

PIAO **CONSOLIDATO**

Piano Integrato di
Attività e
Organizzazione
2026-2028





Comune di Parma

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

Redatto dall’Integration Team composto da

- Segretario e Direttore Generale
- Segreteria Generale
 - S.O. Supporto Segreteria Generale
- Settore Staff della Direzione Generale e Politiche Giovanili
 - S.O. Programmazione e Controllo
- Settore Finanziario
- Settore Sviluppo Economico e Transizione Digitale
 - S.O. Infrastrutture Tecnologiche e Telecomunicazioni
 - S.O. Processi e Digitalizzazione
- Settore Risorse Umane
 - S.O. Gestione del Rapporto di Lavoro
 - S.O. Sviluppo Organizzativo e Valorizzazione delle Risorse Umane
 - S.O. Programmazione e Selezione delle Risorse Umane
- Settore Stazione Unica Appaltante
- Settore Entrate, Tributi e Partecipazioni
 - S.O. Gestione Partecipazioni
- Settore Sociale
 - S.O. Inclusione Persone con disabilità
- Settore Servizi Educativi, Sistema Bibliotecario, Pari Opportunità e Tutela Animali
 - S.O. Programmazione e Progettazione Servizi Educativi

Programmazione **integrata** elaborata on il Supporto dei Dirigenti e del personale di
Ade S.P.A.
ASP Parma
C.A.L.
Fondazione Teatro Regio
Forma Futuro Soc.Cons.R.L.
Infomobility S.P.A.
It.City S.P.A.
Parma Infrastrutture S.P.A.
Parmainfanzia S.P.A.
S.M.T.P. S.P.A.
S.T.T. Holding S.P.A.
Tep S.P.A.

Indice

Premessa	5
1. Scheda Anagrafica dell’amministrazione	17
Parte Generale	
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	26
2.1 Valore Pubblico	27
2.2 Performance	50
2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza	57
3. Salute delle Risorse	100
3.1 Organizzazione	106
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile	109
3.3 Salute Professionale	
3.3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	113
3.3.2 Formazione del Personale	125
3.4 Salute Finanziaria	130
3.5 Salute di Genere e Accessibilità	137
3.6 Salute Digitale	144
3.7 Salute Della Qualità dei Servizi	151
Parte Funzionale	155
Vp1. Sostenibilità Ambientale	156
Vp2. Sostenibilità Sociale	170
Vp3. Sostenibilità Finanziaria e Governance	194
Vp4. Marketing e Sviluppo Economico del Territorio	206
Vp5. Transizione Digitale	220
4. Monitoraggio Integrato	228

- ALLEGATI:
- Allegato 1 - Misure di Prevenzione della corruzione, obblighi di pubblicazione e mappatura processi e rischi corruttivi
 - Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati
 - Allegato 3 - Obiettivi specifici assegnati a Settori e Soggetti Partecipati
 - Allegato 4 - Indicatori di performance organizzativa
 - Allegato 5 - Dettaglio del Piano fabbisogni e del Piano formazione
 - Allegato 6 - Piano Triennale per la transizione digitale



PIAO

PRESENTAZIONE



Premessa

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione consolidato del Comune di Parma** rappresenta l'integrazione finale dei processi di pianificazione strategica e operativa dell'Ente e dei suoi organismi partecipati. Questo strumento si configura come il punto di arrivo di un percorso che unifica diverse direttrici gestionali in un unico corpo programmatico.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione si pone come il documento cardine attraverso il quale il Comune di Parma delinea la propria visione strategica e operativa per il prossimo triennio, segnando il passaggio definitivo da una logica di adempimento frammentato a un modello di programmazione organica e di valore.

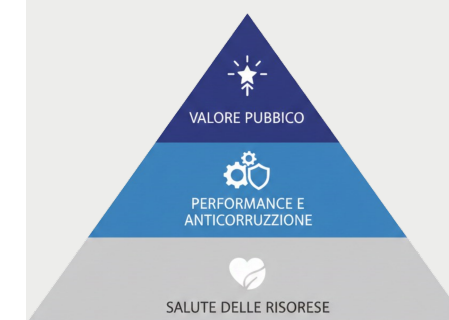
In un'epoca caratterizzata da trasformazioni profonde che investono il tessuto sociale, ambientale e tecnologico, la nostra Amministrazione intende guidare la città verso un futuro di coesione e innovazione, facendo del PIAO non solo uno strumento tecnico, ma un vero e proprio manifesto dell'agire pubblico. Al centro di questo disegno si colloca la creazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento concreto delle condizioni di vita dei cittadini e delle cittadine, da perseguire attraverso una gestione delle risorse che sia al contempo efficiente, trasparente e orientata alla sostenibilità.

Questa ambizione si concretizza nell'integrazione del Gruppo Comune di Parma, dove gli organismi partecipati diventano attori fondamentali di una catena del valore pubblico che unisce personale interno, fornitori e società esterne per generare impatti misurabili sul

territorio.

Parma, forte della sua identità storica e della sua vocazione europea, accoglie la sfida della transizione ecologica e digitale trasformandola in un'opportunità di rinnovamento della macchina amministrativa, semplificando i processi e valorizzando il capitale umano che ne costituisce il motore pulsante. Il Piano integra coerentemente la programmazione della performance con le strategie di prevenzione della corruzione e i piani di reclutamento e formazione, assicurando che ogni azione intrapresa, inclusa quella delle società partecipate monitorata attraverso i contratti di servizio e la Carta dei Servizi, sia funzionale al raggiungimento degli obiettivi di mandato e alla missione di una città che vuole essere neutrale dal punto di vista climatico, inclusiva nelle sue politiche sociali e dinamica nel suo sviluppo economico.

Attraverso questo documento, il Comune di Parma rinnova il proprio impegno verso la trasparenza e la partecipazione, offrendo alla comunità una guida chiara sulle direttrici di crescita e sui criteri di efficacia che orienteranno l'operato dell'intero Gruppo, con la consapevolezza che solo una pianificazione integrata e lungimirante può trasformare le sfide del presente nelle conquiste del futuro.



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel 2021 con l'obiettivo fondamentale di semplificare l'architettura programmatica delle pubbliche amministrazioni italiane.

La norma istitutiva è rappresentata dall'articolo 6 del decreto-legge 80 del 2021, il quale ha sancito l'obbligo per gli enti di adottare un unico documento strategico capace di assorbire i numerosi piani precedentemente gestiti in modo isolato. Successivamente, nel 2022, il sistema è stato perfezionato dal DPR 81 e dal Decreto Ministeriale 132, che hanno rispettivamente individuato gli adempimenti soppressi e definito lo schema tipo del documento. Grazie a questo assetto legale, il PIAO integra oggi in un'unica visione coerente il Piano della Performance, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Piano dei Fabbisogni del Personale e i programmi relativi allo sviluppo del lavoro agile e delle pari opportunità.

