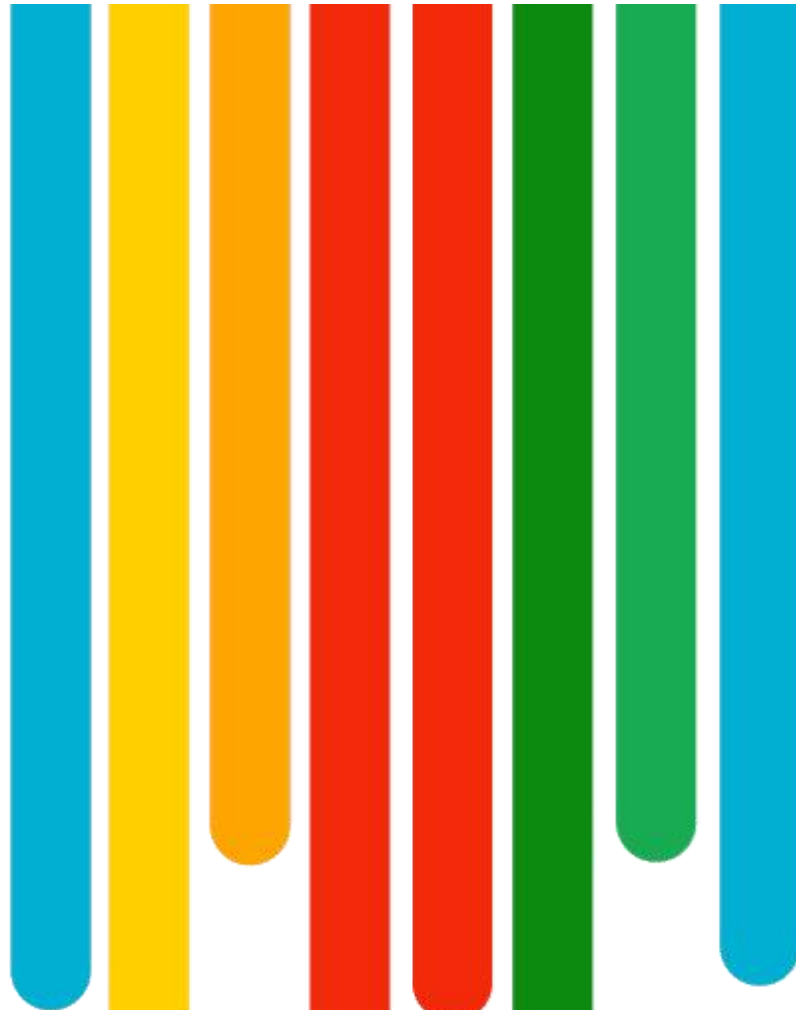


PIAO

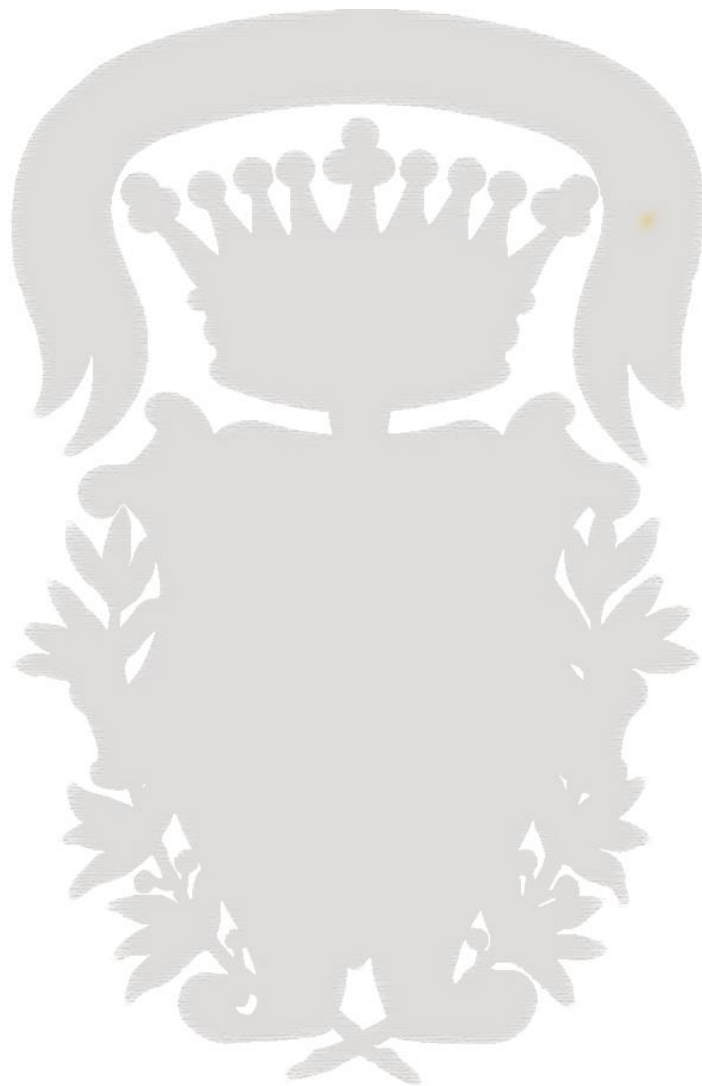
2024
2026



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE



COMUNE
DI CERVIA



Crediti

PIAO 2024-2026 – Edizione Dicembre 2023

A cura del Servizio Controllo di Gestione, realizzato nel mese di dicembre 2023

PREMESSA

Le finalità del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua **semplificazione**;
- 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 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 sia di una **rilevante valenza strategica**, sia di **un forte valore comunicativo**.

Per questo il Comune di Cervia intende utilizzarlo per comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

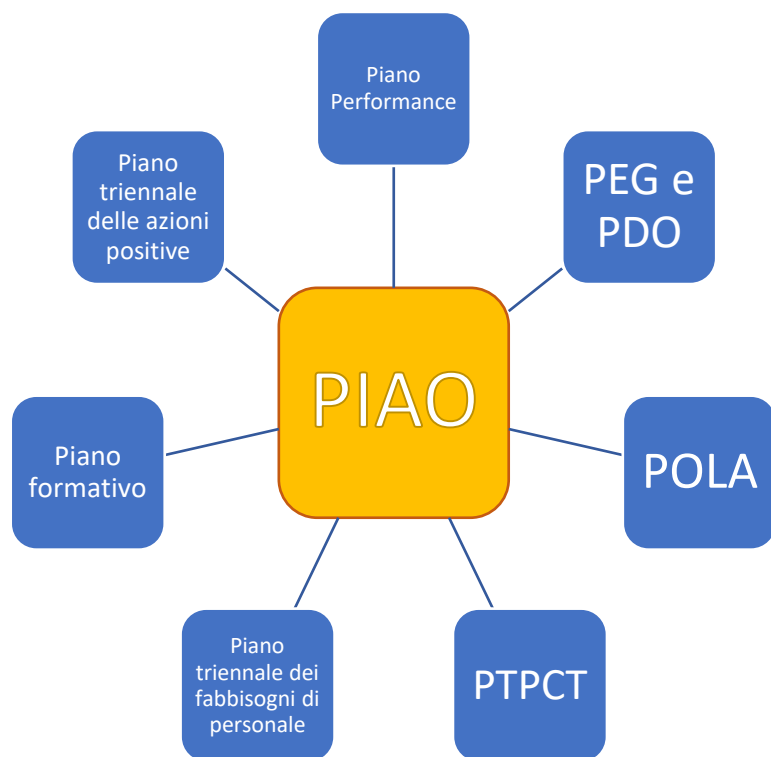
- il Piano della performance,
- il Piano Dettagliato degli obiettivi,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato ai sensi dell'art. 108 del TUEL, è contestualmente inserito in questo documento.

Il PIAO si pone come misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare appare strumento funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente o in caso di significative variazioni; è redatto nel

rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione ed agli 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 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. In caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento unico di programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 04/09/2023, la relativa nota di aggiornamento approvata con deliberazione n. 57 del 22/12/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 22/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra altresì il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

PIAO

2024

2026

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Sommario

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	1	PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	32
PREMESSA	3	PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE	33
RIFERIMENTI NORMATIVI	3	MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	33
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8	STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	35
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)	10	Dipendenti per annualità:	37
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO (pillole)	13	Spesa complessiva gestione del personale	37
Composizione Organi di indirizzo	13	OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE	37
Risorse Finanziarie	14	OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA	40
Ripartizione Entrate per titoli anno 2024	15	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	41
Ripartizione Spese per titoli anno 2024	15	Obiettivi e finalità del Piano organizzativo del lavoro agile	42
Riepilogo generale delle spese per Missione.....	16	Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del lavoro agile	42
Prospetto riassuntivo delle spese correnti suddivise per macro aggregato	17	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	44
Prospetto riassuntivo delle spese in conto capitale suddivise per macro aggregato	17	OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PIANO FORMATIVO.....	55
MAPPATURA DEI PROCESSI – L'INTEGRAZIONE NEL PIAO	18	Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?	59
PERFORMANCE	20	MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO	60
Performance Individuale.....	20	Misurazione anno 2022	61
Performance Organizzativa Di Ente.....	21	LINEA DI VALORE PUBBLICO 1: AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE.....	62
II PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026 DEL COMUNE DI CERVIA.....	22	LINEA DI VALORE PUBBLICO 2: INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA.....	63
I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.....	23	LINEA DI VALORE PUBBLICO 3: ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	64
VALORE PUBBLICO.....	24	LINEA DI VALORE PUBBLICO 4: GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	65
LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI CERVIA.....	24	LINEA DI VALORE PUBBLICO 5: LA PERSONA AL CENTRO.....	66
Obiettivi PEG 2024 per Linea di Valore Pubblico.....	26	INDICE DEGLI ALLEGATI.....	68
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	30		
SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITA' DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	30		

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA

DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL
CONTESTO



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



COMUNE DI CERVIA *L'AMMINISTRAZIONE*

Dati anagrafici e fiscali

Sede: Piazza Garibaldi 1 – 48015 Cervia (Ravenna)

Codice fiscale e Partita IVA: 00360090393

Codice Univoco ufficio per Fatturazione elettronica: UFIXJW

Nome dell'ufficio: Uff_eFatturaPA

Codice ISTAT: 039007

Contatti

www.comunecervia.it

Centralino comunale Tel. 0544-979111

CERVIA INFORMA – URP Tel. 0544-979350

PEC comune.cervia@legalmail.it

E-mail protocollo@comunecervia.it

Social

<https://www.facebook.com/comunecervia>

<https://www.youtube.com/user/comunecervia>

Sindaco Massimo Medri Deleghe: Turismo, Sicurezza e Legalità, Politiche ambientali, Progetti speciali, Politiche comunitarie.

Vicesindaco Armuzzi Gabriele Deleghe: Bilancio, Organismi partecipati, Affari generali, Affari legali, Personale, Saline, Caccia e Pesca, Identità e tradizioni.

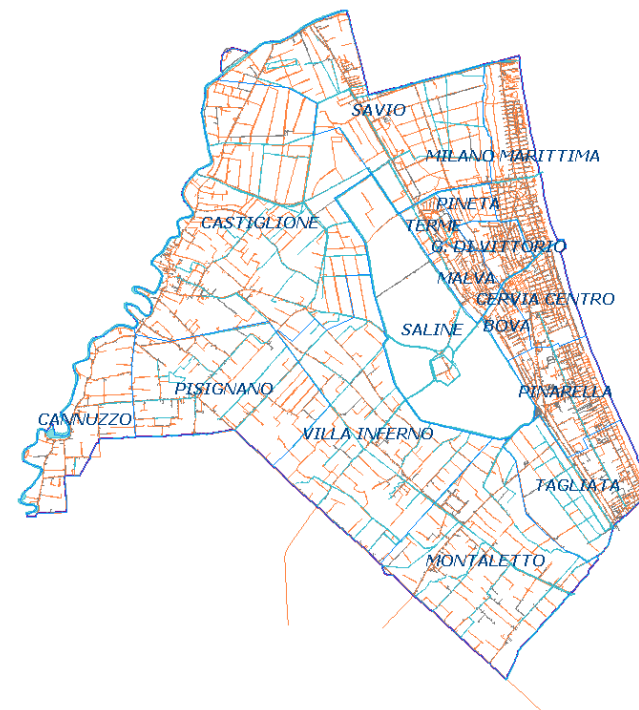
Assessore Mazzolani Enrico Deleghe: Edilizia, Urbanistica, Lavori Pubblici, Manutenzioni, Protezione civile.

Assessore Brunelli Michela Deleghe: Sport, Attività produttive e demanio, Eventi, Pari opportunità, Pace e Cooperazione internazionale.

Assessore Manzi Bianca Maria Deleghe: Welfare e Servizi alla persona, Servizi sanitari, Valorizzazione e gestione del patrimonio, Volontariato, Politiche giovanili, Sviluppo tecnologico, Trasporti pubblici e mobilità.

Assessore Cesare Zavatta Deleghe: Scuola, Cultura, Partecipazione del cittadino.

Il Comune di Cervia (Provincia di Ravenna) si estende su una superficie di 82,19 Km², tra il mare Adriatico ad est ed i Comuni di Ravenna (nord-ovest), Cesena (ovest) e Cesenatico (sud). Cervia è circondata dal mare, dalle saline e dalle pinete. Da antica città del sale, è ora una prestigiosa località di vacanza. La tutela dell'equilibrio tra ambiente e sviluppo, nel rispetto della natura e del verde, ne fanno un modello di riferimento nel panorama turistico nazionale e internazionale. Il suo litorale (10 km) comprende le località di Cervia, Milano Marittima, Pinarella, Tagliata; l'entroterra include le località di Terme, Castiglione, Savio, Pisignano, Cannuzzo, Montaletto, Villa Inferno, Saline. Cervia è immersa nella lussureggiante e secolare omonima pineta e sposa la vivacità della mondanità con la tranquillità e la pace dell'ambiente naturale. È un territorio ricco di bellezze naturali, di tradizioni, di cultura, di storia e di luoghi ospitali. Da visitare i seicenteschi Magazzini del Sale e la Torre S. Michele, il Museo della Civiltà Salinara, la Cattedrale, il Palazzo Comunale e la piazza Garibaldi, cuore del centro storico, dove vengono ospitati eventi di grande prestigio, mercatini e concerti. Di notevole interesse il Teatro Comunale, la Chiesa del Suffragio, con il suo organo Callido, la Chiesa di S. Antonio, la Pieve di Pisignano, il Santuario della Madonna del Pino, la Piazzetta Pisacane dove ha sede la storica Antica Pescheria, la fontana di mosaico "Il tappeto sospeso", ideata da Tonino Guerra, l'asta del porto canale col vecchio faro e il caratteristico mercatino dei pescatori. Nella pineta si trovano le Terme di Cervia, vicine al Parco Naturale di 27 ettari, patrimonio ambientale di notevole interesse popolato da una grande varietà di animali e da una flora caratteristica delle pinete marittime.



Superficie Km². 82,19		
Risorse idriche - Fiumi: 1		
Chilometri di costa 9		Ettari di arenile demaniale 115
Strade		
Statali Km. 12,23	Provinciali Km. 31,00	Comunali Km. 279,00

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)¹



La ripresa dell'economia globale si attenua. L'attività economica mondiale è frenata dall'alta inflazione e da condizioni di finanziamento restrittive. Negli Stati Uniti il prodotto decelera e in Cina il recupero dell'attività sta perdendo nuovamente slancio, dopo avere beneficiato della rimozione delle politiche di contenimento della pandemia. Nonostante la vivace dinamica dei servizi nelle principali economie, l'attività risente dell'indebolimento del ciclo manifatturiero, che contribuisce a ridurre le prospettive di crescita del commercio internazionale e le quotazioni delle materie prime e dei prodotti energetici. Al minore contributo della componente energetica corrisponde il calo dell'inflazione al consumo nei maggiori paesi industriali, ad eccezione del Giappone. L'inflazione di fondo stenta però ancora a scendere.

Continua la restrizione monetaria nelle principali economie avanzate. Dopo un rialzo in maggio, la Federal Reserve ha mantenuto fermi i tassi di interesse di riferimento in giugno, pur segnalando la possibilità di aumentarli nei prossimi mesi. La Bank of England ha accentuato l'azione restrittiva, con un incremento dei tassi di 50 punti base in giugno. Dopo le turbolenze connesse con gli episodi di crisi bancaria negli Stati Uniti e in Svizzera, le condizioni nei mercati finanziari internazionali si sono normalizzate.



Nell'area dell'euro continua la fase di debolezza ciclica e l'inflazione scende. Nel primo trimestre di quest'anno nell'area dell'euro il prodotto è lievemente diminuito per il secondo trimestre consecutivo e, secondo le stime di Banca d'Italia, ha ristagnato in primavera. All'ulteriore flessione dell'attività manifatturiera si è contrapposta l'espansione nei servizi. È proseguita la crescita dell'occupazione e si è intensificata la dinamica salariale. L'inflazione al consumo è ancora scesa, ma quella di fondo resta elevata. Nelle proiezioni degli esperti dell'Eurosistema l'inflazione al consumo si collocherebbe al 5,4 per cento nel 2023, per poi scendere progressivamente fino al 2,2 nel 2025.

La BCE ha nuovamente alzato i tassi ufficiali. Tra maggio e giugno il Consiglio direttivo della Banca centrale europea ha complessivamente aumentato di 50 punti base i tassi di interesse di riferimento. Le decisioni sui tassi seguiranno a essere prese, volta per volta, tenendo conto dei dati che si renderanno via via disponibili, in modo da conseguire un ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo di medio termine del 2 per cento. Il Consiglio ha inoltre confermato la fine, a partire dal mese di luglio, dei reinvestimenti nell'ambito del programma di acquisto di attività finanziarie, nonché il pieno reinvestimento, con flessibilità, del capitale rimborsato sui titoli in scadenza nell'ambito del programma di acquisto per l'emergenza pandemica, almeno sino alla fine del 2024. Nell'area dell'euro i rendimenti sui titoli pubblici decennali sono lievemente saliti, mentre l'andamento dei differenziali con il corrispondente titolo tedesco è stato eterogeneo tra paesi: per l'Italia è diminuito.

¹ Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2024-2026](#) e la relativa nota di aggiornamento.



In Italia la crescita del PIL si sarebbe interrotta in primavera. Dopo il rimbalzo del primo trimestre, secondo nostre stime il prodotto è rimasto pressoché invariato in primavera, soprattutto a causa della contrazione dell'attività manifatturiera, su cui grava l'indebolimento del ciclo industriale a livello globale. L'espansione dei consumi delle famiglie è proseguita a ritmi più contenuti. Gli investimenti sono frenati dall'irrigidimento delle condizioni di finanziamento e da prospettive di domanda meno favorevoli.

Migliora il saldo di conto corrente, che beneficia dell'andamento del costo dei beni energetici. Dall'inizio dell'anno le esportazioni in volume sono diminuite, riflettendo la debolezza del commercio mondiale. Il saldo di conto corrente è tuttavia migliorato, anche grazie all'andamento delle importazioni energetiche, che beneficiano della riduzione delle quotazioni internazionali; il deficit energetico si ridurrebbe nel complesso del 2023. Gli investitori esteri hanno manifestato forte interesse per i titoli di portafoglio italiani. Il saldo passivo della Banca d'Italia sul sistema dei pagamenti europeo TARGET2 si è ridotto. La posizione netta sull'estero si mantiene creditoria.

L'occupazione continua a crescere, la dinamica salariale si rafforza e aumentano lievemente i margini di profitto. È proseguita l'espansione del numero di occupati, che ha superato i valori pre-pandemici. Il tasso di partecipazione continua a salire; quello di disoccupazione è diminuito, collocandosi sotto l'8 per cento. La crescita delle retribuzioni, intensificatasi per effetto del pagamento di consistenti arretrati dovuti ai ritardi nei rinnovi nel comparto pubblico, si rafforzerebbe nella restante parte dell'anno, pur rimanendo inferiore al rialzo dei prezzi. In alcuni comparti dell'industria la dinamica salariale sarà sostenuta anche dall'adeguamento all'inflazione previsto dalle clausole di indicizzazione. I margini di profitto sono in leggero aumento, seppure con marcate differenze tra settori: nella manifattura si sono riportati sui valori precedenti la crisi sanitaria, mentre nelle costruzioni e nei servizi risultano ancora inferiori.

Prosegue il calo dell'inflazione al consumo. In primavera l'inflazione al consumo è ulteriormente scesa, grazie alla decisa diminuzione della componente energetica, pur mantenendosi su livelli elevati. Si sono registrati i primi cali dell'inflazione relativa ai beni alimentari e a quelli industriali non energetici, che iniziano a incorporare la forte riduzione dei prezzi degli input energetici. A giugno anche i prezzi dei servizi hanno mostrato alcuni segnali di frenata. Famiglie e imprese si attendono un ulteriore allentamento delle pressioni inflazionistiche.



