Tutela animali - Canili / Gattili	
	<b>MANUTENZIONE VERDE PUBBLICO, DECORO, PARCHI E GIARDINI</b>	Manutenzione del verde pubblico, sfalcio dell'erba, approvvigionamento idrico e manutenzione degli impianti di irrigazione
		Piantumazioni di nuove alberature
		Occupazione di parchi e giardini comunali per lo svolgimento di manifestazioni e/o eventi programmati, organizzati e /o coordinati da altro Dipartimento
		Qualità e sostenibilità
		Sponsorizzazioni su verde pubblico
		Manutenzione ordinaria e straordinaria dei parchi e giardini, strutture ludiche, arredo urbano
	<b>SERVIZI CIMITERIALI</b>	Cimiteri e servizi cimiteriali
	<b>PROGETTO X</b>	
<b>PROGETTO Y</b>		

<b>DIPARTIMENTO X</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>PATRIMONIO E DEMANIO</b>	<b>PATRIMONIO, DEMANIO COMUNALE ED ESPROPRI</b>	Beni Immobili: programmazione, acquisti, alienazioni, gestione e inventario
		Procedure di acquisizione e gestione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata
		Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari
		Predisposizioni bandi per la vendita o concessione in uso di beni comunali
		Perizie e stime tecniche su immobili comunali
		Gestione impianti sportivi
		Controllo, reporting, perizie e stime tecniche
		Traslochi uffici comunali
		Gestione di alloggi ERP di proprietà comunale
		Assegnazione alloggi ERP e comunali destinati all'assistenza abitativa

		Concessione chioschi siti sulla marina
		Procedure espropriative
		Patti di collaborazione
	<b>DEMANIO MARITTIMO</b>	Demanio marittimo e concessioni demaniali marittime; balneazione e servizi connessi; progettualità strategica. Cabina di regia e coordinamento funzioni di competenza di altri Servizi inerenti la Marina. Portualità

<b>DIPARTIMENTO XI</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
	Gestione contratti, volture relative alle utenze dell'Ente (gas, energia elettrica, telefonia e acqua). Pubblica illuminazione e impianti semaforici. Efficienza energetica edilizia	
<b>MANUTENZIONI</b>	<b>MANUTENZIONE STRADE E PIAZZE</b>	Manutenzione ordinaria e straordinaria strade e marciapiedi
		Autorizzazioni scavi stradali
		Manutenzione segnaletica stradale, urbana, cartellonistica
		Autorizzazione agli scavi su strade comunali
		Squadre manutenzioni e pronto intervento
	<b>MANUTENZIONE IMMOBILI COMUNALI</b>	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili comunali, impianti sportivi, edifici scolastici
		Squadre manutenzioni
		Decoro e arredo urbano

<b>DIPARTIMENTO XII</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>MOBILITA' E TRASPORTI</b>	<b>TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITA'</b>	Trasporto Pubblico Locale: gestione, progettazione, gara
		Trasporto scolastico
		Gestione delle infrastrutture connesse al TPI
		Piani di Mobilità e Sosta
		Gestione del servizio sosta a pagamento
		Ordinanze in materia di mobilità e traffico
		Passi carrabili
		Toponomastica e intitolazioni
		Piste ciclabili: progettazione, realizzazione, manutenzione, gestione e ogni altra attività connessa
		Occupazioni suolo pubblico



<b>DIPARTIMENTO XIII</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>TERRITORIO E RIGENERAZIONE URBANA</b>	<b>URBANISTICA</b>	Pianificazione e progettazione urbanistica
		Vincoli; subdeleghe paesaggistiche; controlli urbanistici
		Coordinamento Sistema Informativo Territoriale SIT
		Interventi urbani complessi, contratti di quartiere
		Rigenerazione urbana
		Modifiche titolo di godimento: trasformazione del titolo di superficie in diritto di proprietà