Perché un PIAO Consolidato

Il Comune di Parma ha scelto di sviluppare un **PIAO Consolidato** per estendere la logica integrata della programmazione a tutto il **Gruppo Comune di Parma**, includendo quindi anche Enti e Società partecipate.

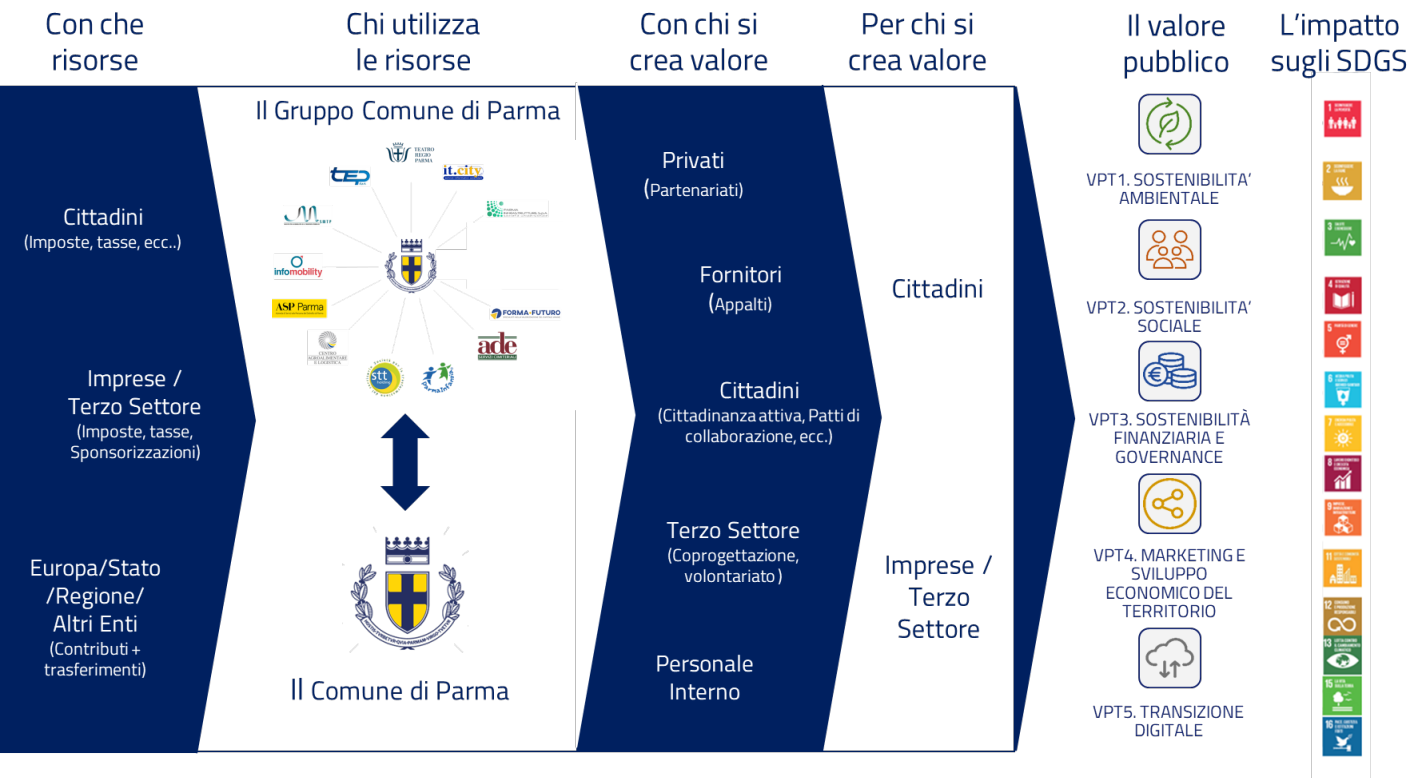
Questo approccio è coerente con:

- il **Regolamento di Controllo Strategico e Operativo del Gruppo**, che definisce obblighi, modalità e finalità del controllo sulle partecipate;
- il ruolo degli soggetti partecipati all'interno del DUP, dove vengono analizzati contributi, attività e coerenza rispetto alle aree strategiche dell'Ente;
- la necessità di garantire un **indirizzo strategico unitario** tra Comune e soggetti partecipati ,soprattutto in tema di servizi pubblici locali, investimenti, innovazione e qualità;
- le previsioni del **TUSP** (Testo Unico sulle Società Partecipate – D.Lgs. 175/2016), che richiede agli enti soci di assicurare coordinamento, monitoraggio e controllo sugli obiettivi delle società.

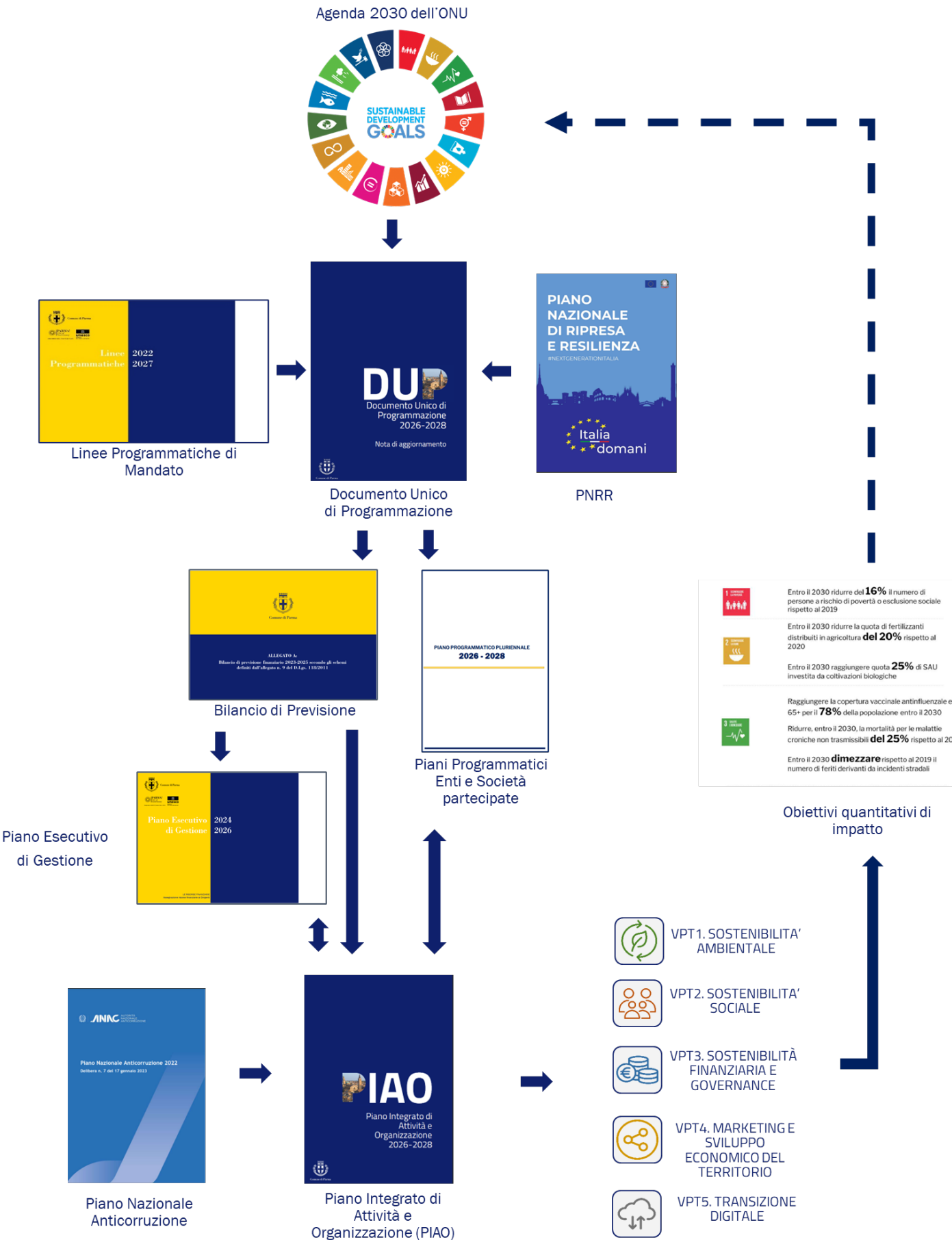
Consolidare il PIAO significa quindi:

- integrare obiettivi, indicatori, performance e monitoraggi degli Enti e Società partecipate nel sistema programmatico dell'Ente;
- garantire omogeneità nella definizione e misurazione del **Valore Pubblico di Gruppo**, come esplicitato nella presentazione;
- allineare la **Carta dei Servizi** del Comune e quelle delle partecipate in un quadro unitario di qualità e trasparenza;
- dare una visione unica e integrata della strategia e dell'impatto del Gruppo Comune di Parma.

La Creazione del Valore Pubblico

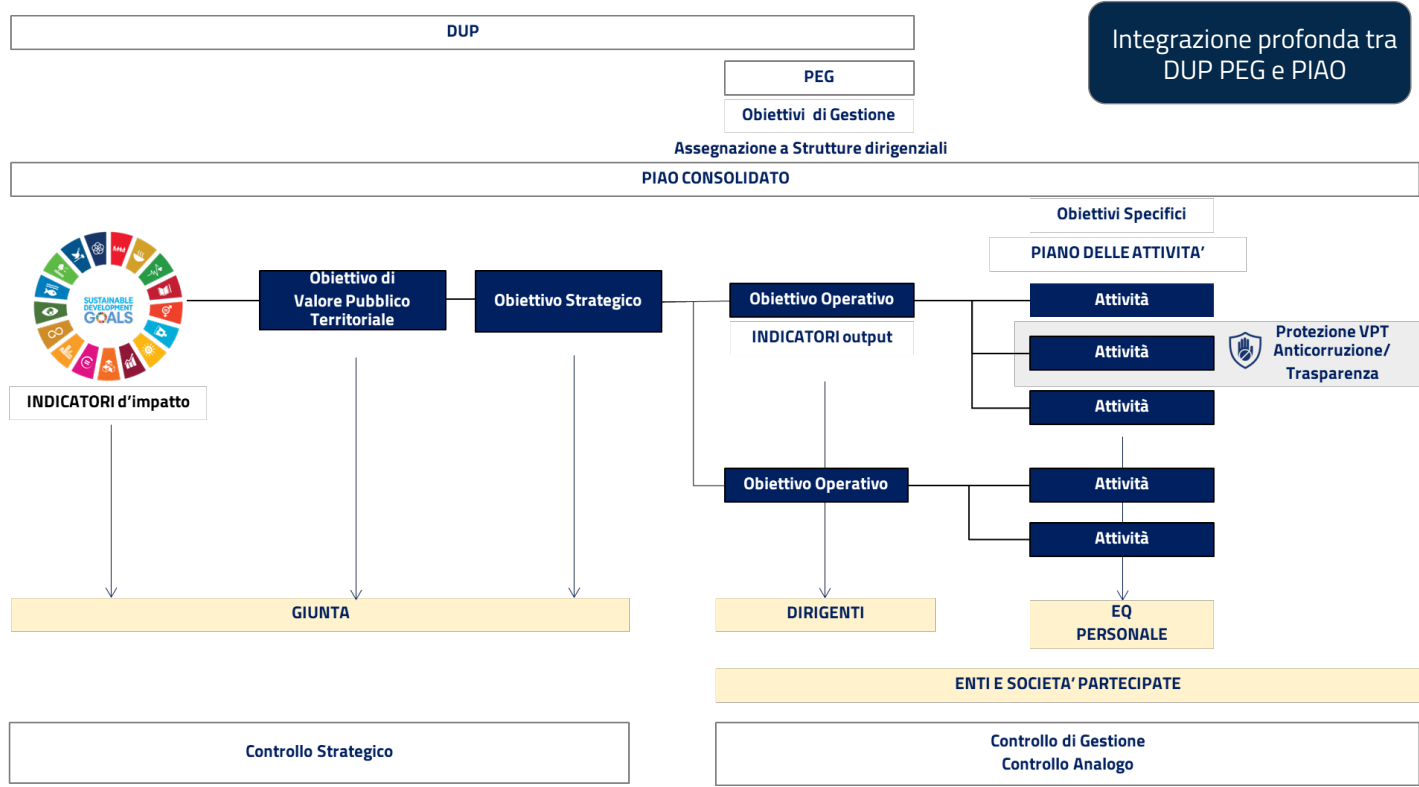
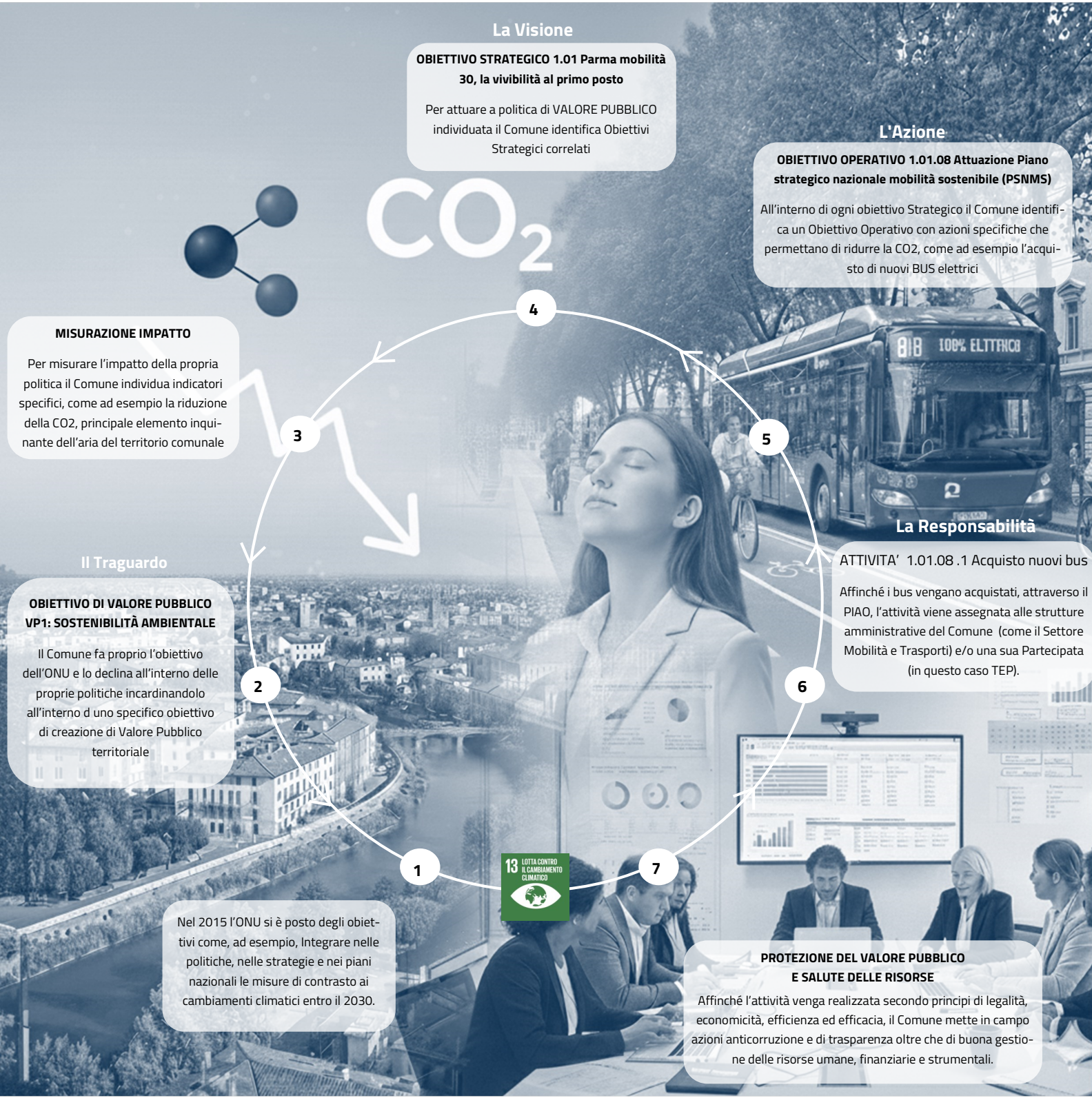