I prestiti bancari si riducono e aumenta il costo del credito. Tra febbraio e maggio sono ancora diminuiti i prestiti al settore privato non finanziario; vi hanno contribuito il rialzo del costo del credito, le minori necessità di finanziamento per investimenti e il progressivo inasprirsi delle condizioni di offerta. Queste ultime risentono della più elevata percezione del rischio e della minore tolleranza verso lo stesso da parte degli intermediari. Il tasso di deterioramento del credito è rimasto contenuto, mentre è aumentata l'incidenza del flusso di prestiti che presentano ritardi nei pagamenti.

Il PIL rallenterebbe nel triennio 2023-25; l'inflazione, ancora elevata quest'anno, scenderebbe marcatamente nel biennio successivo. Nell'aggiornamento dello scenario di base per il triennio, la crescita del prodotto si colloca all'1,3 per cento quest'anno, allo 0,9 nel 2024 e all'1,0 nel 2025. Nei prossimi trimestri la ripresa risentirebbe dell'irrigidimento delle condizioni di finanziamento e della debolezza del commercio internazionale. Gli investimenti rallenterebbero, solo in parte sostenuti dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'inflazione si porterebbe al 6,0 per cento nella media di quest'anno e scenderebbe al 2,3 nel 2024 e al 2,0 nel 2025, riflettendo gli effetti diretti e indiretti del calo dei prezzi delle materie prime energetiche. L'inflazione di fondo, attesa al 4,5 per cento nella media dell'anno in corso, raggiungerebbe il 2,0 per cento alla fine del triennio di previsione.

Le proiezioni sono circondate da un'incertezza elevata, con rischi al ribasso per la crescita. Il quadro macroeconomico continua a essere caratterizzato da forte incertezza. I rischi per la crescita sono orientati al ribasso e legati in particolare all'evoluzione del conflitto in Ucraina e alla possibilità di un irrigidimento delle condizioni di finanziamento maggiore di quanto atteso. I rischi per l'inflazione sono invece bilanciati e includono, al rialzo, una trasmissione incompleta della recente discesa dei prezzi dei beni energetici e, al ribasso, un deterioramento più marcato e duraturo della domanda aggregata; rimangono contenuti i rischi di una spirale salari-prezzi.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO (pillole)²



Composizione Organi di indirizzo

Il comune di Cervia si pone al limite inferiore della fascia di 30.000 abitanti e pertanto, sulla base della normativa vigente, la sua Giunta è composta dal Sindaco e da 5 assessori; analogamente il Consiglio Comunale conta 16 membri.

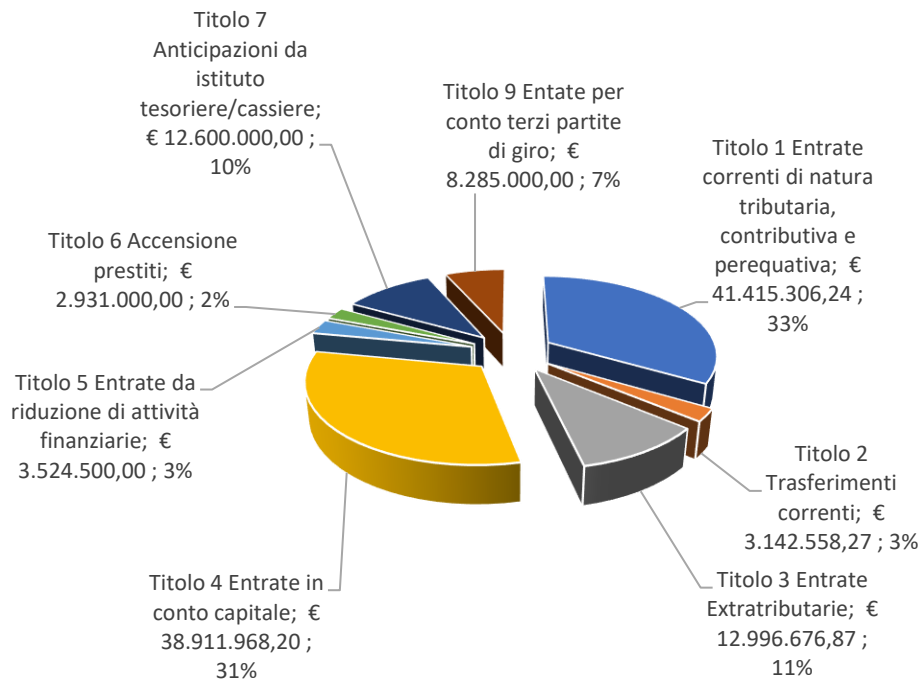
² Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2024-2026](#) e la relativa nota di aggiornamento.

Risorse Finanziarie

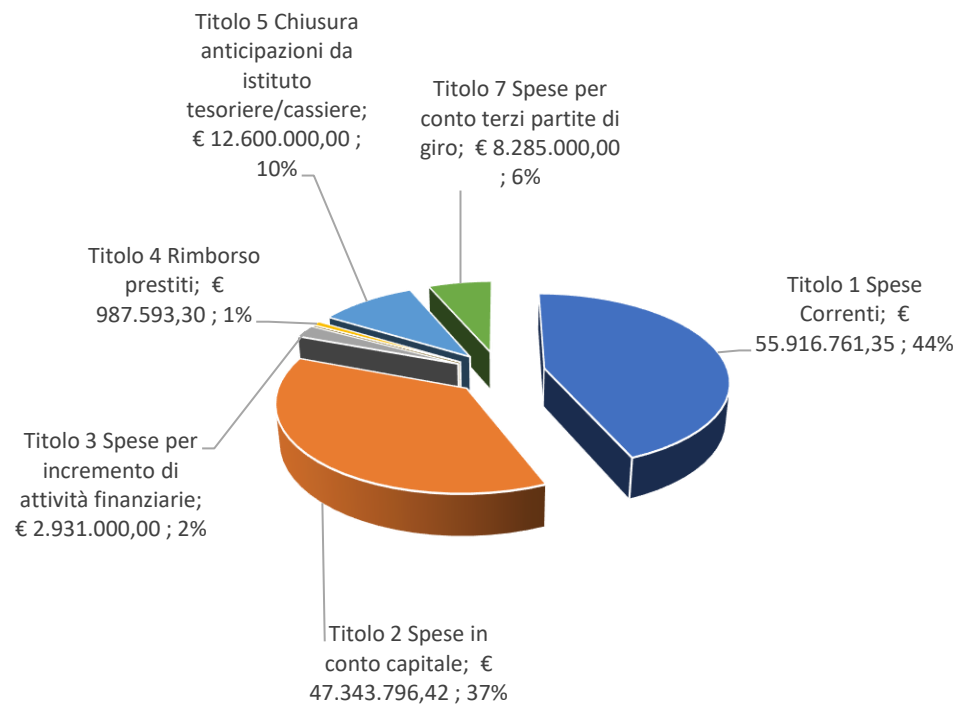
Per una trattazione esaustiva delle risorse e della loro assegnazione ai Centri di Responsabilità si veda l'allegato Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026.

ENTRATE	CASSA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	2025	2026
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio	23.851.851,23			
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione		0,00	0,00	0,00
- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		4.257.141,49	667.000,00	390.000,00
TIT. 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	46.026.693,03	41.415.306,24	42.025.306,24	42.135.306,24
TIT. 2 - Trasferimenti correnti	3.631.546,14	3.142.558,27	2.638.271,95	2.525.771,95
TIT. 3 - Entrate extratributarie	17.934.827,45	12.996.676,87	13.486.192,87	13.486.798,87
TIT. 4 - Entrate in conto capitale	43.940.566,80	38.911.968,20	17.853.910,58	4.647.239,72
TIT. 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	3.830.235,65	3.524.500,00	2.755.000,00	970.000,00
Totale entrate finali	115.363.869,07	99.991.009,58	78.758.681,64	63.765.116,78
TIT. 6 - Accensione di prestiti	2.960.598,19	2.931.000,00	2.755.000,00	970.000,00
TIT. 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00
TIT. 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	8.452.555,20	8.285.000,00	8.285.000,00	8.285.000,00
Totale titoli	139.377.022,46	123.807.009,58	102.398.681,64	85.620.116,78
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	163.228.873,69	128.064.151,07	103.065.681,64	86.010.116,78
Fondo di cassa finale presunto	25.422.904,37			
SPESE	CASSA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2024	2025	2026
Disavanzo di amministrazione		0,00	0,00	0,00
Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto		0,00	0,00	0,00
TIT. 1 - Spese correnti	59.399.178,33	55.916.761,35	55.456.319,76	55.624.776,90
TIT. 2 - Spese in conto capitale	53.207.779,78	47.343.796,42	22.435.732,22	7.167.061,36
-di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	667.000,00	390.000,00	0,00
TIT. 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	2.931.000,00	2.931.000,00	2.755.000,00	970.000,00
-di cui fondo pluriennale vincolato	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese finali	115.537.958,11	106.191.557,77	80.647.051,98	63.761.838,26
TIT. 4 - Rimborso di prestiti	987.593,30	987.593,30	1.533.629,66	1.363.278,52
- di cui fondo anticipazioni di liquidità	0,00	0,00	0,00	0,00
TIT. 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00	12.600.000,00
TIT. 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	8.680.417,91	8.285.000,00	8.285.000,00	8.285.000,00
Totale titoli	137.805.969,32	128.064.151,07	103.065.681,64	86.010.116,78
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	137.805.969,32	128.064.151,07	103.065.681,64	86.010.116,78

Ripartizione Entrate per titoli anno 2024

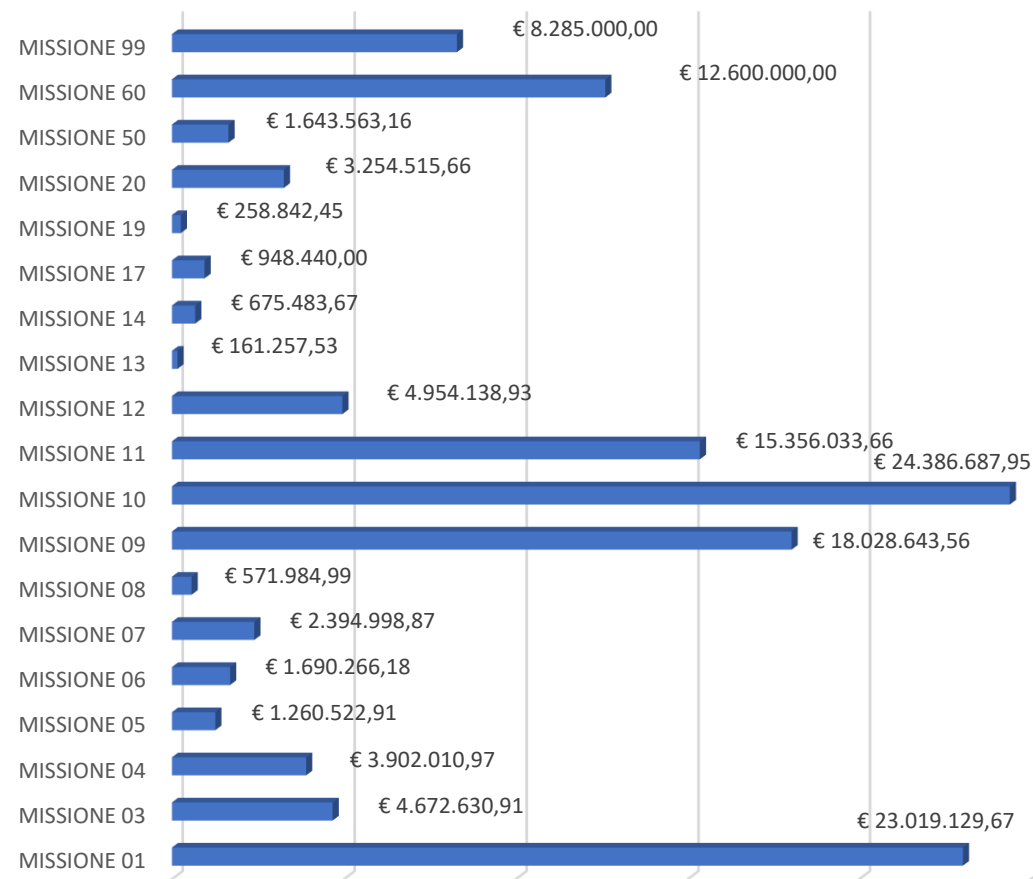


Ripartizione Spese per titoli anno 2024

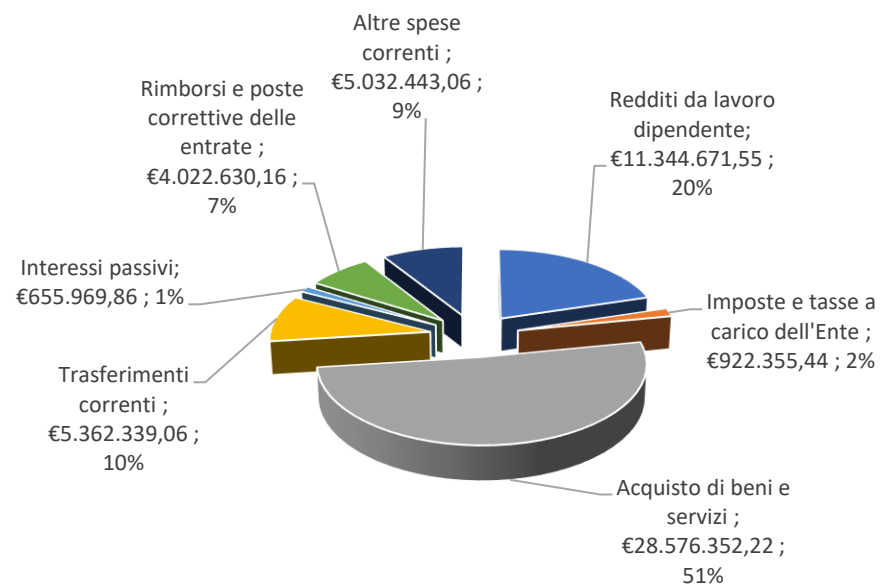


Riepilogo generale delle spese per Missione

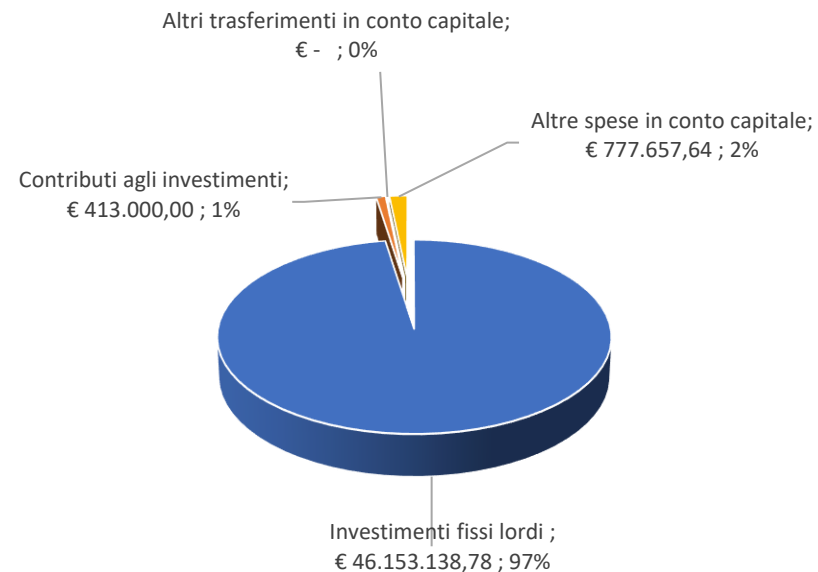
Denominazione	Denominazione	Previsioni ANNO 2024	Previsioni ANNO 2025	Previsioni ANNO 2026
Servizi istituzionali, generali e di gestione	MISSIONE 01	€23.019.129,67	€22.826.624,71	€16.125.728,09
Ordine pubblico e sicurezza	MISSIONE 03	€4.672.630,91	€4.681.123,49	€4.698.278,18
Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE 04	€3.902.010,97	€3.309.924,66	€3.354.924,98
Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	MISSIONE 05	€1.260.522,91	€1.247.818,87	€1.247.155,91
Politiche giovanili, sport e tempo libero	MISSIONE 06	€1.690.266,18	€1.145.593,03	€ 857.035,38
Turismo	MISSIONE 07	€2.394.998,87	€2.101.430,73	€2.103.913,98
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	MISSIONE 08	€ 571.984,99	€ 594.772,59	€ 595.411,03
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	MISSIONE 09	€18.028.643,56	€17.804.750,44	€14.860.356,33
Trasporti e diritto alla mobilità	MISSIONE 10	€24.386.687,95	€15.938.320,53	€9.026.394,64
Soccorso civile	MISSIONE 11	€15.356.033,66	€ 730.659,54	€ 484.642,18
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE 12	€4.954.138,93	€4.556.288,99	€4.576.485,75
Tutela della salute	MISSIONE 13	€ 161.257,53	€ 161.895,95	€ 162.463,87
Sviluppo economico e competitività	MISSIONE 14	€ 675.483,67	€ 690.029,53	€ 692.464,59
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	MISSIONE 17	€ 948.440,00	€ 981.294,12	€1.006.520,01
Relazioni internazionali	MISSIONE 19	€ 258.842,45	€ 207.922,49	€ 208.220,52
Fondi e accantonamenti	MISSIONE 20	€3.254.515,66	€2.909.578,16	€2.906.418,84
Debito pubblico	MISSIONE 50	€1.643.563,16	€2.292.653,81	€2.218.702,50
Anticipazioni finanziarie	MISSIONE 60	€12.600.000,00	€12.600.000,00	€12.600.000,00
Servizi per conto terzi	MISSIONE 99	€8.285.000,00	€8.285.000,00	€8.285.000,00
TOTALE GENERALE		€ 128.064.151,07	€ 103.065.681,64	€86.010.116,78



Prospetto riassuntivo delle spese correnti suddivise per macro aggregato



Prospetto riassuntivo delle spese in conto capitale suddivise per macro aggregato



MAPPATURA DEI PROCESSI – L'INTEGRAZIONE NEL PIAO

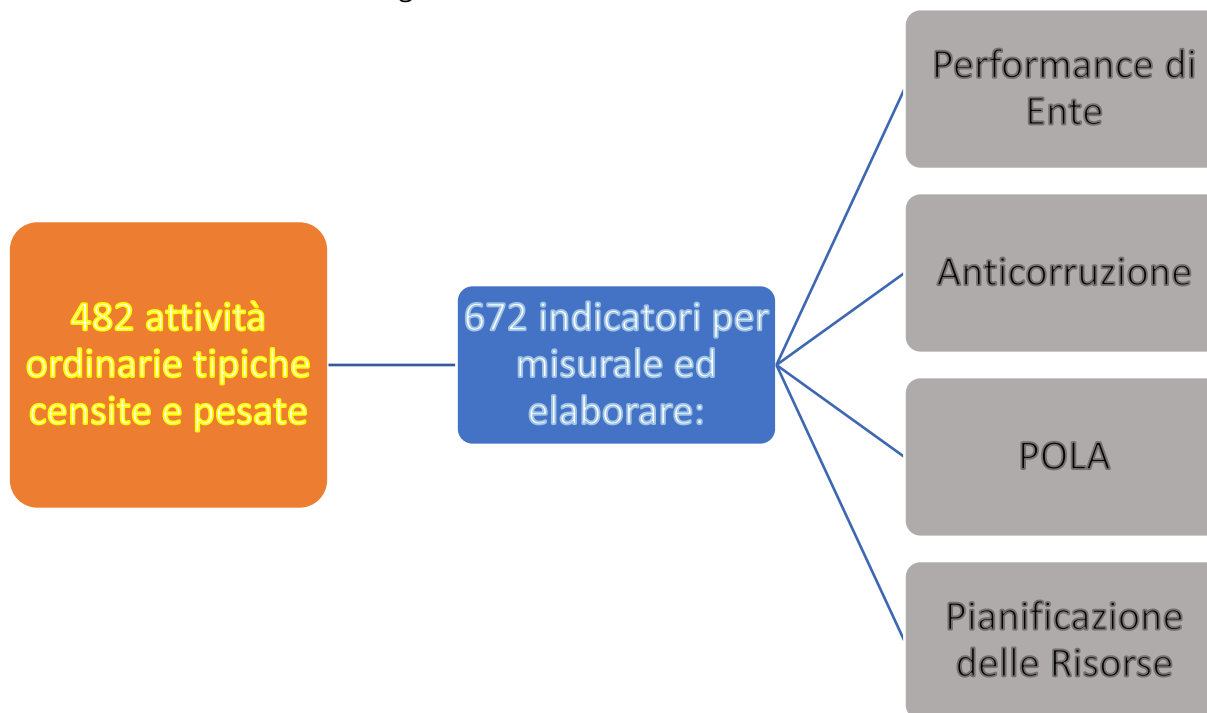
Il Comune di Cervia ha realizzato un banca dati di tutte le attività tipiche svolte ordinariamente dai Servizi, ognuna è stata misurata attraverso uno o più indicatori annuali e pesata in termini di dispendio ore uomo. L'insieme di questi dati, alimentati nel tempo dai Servizi attraverso un applicativo web proprietario:

- concorre alla valutazione della performance organizzativa (peso 20%),
- permette l'analisi degli andamenti ciclici e periodici ai fini di una puntuale programmazione delle risorse,
- consente l'analisi del rischio eventualmente presente nelle attività svolte,
- agevola la valutazione oggettiva delle attività svolte ai fini della stesura del Piano del lavoro agile.