<b>DIPARTIMENTO XIV</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>LAVORI PUBBLICI</b>	<b>LAVORI PUBBLICI E GRANDI OPERE</b>	Progettazione, realizzazione e collaudo di opere pubbliche, interventi di nuova costruzione, interventi di ristrutturazione
		Opere urbanizzazione a scomputo
		Consulenza, provvedimenti e ordinanze nelle materie di competenza
		Finanza di progetto: realizzazione e gestione opere pubbliche o di pubblica utilità
		Gestione integrata della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
		Rete gas

<b>DIPARTIMENTO XV</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE</b>	<b>POLIZIA LOCALE</b>	Coordinamento delle attività di vigilanza del Corpo della Polizia Locale, nonché di quelle finalizzate all'accertamento delle violazioni in materia di Commercio, Ambiente, Igiene, Polizia Amministrativa, Urbana e Rurale con trasferimento del relativo verbale ai competenti uffici dell'Ente per la successiva ed eventuale adozione delle misure sanzionatorie necessarie ed occorrenti.
		Vigilanza utilizzo demanio marittimo
		Servizio di cassa per gli introiti derivanti da sanzioni amministrative o dovuti per servizi a pagamento
		Vigilanza sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti, delle ordinanze e delle altre disposizioni emanate dagli organi competenti in materia di Polizia urbana e Rurale, Polizia ambientale, Edilizia, Igiene e Sanità pubblica

	Espletamento dei servizi di polizia Stradale previsti dall'art. 11 D.Lgs. 285/92 ed attribuiti, dal successivo art. 12 alla Polizia Locale
	Concorso nell'opera di soccorso in caso di pubblici o privati infortuni, all'attuazione dei servizi e delle operazioni di protezione civile di competenza del Comune
	Concorso con altri Organi di Polizia dello Stato, all'esecuzione dei servizi per il mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica
	Espletamento delle funzioni di polizia tributaria, con riferimento alle attività ispettive e di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni relative ai tributi
	Notifica, distribuzione e recapito di atti e documenti, su richiesta delle Autorità competenti. Accompagnamento e scorta di valori e persone secondo le necessità e gli ordini delle Autorità competenti
	Servizi di vigilanza ad immobili e strutture di rilevante interesse per l'Amministrazione comunale
	Servizi di vigilanza strutture ex L.R. n.41/2003
	Servizi di onore disposti dall'Autorità Comunale
	Attività di indagine ed espletamento di servizi di P.G., sia d'iniziativa che su delega o richiesta dall'Autorità Giudiziaria. Acquisizione di informazioni ed effettuazione di accertamenti, rilevazione di dati e notizie su richiesta delle Autorità Competenti
	Ricezione, custodia e consegna degli atti notificati ai residenti in qualità di Casa Comunale
	Accertamenti sanitari obbligatori e trattamenti sanitari obbligatori
	Illeciti amministrativi
	Trattamenti sanitari obbligatori
<b>PROTEZIONE CIVILE</b>	Protezione civile

<b>DIPARTIMENTO XVI</b>	<b>Servizi</b>	<b>Linee Funzionali</b>
	Programmazione strategica e/o operativa di competenza (DUP, PIAO, PEG)	
	Controllo qualità servizi erogati	
	Adempimenti anticorruzione e trasparenza	
<b>PROGRAMMAZIONE LL.PP. FONDI STRUTTURALI</b>	<b>PROGRAMMAZIONE LL.PP. FONDI NAZIONALI ED EUROPEI</b>	Gestione delle attività per l'adozione del programma triennale dei lavori pubblici e approvazione dei relativi aggiornamenti annuali
		Ricerca e individuazione di risorse europee, nazionali e regionali allo scopo di sostenere i progetti di investimento e sviluppo che concorrono al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente
		Cabina di regia delle misure PNRR: coordinamento e monitoraggio del processo di attuazione e supporto agli uffici
		Gestione dalla Strategia Territoriale del Programma FESR 2021-2027 OP5, coordinamento e monitoraggio del programma degli interventi per lo sviluppo urbano integrato
		Cabina di regia Bando delle Periferie: coordinamento e monitoraggio del processo di attuazione e supporto agli uffici