Come programmiamo il Valore Pubblico



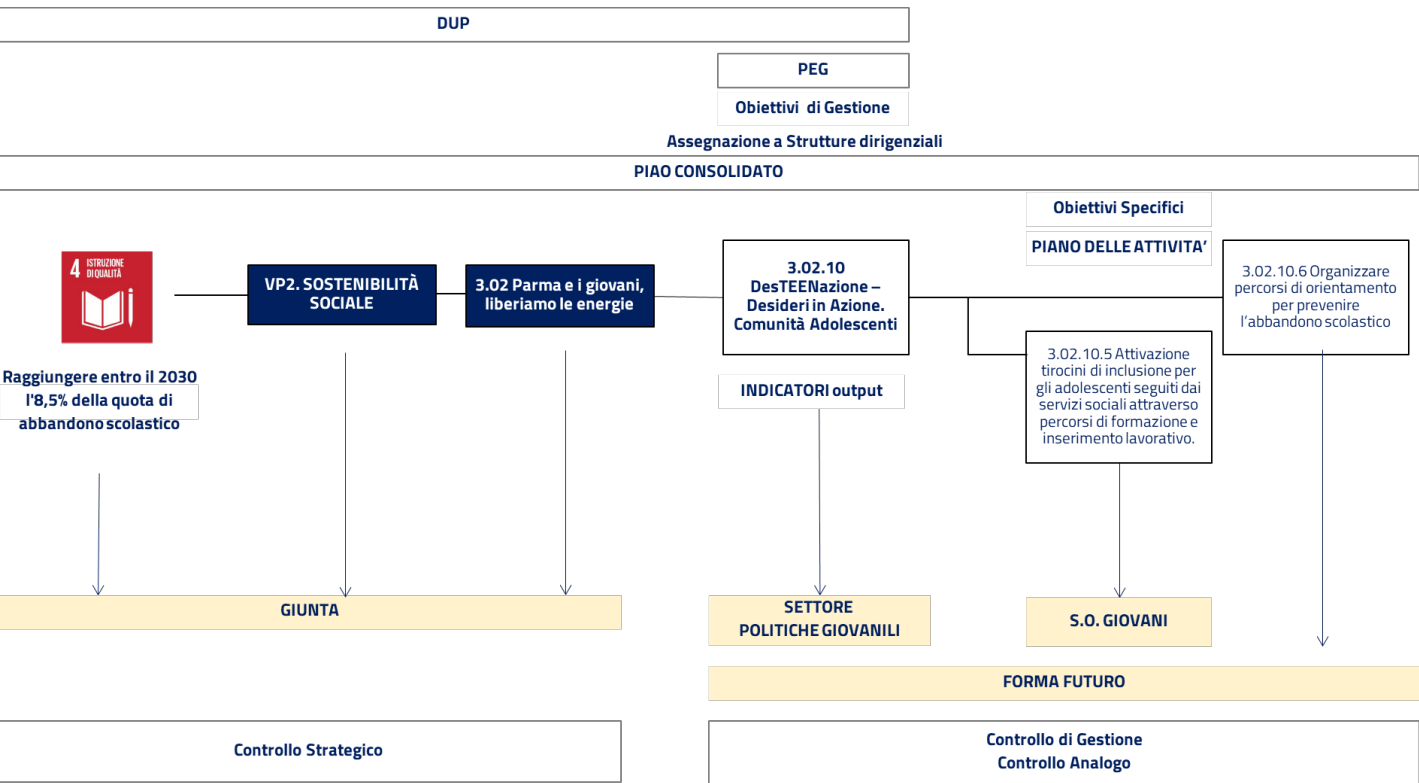
Come l’organizzazione crea Valore Pubblico

I seguenti schemi mostrano come, a partire da strategie anche sovranazionali come quelle dell’Agenda 2030 dell’ONU, l’Amministrazione definisce Obiettivi di Valore Pubblico declinandoli in obiettivi strategici e operativi traducendoli poi all’interno del **PIAO** in obiettivi specifici e attività. La **Giunta** definisce quindi gli indirizzi strategici e gli obiettivi di valore pubblico, mentre i **Dirigenti** li declinano in obiettivi operativi e attività gestionali. Le attività vengono poi assegnate al **personale** e coordinate con quelle degli **Enti e delle Società partecipate**, garantendo coerenza tramite il controllo di gestione e il controllo analogo. Indicatori di output e di impatto assicurano misurabilità, trasparenza e allineamento con valore pubblico e anticorruzione. Tra gli obiettivi vengono identificate azioni anticorruzione e di trasparenza a protezione del Valore pubblico affinché l’azione programmatica venga realizzata secondo principi di legalità, economicità, efficienza ed efficacia.