In totale il Comune di Cervia censisce 482 attività ordinarie tipiche misurate da 557 indicatori; le attività sono revisionate annualmente, in occasione dei monitoraggi periodici di PEG, al fine di adattare al mutato contesto reale e/o normativo.

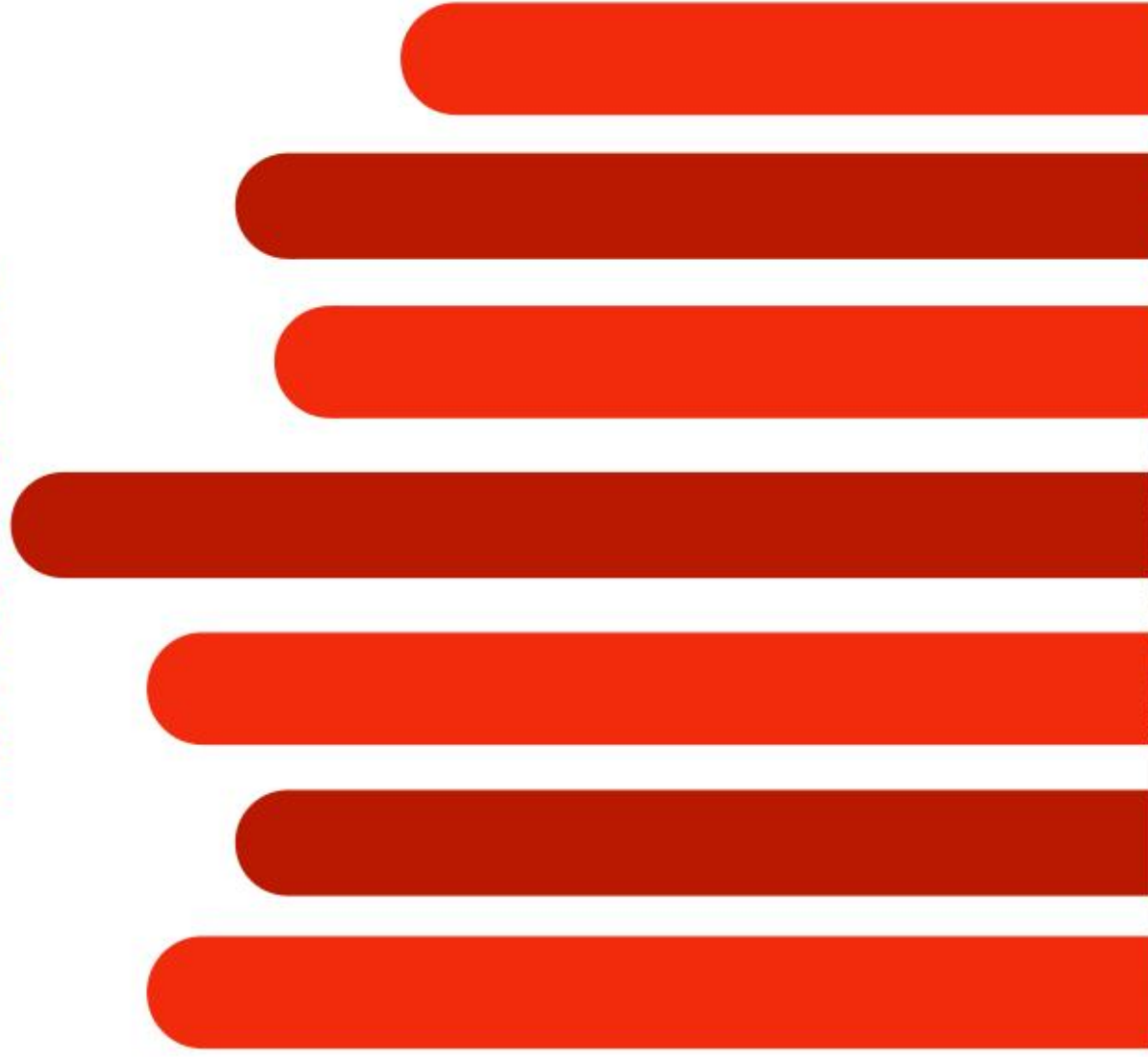
Per misurare determinati fenomeni o per focalizzare alcuni comparti strategici, si utilizza una batteria di ulteriori 115 indicatori, rilevati con cadenza annuale, che affiancano l'analisi svolta sulle attività tipiche.

Le singole attività attribuite ad ogni Servizio, con i relativi indicatori, pesature, e corredate dai valori a previsione per il 2024, sono riportate integralmente nell'allegato PEG.



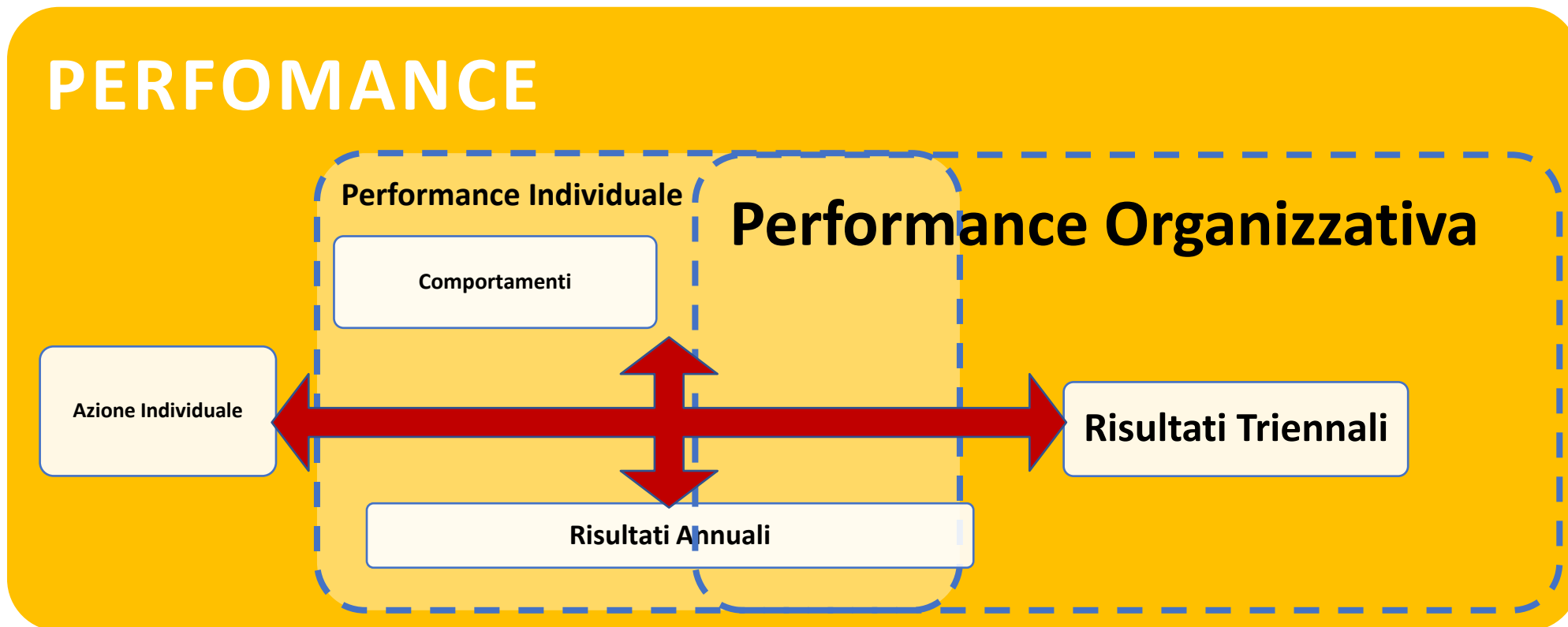
SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE



PERFORMANCE

Secondo il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi: individuale e organizzativa.

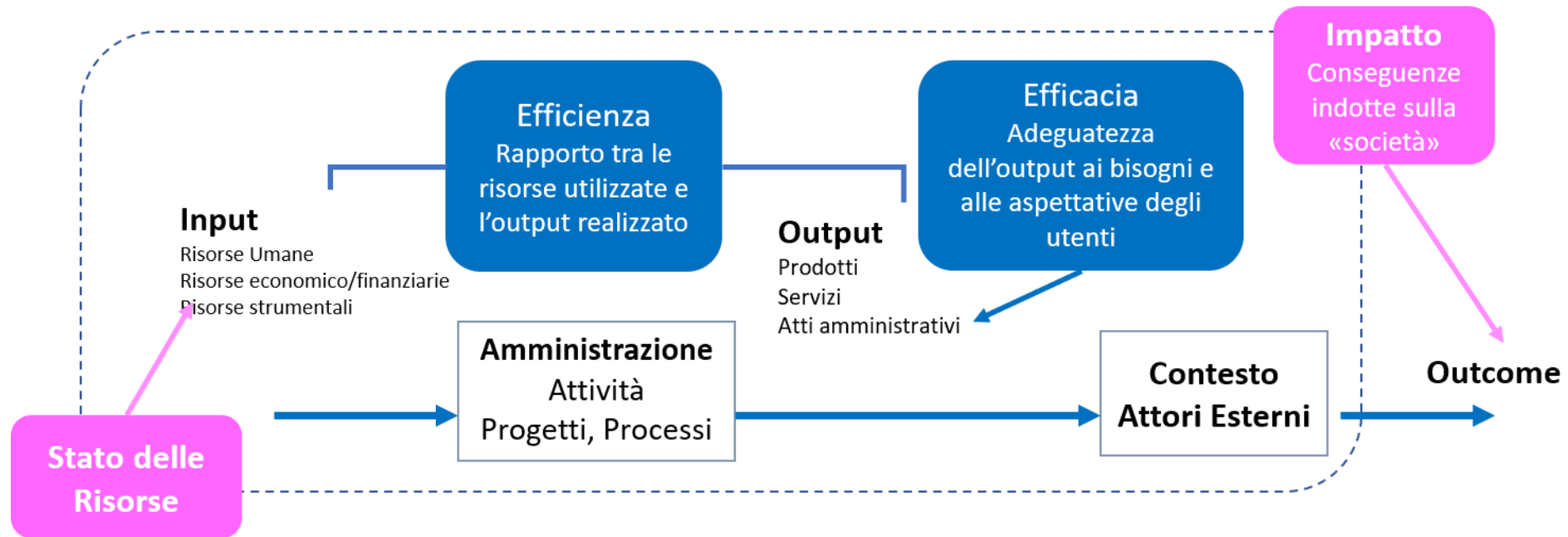


Performance Individuale

La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti da parte degli individui che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

Performance Organizzativa Di Ente

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026 DEL COMUNE DI CERVIA



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



VALORE PUBBLICO

La **PA crea Valore se consegue un miglioramento** congiunto **degli impatti esterni** (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi) **ed interni** (salute dell'ente): **per creare Valore verso i cittadini**, favorendo la possibilità di generarlo anche per quelli futuri, l'ente deve essere efficiente ed efficace, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Cervia considera **l'incremento del Valore Pubblico** l'obiettivo **delle performance individuali ed organizzative** e lo trasforma nel principale strumento per finalizzare queste ultime verso la realizzazione delle promesse di mandato del Sindaco (*performance istituzionali o impatti promessi*), nonché verso il miglioramento effettivo delle condizioni di vita dell'ente (*impatti effettivi interni o salute*) e dei suoi utenti e stakeholder (*impatti effettivi esterni*).

Per evitare che il perseguimento delle performance attese, ad opera dei dipendenti e dirigenti (*performance individuali*) per il tramite delle unità organizzative di appartenenza (*performance organizzative*), si trasformi in attività scomposte, adempimentali e/o autoreferenziali, occorre **mettere a sistema le performance e finalizzarle verso la creazione di Valore Pubblico**.

Sarà quindi il Valore Pubblico a guidare le performance, sia in fase di programmazione che di misurazione e valutazione.

LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI CERVIA

Il Comune di Cervia individua **cinque linee di valore pubblico** e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, in coerenza con gli indirizzi e le strategie contenute nel Documento unico di programmazione e nella sua nota di aggiornamento:

- Linea **1 AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE**;
- Linea **2 INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA**;
- Linea **3 ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA**;
- Linea **4 GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE**;
- Linea **5 LA PERSONA AL CENTRO**.

L'Ente intende misurare l'impatto delle linee di valore pubblico attraverso il sistema dettagliato nella sezione 4 Monitoraggio, applicando i suggerimenti dettati dalle linee di indirizzo ANCI 2023 sul PIAO.

Linea Valore Pubblico	Codice	Obiettivo strategico
Linea 1 AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE	1.3	Sviluppare il Turismo come economia primaria integrando le forme di turismo diversificate: Turismo balneare a carattere familiare, Turismo delle manifestazioni di livello nazionale che attraggono un turismo di qualità, Turismo Ambientale, Turismo Sportivo
	1.5	Riqualificare il Porto e rilanciare le attività economiche e diportistiche collegate
	3.1	Integrare al meglio tutte le offerte di mobilità per favorire la circolazione rispettando al contempo l'ambiente
	3.2	Salvaguardia e sviluppo dell'ambiente, consolidamento di una adeguata cultura ispirata allo sviluppo sostenibile ed orientata alla realizzazione di un'economia circolare che privilegi azioni di risparmio, riutilizzo e riciclaggio a fine vita dei beni di consumo
Linea 2 INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA	3.3	Continuare a promuovere la cultura della legalità e a garantire il corretto svolgimento della vita cittadina all'interno del territorio comunale
	3.5	Mantenere gli spazi pubblici, il patrimonio immobiliare, le strade e ogni angolo della città in equilibrio con gli spazi naturali che la ospitano, coinvolgendo i cittadini e le attività economiche in un Patto civico per la bellezza ed il decoro della città
	3.6	Riqualificare il patrimonio edilizio esistente ed individuare azioni volte a promuovere le iniziative imprenditoriali
	3.7	Valorizzare il patrimonio pubblico sia in termini di dismissione che di connessione al fine di creare valore aggiunto al territorio
	3.8	La nuova Protezione Civile: strategia operativa, Cittadinanza attiva e partecipazione
	4.4	Salvaguardare la rete scolastica, sostenere progetti integrativi di doposcuola e creare spazi a favore delle famiglie
Linea 3 ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	4.6	Garantire la sicurezza degli edifici scolastici e migliorare la qualità degli ambienti
	1.1	Intervenire nel tessuto economico del territorio costituito dalle imprese artigiane e commerciali per attivare iniziative ed energie necessarie alla crescita dell'economia e dell'occupazione
	1.2	Promuovere una "strategia di Sistema" con tutti gli operatori e le imprese del turismo mediante un maggiore coinvolgimento degli stessi anche attraverso strumenti di partenariato pubblico-privato
	4.1	Creare una città che divenga una delle località turistiche più importanti d'Italia per praticare sport di terra e di mare
	4.3	Garantire la libera espressione di tutte le forme di cultura e valorizzare il patrimonio consolidato degli Istituti Culturali, anche a fini turistici
	5.4	Garantire equità fiscale per cittadini e imprese e politiche fiscali mirate a sostenere la crescita economica delle imprese artigianali, commerciali e turistiche, migliorare la capacità di riscossione delle entrate e l'efficientamento delle spese per assicurare gli equilibri di bilancio
Linea 4 GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	5.5	La progettazione e l'attivazione delle risorse come leva di sviluppo del territorio
	4.5	Costruire nuove opportunità formative
	5.1	Semplificare i processi per snellire i tempi di evasione delle pratiche
	5.2	Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità e tempestività al servizio del cittadino
	5.3	Valorizzazione della partecipazione
	5.6	Favorire la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio
Linea 5 LA PERSONA AL CENTRO	2.1	Mettere al centro dell'azione amministrativa l'attenzione ai bisogni di anziani, minori, malati, persone con disabilità o a rischio di esclusione sociale
	2.2	Favorire la costruzione di una protezione sociale diffusa basata su politiche che responsabilizzano le persone a prendersi cura "dell'altro", mediante l'attenzione alla fragilità ed alla sofferenza sociale
	2.3	Rispondere alla necessità di abitare, con soluzioni spendibili e fruibili non solo per i turisti ma anche per i residenti
	2.4	Potenziare il senso di rispetto e la tutela per gli animali che hanno sempre più un ruolo sociale di compagnia e stimolo, nonché una funzione di arricchimento affettivo per famiglie e bambini
	2.5	Garantire i servizi necroscopici e cimiteriali
	2.6	Contribuire a rafforzare e migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie offerte ai cittadini ed ai turisti, in un panorama di Area Vasta
	3.4	Continuare ad investire in risorse e progettualità per garantire a cittadini e turisti sicurezza e tranquillità
	4.2	Portare le problematiche dei giovani all'interno della scuola e del suo sistema di relazioni con il volontariato, le famiglie e le istituzioni culturali e sportive, per riavvicinare i giovani all'idea di Europa, potenziare il senso civico e aumentare la sensibilità verso l'ambiente