		Punto Europa in Comune: informazione e assistenza in relazione all'opportunità di finanziamento offerte dai Fondi strutturali e d'investimento europei, dai Fondi europei a gestione diretta e dai finanziamenti regionali
	PROGETTO X	
	PROGETTO Y	

Il Comune di Latina si presenta come un'organizzazione complessa; tutte le dirigenze dell'Ente sono costantemente coinvolte sia nel processo di aggiornamento, sia nella compliance sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché nelle attività e pubblicazioni in materia di trasparenza.

Le sopra richiamate attività mirano a rendere attuali gli obiettivi previsti dal presente Piano e contribuiscono a delineare l'efficienza e la correttezza dei compiti assegnati alla dirigenza, anche ai fini del procedimento di valutazione della performance.

I Dirigenti dell'Ente, infatti, nel loro ruolo di referenti anticorruzione, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nell'ambito del Dipartimento rispettivamente diretto e sono chiamati a svolgere una costante attività informativa nei confronti dell'RPCT affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del grado di attuazione delle misure previste. Questi, e con loro tutti i dipendenti dell'Ente, hanno uno specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT, dovere la cui violazione deve essere valutata come particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

Ai fini, inoltre, di una adeguata valutazione del rischio di corruzione riferito all'ambiente interno in cui l'organizzazione è strutturata ed opera si rimanda a quanto descritto nel DUP approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023, al capitolo 2.3 "Quadro delle Condizioni Esterne ed Interne per la definizione delle misure di Prevenzione dei Fenomeni Corruttivi".

### **3.1.1 Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente**

#### **3.1.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere**

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati, strutturati in coerenza con il contenuto della Deliberazione n.40 del 28/11/2023 che ha approvato la mozione n.14/2023, Prot. n. 185369 del 16/11/2023, avente ad oggetto "Latina Città delle Donne", implicante tra l'altro indicazioni da attuare

all'interno dell'ente, hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in data 25/01/2024;

Con nota prot. n. 14563/2024 del 25/01/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Provincia di Latina.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
Rapporto tra donne e uomini per categoria giuridica D	Uomini 32% Donne 68%	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2023	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2024	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2025
Rapporto tra donne e uomini negli incarichi Dirigenziali	Uomini 62% Donne 38%	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2023	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2024	Miglioramento del rapporto rispetto al 31/12/2025
Istituzione di uno sportello di ascolto come strumento di benessere organizzativo	0	Approvazione istituzione sportello	Avvio Sportello	Almeno 10 Utenti

Per i dettagli delle Politiche di Genere che il Comune di Latina intende intraprendere nel triennio 2024-2026, si rimanda al dettaglio del Piano delle Azioni Positive in allegato al presente documento.

In Allegato alla presente sezione:

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

### 3.1.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati on line	95%	99%	100%	100%
N. servizi interamente online, integrati e digitalizzati / n. totale servizi erogati	70%	80%	90%	100%
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	88,9%	95%	100%	100%
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	20%	50%	80%	100%
Procedura di gestione protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	SI	SI	SI
Riduzione Istanze presentate in forma cartacea	30%	20%	10%	5%
% Banche Dati Dematerializzate	80% (*)	90%	95%	100%
Atti firmati con firma digitale / totale atti prodotti	41,5% (**)	50%	60%	70%
PC portatili/totale PC	26,7%	30%	37,5%	40%
% PC portatili /Totale dipendenti	19,3%	24%	29%	33,9%
Numero di connessioni VPN/totale dipendenti in Smartworking	90%	95%	95%	95%
Dipendenti con firma digitale/Totale dipendenti	13,3% (***)	20%	25%	30%
N° servizi digitali inseriti nella APP IO	19	25	30	30

(\*) gli archivi storici non sono dematerializzati

(\*\*) dato stimato (per il dato esatto occorre visionare uno per uno circa 130.000 documenti/anno). Data la grande differenza tra i vari servizi, questo dato dovrebbe essere compilato da ciascuna dirigenza, in modo da individuare i servizi su cui intervenire.