Lo schema mostra come, a partire dal **DUP** e dal **PEG**, gli obiettivi strategici e operativi si articolano nel **PIAO consolidato** e vengono tradotti in obiettivi specifici e attività, permettendo il controllo di gestione , strategico e, attraverso il consolidamento del PIAO con i soggetti partecipati, il controllo analogo. Un fattore abilitante di questo controllo è la profonda **connessione tra i documenti di programmazione (DUP-PEG-PIAO)** evidenziata nella parte alta dello schema.

Sotto allo schema concettuale viene presentato **un esempio concreto**, che mostra come un obiettivo strategico si traduce in attività operative e indicatori misurabili.



Cosa è contenuto nel PIAO

Il **PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione** è il documento di programmazione che, a seguito del quadro normativo definito dal **DL 80/2021** e dai regolamenti attuativi **DPR 81/2022** e **DM 132/2022**, riunisce in un'unica struttura tutti i principali piani che regolano il funzionamento, la performance e l'organizzazione dell'amministrazione.

Il PIAO nasce con l'obiettivo di **superare la frammentazione** programmatica, offrendo un impianto integrato che collega strategia, gestione, prevenzione della corruzione, organizzazione del personale, digitalizzazione e qualità dei servizi.

La rappresentazione grafica allegata chiarisce come il PIAO sia il **contenitore centrale** nel quale convergono i piani che fino a pochi anni fa erano documenti separati e autonomi. Il Piano integra infatti:

- **PdP – Piano della Performance** e **PdO – Piano Dettagliato degli Obiettivi**, che definiscono obiettivi strategici, operativi ed esecutivi e i relativi indicatori di risultato.
- **PTPCT – Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza**, che fissa misure, rischi, presidi e obblighi di pubblicità.
- **PAP – Piano delle Azioni Positive**, dedicato alle politiche di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità.
- **PTFP – Piano triennale dei fabbisogni del personale**, attraverso cui l'Ente pianifica assunzioni, competenze e fabbisogni di organico.
- **POLA – Piano Organizzativo del Lavoro Agile**, che disciplina flessibilità, conciliazione vita-lavoro e modelli organizzativi innovativi.
- **PFT – Piano di Formazione Triennale**, dedicato allo sviluppo delle competenze del personale.

Accanto a questi piani principali, il PIAO del Comune di Parma ricomprende anche ulteriori strumenti di innovazione e qualità:

- **ADL – Agenda Digitale Locale**, per la trasformazione digitale dei servizi.
- **PdQ – Piano della Qualità**, dedicato agli standard, al miglioramento e alla relazione con gli utenti.
- **PPP – Piani Programmatici delle Partecipate**, fondamentali per garantire la **coerenza strategica all'interno del Gruppo Comune di Parma** e per assicurare che gli organismi partecipati contribuiscano in modo integrato agli obiettivi di valore pubblico dell'Ente.

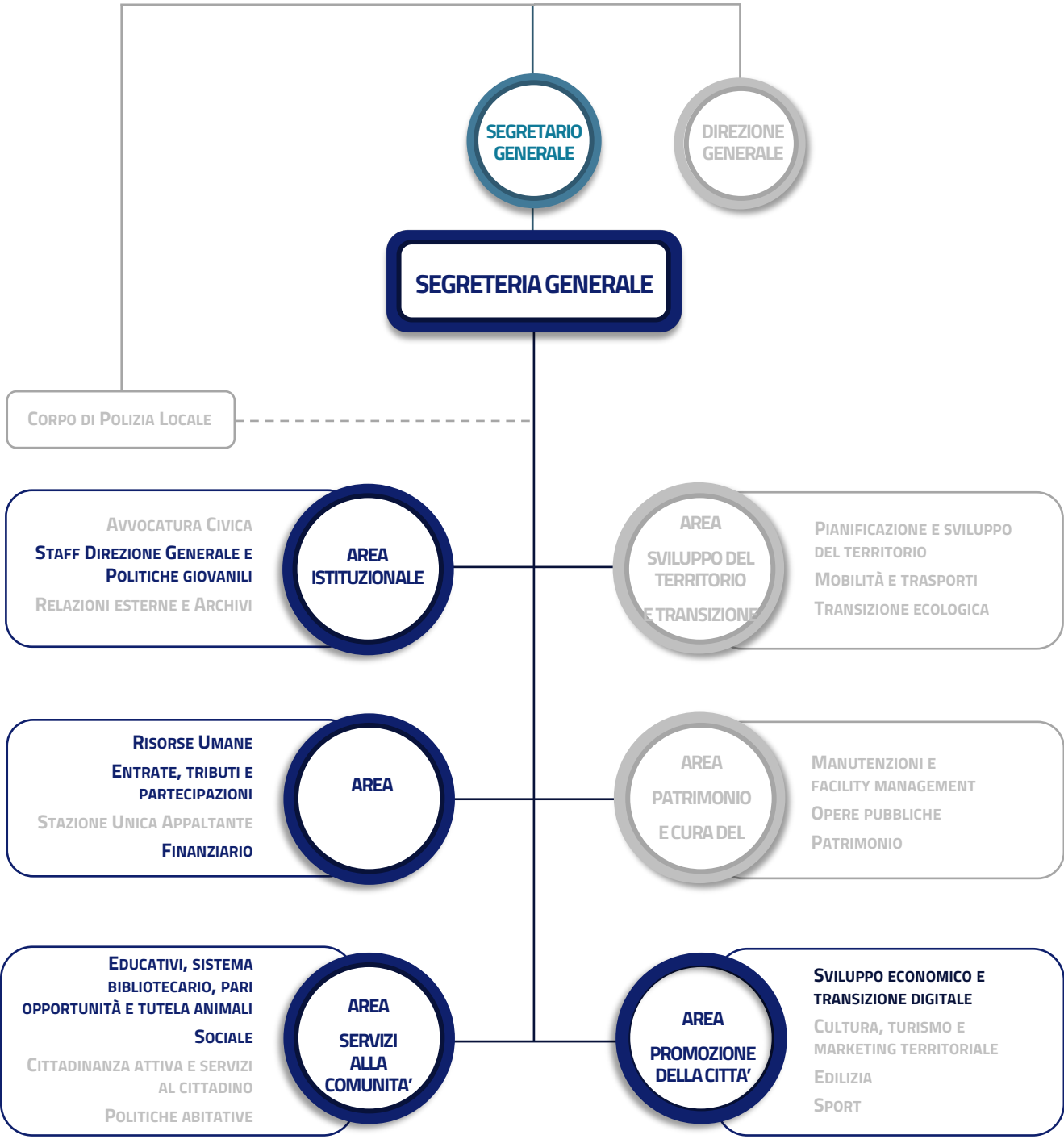
Proprio l'inclusione dei **Piani Programmatici delle Partecipate** rappresenta uno degli elementi più innovativi del PIAO consolidato: la programmazione non riguarda più solo l'Ente in senso stretto, ma diventa **visione di gruppo**, in cui Comune e società partecipate condividono obiettivi, indicatori, standard di qualità e strategie comuni.