Obiettivi PEG 2024 per Linea di Valore Pubblico³

Tipo	Codice Ob. Strat.	Titolo	AREA VAL PUBBL NR
STRA	1.3	Cervia si trova in un'area turistica molto frequentata ed il turismo è il comparto di maggiore e primaria rilevanza economica per tutto il territorio. La città già da tempo ospita alcuni eventi di carattere nazionale ed internazionale che producono molto flusso di visitatori. Occorre pertanto continuare in questa direzione , incrementando tali appuntamenti con manifestazioni nuove e valorizzando maggiormente quelle storiche ed identitarie.	1
STRA	3.2	Attivazione del nuovo servizio di igiene urbana da stradale di prossimità a porta a porta integrale o misto. Verifica delle percentuali di raccolta differenziata raggiunte e contrasto agli abbandoni irregolari attraverso introduzione di cestini porta rifiuti rispondenti alle necessità e gestione di foto trappole in collaborazione con la Polizia Locale	1
STRA	1.5	CONVENZIONE PARTENARIATO PUBBLICO PRIVATO PER LO SVILUPPO E LA GESTIONE DEL PORTO TURISTICO DI CERVIA – MILANO MARITTIMA: CONFERENZA DEI SERVIZI PER L'APPROVAZIONE FINALE DEL PROGETTO DEFINITIVO-ESECUTIVO E DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI RILASCIO DELLA CONCESSIONE DEMANIALE	1
PROG	1.5	DIRETTIVA BOLKESTEIN E CONCESSIONI DEMANIALI MARITTIME: MONITORAGGIO DELLA DISCIPLINA NORMATIVA E ADEMPIMENTI CONSEGUENTI	1
PROG	3.2	Approvazione progetto esecutivo, espletamento delle procedure di gara e avvio dei lavori	1
PROG	3.2	Approvazione progetto esecutivo, aggiudicazione dei lavori e avvio dei lavori	1
STRA	3.2	Implementazione del gismaster del verde in uso al comune di Cervia con i dati cartografici ed analitici della Pineta di Cervia con aggiornamento degli interventi eseguiti al fine di meglio monitorare lo stato della pineta e programmare i necessari lavori selvicolturali	1
STRA	3.2	Completamento realizzazione dei lavori di arredo, contabilizzazione e collaudo dei lavori con rendicontazione al ministero	1
STRA	3.2	Completamento lavori di realizzazione dei nuovi arredi e della nuova cartellonistica nella pineta di Cervia rimasti sospesi a seguito della tromba d'aria del 13.07.23 e da realizzare entro maggio 2024 con rendicontazione finale al ministero	1
STRA	3.1	Smaltimento pratiche arretrate passi carrai	1
STRA	1.3	Approvazione atti di contabilità finale e collaudo dell'intervento di completamento del Waterfront di Milano Marittima	1
STRA	3.8	AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PROTEZIONE CIVILE COMUNALE ATTRAVERSO L'ELABORAZIONE DI DATI E DATABASE INFORMATIVI E TERRITORIALI. ELEBORAZIONE DI NUOVI SCENARI DI RISCHIO IN RIFERIMENTO AGLI EVENTI CHE HANNO COLPITO IL TERRITORIO E RELATIVO AGGIORNAMENTO DEL MODELLO D'INTERVENTO. REALIZZAZIONE DI SPECIFICHE ESERCITAZIONI PER TESTARNE L'EFFICACIA.	2
STRA	3.5	NUOVA SEDE COMUNALE IN VIA CADUTI PER LA LIBERTÀ. ANALISI DELLE ATTUALI ESIGENZE, VERIFICA TECNICA DEL POTENZIALE DIMENSIONAMENTO DISTRIBUTIVO VOLUMETRICO DELL'IMMOBILE E QUANTIFICAZIONE DEL CALCOLO SOMMARIO DELLA SPESA FINALIZZATA ALLA REALIZZAZIONE DELL'IMMOBILE.	2
STRA	3.7	Individuazione di procedure dettagliate e modus operandi per l'applicazione e l'implementazione del nuovo Regolamento per l'affidamento di aree al servizio dei capanni per la pesca ricreativa nel Comune di Cervia	2
STRA	3.7	Definizione delle regole e delle procedure per l'erogazione di rimborsi spesa e/o contributi a favore di soggetti privati concessionari o locatari di immobili di proprietà del Comune di Cervia al fine della realizzazione di manutenzioni straordinarie sui suddetti edifici	2
STRA	3.8	Informati e preparati: comunicare e diffondere la cultura di Protezione civile per una comunità consapevole dei rischi sul territorio	2
PROG	3.7	Avvio procedure di esproprio a seguito di dichiarazione della pubblica utilità degli interventi	2
PROG	3.8	Coordinamento e supporto alla definizione del piano d'azione tecnico-amministrativo, al confezionamento di atti tecnico-amministrativi e alla rendicontazione nell'ambito delle attività di organizzazione e funzionamento del servizio di Protezione civile comunale	2
STRA	4.4	Revisione del REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO IN ORARIO EXTRASCOLASTICO DEI LOCALI DELLE SCUOLE DI PROPRIETA' COMUNALE.	2
STRA	4.4	Elaborazione indicazioni operative per la predisposizione delle cedole librarie per la fornitura dei testi scolastici per la scuola primaria.	2
PROG	3.8	RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE ANIMALE DEL COMUNE DI CERVIA PER AGGIORNAMENTO PPCC - ELABORAZIONE PIANI DI EVACUAZIONE PER STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE - INTESE PER COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO ANIMALISTE IN CONFORMITA' A QUANTO DISPOSTO DALLA DGR. N. 15774.2023 E DALLA DCC N. 47.2023	2
STRA	3.3	Al Fine di dare continuità al progetto di lotta all'abusivismo commerciale in spiaggia divenuto modello nazionale 'obiettivo mira ad assicurare servizi della Polizia Locale nell'arenile demaniale marittimo sia al mattino che al pomeriggio al fine di prevenire comportamenti illeciti in relazione alle eventuali attività di commercio abusivo e al rispetto delle norme che regolamentano l'utilizzo degli arenili da parte delle persone e delle attività	2
STRA	4.3	la cultura svolge un ruolo fondamentale nell'arricchimento della vita di una comunità e contribuisce sia alla conservazione delle tradizioni che allo sviluppo di nuove conoscenze e opportunità. Patrimonio di cultura sono gli istituti culturali presenti nel territorio, che compiono proprio una funzione propulsiva nel favorire numerose attività . Cervia inoltre è un luogo ricco anche di associazioni culturali che a loro volta incrementano l'offerta in stretta sinergia con quella dell'amministrazione comunale.	3
STRA	5.4	Il contrasto all'evasione in materia di entrate tributarie quale strumento per perseguire l'equità fiscale e sociale nell'alveo del principio della capacità contributiva consacrato dall'art. 53 della Costituzione e per liberare somme da destinare al bilancio.	3
STRA	5.4	In data 31/07/2024 scadrà la maggiore parte delle polizze assicurative dell'Ente, le quali non sono piu' rinnovabili , per cui, occorre, a seguito di analisi di mercato (effettuata con la collaborazione del Broker), predisporre il materiale propedeutico ai nuovi affidamenti	3
PROG	5.4	CONTINUARE L'ATTIVITA' DEL GIL, CONSOLIDANDO IL TREND POSITIVO RAGGIUNTO NEL CORSO DEGLI ANNI	3
STRA	5.4	ESAURENDOSI LE OPZIONI DI RINNOVO,SULLA BASE ANCHE DI QUANTO EMERSO NELL'OBIETTIVO 2023 RIGUARDANTE IL SERVIZIO DI PULIZIE, OCCORRE ATTIVARE UN PERCORSO CHE CONSENTA DI ACQUISIRE GLI INDIRIZZI DELL'AMMINISTRAZIONE, LE EVENTUALI RISORSE, E LE ACQUISIZIONI DI INFORMAZIONI, DOCUMENTI ECC...NECESSARIE A GARANTIRE LA CONTINUITA' DEL SERVIZIO	3

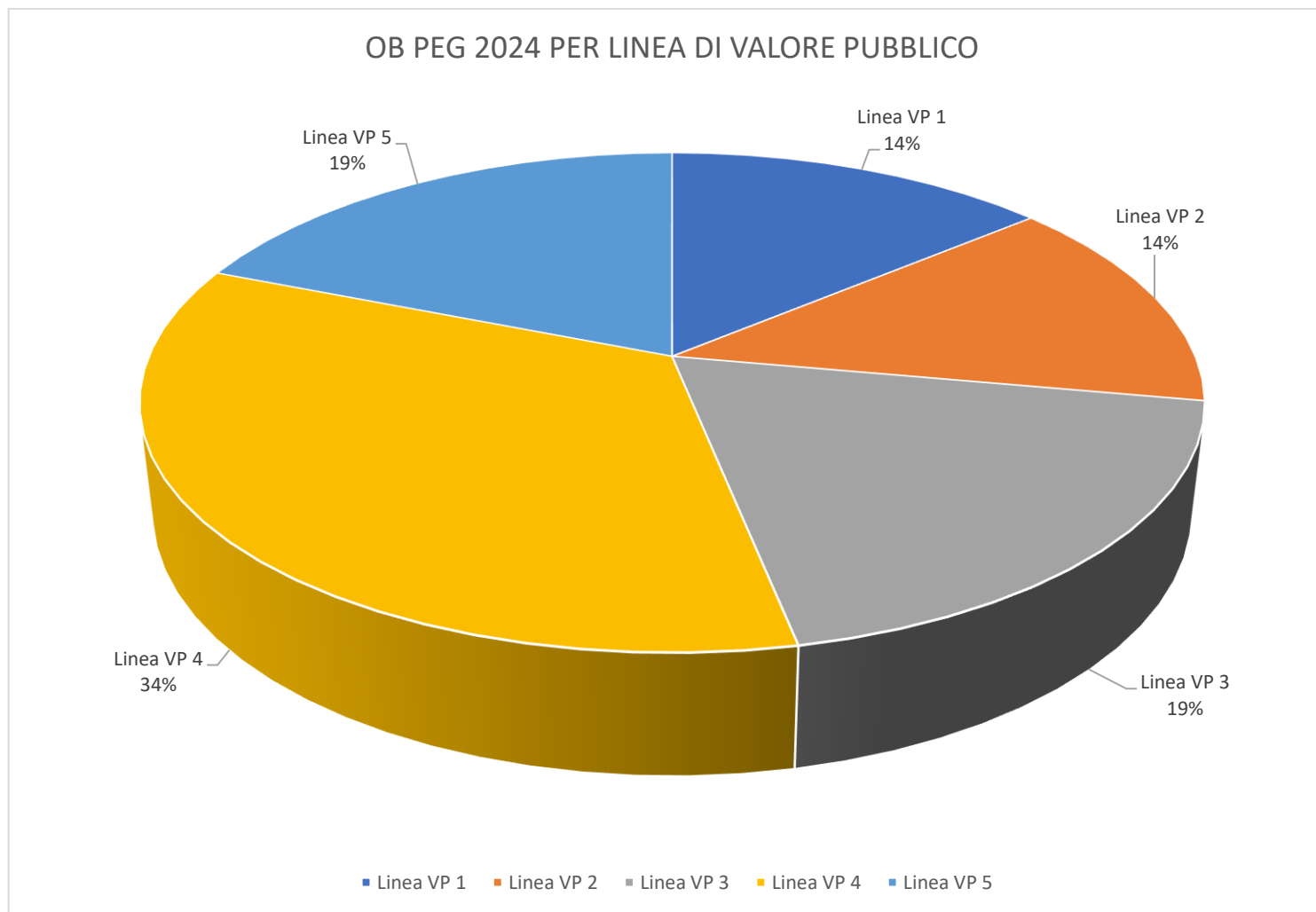
³ Per una trattazione esaustiva degli obiettivi (fasi, indicatori, risorse, responsabili...) si veda il [Piano dettagliato degli obiettivi](#) allegato.

Tipo	Codice Ob. Strat.	Titolo	AREA VAL PUBBL NR
STRA	5.4	La nuova disciplina tariffaria alla luce sia della Deliberazione n. 389/2023/R/rif con con la quale ARERA ha stabilito le regole e le procedure per l'aggiornamento del Metodo Tariffario Rifiuti (MTR-2) ai fini della rideterminazione, per le annualità 2024 e 2025, delle entrate tariffarie di riferimento e sia dell'ulteriore Deliberazione n. 386/2023/R/rif che ha introdotto specifiche componenti perequative unitarie ed al contempo previsto specifici adempimenti in capo all'ente locale gestore dell'attività di gestione tariffe e rapporti con gli utenti.	3
STRA	1.4	Turismo come leva per lo sviluppo del territorio, sistema di accoglienza, posizionamento delle 4 località, comunicazione e promozione online.	3
PDM	5.4	Migrazione dall'applicazione di contabilità J-Serfin all'applicazione in cloud Serfin EVO, facente parte della soluzione Sicraweb EVO proposta dal Gruppo Maggioli	3
PDM	5.4	Implementazione di uno strumento applicativo per la gestione delle polizze fideiussorie	3
STRA	1.1	Predisporre un progetto condiviso di riorganizzazione delle aree destinate al commercio su aree pubbliche del territorio comunale volto a garantire una migliore fruibilità delle stesse da parte degli esercenti e dei cittadini nonché per risolvere alcune criticità legate alla viabilità dei veicoli degli operatori.	3
STRA	1.1	DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO PRATICHE DI SOMMINISTRAZIONE ALIMENTI E BEVANDE	3
STRA	1.1	Nuovo "Regolamento per il trasporto di persone mediante servizi pubblici non di linea - taxi e noleggio con conducente di autovetture"	3
STRA	4.1	La città dello Sport avrà un nuovo impianto sportivo dedicato allo skateboard che potrà ospitare anche competizioni a livello federale nazionale.	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE SERVIZI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE POLIZIA LOCALE	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Contenimento tempi di pagamento delle fatture e documenti contabili del Comune di Cervia entro i target previsti dalla normativa. DIRIGENTE DEL SETTORE SERVIZI ALLA COMUNITÀ E SVILUPPO DELLA CITTÀ	3
PDM	5.4	MISSIONE 1 Componente 1 PNRR: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Modifica Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei Dirigenti del Comune di Cervia con la previsione di liquidazione.	3
STRA	5.2	Questionari fabbisogni standard anno contabile 2024 - Revisione completa modulo SOSE da parte della società che tratta per conto del Ministero la nuova rilevazione (SOGEL SpA).	4
STRA	5.1	Avvio e utilizzo della nuova piattaforma cloud Maggioli con particolare riferimento alla sezione di contabilità e gestione nel personale, interfacciamento con i sistemi di raccolta dati del CdG.	4
STRA	5.2	Atti e adempimenti finalizzati all'avvio del nuovo Mandato amministrativo	4
STRA	5.2	Approvazione Regolamento/circolari/modulistica relativa ai contratti di importo inferiore alle soglie europee - adeguamento al nuovo Codice dei contratti (D.lgs n. 36/2023).	4
STRA	5.2	Gestione procedure di gara per il Comune di Russi in qualità di stazione ausiliaria.	4
STRA	5.3	Elezioni dei nuovi Consigli di zona per favorire la partecipazione popolare alla gestione della cosa pubblica	4
STRA	5.2	Potenziare la comunicazione: una comunità più informata è una cittadinanza più consapevole e partecipa al bene pubblico.	4
STRA	5.2	Rilevazione della citizen satisfaction per il miglioramento e la semplificazione delle attività amministrative del Servizio.	4
PNRR	5.6	Obiettivo PNRR Misura 1 Componente 1 Investimento 1.2 Abilitazione al cloud (migrazione in Saas di tutti i software Maggioli)	4
STRA	5.6	L'esperienza del Servizio legale di questi ultimi anni ha portato a conoscere alcune criticità del territorio cervese più da vicino, in particolare il Servizio si occupa anche dei danni che cittadini e turisti subiscono, causati da beni di proprietà comunale. Nel proseguire lo studio proposto in precedenza si ritiene necessario effettuare un censimento, previa comunicazione sui mezzi di stampa per consentire a chi vuole e a chi può, di regolarizzare la propria posizione e di farlo in tempi ragionevolmente brevi.	4
PNRR	5.2	Obiettivo PNRR Misura 1 Componente 1 Investimento 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"	4
PDM	5.1	Definire nuove modalità di gestione di forniture e servizi del settore nell'ottica del risparmio della trasparenza e della rotazione, nel rispetto dei principi del nuovo codice appalti.	4
STRA	5.2	L'obiettivo si prefigge di migliorare il software gestionale utilizzato dagli operatori dei Servizi Demografici mediante l'integrazione al sistema informativo del modulo J-Demos EVO all'interno della nuova suite SicraWeb EVO. L'upgrade mira ad introdurre una nuova soluzione tecnologica evoluta che condurrà i Servizi Demografici ad una gestione fruibile delle attività e dei procedimenti gestendo con efficienza ed economicità i processi e le procedure interne capaci di favorire il processo di innovazione tecnologica ed incentivare il passaggio ad una vera "Amministrazione digitale".	4
PROG	5.2	Armonizzazione ed aggiornamento delle procedure di rilascio delle autorizzazioni ed Ordinanze che regolano l'utilizzo di aree appartenenti al pubblico demanio marittimo in occasione di manifestazioni ed eventi.	4
PROG	5.6	Migrazione dall'applicazione di Segreteria e Gestione documentale J-Iride all'applicazione in cloud Iride EVO facenti parte della soluzione Sicraweb EVO proposta dal Gruppo Maggioli. Passaggio in cloud della piattaforma J-City Gov per gestire Albo pretorio e Amministrazione trasparente	4
STRA	5.1	Attività archivistica su documentazione con sviluppo di circa 200 metri lineari collocata presso il Magazzino Comunale	4
STRA	5.6	Adozione del nuovo software PERS EVO per la gestione giuridica ed economica del personale	4

Tipo	Codice Ob. Strat.	Titolo	AREA VAL PUBBL NR
STRA	5.1	Attività di supporto alla procedura di individuazione del Segretario Generale	4
STRA	5.2	Traduzione delle linee programmatiche di governo del nuovo Mandato amministrativo nella programmazione strategica dell'Ente	4
PDM	5.2	L'obiettivo si propone di proseguire lo sviluppo dell'attività di digitalizzazione del processo di accesso agli atti, tramite la dematerializzazione dell'archivio delle pratiche edilizie. Scelta della metodologia di digitalizzazione e avvio della stessa.	4
PDM	5.1	A seguito dell'adozione della piattaforma "Accesso Unitario" come strumento di comunicazione esclusivo fra cittadino/impresa e l'Amministrazione Comunale, si procede con la velocizzazione e standardizzazione delle pratiche edilizie.	4
STRA	5.1	Approvazione del nuovo Regolamento per l'accesso all'impiego presso il Comune di Cervia	4
STRA	5.2	Adozione del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Cervia in ottemperanza alle recenti modifiche al DPR 16 aprile 2013, n. 62, introdotte con il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 13 giugno 2023.	4
STRA	5.1	Migliorare e semplificare le procedure per l'erogazione dei servizi che prevedono l'applicazione dell'imposta di bollo dovuta sin dall'origine per gli atti e i documenti indicati nella parte I della Tariffa allegata al Dpr 642/1972 e all'art 1 D.M. del 07/06/1973 nell'ambito dei procedimenti di competenza dei servizi demografici introducendo l'assolvimento dell'imposta di bollo in modo virtuale (ad es. per certificazioni, attestazioni, autorizzazioni, copie dichiarate conformi, autentiche di sottoscrizioni)	4
PDM	5.1	A seguito dell'adozione anche per le pratiche di edilizia residenziale della piattaforma "Accesso Unitario" come strumento di comunicazione esclusivo fra cittadino e Amministrazione Comunale, si procede con l'Attivazione del collegamento diretto tra AU e Civila per il caricamento automatico sul programma di Back office dell'Ufficio Edilizia anche delle pratiche edilizie relative alle attività produttive.	4
STRA	5.6	Riscontrata la necessità di aggiornare le informazioni pubblicate del SIT, l'obiettivo intende provvedere a pubblicare i dati aggiornati relativi ai vari servizi, creando una sistemazione di tale attività per una migliore fruizione del servizio in futuro.	4
STRA	5.2	Affidamento del servizio di rimozione, trasporto, deposito e custodia dei veicoli rimossi dalle aree pubbliche nel territorio comunale di Cervia	4
PROG	2.1	Gestione e coordinamento dell'attività amministrativa connessa all'erogazione di contributi per fornire sostegno alla popolazione colpita dagli eventi alluvionali del 16 e 17 maggio 2023.	5
STRA	4.2	Attivare concretamente il gruppo dei cittadini impegnati a sostenere i gemellaggi	5
STRA	4.2	Il ruolo che i giovani svolgono transizione ecologica e nella definizione dell'Europa di domani	5
STRA	4.2	Il nuovo centro polifunzionale permetterà di dare risposte importanti alla comunità, sia dal punto di vista della socializzazione, sia dal punto di vista culturale.	5
STRA	2.1	Percorso di costruzione della Casa della Comunità (CdC), nuovo modello di assistenza territoriale	5
PO	2.1	Realizzazione delle attività previste nei progetti "La Polizia Locale di Cervia nelle Emergenze a supporto della protezione Civile" e del progetto "I giovani e le regole"	5
PDM	3.4	Potenziamento del servizio di Polizia Stradale attraverso l'utilizzo della strumentazione elettronica (Targa System, TruCam e Etilometro).	5
STRA	3.4	DEFINIZIONE CRITERI E MODALITÀ PER L'ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI DI AUTOTUTELA IN MATERIA DI VERBALI AL CDS E INGIUNZIONI FISCALI	5
STRA	3.4	REVISIONE DELLA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI ACCESSO AL SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA COMUNALE E DELLA RELATIVA PROCEDURA DI ACQUISIZIONE	5
PDM	2.1	EDUCAZIONE ALLA LEGALITÀ: CONTRASTO AL BULLISMO. Estensione del preesistente progetto di educazione stradale e alla legalità, con un ulteriore modulo destinato agli alunni della scuola secondaria di I grado, attraverso incontri mirati al contrasto del fenomeno del bullismo.	5
PDM	3.4	Potenziamento delle attività di pattugliamento nelle ore serali estive	5
STRA	3.4	REVISIONE ED ESTENSIONE DELL'ACCESSO AL SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA AGLI OPERATORI DI PL PREVEDENDO DIVERSI LIVELLI DI ACCESSO AI DATI COSÌ COME PREVISTO DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI "PRIVACY"	5
STRA	3.4	considerato che il Comune di Cervia sta implementando la raccolta porta a porta dei rifiuti e che pertanto vede una progressiva eliminazione dei punti raccolta multimateriale e tenuto conto che a fronte di 34 aree ecologiche per le quali, mediante l'installazione delle 6 fotocamere ambientali disponibili si potrebbe avere un controllo a rotazione, si verificano comunque depositi di rifiuti non conformi al Regolamento Atersir in particolare in orario serale/notturno, si ritiene necessario in detti orari effettuare controlli particolareggiati anche in abiti civili con auto sprovviste di contrassegni	5
STRA	3.4	considerata che nel periodo estivo (Maggio Settembre) vi è un elevato numero di attività in particolare di somministrazione alimenti e bevande, attività artigianali, stabilimenti balneari, attività ricettive e eventi dislocati in più punti del territorio che vedono sempre più spesso implementate le loro attività principali con diffusione musicale (piano bar, concertini, esibizioni di D.J.), si ritiene necessario attivare un piano di controllo condiviso anche con personale tecnico di Arpaè Ravenna per la verifica anche tecnica delle valutazioni di impatto acustico presentate ed eventualmente verifiche con rilevatori omologati in dotazione agli stessi. Con l'Agenzia Arpaè verrà organizzato un programma iniziale che previo accordi potrebbe variare in relazione a esposti o segnalazioni pervenute.	5
STRA	3.4	Considerato che il Regolamento Comunale di Polizia e Sicurezza Urbana in vigore dal 24.06.23 vieta l'attività di cantiere edile nelle giornate festive e nel periodo 15 giugno/ 15 settembre anche in giornata prefestiva, si rendono necessari controlli mirati al fine di verificarne il rispetto per la tutela dell'inquinamento acustico	5

Codice tipo OB	Descrizione
STRA	Straordinario
PROG	Progetto
PDM	Di miglioramento
RAZ	Di razionalizzazione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PO	Obiettivo Posizione Organizzativa

Nell'anno 2024 il Comune di Cervia continuerà a concentrare molte risorse in progetti di miglioramento delle procedure interne e/o nell'introduzione di nuovi servizi (Linea di Valore Pubblico 4), di concerto con lo sforzo della Regione Emilia-Romagna e nel quadro di messa in opera dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; gli investimenti negli altri quattro ambiti del valore pubblico restano bilanciati.