(\*\*\*) il dato si riferisce al solo Dipartimento Popolazione e Digitalizzazione. In linea di massima tutto il personale di cat. D dovrebbe avere la firma digitale, le previsioni relative al futuro sono basate sulle previste assunzioni di nuovo personale

### 3.1.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Recupero tributi comunali: incremento utenze TARI	91.872 (dato al 31.12.2023)	+0,1%	+0,05%	+0,03%
Recupero tributi comunali: incremento delle superfici TARI espresse in metri quadrati complessivi assoggettati al tributo	9.211.459,22 mq (dato al 31.12.2023)	+0,05%	+0,03%	+0,02%
Recupero tributi comunali: incremento degli introiti IMU di competenza dell'anno di riferimento sommati con gli introiti di competenza incassati a residuo nell'annualità successiva	€ 24.243.848,52 (competenza 2022)	+0,03%	+0,02%	+0,02%
Recupero tributi comunali: incremento IMU delle posizioni verificate e segnalate come potenziale evasione di importo inferiore ad € 1.000,00	851	+10%	+5%	+5%
Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti	20,16%	21,63%	21,55%	21,56%
Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	0,74	0,76	0,77	0,77
Stock del debito al 31/12/2023	Non superiore al 5% del totale delle fatture	Non superiore al 5% del	Non superiore al 5% del	Non superiore al 5% del

	ricevute nel medesimo esercizio- art. 33 D.L. 33/2013	totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio- art. 33 D.L. 33/2013	totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio- art. 33 D.L. 33/2013	totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio- art. 33 D.L. 33/2013
Debiti riconosciuti e finanziati	>1%	>1%	>1%	>1%
Debiti in corso di riconoscimento + Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	>0,60%	< 0,60%	< 0,60%	< 0,60%
Somma dei P Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	negativo	negativo	negativo	negativo

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 29 dicembre 2023 ha emanato una direttiva sul lavoro agile indirizzata a tutte le Amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, comprese le Amministrazioni Locali. In tale direttiva il Ministro precisa che il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023) oltre che da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superato l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela.

A tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale – già consente, evidenzia la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Precisando che nell'ambito di ciascuna Amministrazione sarà, pertanto, il Dirigente responsabile a

individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.

Il Comune di Latina ha approvato il Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile con deliberazione commissariale con i poteri della Giunta Comunale n. 63 del 05/10/2022 prevedendo una specifica disciplina per l'accesso e la fruizione del lavoro agile, in particolare all'art.7, comma 7 del richiamato regolamento è precisato che *“Ai fini dell'accesso al lavoro agile, casi particolari saranno valutati di volta in volta dal Dirigente, anche con riferimento al numero di giorni da autorizzare”*.

Si evidenzia che la vigente disciplina regolamentare dell'Amministrazione risulta coerente con la direttiva espressa dal Ministro della Pubblica Amministrazione sullo smart working in quanto rinvia alle specifiche determinazioni dirigenziali ogni valutazione inerente all'accesso ed alla gestione del lavoro agile del personale assegnato alla struttura organizzativa diretta.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione intende giungere ad una fase di sviluppo avanzato del lavoro agile.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli indicatori rilevati

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
% Banche dati consultabili in lavoro agile	90% (*)	93%	96%	100%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	0	Almeno 1 indagine	Almeno 1 indagine	Almeno 1 indagine

(\*) gli archivi storici non sono dematerializzati, quindi non sono accessibili in lavoro agile

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.



INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 1° ANNO 2024	TARGET 2° ANNO 2025	TARGET 3° ANNO 2026
Realizzazione interventi previsti dal Piano delle assunzioni	Realizzazione piano 2023 effettuato (almeno il 50%)	Realizzazione piano 2024 al 31/12/2024 70%	Realizzazione piano 2025 al 31/12/2025 75%	Realizzazione piano 2026 al 31/12/2026 80%
Realizzazioni Progressioni Verticali in deroga	Completate	Avvio selezione	/	/

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato al presente Piano, contenete il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di Programmazione Ses 2024-2028 – Seo 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 20/12/2023.

In data 30/11/2023 giusto verbale n. 92, pervenuto all'Ente mediante nota prot. 196862/2023, l'Organo di Revisione ha espresso parere favorevole alla sezione 'Programmazione del Fabbisogno del Personale' presente nel DUP ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che risulta essere la medesima espressa nel presente documento, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

**In Allegato alla presente sezione:**

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini. La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini. Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali

ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

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

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- flessibilità: un costante aggiornamento ed integrazione del Piano della Formazione al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

Il Comune di Latina, tra l'altro, ha aderito al programma Syllabus della Funzione Pubblica, al fine di fornire ai dipendenti, attraverso la piattaforma dedicata, una formazione personalizzata, in modalità e-learning sulla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La partecipazione all'iniziativa non ha costi e consente all'ente di monitorare il grado di partecipazione dei dipendenti. L'Ente rende disponibili ai propri dipendenti interventi formativi per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa attraverso la suddetta piattaforma.

I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali contenenti informazioni strutturate (metadati) in uno standard open che li renderà personali, portatili e verificabili (digital e open badge). A tal proposito, di seguito vengono evidenziati alcuni indicatori che mettono l'andamento programmatico delle attività formative:

#### **Obiettivi e risultati attesi della formazione Syllabus –**

<b>INDICATORE</b>	<b>VALORE DI PARTENZA 2023</b>	<b>TARGET 1° ANNO 2024</b>	<b>TARGET 2° ANNO 2025</b>	<b>TARGET 3 ANNO 2026</b>
Registrazione sulla piattaforma “Syllabus” ed indicazione del responsabile della formazione entro il 30 giugno 2023	Registrazione effettuata	Abilitare 3 amministratori	/	/
Individuazione e abilitazione dei dipendenti da avviare ad attività formativa all'interno della piattaforma “Syllabus” entro il 30 dicembre 2023	30% dei dipendenti con priorità i Neo-assunti	20% (totale dipendenti ente)	20% (totale dipendenti ente)	20% (totale dipendenti ente)

Completamento delle attività di assessment e avvio della formazione da parte del totale degli abilitati iscritti sulla piattaforma "Syllabus"	93,33%	100%	100%	100%
---	--------	------	------	------

In Allegato alla presente sezione:

Piano Triennale della formazione 2024-2026

#### 4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. n. 132/2022 la "Sezione Monitoraggio deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio del Piao. Il Decreto prevede modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio con riferimento alle varie sottosezioni del Piao che si riassumo essenzialmente nei seguenti 3 punti:

- sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC. Secondo il PNA 2022, il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone;
- sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dall'Organismo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

Considerando che il Piao è uno strumento di programmazione integrato, il Comune di Latina vuole cercare di rendere integrato anche il monitoraggio, allo scopo di avere anche a consuntivo una visione d'insieme sui vari aspetti che risultano fra loro interconnessi: valore pubblico, performance, anticorruzione, trasparenza, personale, formazione e aspetti finanziari. Si vuole andare nella direzione di un unico documento di rendicontazione annuale approvato dalla giunta che inglobi tutti questi aspetti e che potrebbe identificarsi nella Relazione della performance in una sua accezione più estesa. Avendo infatti la Giunta approvato una programmazione integrata, per rendere conto dell'andamento dell'attività svolta e dei risultati raggiunti e facilitare il confronto con il preventivo, è necessario che il documento a consuntivo sia elaborato tenendo conto degli stessi criteri.