Come abbiamo costruito il PIAO

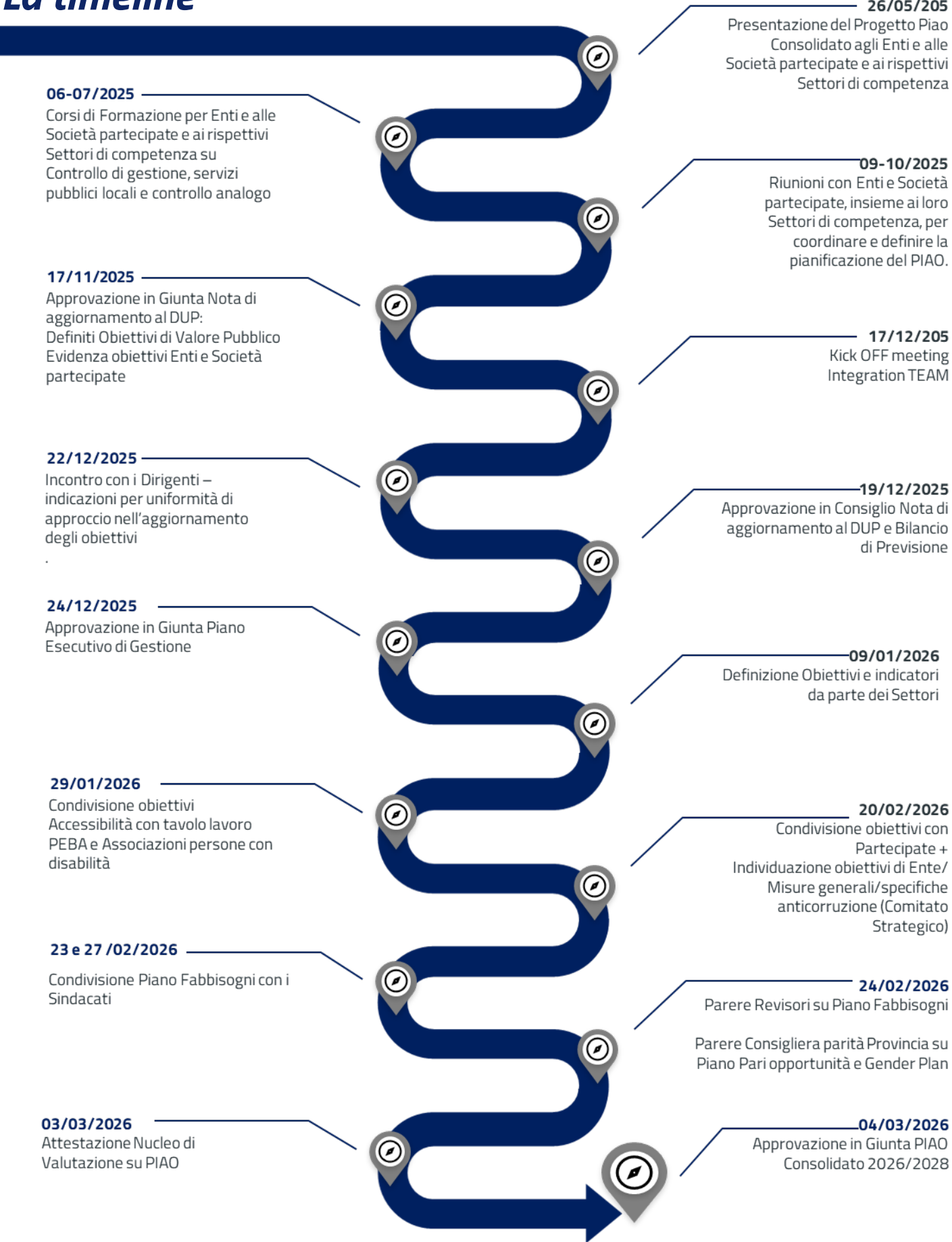
Integration team

Per la redazione del PIAO è stato istituito un **Integration Team** che, superando la logica dei settori isolati, garantisce che le politiche strategiche siano attuate in modo trasversale, fondendo competenze diverse in un'unica regia coerente guidata dalla Segreteria Generale. Questo sforzo di coordinamento garantisce che ogni risorsa stanziata sia direttamente funzionale a un risultato concreto e si traduce esternamente in Valore Pubblico, spostando il focus dalla semplice erogazione di atti al raggiungimento di impatti sociali misurabili. In questo modo, l'Amministrazione non si limita a gestire procedure, ma crea un legame diretto e partecipato con la comunità, validando l'efficacia del proprio operato attraverso il riconoscimento dei cittadini e degli stakeholder.



Come abbiamo costruito il PIAO

La timeline



Piano di adeguamento alle linee guida sul PIAO

A dicembre 2025 sono state approvate dal Ministero della PA le Linee guida PIAO e dei relativi Manuali operativi. Il presente piano di adeguamento recepisce integralmente gli esiti dell’analisi sul PIAO effettuata all’interno del Progetto ASK Public Value attuato da Formez per il Dipartimento della Funzione pubblica. Il Piano rafforza la coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico e migliora la selettività e l’integrazione della programmazione. Le azioni previste consentono di potenziare l’uso di indicatori adeguati, favorire la semplificazione documentale e rendere più chiari ruoli e fasi del processo. Il percorso avviato sostiene inoltre un maggiore coinvolgimento degli stakeholder, in linea con gli orientamenti di soft regulation. Si tratta di un intervento organico che mira a rendere il PIAO uno strumento più efficace, leggibile e orientato all’impatto.