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Cervia adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)⁴ all'interno del PIAO, per fornire una valutazione del livello di esposizione dell'amministrazione ai rischi corruttivi ed indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. Il piano, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivi principali quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di farli emergere e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; ciò costituisce anche una forma di rendicontazione dell'azione pubblica verso i cittadini, le imprese e la collettività sotto il profilo del rispetto dei principi di legalità e imparzialità della pubblica amministrazione. Il piano si propone, in particolare, di far emergere con più facilità segnali di eventuali rischi di fatti corruttivi e rendere più stretti i legami tra lavoro, etica e legalità; vuol essere strumento strategico di prevenzione e di repressione di tali fenomeni, consentendo agli amministratori e a tutta la struttura di essere più consapevoli dei rischi della corruzione.

L'adozione del piano integra le misure organizzative e regolamentari di cui l'Ente è già dotato, che esplicano una funzione di presidio della legalità da valorizzare, coordinare e sistematizzare nel piano stesso.

Il piano rappresenta un documento programmatico della strategia di prevenzione che individua obiettivi concreti (e conseguentemente responsabili, misure, tempistica e indicatori), finalizzati alla riduzione dei rischi di corruzione nel Comune di Cervia. È uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, in coerenza con i principi generali e i sistemi di programmazione degli Enti locali.

Il piano si inserisce con i suoi obiettivi e le sue azioni nel ciclo della Performance comunale e nel Piano della Formazione. Sul fronte dell'analisi del rischio poggia sulla banca dati della attività dell'Ente.

SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITA' DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il piano coinvolge tutti i dipendenti dell'amministrazione e i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. Particolare rilevanza rivestono i ruoli:

- Organi di indirizzo, assumono un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT. Più in dettaglio, nel DUP 2024-2026 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nell'ambito di uno specifico obiettivo strategico 5.2 "Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on-line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino". Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del piano della performance, a specifici obiettivi Straordinari e/o di Progetto affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance in uso;
- Nucleo di Valutazione (svolge le funzioni di OIV), verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT) è la figura centrale nella lotta alla corruzione e alla sua prevenzione:

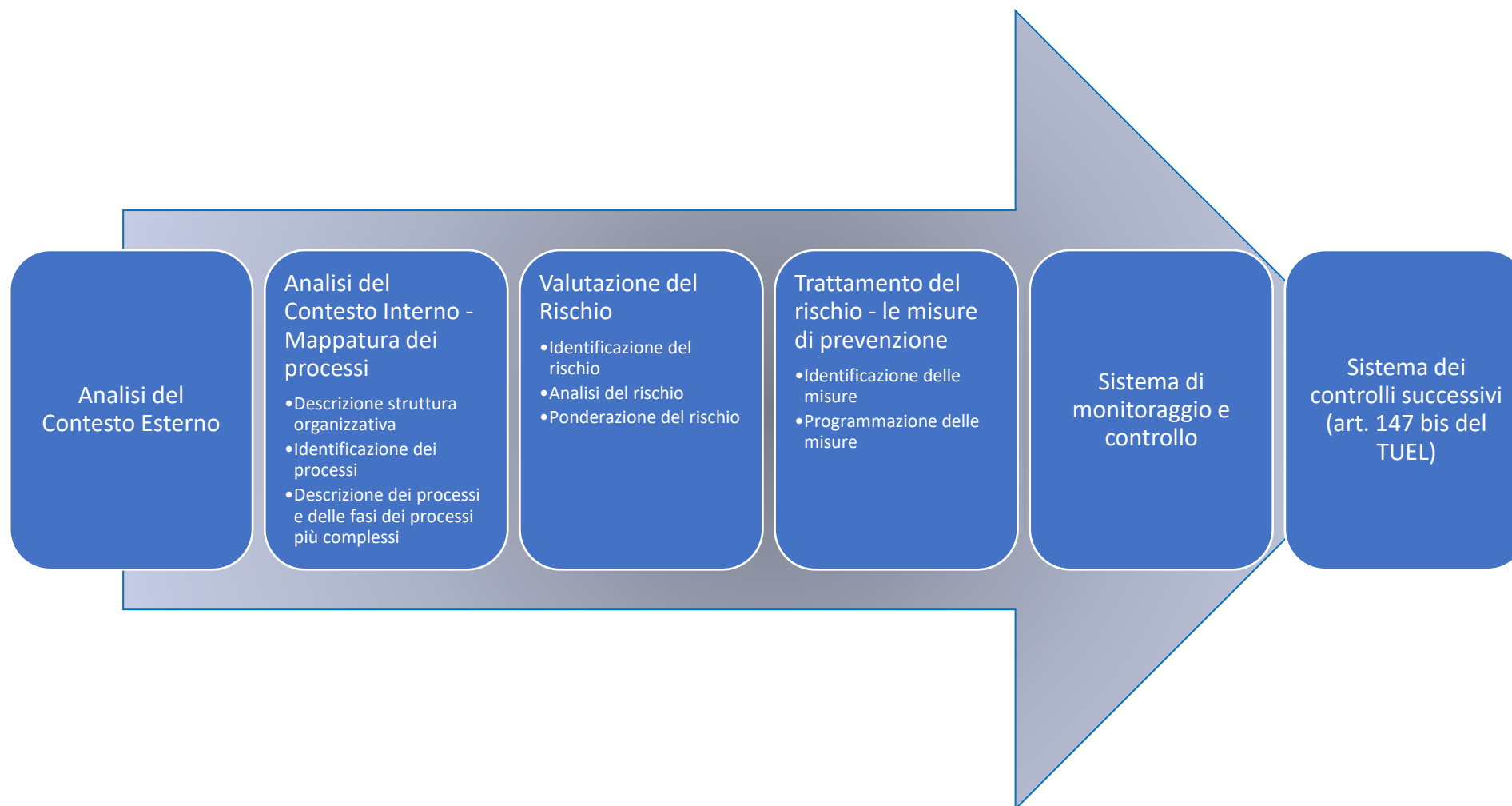
⁴ Il [piano 2024-2026](#) è integralmente allegato al presente documento.

- Il RPCT predispone – in via esclusiva – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC), coordinandolo all'interno del PIAO per la necessaria approvazione;
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure;
- il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- il RPCT redige la relazione annuale che descrive i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
- il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- Dirigenti e Responsabili, svolgono una costante attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT nonché per l'attuazione delle misure in esso contenute. Svolgono, inoltre, un ruolo essenziale per il reperimento e la pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente in termini di trasparenza.



PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegato PTPCT, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO:



PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Cervia già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare, il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza è sviluppato all'interno dell'indirizzo STRATEGICO N. 5 - "La macchina amministrativa: trasparenza, semplicità e certezza dei tempi devono essere i punti cardine nel rapporto con cittadini, professionisti e imprese". Più in dettaglio, nel DUP 2024-2026 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nel seguente ambito:

OBIETTIVO STRATEGICO 5.2 Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on-line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino

OBIETTIVO OPERATIVO 5.2.3 Promuovere l'ulteriore implementazione e l'aggiornamento della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dei controlli interni nell'ottica della buona organizzazione, ottimizzazione dei processi al fine di creare un contesto sfavorevole alla corruzione, alimentare la trasparenza e prevenire le irregolarità

Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del Piano della Performance, a specifici obiettivi Straordinari e/o di Progetto affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE⁵

Il Comune di Cervia ha attivato e implementato una serie di misure organizzative permanenti, in conseguenza degli obblighi normativi derivanti dai PNA, che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente.

Le misure individuate per i processi a rischio critico (ed eventualmente medio), sono inserite quali obiettivi straordinari e/o di progetto nella programmazione operativa (PEG) e monitorate sull'applicativo informatico dell'Ente utilizzato per il controllo di gestione. Il loro stato di attuazione viene dunque verificato ed attestato dai Dirigenti con il monitoraggio degli obiettivi inseriti nel PEG e riportato nella relazione della performance ovvero lo stato di attuazione annuale degli obiettivi di PEG con indicazione dei risultati raggiunti in termini di obiettivi per la prevenzione della corruzione e di incidenza in termini di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I risultati relativi all'attuazione del PTPCT sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'art.1, comma 14 della L. n. 190/2012 pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa e dall'ANAC.

⁵ Per una trattazione esaustiva delle misure si veda l'allegato [PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA](#)

SEZIONES3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMUANO



STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE⁶

Il comune di Cervia nel corso degli anni 2020 e 2021, a seguito delle elezioni del 26/05/2019, ha con propri atti definito l'assetto macro organizzativo che intendeva raggiungere al termine degli interventi di revisione complessiva della struttura, pianificando tre fasi del processo di riorganizzazione, delineando le modifiche organizzative in termini di macrostruttura, attività, obiettivi e personale, con riferimento agli interventi da effettuare nella prima fase e demandando a successivi provvedimenti le modifiche organizzative da effettuarsi nelle fasi successive.

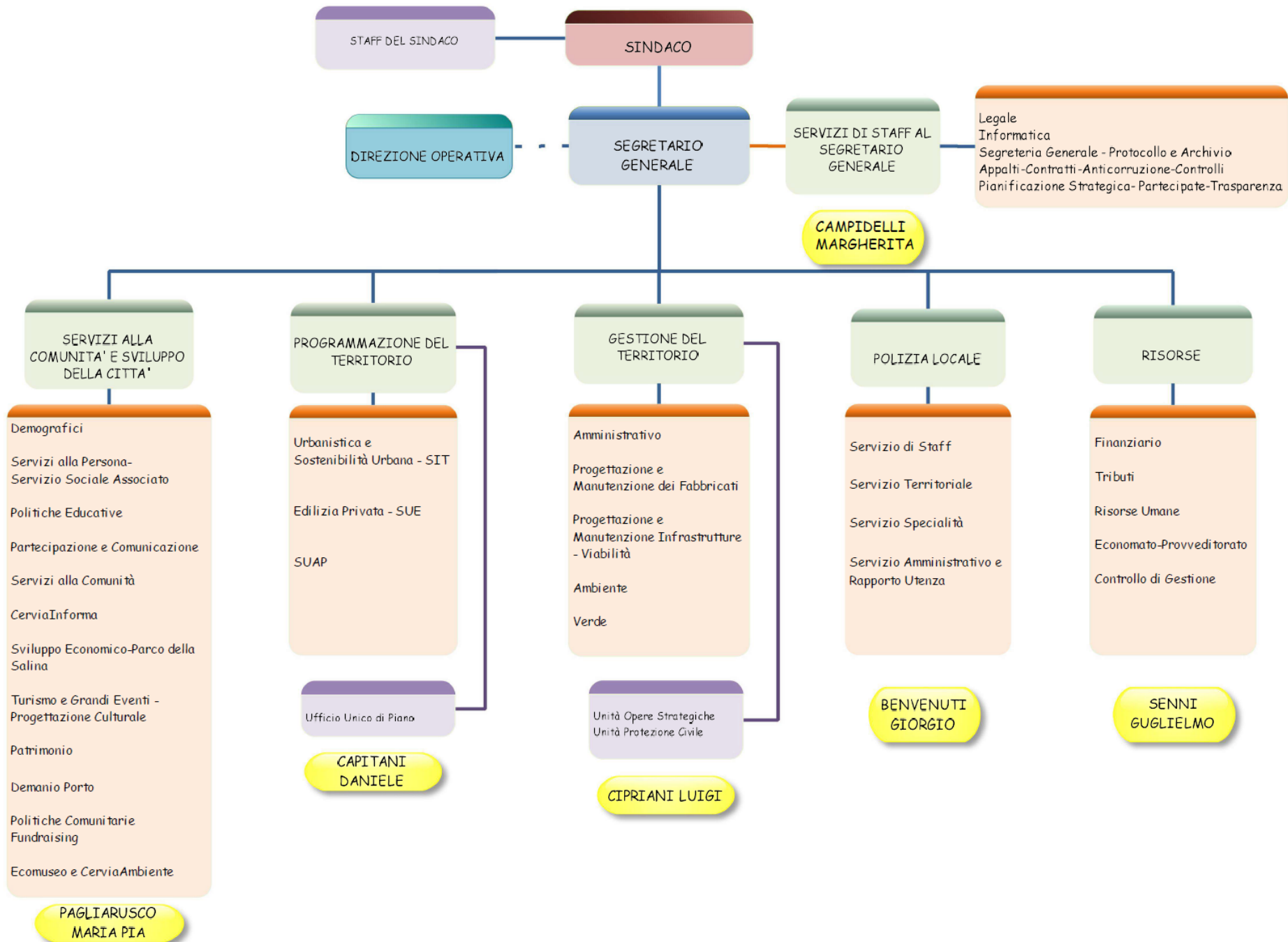
L'anno 2022 ha visto la prosecuzione del processo di riorganizzazione della macchina comunale:

- sono state apportate modifiche alla macrostruttura dell'Ente relativamente al settore della Polizia Locale;
- il settore "PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO" è stato suddiviso in due settori: SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO (con all'interno i servizi Urbanistica e sostenibilità urbana- SIT, Edilizia privata- Sue , Suap) e SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO con all'interno i servizi Amministrativo, Progettazione e manutenzione dei fabbricati, Progettazione e manutenzione infrastrutture – viabilità, Ambiente, Verde e le annesse unità organizzative: Unità opere strategiche, Unità protezione civile e Unità coordinamento LLPP e mobilità);
- accorpamento dei settori SERVIZI ALLA COMUNITA' e SVILUPPO DELLA CITTA' in un unico settore denominato SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA' nel quale vanno a confluire i servizi appartenenti ai settori di provenienza, mantenendo le macro-funzioni istituzionali e le funzioni gestionali relative ai servizi, con accorpamento e ridenominazione di alcuni servizi, in ottica di ottimizzazione delle risorse.

La nuova macrostruttura ha prodotto i propri effetti alla data di assunzione del Dirigente del nuovo settore Gestione del Territorio, avvenuta il 16/12/2022.

Nel corso del 2023 vi è stata un'unica modifica dovuta alla riorganizzazione dei servizi per la gestione delle informazioni e dei servizi online ai cittadini, che ha comportato, a far data dal 01/10/2023, il trasferimento di tali attività e del relativo personale dal servizio CerviaInforma (settore Servizi alla Comunità e Sviluppo della Città) al servizio Informatica in Staff al Segretario Generale, lasciando comunque inalterata la macrostruttura (di seguito rappresentata).

⁶ Per un esame esaustivo della micro-organizzazione si veda l'allegato [PEG 2024-2026](#)



Dipendenti per annualità:

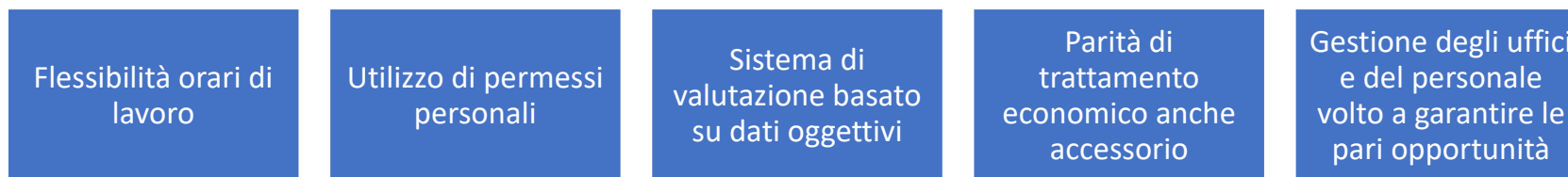
Categoria	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Dirigenti	3	3	3	5	5
Categoria D	93	93	98	94	97
Categoria C	106	99	101	99	104
Categoria B	30	23	23	24	21
Categoria A	4	3	3	3	2
TOTALE	236	221	228	225	229

Spesa complessiva gestione del personale

Previsione iniziale 2023	Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025	Previsione iniziale 2026
€ 11.523.352,18	11.663.182,62	€ 11.621.030,25	€ 11.581.850,23

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE⁷

Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Cervia, integralmente recepito in questo documento, si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'amministrazione e dal CUG per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità: rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano a causa delle caratteristiche familiari, etniche, di genere, di età, di abilità, ideologiche, culturali, fisiche rispetto ai diritti universali di cittadinanza. L'obiettivo è che il piano sia strumento di offerta, a tutti i dipendenti, della possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Di seguito le azioni permanenti già adottate da questa amministrazione:



⁷ Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato [PIANO DELLE AZIONI POSITIVE](#)

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del servizio risorse umane, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti azioni:

1. Lavoro Agile o Smart Working: alla data di approvazione del presente PIAO, risultano n. 27 accordi di lavoro agile attivi, sottoscritti in applicazione del regolamento in materia di lavoro agile approvato il 17/12/2019 (tuttora vigente). Si provvederà a riprendere il tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali al fine di addivenire all'approvazione di una nuova disciplina, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022. Si rimanda alla sottosezione "organizzazione del lavoro agile" del presente PIAO per maggiori dettagli;
2. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori, corsi per preposti, corsi per RLS, ecc);
3. Formazione sugli applicativi in uso (in primis, Jserfin, Jiride, JPersPA), rivolti a tutti i dipendenti, ma con particolare riferimento ai nuovi assunti;
4. Individuazione di ulteriori fabbisogni formativi (di tipo specialistico e trasversale), tenuto conto delle competenze richieste (o che verranno richieste) per l'ottimizzazione delle procedure amministrative e per far fronte alle nuove attività che il Comune si troverà a gestire.

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del CUG, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, il Comitato informa di avere intenzione di lavorare sulle seguenti nuove azioni:

1. Seminario Con-senso;
2. Corso Tecniche di rilassamento e antistress metodo PNEIMED;
3. Azioni per la Mobilità sostenibile;
4. Azioni per una Maggiore attenzione alle attrezzature di lavoro;
5. Raccolta Riflessioni sul lavoro agile durante l'emergenza sanitaria;
6. Laboratorio Come lavoriamo;
7. Corso Ginnastica dolce in palestra e all'aperto;
8. Invio Newsletter per i dipendenti sulle pari opportunità;
9. Richiesta Bici in dotazione ai Servizi Comunali.
10. Seminario "Benessere Psicologico nei contesti di lavoro: perché continuare a parlarne?" tenuto da una delle massime esperte in psicologia del lavoro, organizzato in data 11 gennaio 2024, ripetuto in n. 3 edizioni per consentire la maggior partecipazione possibile da parte dei dipendenti (la partecipazione, in quanto trattasi di formazione, avviene in orario di servizio, in accordo con responsabile di servizio / dirigente, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi);
11. Indagine di clima 2023, attraverso la somministrazione (on line, attraverso l'applicativo Google Moduli) di un semplice e veloce questionario, totalmente anonimo. La scadenza per la partecipazione era fissata al 31/12/2023. I dati verranno raccolti ed elaborati dal Comitato Unico di Garanzia. L'intento è di fotografare la situazione dei dipendenti del Comune di Cervia, con l'obiettivo di migliorarne il benessere organizzativo e lavorativo.

Questi obiettivi sono recepiti all'interno del presente piano, nelle sezioni dedicate agli obiettivi annuali di PEG e nella sezione relativa alla formazione. Sono perciò concreti e contribuiscono alla generazione del valore pubblico.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

Il Comune di Cervia su indirizzo del DUP e in ottemperanza a quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza ha programmato per il 2024 dieci obiettivi di miglioramento e due obiettivi PNRR (consultabili in forma sintetica al paragrafo Obiettivi PEG 2024 e integralmente nell'allegato Piano degli Obiettivi).

In particolare, l'Ente recepisce la circolare n. 1/2024 a firma congiunta Ragioneria Generale dello Stato e Funzione Pubblica, contenente indicazioni operative per la riduzione dei tempi di pagamento, sviluppando specifici obiettivi per ogni singolo dirigente e pianificando la modifica dei sistemi di valutazione della performance con l'indicazione degli obiettivi da perseguire.

Questi obiettivi saranno monitorati in corso d'anno e la loro valutazione concorrerà alla formazione della performance di ente e alla generazione di valore pubblico per l'annualità 2024.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE⁸

Il Comune di Cervia ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dal 1° gennaio 2020, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti i dirigenti, le Posizioni Organizzative, i Responsabili di Servizio, le organizzazioni sindacali e il CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Il Comune di Cervia ha aderito al progetto “VELA: Veloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA” con la Regione Emilia-Romagna capofila, per usufruire e concorrere ad una rete territoriale con l’obiettivo di diffondere e accelerare l’introduzione di logiche di Smart Working tra le pubbliche amministrazioni della Regione.

Un ulteriore passo verso l’introduzione “strutturale” dello smart working è stata sicuramente l’approvazione del POLA 2021-2023, quale specifica sezione del Piano della Performance. Il POLA rappresenta lo strumento di programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Al termine del percorso progettuale sopra delineato e come condiviso in Direzione Operativa, è stata adottata la proposta del nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile che si pone l’obiettivo di introdurre il lavoro agile in maniera strutturata, delineando la cornice normativa all’interno della quale riorganizzare il lavoro al termine della fase di emergenza sanitaria e dettando le condizioni organizzative, funzionali e tecnologiche che devono sussistere affinché possa essere autorizzato il lavoro agile. Per garantire la più ampia partecipazione e condivisione, tale proposta è stata presentata, nel corso del mese di aprile 2021, al CUG e alle OOSS per l’avvio del percorso di approvazione definitiva.

Il Comune di Cervia già all’interno del presente PIAO, si pone l’obiettivo di rafforzare e introdurre il lavoro agile in maniera strutturata, delineando la cornice normativa all’interno della quale riorganizzare il lavoro al di fuori della fase di emergenza sanitaria e dettando le condizioni organizzative, funzionali e tecnologiche che devono sussistere affinché possa essere autorizzato il lavoro agile. La lettura del percorso sopra delineato evidenzia ancora una volta che il lavoro agile non nasce dall’improvvisazione e nemmeno dalla spinta di forte accelerazione che inevitabilmente l’emergenza sanitaria ha comportato. Nasce invece dalla programmazione intesa come “processo unitario” all’interno dell’organizzazione, in coerenza con gli altri documenti programmatici, come testimonia il fatto che già a gennaio 2020 il Comune di Cervia si era dotato del proprio regolamento. In questa sezione si vogliono descrivere esclusivamente le linee di indirizzo, rinviando la definizione delle modalità attuative, i criteri generali per l’individuazione dei processi e delle attività di lavoro nonché i criteri di priorità per l’accesso al nuovo regolamento per la disciplina del lavoro agile, di cui già si è dato conto nei tavoli sindacali.

Ora, con l’entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 e alla luce della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, come già concordato con le Organizzazioni Sindacali, riprenderà l’iter di approvazione del nuovo regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile, partendo dalla bozza già presentata e condivisa in aprile 2021, nel quale saranno descritte modalità di monitoraggio e valutazione del lavoro agile, con la precisazione che, per non irrigidire questo strumento che per espressa previsione legislativa è e deve essere flessibile, occorrerà inevitabilmente dare autonomia al dirigente nella definizione dello strumento di monitoraggio da utilizzare, tenendo conto di tutte le possibili alternative presenti

⁸ Per una trattazione esaustiva si veda l’allegato [Piano Organizzativo del Lavoro Agile](#)

Obiettivi e finalità del Piano organizzativo del lavoro agile

Il lavoro agile all'interno del Comune di Cervia risponde alle seguenti finalità:

favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;

promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;

ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;

rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;

promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;

L'analisi dei processi che regolano il lavoro agile è integrata all'interno del ciclo della performance (dalla misurazione delle attività tipiche "smartabili", alla misurazione degli obiettivi, fino alla valutazione del personale) e costituisce la base per specifiche scelte formative all'interno del relativo piano annuale.


Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del lavoro agile

Segretario Generale: coordinatore

Dirigenti e PO: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa. A tal fine è richiesto loro di rafforzare le capacità manageriali e di leadership, guidando i collaboratori ad un maggior grado di responsabilizzazione e orientamento ai risultati, sviluppando una buona self leadership. I dirigenti individuano il personale che lavora in modalità agile, operando un monitoraggio mirato e costante, al fine di verificare i riflessi del lavoro agile su efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sono inoltre coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro. Svolgono quindi un ruolo strategico nel complessivo processo di innovazione organizzativa e tecnologica dell'Ente

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre coinvolto anche in fase di stesura del regolamento per la disciplina in via sperimentale del lavoro agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.



Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.): nell'ambito delle competenze riconosciute nel vigente CCNL, con particolare riguardo al coinvolgimento dell'Organismo nei processi di innovazione organizzativa correlati all'implementazione del lavoro agile

Nucleo di valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di lavoro agile perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati

OOSS: già coinvolte in fase di adozione del regolamento per il lavoro agile in via sperimentale, continueranno ad essere coinvolte ed aggiornate anche nel percorso che porterà all'approvazione del nuovo regolamento.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): per quanto riguarda la collaborazione e l'integrazione tra quanto già programmato nell'ambito dei progetti di trasformazione digitale dell'ente e gli obiettivi dello smart working, soprattutto con riguardo all'implementazione dei processi smart-lavorabili

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE⁹

Il presente piano del fabbisogno 2023-2025 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2024-2026 e con gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale 2024-2026. La proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, è stata preventivamente asseverata del Collegio dei Revisori dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Calcolo degli spazi assunzionali

Così come definito dalla norma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Cervia, al 31 dicembre 2023, sono n. 28.618 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27%;
- il Comune di Cervia si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 18,81% e precisamente:
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 58.785.219,23;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 risulta pari a € 11.056.258,62;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 18,81% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,0% che, calcolato per il Comune di Cervia e per l'anno 2023, risulta pari a € 14.691.225,84.
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il Comune di Cervia, per il 2024 è pari al 22% della spesa del personale 2018 (la norma si ferma al 2024 e non fornisce percentuali massime di incremento per gli anni successivi);
- l'incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni, così determinato per il Comune di Cervia nel 2024 risulta pari a € 2.459.342,80 (consuntivo 2018*22%) (la norma si ferma al 2024 e non fornisce percentuali massime di incremento per gli anni successivi).

⁹ Per una trattazione puntuale si veda l'allegato [PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE](#)

CONTROLLO DELLA SPESA DI PERSONALE PREVISIONE 2023

	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
<i>FPV (compreso nel macro 2)</i>	42.675,66	-	-
TOTALE MACRO 1	11.250.234,35	11.212.040,33	11.184.428,64
PATROCINIO LEGALE 11331606CZ	21.320,00	21.320,00	21.320,00
PATROCINIO LEGALE (VINC. SERV.108)	25.400,00	25.400,00	25.400,00
ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE 11331799CZ	31.980,00	32.715,54	33.369,85
ALTRI SERVIZI (uff. associato patologie rapporto di lavoro)	7.776,00	7.776,00	7.776,00
TOTALE MACRO 3	86.476,00	87.211,54	87.865,85
<i>(PATROCINIO LEGALE – PATROCINIO LEGALE VINCOLATO – TIROCINI- ALTRI SERVIZI)</i>			
<i>FPV (compreso nel macro 2)</i>	4.590,08	-	-
TOTALE MACRO 2 (IRAP)	712.523,47	708.560,09	705.594,67
CONTRIBUTI ARAN 11340199CZ	1.000,00	1.000,00	1.000,00
TRASFERIMENTI CORRENTI PER PROCEDURE CONCORSUALI GESTITE DA ALTRI ENTI	6.500,00	6.500,00	6.500,00
RIMBORSO TASSE DI CONCORSO	100,00	100,00	100,00
MACRO 4 (CONTRIBUTI ARAN-RIMBORSO TASSA DI CONCORSO-TRASFERIMENTI CORRENTI PER PROCEDURE CONCORSUALI)	7.600,00	7.600,00	7.600,00
MACRO 9 (RIMBORSI PER SPESE DI PERSONALE)	40.000,00	40.000,00	40.000,00
FONDO RINNOVI CONTRATTUALE 11300401CZ	25.161,25	25.161,25	25.161,25
- FONDO RINNOVI CONTRATTUALE DIRIGENTI E SEGRETARIO	34.000,00	34.000,00	34.000,00
SPESE DOVUTE A SANZIONI RELATIVE A CERTIFICAZIONI E DICHIARAZIONI VARIE	5.000,00	5.000,00	5.000,00
RIMBORSO SPESE A DIPENDENTI 11301201CZ	500	500	500
MACRO 10 (FONDO RINNOVI CONTRATTUALI – rimborso spese ai dipendenti)	64.661,25	64.661,25	64.661,25
SPESA DI PERSONALE (TOTALE)	12.161.495,07	12.120.073,21	12.090.150,41
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	-3.241.048,89	-3.174.787,84	-3.174.787,84
01101.01.113104002 ONERI PERSONALE QUIESCENZA <i>CONTRATTI</i>	-5.000,00	-5.000,00	-5.000,00
04-mag	-435.808,86	-435.808,86	-435.808,86
06-lug	-424.741,81	-424.741,81	-424.741,81
08-set	-294.500,18	-294.500,18	-294.500,18
lvc 2020	-48.679,54	-48.679,54	-48.679,54
CAT. PROT.	-306.825,96	-306.825,96	-306.825,96
CCNL 2016-2018	-236.020,85	-236.020,85	-236.020,85
ONERI CCNL 2016-2018	-87.752,55	-87.752,55	-87.752,55
Ccnl 2019-2021	-241.716,26	-241.716,26	-241.716,26
oneri ccnl 2019-2021	-85.325,84	-85.325,84	-85.325,84
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE 31350201CA	-18.995,31	-	-
<i>quota salario accessorio 2022 finanziata con FPV di parte corrente imputata dall'esercizio precedente</i>	-47.265,74	-	-
totale partite vincolate macro 1 e 2 (assunzioni finanziate da CDS –spese di personale per progetti europei – PATROCINIO LEGALE VINC- CENSIMENTO/ELEZIONI - INCENTIVI LEGALE E CONT. TRIBUTARIO – FONDO RECUPERO SOMME INDEB. CORRISP. - INCENTIVI FUNZ. TECNICHE)	-949.254,74	-949.254,74	-949.254,74
FONDI RINNOVI CCNL	-59.161,25	-59.161,25	-59.161,25
TETTO SPESA c. 557 FIN . 2006	8.920.446,18	8.945.285,37	8.915.362,57
media del triennio 2011-2013	9.040.772,47	9.040.772,47	9.040.772,47

Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

La prima parte del Piano riguarda il completamento del piano 2023-2025 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno; la seconda parte invece riguarda il fabbisogno stimato per il periodo 2024-2026 tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue. A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuata sia mediante nuovo concorso o ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatoria di questo o di altri enti.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni definiti con atti successivi (PEG), a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio. È comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.

Il presente **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-26 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze**, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;

- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

Completamento piano del fabbisogno 2023-2025

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) C/O SERVIZIO PATRIMONIO (DAL 01/03/2024) (sostituzione spostamento mobilità interna)					
1		01051.01.115101001	STIPENDI PERSONALE TI 11510102CZ		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11510301CB		3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11510303CZ		625,00	1.250,00	1.250,00	
		01051.02.115201002	IRAP 11520101CZ		1.100,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		25.550,00	34.500,00	34.500,00	
RISORSE	TI		TRASFORMAZIONE CFL FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) c/o SERVIZIO FINANZIARIO (scadenza: 31/05/2024)					
2		01031.01.107101001	STIPENDI PERSONALE TI		14.525,00	24.900,00	24.900,00	procedura ai sensi del regolamento approvato con Delibera G.C. n. 54 del 12/04/2016 e G.C. n. 242 del 26/11/2019
		01031.01.107103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.587,50	6.150,00	6.150,00	
		01031.01.107103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		729,17	1.250,00	1.250,00	
		01031.02.107201001	IRAP		1.283,33	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		20.125,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O servizio segreteria generale - protocollo e archivio (DAL 01/06/2024)					
3		01021.01.112101002	STIPENDI PERSONALE TI 11210102CZ		13.346,67	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi
		01021.01.112103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11210301CB		3.593,33	6.160,00	6.160,00	
		01021.01.112103013	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11210303CZ		670,83	1.150,00	1.150,00	
		01021.02.112201001	IRAP 11220101CA		1.195,83	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		18.806,67	32.240,00	32.240,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE (AREA OPERATORI ESPERTI EX B) (DAL 01/03/2024) (sostituzione pensionamento)					

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA
4		08011.01.127101001	STIPENDI PERSONALE TI 12710102CZ		16.930,00	20.316,00	20.316,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti
		08011.01.127103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12710301CB		3.192,00	5.471,00	5.471,00	
		08011.01.127103008	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12710303CZ		600,00	1.009,00	1.009,00	
		08011.02.127201001	IRAP 12720101CZ		1.050,00	1.798,00	1.798,00	
			TOTALE		21.772,00	28.594,00	28.594,00	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TI	FUNZIONARIO INFORMATICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) c/o servizio urbanistica e sostenibilità urbana – SIT (DAL 01/02/2024) (sostituzione pensionamento - nuova figura in dotazione organica)						
5		01051.01.115101001	STIPENDI PERSONALE TI 11510102CZ		22.825,00	24.900,00	24.900,00	scorrimento graduatoria funzionari informatici
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11510301CB		5.637,50	6.150,00	6.150,00	
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11510303CZ		1.145,83	1.250,00	1.250,00	
		01051.02.115201002	IRAP 11520101CZ		2.016,67	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		31.625,00	34.500,00	34.500,00	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TI	FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O EDILIZIA PRIVATA (DAL 01/03/2024) (sostituzione dimissionario)						
6		01061.01.135101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 13510301CB		1.537,50	6.150,00	6.150,00	
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 13510303CZ		312,50	1.250,00	1.250,00	
		01061.02.135201003	IRAP 13520101CZ		550,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		23.150,00	34.500,00	34.500,00	
POLIZIA LOCALE	TI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA (AREA ISTRUTTORI EX CAT. C) DAL 01/02/2024 (sostituzione pensionamento)						
7		03011.01.111101001	STIPENDI PERSONALE TI 11110102CZ		22.143,81	24.156,89	24.156,89	CONCORSO UNICO REGIONE ER in fase di espletamento
		03011.01.111103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11110301CC		5.583,16	6.090,72	6.090,72	
		03011.01.111103020	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO 11110303CC		1.100,29	1.200,32	1.200,32	
		03011.02.111201001	IRAP 11120101CZ		1.920,55	2.095,15	2.095,15	
			TOTALE		30.747,82	33.543,08	33.543,08	
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TD	FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O EDILIZIA PRIVATA - SUE - Ufficio sismica PART TIME 50% (DAL 01/01/2024) PER 12 MESI						
8		01061.01.135101009	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00			scorrimento graduatorie (proprie o di altri Enti)
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 13510301CB		3.075,00			
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 13510303CZ		625,00			
		01061.02.135201003	IRAP 13520101CZ		1.100,00			
			TOTALE		17.250,00	0,00	0,00	

Piano del fabbisogno 2024-2026

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA
SETTORE RISORSE	TI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) TRIBUTI (01/02/2024) (sostituzione dimissionario) (nuova figura in dotazione organica - sostituisce istruttore tecnico)						
9		01041.01.106101001	STIPENDI PERSONALE TI		19.066,67	22.880,00	22.880,00	scorrimento ns graduatoria istruttori amministrativi
		01041.01.106103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.133,33	6.160,00	6.160,00	
		01041.01.106103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		958,33	1.150,00	1.150,00	
		01041.02.106201001	IRAP		1.708,33	2.050,00	2.050,00	
			TOTALE		26.866,67	32.240,00	32.240,00	
GESTIONE DEL TERRITORIO	TD	FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) AL SERVIZIO VERDE (dal 01/08/2024) per la durata di 1 anno						
10		09021.01.117101006	STIPENDI PERSONALE TD		10.375,00	24.900,00	24.900,00	proroga contratto TD in essere
		09021.01.117103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00	
		09021.01.117103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00	
		09021.02.117201001	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00	
			TOTALE		15.175,00	34.500,00	34.500,00	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TD	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT D) C/O POLITICHE COMUNITARIE FUNDRAISING- FINANZIATO CON PROGETTI EUROPEI (DAL 01/01/2025)						
11		19011.01.187101017	STIPENDI PERSONALE TD (VINC.122 - FONDI EUROPEI)			24.900,00	24.900,00	proroga contratto TD in essere
		19011.01.187103008	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE (VINC.122 - FONDI EUROPEI)			6.150,00	6.150,00	

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
		19011.01.187103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP (VINC.122 - FONDI EUROPEI)			1.250,00	1.250,00		
		19011.02.187201004	IRAP PERSONALE (VINC.122 - FONDI EUROPEI)			2.200,00	2.200,00		
			TOTALE			34.500,00	34.500,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) c/o SERVIZIO DEMANIO (dal 01/03/2024) (nuova figura in dotazione organica)						
12		01051.01.115101007	STIPENDI PERSONALE TD		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti	
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.125,00	6.150,00	6.150,00		
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.041,67	1.250,00	1.250,00		
		01051.02.115201002	IRAP		1.833,33	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		28.750,00	34.500,00	34.500,00		
RISORSE	TI		TRASFORMAZIONE CFL ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE (AREA ISTRUTTORI EX CAT C) c/o RISORSE UMANE (scadenza 30/11/2024)						
13		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		1.906,67	22.880,00	22.880,00	procedura ai sensi del regolamento approvato con Delibera G.C. n. 54 del 12/04/2016 e G.C. n. 242 del 26/11/2019	
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		575,00	1.150,00	1.150,00		
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		6.586,67	32.240,00	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE (DAL 01/02/2024) (sostituzione pensionamento)						
14		01111.01.175101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.973,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi	
		01111.01.175103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		01111.01.175103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00		
		01111.02.175201001	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		25.653,33	32.240,00	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO SERVIZI SOCIALI (DAL 01/02/2024) (sostituzione pensionamento)						
15		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.973,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi	
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00		
		12051.02.151201002	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		25.653,33	32.240,00	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO PARTECIPAZIONE E COMUNICAZIONE (DAL 01/04/2024) (sostituzione pensionamento)						
16		01011.01.129101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità tra enti, scorrimento graduatoria di altri enti, concorso	
		01011.01.129103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00		
		01011.01.129103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00		
		01011.02.129201001	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		25.550,00	34.500,00	34.500,00		
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TI		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. B) C/O EDILIZIA PRIVATA (DAL 01/02/2024) (sostituzione pensionamento)						
17		01061.01.135101001	STIPENDI PERSONALE TI		18.791,67	20.500,00	20.500,00	mobilità interna, mobilità tra enti, scorrimento graduatorie di altri enti	
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		4.629,17	5.050,00	5.050,00		
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		962,50	1.050,00	1.050,00		
		01061.02.135201003	IRAP		458,33	500,00	500,00		
			TOTALE		24.841,67	27.100,00	27.100,00		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		ESECUTORE TECNICO MANUTENTORE (AREA OPERATORI ESPERTI EX cat. B) c/o SERVIZIO VERDE (DAL 01/03/2024) (sostituzione pensionamento)						
18		08011.01.127101001	STIPENDI PERSONALE TI 12710102CZ		17.083,33	20.500,00	20.500,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti	
		08011.01.127103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 12710301CB		4.208,33	5.050,00	5.050,00		
		08011.01.127103008	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 12710303CZ		875,00	1.050,00	1.050,00		
		08011.02.127201001	IRAP 12720101CZ		416,67	500,00	500,00		
			TOTALE		22.583,33	27.100,00	27.100,00		

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		TOTALE		22.583,33	27.100,00	27.100,00		
			FUNZIONARIO TECNICO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) c/o Servizio Progettazione e Manutenzione infrastrutture-viabilità DAL 01/03/2024 (sostituzione dimissionario)						
19		01061.01.135101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti	
		01061.01.135103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.125,00	6.150,00	6.150,00		
		01061.01.135103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.041,67	1.250,00	1.250,00		
		01061.02.135201003	IRAP		1.833,33	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		28.750,00	34.500,00	34.500,00		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		TOTALE		28.750,00	34.500,00	34.500,00		
			ISTUTTORE TECNICO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O PROTEZIONE CIVILE (dal 01/02/2024) (nuova figura in dotazione organica)						
20		11011.01.120101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.973,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttore tecnico viabilità	
		11011.01.120103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.646,67	6.160,00	6.160,00		
		11011.01.120103012	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.054,17	1.150,00	1.150,00		
		11011.02.120201002	IRAP		1.879,17	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		29.553,33	32.240,00	32.240,00		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		TOTALE		29.553,33	32.240,00	32.240,00		
			ISTRUTTORE TECNICO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) c/o Servizio Progettazione e Manutenzione infrastrutture-viabilità (dal 01/02/2025) (sostituzione pensionamento)						
21		08011.01.127101001	STIPENDI PERSONALE TI			20.973,33	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttore tecnico viabilità	
		08011.01.127103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			5.646,67	6.160,00		
		08011.01.127103008	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			1.054,17	1.150,00		
		08011.02.127201001	IRAP			1.879,17	2.050,00		
			TOTALE		0,00	29.553,33	32.240,00		
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TI		TOTALE		0,00	29.553,33	32.240,00		
			ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGL ISTRUTORI EX CAT. C) c/o servizio urbanistica e sostenibilità urbana (DAL 01/06/2025) (sostituzione pensionamento)						
22		08011.01.134101001	STIPENDI PERSONALE TI			13.346,67	22.880,00	scorrimento graduatoria istruttore amministrativo	
		08011.01.134103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			3.593,33	6.160,00		
		08011.01.134103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			670,83	1.150,00		
		08011.02.134201002	IRAP			1.195,83	2.050,00		
			TOTALE		0,00	18.806,67	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		TOTALE		0,00	18.806,67	32.240,00		
			ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO PROGETTAZIONE CULTURALE (DAL 01/06/2025) (sostituzione pensionamento)						
23		05021.01.165101001	STIPENDI PERSONALE TI			13.346,67	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi	
		05021.01.165103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			3.593,33	6.160,00		
		05021.01.165103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			670,83	1.150,00		
		05021.02.165201001	IRAP			1.195,83	2.050,00		
			TOTALE		0,00	18.806,67	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TI		TOTALE		0,00	18.806,67	32.240,00		
			FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO PARTECIPAZIONE E COMUNICAZIONE (DAL 01/01/2026) (sostituzione pensionamento)						
24		01011.01.129101001	STIPENDI PERSONALE TI				24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti	
		01011.01.129103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE				6.160,00		
		01011.01.129103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.				1.150,00		
		01011.02.129201001	IRAP				2.050,00		
			TOTALE		0,00	0,00	34.260,00		
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TI		TOTALE		0,00	0,00	34.260,00		
			FUNZIONARIO TECNICO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) c/o servizio urbanistica e sostenibilità urbana (DAL 01/02/2024) (sostituzione dimissionario)						
25		08011.01.134101001	STIPENDI PERSONALE TI		22.825,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatorie di altri enti	
		08011.01.134103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.646,67	6.160,00	6.160,00		
		08011.01.134103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.054,17	1.150,00	1.150,00		
		08011.02.134201002	IRAP		1.879,17	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		31.405,00	34.260,00	34.260,00		