I Criteri di qualità del PIAO

1) Funzionalità al VP

- Esplicitazione «link» misure del rischio corruttivo / trasparenza e protezione di VP
- Connessione tra azioni organizzative (e agili) con gli obiettivi di VP

2) Selettività

- Riduzione numero di Obiettivi Strategici e di Obiettivi Operativi associati
- Eliminare la sovrapposizione tra Obiettivi Strategici e Strategie Trasversali

3) Adeguatezza

- Introduzione item previsti dal DFP quali fonte e baseline negli indicatori
- Riduzione indicatori «ON/OFF» e programmazione esplicita impatti sugli obiettivi operativi

4) Integrazione

- Inserimento riferimenti alfanumerici rispetto agli Obiettivi di VP

5) Semplificazione

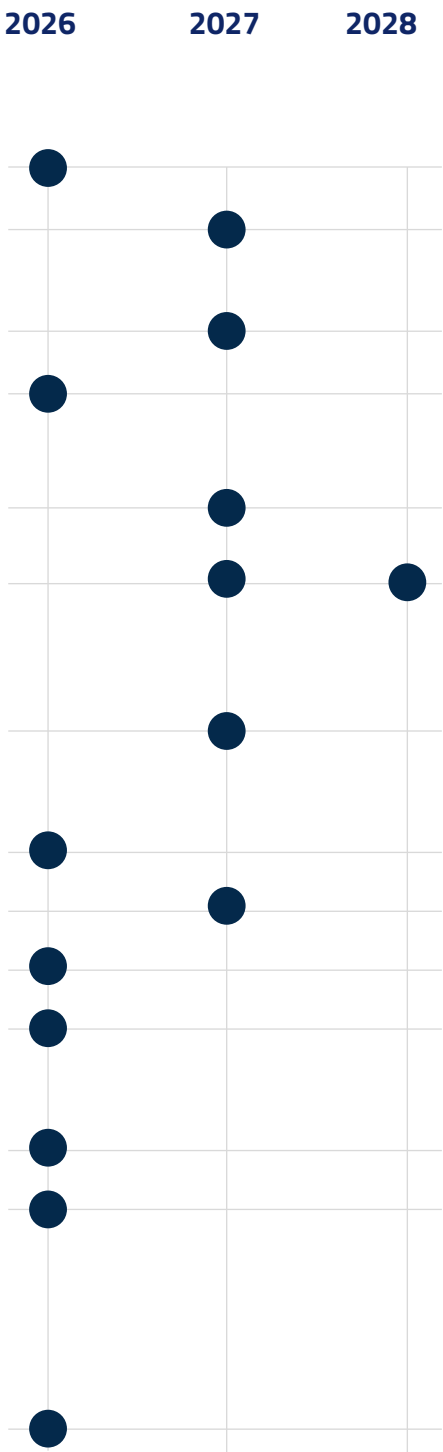
- Riduzione lunghezza del PIAO
- Predisposizione PIAO sintetico per gli stakeholders
- Evitare duplicazione dell’analisi di contesto nelle varie SottoSezioni
- Introduzione parte generale e una funzionale

6) Partecipazione

- Esplicitare chiaramente il cosiddetto «integration team»
- Chiarire il processo di Stakeholder engagement nell’ambito del PIAO (identificazione, mappatura, valutazione, coinvolgimento nelle varie fasi, risultati del coinvolgimento)

7) Chiarezza ruoli e tempi

- Introdurre una narrazione temporale rispetto al processo di predisposizione del PIAO



Di seguito il piano di allineamento dei contenuti previsti dalle Linee Guida per ciascuna delle sezioni del PIAO

Le Sezioni del PIAO CONSOLIDATO

2026 2027 2028

1. Anagrafica

- Mappatura Stakeholder per VP partecipata

2.1 Valore Pubblico

- Inserimento del riferimento ai VP nei Piani Programmatici dei Soggetti partecipati
- Matrice di materialità

2.2 Performance

- Riclassificazione codifica obiettivi nel gestionale della performance (codifica parlante)
- Collegamento esplicito risorse finanziarie - obiettivi

2.3 Anticorruzione

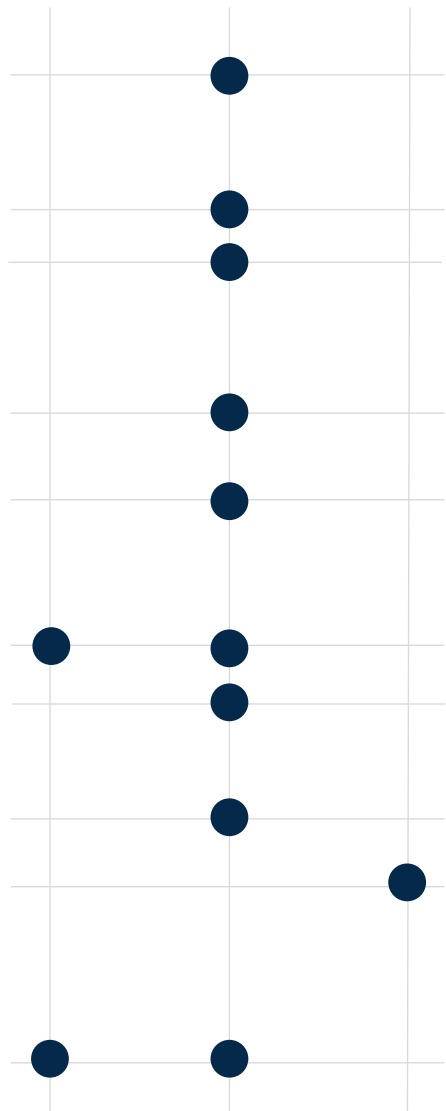
- Collegamento esplicito tra VP e Azioni anticorruzione
- Integrazione Piani programmatici e Anticorruzione dei soggetti Partecipati

3. Capitale umano e Organizzazione

- Maggiore integrazione in fase di stesura della sezione
- Formazione e Piano Fabbisogni sulla base della mappatura delle competenze aggiornata

4. Monitoraggio

- Report integrato sulla base di quello già esistente



Come si legge il PIAO

Parte generale e parte funzionale

1. Sezione Anagrafica

Descrive “chi è” l’amministrazione, cosa fa (missioni, funzioni, aree organizzative) e per chi lo fa (stakeholder). Traduce le linee programmatiche di mandato in Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale. Fornisce un quadro sintetico e tabellare utile al confronto tra enti.