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZIO TURISMO DAL 01/02/2024 (nuova figura in dotazione organica)						
26		07011.01.198101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.973,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi	
		07011.01.198103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		07011.01.198103006	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00		
		07011.02.198201001	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		25.653,33	32.240,00	32.240,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O CERVIAINFORMA DAL 01/02/2024 (nuova figura in dotazione organica , al posto di n. 1 Funzionario ex cat. D)						
27		01111.01.175101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.973,33	22.880,00	22.880,00	scorrimento graduatoria Istruttori amministrativi	
		01111.01.175103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		01111.01.175103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00		
		01111.02.175201001	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		25.653,33	32.240,00	32.240,00		
RISORSE	TI		Riqualificazione di personale interno tramite scorrimento di graduatoria pubblica - da Istruttore Amm.vo (ex C) a Funzionario Amm.vo (ex D) c/o servizi finanziari dal 01/03/2024 (calcolato differenziale)						
28 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		01031.01.107101001	STIPENDI PERSONALE TI		1.683,33	2.020,00	2.020,00	Scorrimento graduatoria vigente Funzionari amministrativi	
		01031.01.107103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		425,00	850,00	850,00		
		01031.01.107103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		50,00	100,00	100,00		
		01031.02.107201001	IRAP		100,00	200,00	200,00		
			TOTALE		2.258,33	3.170,00	3.170,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		FUNZIONARIO CULTURALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO PROGETTAZIONE CULTURALE DAL 01/03/2024 (sostituzione dimissionario)						
29		05021.01.165101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilita tra enti	
		05021.01.165103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.133,33	6.160,00	6.160,00		
		05021.01.165103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		958,33	1.150,00	1.150,00		
		05021.02.165201001	IRAP		1.708,33	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		28.550,00	34.260,00	34.260,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO SERVIZI SOCIALI DAL 01/03/2024 (sostituzione dimissionario)						
30		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TI		20.750,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso pubblico, scorrimento graduatorie di altri enti	
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00	6.160,00	6.160,00		
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00	1.150,00	1.150,00		
		12051.02.151201002	IRAP		1.025,00	2.050,00	2.050,00		
			TOTALE		25.430,00	34.260,00	34.260,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TD		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C) C/O SERVIZI DEMOGRAFICI (dal 01/02/2024) per 6 mesi						
31		01071.01.109101008	STIPENDI PERSONALE TD		11.440,00			scorrimento ns graduatoria istruttori amm.vi	
		01071.01.109103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.080,00				
		01071.01.109103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		575,00				
		01071.02.109201001	IRAP		1.025,00				
			TOTALE		16.120,00	0,00	0,00		
PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO	TD		DIRIGENTE TECNICO SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO (DAL 01/07/2024)						
32 - RISORSE DISPONIBILI SUL CAPITOLO DEL TEMPO INDETERMINATO CHE SARANNO RESE DISPONIBILI AL GIUSTO		08011.01.134101001	STIPENDI PERSONALE TD		22.783,00	45.566,00	45.566,00	avviso ex art. 110 comma 1 TUEL	
		08011.01.134103003	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		6.068,50	12.137,00	12.137,00		
		08011.01.134103010	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.134,50	2.269,00	2.269,00		
		08011.02.134201002	IRAP		1.975,50	3.951,00	3.951,00		
			TOTALE		31.961,50	63.923,00	63.923,00		

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
CAPITOLO PEG DOPO VARIAZIONE DIRIGENZIALE									
SETTORE RISORSE	TI		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) C/O SERVIZIO RISORSE UMANE (DAL 01/03/2024) (calcolato differenziale Istruttori - Funzionari)						
33 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		1.683,33	2.020,00	2.020,00	progressione tra le aree - procedura ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022	
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		708,33	850,00	850,00		
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		83,33	100,00	100,00		
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		166,67	200,00	200,00		
			TOTALE		2.641,67	3.170,00	3.170,00		
SETTORE RISORSE	TI		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ) C/O SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE (DAL 01/03/2024) (calcolato differenziale Istruttori - Funzionari)						
34 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		1.683,33	2.020,00	2.020,00	progressione tra le aree - procedura ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022	
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		708,33	850,00	850,00		
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		83,33	100,00	100,00		
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		166,67	200,00	200,00		
			TOTALE		2.641,67	3.170,00	3.170,00		
SETTORE SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TI		N. 2 EDUCATORI ASILO NIDO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE (ASILO NIDO) (DAL 01/03/2024) (calcolato differenziale Istruttori - Funzionari per n. 2 educatori)						
35 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		01101.01.113101003	STIPENDI PERSONALE TI		3.366,67	4.040,00	4.040,00	progressione tra le aree - procedura ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022	
		01101.01.113103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 11310301CC		850,00	1.700,00	1.700,00		
		01101.01.113103016	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 11310303CZ		100,00	200,00	200,00		
		01101.02.113201006	IRAP 11320101CZ		200,00	400,00	400,00		
			TOTALE		4.516,67	6.340,00	6.340,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVLUPPO DELLA CITTA'	TD		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (AREA OPERATORI ESPERTI EX CAT B) SERVIZIO PATRIMONIO (dal 01/12/2024) per 1 anno con possibilità di proroga fino ad un massimo di 3 anni						
36		01051.01.115101007	STIPENDI PERSONALE TD		20.621,00	20.621,00	20.621,00	proroga contratto TD in essere	
		01051.01.115103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		5.322,00	5.322,00	5.322,00		
		01051.01.115103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		1.006,00	1.006,00	1.006,00		
		01051.02.115201002	IRAP		1.753,00	1.753,00	1.753,00		
			TOTALE		28.702,00	28.702,00	28.702,00		
POLIZIA LOCALE	TI		SPECIALISTA AREA DI VIGILANZA (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) DAL 01/05/2024 (nuova figura in dotazione organica in sostituzione pensionamento di 1 istr. di vigilanza)						
37 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		03011.01.181101001	STIPENDI PERSONALE TI 18110102CZ		1.376,79	2.065,18	2.065,18	procedura di progressioni tra le aree	
		03011.01.181103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE 18110301CZ		378,20	453,84	453,84		
		03011.01.181103005	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP. 18110303CZ		85,39	102,47	102,47		
		03011.02.181201001	IRAP 18120101CZ		58,58	70,29	70,29		
			TOTALE		1.898,95	2.691,78	2.691,78		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI o TD		FUNZIONARIO TECNICO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D)C/O Unità Protezione civile DAL 01/07/2024 (attualmente coperto con incarico 110 comma 2dl. 267/2000)						
38		11011.01.120101012	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00	24.900,00	24.900,00	concorso - selezione per nuovo incarico art. 110 d.lgs 267/2000	
		11011.01.120103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00		
		11011.01.120103012	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00		
		11011.02.120201002	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		17.250,00	34.500,00	34.500,00		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI o TD		FUNZIONARIO TECNICO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O Unità opere strategiche da giugno 2024 (attualmente coperto con incarico 110 comma 2dl. 267/2000) DAL 01/07/2024						
39		01061.01.128101007	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, selezione per nuovo incarico art. 110 d.lgs 267/2000	
		01061.01.128103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00		
		01061.01.128103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00		
		01061.02.128201001	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		17.250,00	34.500,00	34.500,00		

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
TRIBUTI	TI o TD		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (AREA FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) c/o SERVIZIO TRIBUTI da giugno 2024 (attualmente coperto con incarico 110 comma 2dl. 267/2000) DAL 01/07/2024						
40		01041.01.106101006	STIPENDI PERSONALE TD		12.450,00	24.900,00	24.900,00	mobilità, selezione per nuovo incarico art. 110 d.lgs 267/2000	
		01041.01.106103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00	6.150,00	6.150,00		
		01041.01.106103009	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00	1.250,00	1.250,00		
		01041.02.106201001	IRAP		1.100,00	2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		17.250,00	34.500,00	34.500,00		
SERVIZI ALLA COMUNITA' E SVILUPPO DELLA CITTA'	TD		ASSISTENTE SOCIALE (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O SERVIZIO SERVIZI SOCIALI (DAL 01/03/2024) (in sostituzione dipendente in maternità)						
41		12051.01.151101001	STIPENDI PERSONALE TD		20.750,00			SCORRIMENTO GRADUATORIA RAVENNA IN CONVENZIONE	
		12051.01.151103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		3.075,00				
		12051.01.151103007	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		625,00				
		12051.02.151201002	IRAP		1.100,00				
			TOTALE		25.550,00	0,00	0,00		
GESTIONE DEL TERRITORIO	TI		FUNZIONARIO TECNICO (AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX CAT. D) C/O PROTEZIONE CIVILE (nuova figura in dotazione organica) (dal 01/01/2025)						
42		11011.01.120101001	STIPENDI PERSONALE TI			24.900,00	24.900,00	mobilità, concorso, scorrimento graduatoria di altri enti	
		11011.01.120103001	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE			6.150,00	6.150,00		
		11011.01.120103012	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.			1.250,00	1.250,00		
		11011.02.120201002	IRAP			2.200,00	2.200,00		
			TOTALE		0,00	34.500,00	34.500,00		
SERVIZI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	TD		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (Area degli Operatori Esperti ex cat. B) C/O servizio segreteria generale - protocollo e archivio (dal 01/03/2024 per n. 12 mesi , prorogabili)						
43 - le risorse saranno disponibili a seguito di variazione di bilancio da varie economie di spesa di personale		01021.01.112101011	STIPENDI PERSONALE TD		17.083,33	20.500,00	20.500,00	scorrimento graduatorie di altri enti	
		01021.01.112103002	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE		4.208,33	5.050,00	5.050,00		
		01021.01.112103013	CONTRIBUTI INDENNITA' FINE RAPP.		875,00	1.050,00	1.050,00		
		01021.02.112201001	IRAP		416,67	500,00	500,00		
			TOTALE		22.583,33	27.100,00	27.100,00		

DIRIGENTE / SETTORE	tipo rapporto di lavoro	capitolo peg	Descrizione Cap/Art	MESI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	MODALITA' DI COPERTURA	
POLIZIA LOCALE	T.D.		AGENTE POLIZIA LOCALE (EX CAT. C) (VINCOLATI CDS ART. 142)					21 AGENTI PER 6 MESI	
		03011.01.111101023	STRAORDINARIO PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		1.447,88			scorrimento graduatoria concorso pubblico	
		03011.01.111101022	STIPENDI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		327.428,21				
		03011.02.111201006	IRAP TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		27.926,13				
		03011.01.111103028	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		14.108,64				
		03011.01.111103027	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE TD (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		97.876,61				
		03011.01.111101024	ALTRI COMPENSI TD FONDO (VINC. CDS ART. 142 SERV.73)		43.392,53				
POLIZIA LOCALE	T.D.		AGENTE POLIZIA LOCALE EX CAT. C (VINCOLATI CDS ART. 208)					1 AGENTI PER 6 MESI	
		03011.01.111101009	STIPENDI PERSONALE TD (VINC. CDS. ART.208 SERV. 57)		11.185,00			scorrimento graduatoria concorso pubblico	
		03011.02.111201003	IRAP TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		1.930,51				
		03011.01.111103023	CONTRIBUTI PER INDENNITA' DI FINE RAPPORTO TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		958,74				
		03011.01.111103011	CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE TD (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		3.588,51				
		03011.01.111101018	ALTRI COMPENSI TD FONDO (VINC. CDS. ART.208 SERV.57)		2.156,24				
SETTORE POLIZIA LOCALE	TD		N. 6 AGENTI DI POLIZIA LOCALE (01/12/2024 -31/12/2024) (qualora residuino mensilità dopo le assunzioni estive per dimissioni del personale assunto)						

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
STIPENDI TI/TD	582.206,26	813.431,73	859.305,07
CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE	128.607,20	209.417,90	221.224,56
CONTRIBUTI TFR	24.947,02	40.532,62	42.736,79
IRAP	40.545,13	67.588,27	71.517,44
TOTALE	776.305,61	1.130.970,53	1.194.783,86
STIPENDI TD VINCOLATI CDS	338.613,21	0,00	0,00
CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALE	101.465,12	0,00	0,00
CONTRIBUTI TFR	15.067,38	0,00	0,00
IRAP	29.856,64	0,00	0,00
STRAORDINARIO	1.447,88	0,00	0,00
ALTRI COMPENSI FONDO	45.548,77	0,00	0,00
	531.999,00	0,00	0,00
costo complessivo per piano del fabbisogno (comprensivo di oneri e Irap) da considerare al fine del rispetto del tetto di spesa media triennio 2011-2013 (non conteggiate spese per posti al momento ancora ricoperti da personale presente in dotazione organica in quanto già ricompresi nell'importo della spesa posti coperti di cui all'allegato B al piano e non conteggiate spese per personale tempo determinato già ricomprese nel prospetto di cui all'allegato D al piano)	508.128,78	752.358,86	752.358,86

CALCOLO TETTO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE aggiornato con legge n. 160 del 07/08/2016

	2009	Assegni – oneri- oneri tfr
Tempo determinato vario		199.198,05
co co.co		35.494,84
giornalista art 90 tuel		34.874,46
istruttori di vigilanza stagionali		190.826,01
Direttore generale		110.923,05
totale		571.316,41

MONITORAGGIO COSTO LAVORO FLESSIBILE 2024-2026

	2024	Assegni – oneri- oneri tfr
Art 90 coordinatore staff sindaco fino a scadenza mandato		18.555,00
Art 90 supporto staff assessore/Giunta part-time fino a scadenza mandato		11.229,50
Art 90 giornalista part-time fino a scadenza mandato		8.680,00
Art 110 comma 2 alta specializzazione protezione civile fino a scadenza mandato		18.937,74
Art 110 comma 2 alta specializzazione gestione entrate fino a scadenza mandato		22.095,50
Art 110 comma 1 alta specializzazione opere pubbliche fino a scadenza mandato		22.095,50
Istruttore amministrativo c/o Cervialnforma fino al 29/02/2024		4.766,67
contratto di formazione e lavoro finanziario Funzionario amministrativo (ex cat D) fino a maggio 24		12.975,00
contratto di formazione e lavoro Istruttore amministrativo (ex cat. C) servizio risorse umane fino al 30/11/2024		26.216,67
Funzionario tecnico ex cat. D servizio verde		34.500,00
tirocini formativi		31.980,00
Collaboratore amministrativo ex cat. B1 servizio patrimonio		28.700,00
Funzionario tecnico ex cat D servizio progettazione e manutenzione fabbricati viabilità e manutenzione P.T. 50%		17.250,00
istruttore direttivo tecnico cat D uff sismica P.T. 50%		17.250,00
assistente sociale ex cat D in sostituzione maternità dal 01/03/24		25.550,00
Collaboratore amministrativo ex cat. B c/o segreteria generale protocollo e archivio		22.583,33
Totale 2024		323.364,90
tetto 2009		571.316,41

	2024	Assegni – oneri- oneri tfr	
 margine residuo 2024			247.951,51
	2025	Assegni – oneri- oneri tfr	
Collaboratore amministrativo ex cat. B1 servizio patrimonio			28.700,00
Funzionario tecnico ex cat D servizio progettazione e manutenzione fabbricati viabilità e manutenzione P.T. 50%			17.250,00
Funzionario tecnico ex cat. D servizio verde (fino al 31/07/2025)			20.125,00
tirocini formativi			31.980,00
Collaboratore amministrativo c/o segreteria generale protocollo e archivio			27.100,00
totale 2025			125.155,00
 tetto 2009			571.316,41
 margine residuo 2025			446.161,41
	2026	Assegni – oneri- oneri tfr	
Collaboratore amministrativo ex cat. B1 servizio patrimonio			28.700,00
Collaboratore amministrativo c/o segreteria generale protocollo e archivio			27.100,00
tirocini formativi			31.980,00
totale 2026			87.780,00
 tetto 2009			571.316,41
 margine residuo 2026			483.536,41

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PIANO FORMATIVO¹⁰

Il Comune di Cervia si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando percorsi di crescita. Il piano si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione. Anche il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (ultimo CCNL approvato), all'art. 54 individua i principi generali e finalità della formazione, annunciando che la formazione del personale svolge un ruolo primario nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione. Di particolare rilevanza, la necessità di favorire la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, così come dei dipendenti assunti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2024 a disposizione per le attività formative, disponibile al macroaggregato 3, capitolo 09 "Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'Ente", è di euro 50.453,78. La programmazione delle attività formative (riportata integralmente nelle tabelle seguenti) potrà essere aggiornata ed eventualmente integrata, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, ovvero in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo e normativo.

¹⁰ Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato [PIANO FORMATIVO](#)

Macroaree di formazione

PNRR

Anicorruzione

Appalti e contratti

Transizione digitale, ecologica, amministrativa

Etica pubblica

Sicurezza sul lavoro

Privacy

Digitalizzazione dei processi

Polizia Locale

Previdenza

Gestionali in uso

Lavoro Agile

Personale Educativo

Iscritti Albi/Ordini

altro

Priorità Organizzative dei Corsi

corsi obbligatori per legge;

corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente;

corsi con docenza interna;

corsi con docenza esterna gratuiti;

formazione in house o generale;

formazione a catalogo (o "specialistica");

corsi con docenza esterna con compartecipazione del dipendente qualora per le risorse disponibili l'ente non possa farsi carico dell'intera quota.

Linee guida della partecipazione a corsi post universitari

a) corsi con istituti universitari convenzionati (con applicazione di tariffe agevolate nell'ambito di rapporti di collaborazione con l'Amministrazione Comunale): previo esperimento di un avviso con valutazione comparativa delle domande pervenute da parte della Direzione operativa o in alternativa, ricerca del nome all'interno della Direzione operativa, e tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà il 100% della quota di partecipazione;

b) altri corsi: su proposta motivata del Dirigente del settore di appartenenza e valutazione di necessità/coerenza con le funzioni assegnate al candidato da parte della Direzione operativa, tenuto conto delle risorse disponibili, l'Ente sosterrà fino al 100% della quota di partecipazione; le domande dei dipendenti prive della proposta del Dirigente non saranno prese in considerazione; per corsi non strettamente necessari/indispensabili allo svolgimento delle funzioni assegnate, tenuto conto delle risorse disponibili e del grado di coerenza con le funzioni svolte, l'Ente potrà sostenere una partecipazione fino al 50%, non superiore ai 500€;

Modalità formative

– l'e-learning: opportunità formative digitali, quindi attraverso l'utilizzo delle piattaforme digitali di formazione, principalmente: Self (Sistema di E-Learning Federato) per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna ed eventi Webinar di IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale - Fondazione ANCI), completamente gratuiti e fruibili senza alcuna limitazione;

– la partecipazione a webinar e videoconferenza: nell'anno 2020, a causa della pandemia, la partecipazione alla formazione in presenza è stata sospesa ed ha preso molto piede questa modalità che resta a tutt'oggi molto utilizzata e che consente all'Ente una sensibile diminuzione dei costi.

Nella tabella che segue sono riportate le attività formative che si intendono attivare per il triennio 2024-2026.

N.	Macroarea	Oggetto	Modalità di realizzazione	Docenza
1	PNRR	Formazione sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza / progettazione e rendicontazione	da valutare	Esterna
2	ANTICORRUZIONE / APPALTI	Formazione relativa alla normativa e alla regolamentazione interna in materia di contratti pubblici (allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023- 25) - anche avuto riguardo all'entrata in vigore dal 01/07/2023 del nuovo Codice degli Appalti - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente /Responsabile anticorruzione	webinar / e-learning /presenza	Interna/Esterna
3	APPALTI	Giornate formative organizzate dall'Osservatorio Provinciale Appalti di Modena	webinar	Esterna (docenti vari individuati dall'Osservatorio)
4	ANTICORRUZIONE	Formazione in materia di obblighi normativi relativi alla prevenzione della corruzione o derivanti dal Piano nazionale o locale di prevenzione della corruzione o che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente (allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023-25) - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente / Responsabile anticorruzione	webinar / e-learning /presenza	Interna/Esterna
5	DIGITALIZZAZIONE	Corso interno sulle aggregazioni documentali del Comune di Cervia / Trasformazione digitale e servizi on lineCorsi Syllabus su sviluppo delle competenze digitali	Presenza / da remoto / e-learning	Interna/Esterna
6	PROGRAMMI GESTIONALI /INFORMATICI	Corsi operativi su utilizzo software in uso o nuovi software	Presenza / da remoto	Interna/Esterna
7	PRIVACY	Corso GDPR su piattaforma SelfPA per nuovi assunti (compresi contratti di formazione e lavoro) - formazione rivolta ai dipendenti individuati dal Dirigente /Responsabile competente	E-learning	Esterna
8	SMART WORKING	Corso Smart Working su piattaforma SelfPA per i nuovi lavoratori agili / per i Dirigenti	E-learning	Esterna
9	COMPETENZE TRASVERSALI	Formazione rivolta ai dirigenti	webinar / e-learning /presenza	Esterna
10	COMPETENZE TRASVERSALI	Sviluppo delle competenze digitali e a supporto della transazione ecologica - azione rivolta su richieste specifiche dei dirigenti	webinar / e-learning	Esterna
11	RISORSE UMANE	Il CCNL Funzioni Locali dipendenti e dirigenti (anche tenuto conto che in data 11/12/2023 è stata firmata l'ipotesi del nuovo contratto Dirigenti Enti Locali per cui uscirà a breve il contratto definitivo) – la costituzione del fondo risorse decentrate,dipendenti e dirigenti	webinar / e-learning /presenza	Esterna
12	SICUREZZA	Corsi di formazione previsti dal D.Lgs. 81/2008 e accordi Stato-Regioni	webinar / e-learning /presenza	Esterna
13	PREVIDENZA	Formazione, affiancamento e supervisione in materia di pratiche di pensione del personale dipendente	Presenza	Esterna
14	POLIZIA LOCALE	Corsi di formazione previsti dalla DGR 278/2005 ss.mm.ii. per operatori di Polizia Locale	webinar / e-learning /presenza	Esterna
15	POLIZIA LOCALE	Corsi di formazione vari nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Emilia- Romagna	Presenza	Esterna
16	ETICA	Formazione su etica pubblica e comportamento etico del dipendente pubblico	webinar / e-learning /presenza	Interna/Esterna
17	ANTIRICICLAGGIO	Corso Il contrato al fenomeno del riciclaggio nelle pubbliche amministrazioni, su piattaforma SelfPA	E-learning	Esterna
18	BENESSERE E PARI OPPORTUNITA'	Corsi di formazione previsti nel Piano delle Azioni Positive 2023/2025	webinar / e-learning /presenza	Esterna

Tale programmazione potrà essere aggiornata ed eventualmente integrata, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, ovvero in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo e normativo.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO



Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?

La **logica piramidale di generazione di Valore** si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel vertice.



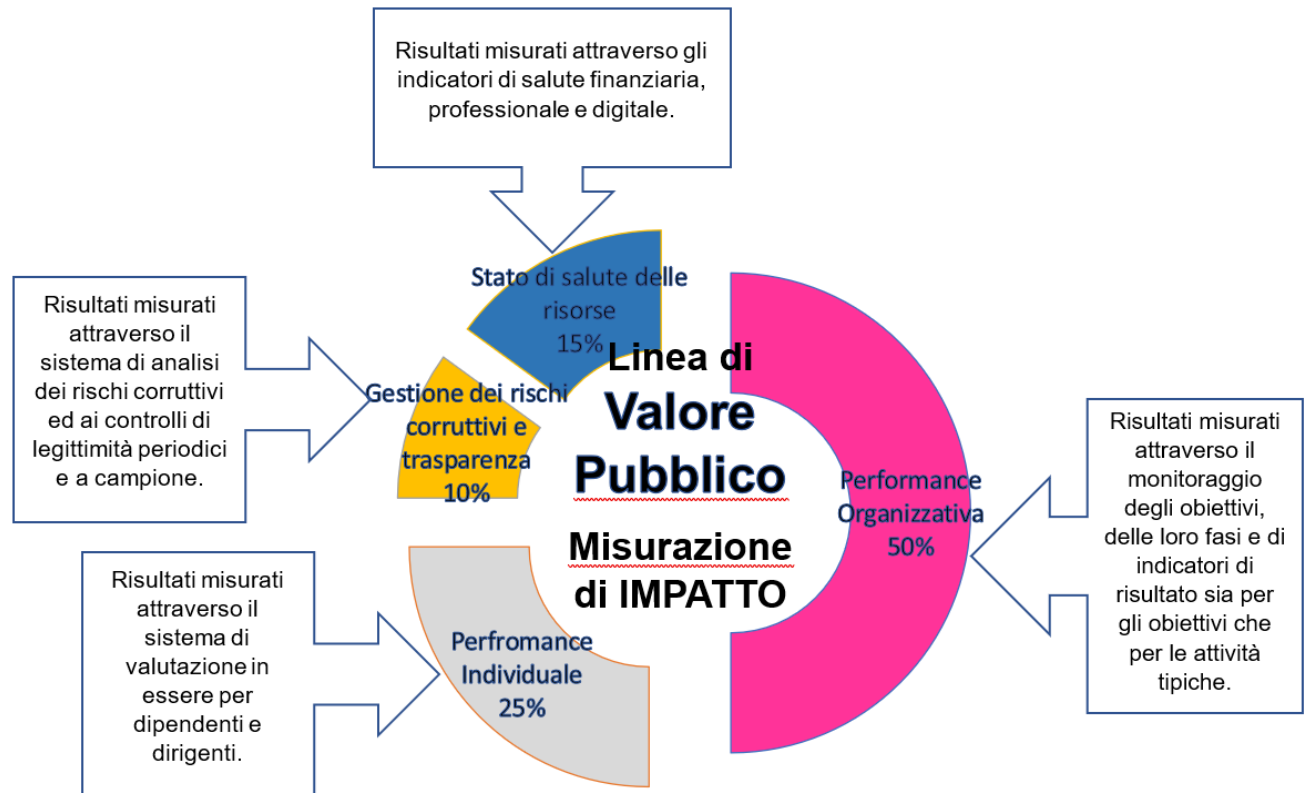
MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

Il Comune di Cervia ha gradualmente messo a sistema gli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione attraverso l'adozione di sistemi informativi (procedure) ed informatici (applicazioni e banche dati), come ad esempio:

1. Gli obiettivi PEG (di miglioramento, straordinari, PNRR) incardinati all'interno di obiettivi operativi DUP, sono gestiti (fasi) e rendicontati (fasi e indicatori di risultato) attraverso un applicativo web proprietario che raccoglie i dati in un'unica banca dati,
2. Il DUP è integralmente gestito con una analoga banca dati, che permette la raccolta e organizzazione degli obiettivi strategici e la loro misurazione attraverso indicatori,
3. Le valutazioni del personale gestite attraverso una analoga piattaforma vanno ad alimentare la stessa banca dati;
4. La mappatura delle attività dell'ente, attraverso indicatori di risultato, costituisce un elemento fondante della misurazione della performance di Ente, ed è stata utilizzata come base di elaborazione sia dei rischi corruttivi, che dei limiti temporali e tecnici per il lavoro remoto;
5. Gli atti dell'ente sono sottoposti a controlli di regolarità amministrativo contabile con un sistema di estrazione automatizzato che consente di rendicontare i risultati su base annuale.

Grazie alla sinergia fra queste applicazioni e quelle di gestione documentale e di bilancio, è possibile raccogliere rapidamente e mettere in relazione le informazioni necessarie alla misurazione dell'impatto del Valore Pubblico.

Il Comune di Cervia individua cinque linee di Valore Pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, misurando l'impatto delle linee di valore pubblico, così come indicato di seguito (linee di indirizzo PIAO ANCI 2023).



Misurazione anno 2023

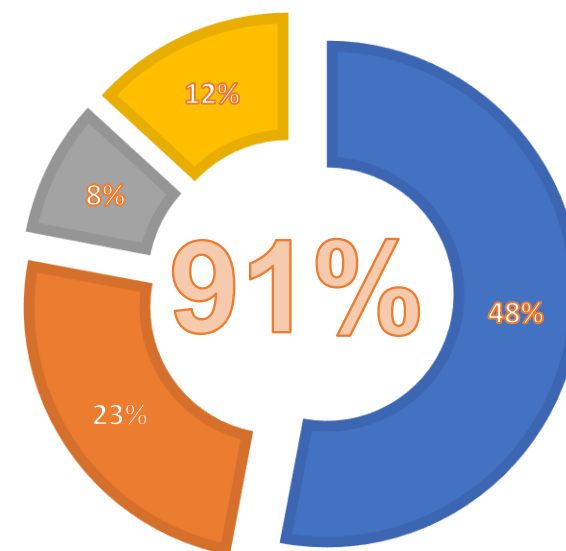
Al momento della stesura di questo documento i dati consuntivati disponibili fanno ancora riferimento all'annualità 2022 (essendo disponibile il consuntivo di Bilancio e di PEG e tutti i documenti di valutazione della performance di quell'anno). Nei primi mesi del 2024 con la chiusura delle rendicontazioni sarà redatta una misurazione del 2023 e il documento sarà quindi aggiornato con quelle informazioni.

LINEA DI VALORE PUBBLICO 1: AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE

Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
AMBIENTE, MARE, SALINA, PINETE	Sviluppare il Turismo come economia primaria integrando le forme di turismo diversificate: Turismo balneare a carattere familiare, Turismo delle manifestazioni di livello nazionale che attraggono un turismo di qualità, Turismo Ambientale, Turismo Sportivo	1.3	99%
	Riqualificare il Porto e rilanciare le attività economiche e diportistiche collegate	1.5	99%
	Integrare al meglio tutte le offerte di mobilità per favorire la circolazione rispettando al contempo l'ambiente	3.1	99%
	Salvaguardia e sviluppo dell'ambiente, consolidamento di una adeguata cultura ispirata allo sviluppo sostenibile ed orientata alla realizzazione di un'economia circolare, che privilegi azioni di risparmio, riutilizzo e riciclaggio a fine vita dei beni di	3.2	95%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 1 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

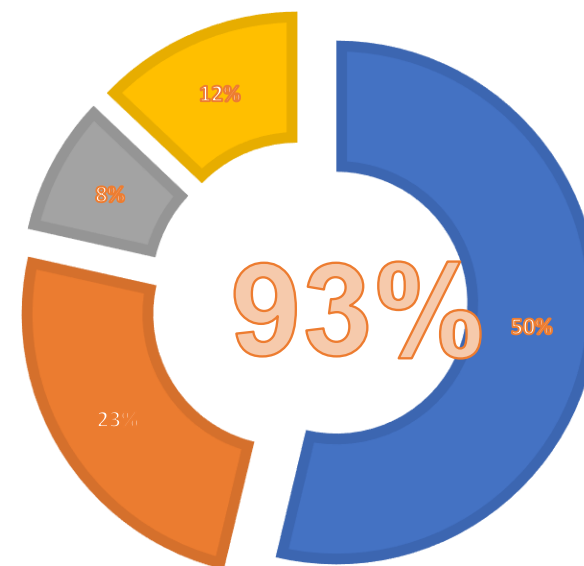


LINEA DI VALORE PUBBLICO 2: INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA

Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
INFRASTRUTTURE URBANE E POLITICHE PER LA SICUREZZA	Continuare a promuovere la cultura della legalità e a garantire il corretto svolgimento della vita cittadina all'interno del territorio comunale	3.3	100%
	Mantenere gli spazi pubblici, il patrimonio immobiliare, le strade e ogni angolo della città in equilibrio con gli spazi naturali che la ospitano, coinvolgendo i cittadini e le attività economiche in un Patto civico per la bellezza ed il decoro della città	3.5	100%
	Riqualificare il patrimonio edilizio esistente ed individuare azioni volte a promuovere le iniziative imprenditoriali	3.6	100%
	Valorizzare il patrimonio pubblico sia in termini di dismissione che di connessione al fine di creare un valore aggiunto al territorio	3.7	100%
	La nuova Protezione Civile: strategia operativa, Cittadinanza attiva e partecipazione	3.8	100%
	Salvaguardare la rete scolastica, sostenere progetti integrativi di doposcuola e creare spazi a favore delle famiglie	4.4	100%
	Garantire la sicurezza degli edifici scolastici e migliorare la qualità degli ambienti	4.6	100%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 2 MISURAZIONE 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

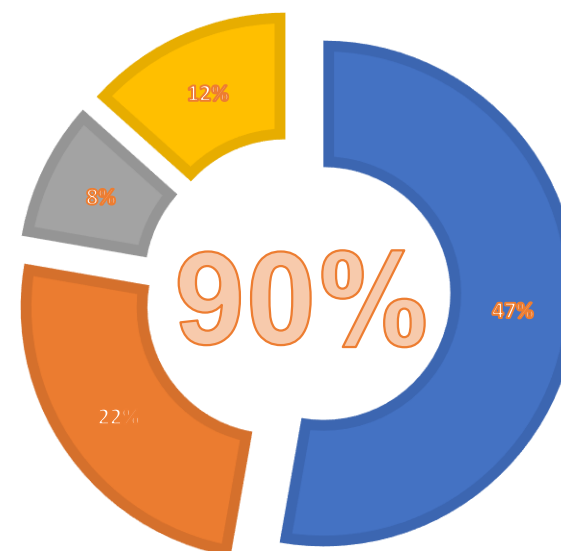


LINEA DI VALORE PUBBLICO 3: ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA

Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
ARTE, CULTURA, TURISMO ED ECONOMIA	Intervenire nel tessuto economico del territorio costituito dalle imprese artigiane e commerciali per attivare iniziative ed energie necessarie alla crescita dell'economia e dell'occupazione	1.1	92%
	Promuovere una "strategia di Sistema" con tutti gli operatori e le imprese del turismo mediante un maggiore coinvolgimento degli stessi anche attraverso strumenti di partenariato pubblico-privato	1.2	88%
	Creare una città che divenga una delle località turistiche più importanti d'Italia per praticare sport di terra e di mare	4.1	88%
	Garantire la libera espressione di tutte le forme di cultura e valorizzare il patrimonio consolidato degli Istituti Culturali anche a fini turistici	4.3	100%
	Garantire equità fiscale per cittadini e imprese e politiche fiscali mirate a sostenere la crescita economica delle imprese artigianali, commerciali e turistiche, migliorare la capacità di riscossione delle entrate e l'efficientamento delle spese	5.4	100%
	La progettazione e l'attivazione delle risorse come leva di sviluppo del territorio	5.5	100%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 3 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

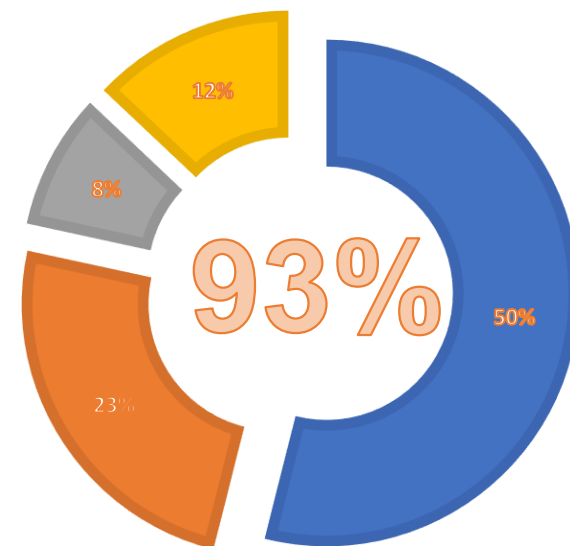


LINEA DI VALORE PUBBLICO 4: GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE

Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
GOVERNO DEL SISTEMA PUBBLICO LOCALE	Costruire nuove opportunità formative	4.5	100%
	Semplificare i processi per snellire i tempi di evasione delle pratiche	5.1	100%
	Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino	5.2	100%
	Valorizzazione della partecipazione	5.3	100%
	Favorire la transizione digitale della macchina amministrativa nonché la crescita smart, sostenibile, inclusiva e competitiva del territorio	5.6	98%

LINEA DI VALORE PUBBLICO 4 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%

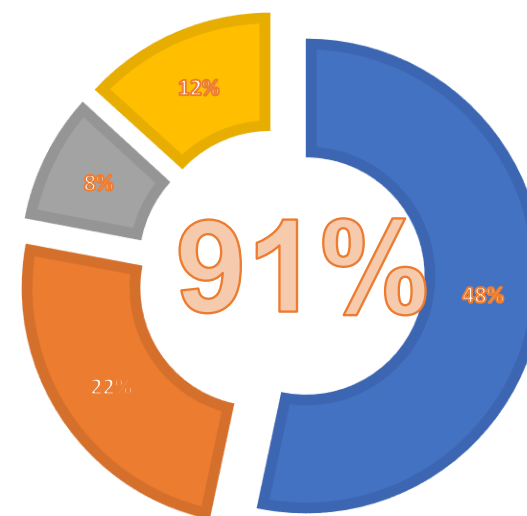


LINEA DI VALORE PUBBLICO 5: LA PERSONA AL CENTRO

Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	Codice	Valore Ob Strategico
LA PERSONA AL CENTRO	Mettere al centro dell'azione amministrativa l'attenzione ai bisogni di anziani, minori, malati, persone con disabilità o a rischio di esclusione sociale	2.1	67%
	Favorire la costruzione di una protezione sociale diffusa basata su politiche che responsabilizzano le persone a prendersi cura "dell'altro", mediante l'attenzione alla fragilità ed alla sofferenza sociale	2.2	100%
	Rispondere alla necessità di abitare con soluzioni spendibili e fruibili non solo per i turisti ma anche per i residenti	2.3	100%
	Potenziare il senso di rispetto e la tutela per gli animali che hanno sempre più un ruolo sociale di compagnia e stimolo, nonché una funzione di arricchimento affettivo per famiglie e bambini	2.4	100%
	Garantire i servizi necroscopici e cimiteriali	2.5	100%
	Contribuire a rafforzare e migliorare la qualità dei servizi e delle prestazioni sanitarie offerte ai cittadini ed ai turisti in un panorama di Area Vasta	2.6	100%
	Continuare ad investire in risorse e progettualità per garantire a cittadini e turisti sicurezza e tranquillità	3.4	97%
	Portare le problematiche dei giovani all'interno della scuola e del suo sistema di relazioni con il volontariato, le famiglie e le istituzioni culturali e sportive per riavvicinare i giovani all'idea di Europa, potenziare il senso civico e aumentare la se	4.2	100%

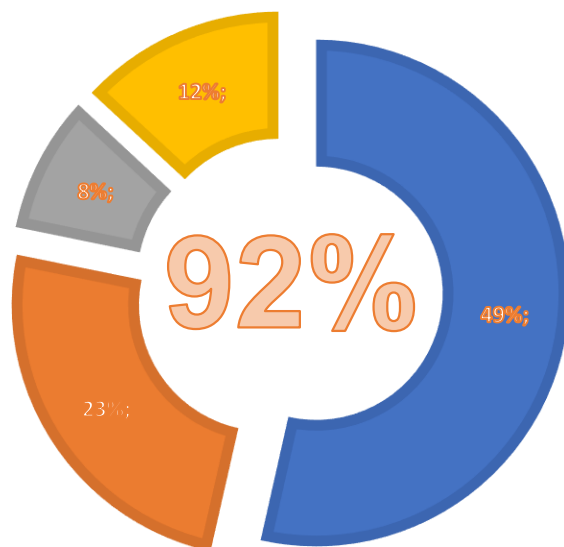
LINEA DI VALORE PUBBLICO 5 - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenza Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%



VALORE PUBBLICO - IMPATTO 2022

- Performance Organizzativa Max 50%
- Performance Individuale Max 25%
- Rischi Corruttivi e trasparenze Max 10%
- Stato delle risorse dell'Ente Max 15%



Il comune di Cervia conferma nel 2022 un impatto di valore pubblico elevato (92 su 100).

La performance organizzativa e allo stesso modo quella individuale, in tutte le linee di Valore pubblico esaminate si sono dimostrate con valori prossimi alla soglia.

Lo stato delle risorse misurato attraverso gli obiettivi specifici (di formazione, di salute del personale, delle risorse digitali e finanziarie) raggiunge un valore ottimale, così come la valutazione degli obiettivi relativi al rischio corruttivo e alla trasparenza.

Lo sforzo per il 2023, come evidenziato nei paragrafi precedenti, si concentra sulla linea di valore pubblico 4, proprio in risposta a quanto previsto dall'impianto stesso di questo piano: cioè integrare la performance di ente ed individuale, con migliori risultati sullo stato di salute delle risorse.

IMPATTO GENERALE OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO		
	Punteggio 2022	Punteggio Massimo
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	49%	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	23%	25%
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8%	10%
STATO DELLE RISORSE DELL'ENTE	12%	15%
	92%	100%

INDICE DEGLI ALLEGATI

- 1 - [PIANO DELLA PERFORMANCE](#)
- 2 - [PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE](#)
- 3 - [PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI](#)
- 4 - [PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE](#)
- 5 - [PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA](#)
- 6 - [PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE](#)
- 7 - [PIANO DI AZIONI POSITIVE](#)
- 8 - [PIANO FORMATIVO](#)