PARTE GENERALE

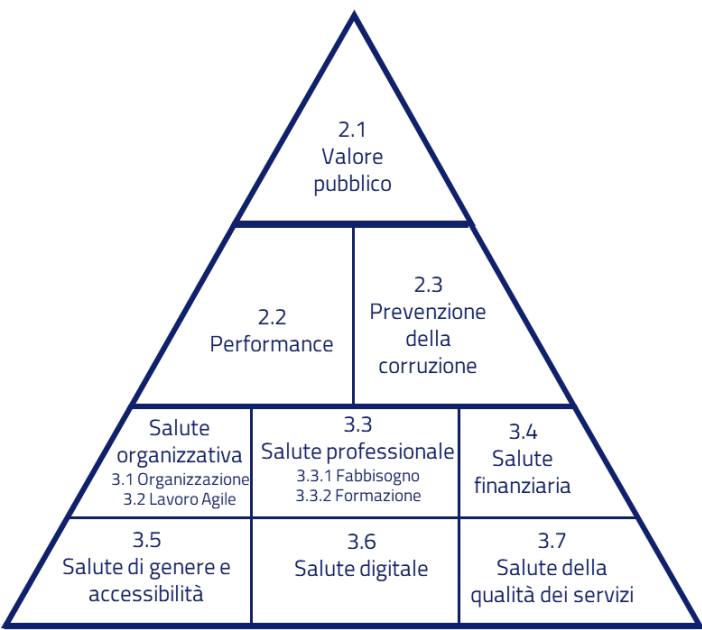
(comprende contenuti trasversali all’intero ente (ad es. il quadro normativo) e/o obbligatori (ad es. adempimenti previsti dal PNA per l’anticorruzione o comunque non funzionali ad uno specifico Obiettivo di Valore Pubblico)

2. Sezione Valore pubblico, Performance e Organizzazione

La Sezione 2.1 definisce gli Obiettivi di Valore Pubblico e le strategie d’impatto collegate. Presenta analisi del contesto, fattori critici e indicatori di impatto. La sezione 2.2 programma gli obiettivi operativi, misurati tramite indicatori di efficacia ed efficienza. Definisce performance organizzative orientate agli impatti. La sezione 2.3 Identifica rischi corruttivi, misure di prevenzione e indicatori di trasparenza per proteggere il Valore Pubblico.

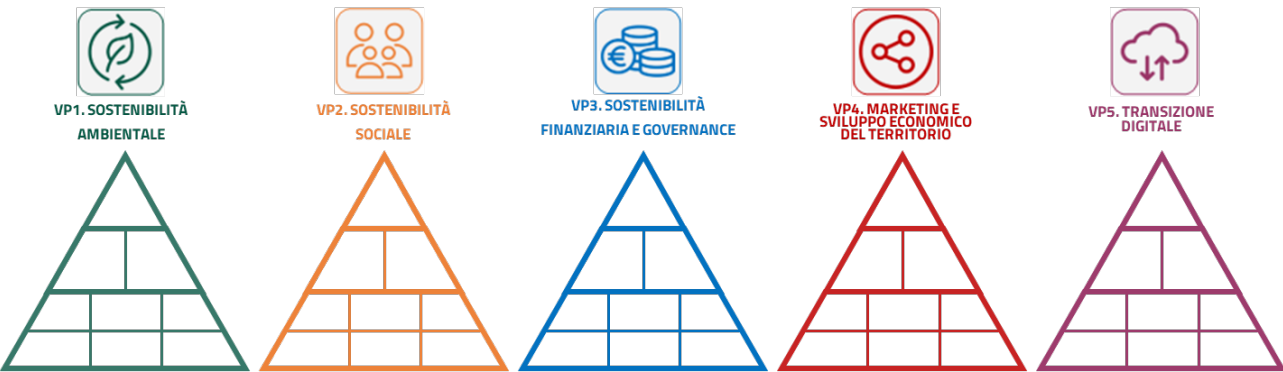
3. Sezione Salute delle Risorse

La Sezione 3 descrive come l’ente assicura la salute complessiva delle proprie risorse attraverso sei dimensioni integrate: l’assetto organizzativo e il lavoro agile (salute organizzativa), la gestione del personale tramite fabbisogno e formazione (salute professionale), la sostenibilità economico-finanziaria, la tutela del genere e dell’accessibilità, lo sviluppo della capacità digitale e il miglioramento continuo della qualità dei servizi



PARTE FUNZIONALE

(Per ogni Obiettivo di Valore Pubblico è prevista una sezione dedicata, che include l’analisi di contesto specifica e la programmazione degli obiettivi necessari al suo raggiungimento, organizzati secondo le diverse sezioni della Piramide del Valore Pubblico)



4. Monitoraggio

Stabilisce come monitorare in modo integrato performance, anticorruzione e salute delle risorse. Consente di valutare scostamenti, criticità e impatti generati, alimentando il Report integrato del PIAO. Supporta il miglioramento continuo del ciclo di programmazione e controllo

Come si legge il PIAO

Gli allegati



**Allegato 1 -
Misure di
Prevenzione della
corruzione,
obblighi di
pubblicazione e
mappatura
processi e rischi
corruttivi**



**Allegato 2 -
Obiettivi operativi
assegnati a Settori
e Soggetti
Partecipati**



**Allegato 3 - Obiettivi
esecutivi assegnati a
Settori e Soggetti
Partecipati**



**Allegato 4 -
Indicatori di
performance
organizzativa**



**Allegato 5 -
Dettaglio del Piano
fabbisogni e del
Piano formazione**



**Allegato 6 -
Piano Triennale
per la
transizione
digitale**



1. Sezione anagrafica

Sezione anagrafica del Comune di Parma

La sezione anagrafica costituisce il quadro identificativo del Comune di Parma e definisce l'identità dell'Ente esplicitando il rapporto sinergico che lega le missioni istituzionali agli obiettivi di benessere complessivo dei cittadini. In questa visione le attività amministrative non sono concepite come compartimenti stagni, bensì come un insieme coordinato di funzioni che puntano alla generazione di Valore Pubblico Territoriale, garantendo che ogni scelta politica trovi una corrispondenza diretta nell'azione gestionale.

Questa sezione contiene informazioni di identificazione e di contatto (chi siamo), informazioni di funzione (cosa facciamo) ed informazioni di destinazione (per chi lo facciamo).



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



INDIRIZZO CIVICO

Strada Repubblica 1
43121 Parma



CONTATTO TELEFONICO

0521 4 0521



SITO ISTITUZIONALE

www.comune.parma.it



SOCIAL NETWORK

www.facebook.com/officialparma



www.instagram.com/comuneparma



www.youtube.com/user/comuneparma



[www.whatsapp.com/channel/
029VaR51LxCRs1iHajtgc3a](https://www.whatsapp.com/channel/029VaR51LxCRs1iHajtgc3a)



www.flickr.com/photos/comuneparma



[www.linkedin.com/company/
comune-di-parma](https://www.linkedin.com/company/comune-di-parma)

CHI SIAMO

L'assetto del Comune di Parma è suddiviso tra

- organi politici (di governo): esercitano le funzioni di indirizzo e controllo
- organi gestionali (amministrativi): responsabili della realizzazione degli obiettivi e della gestione tecnica.

ORGANI POLITICI

Rappresentano la volontà dei cittadini e definiscono le linee strategiche della città.



SINDACO

MICHELE GUERRA

GIUNTA COMUNALE

LORENZO LAVAGETTO (ViceSindaco)
BEATRICE AIMI
CATERINA BONETTI
GIANLUCA BORGHI
MARCO BOSI
ETTORE BRIANTI
FRANCESCO DE VANNA
DARIA JACOPOZZI
CHIARA VERNIZZI

CONSIGLIO COMUNALE

MICHELE ALINOVÌ (Presidente)
19 CONSIGLIERI DI MAGGIORANZA
12 CONSIGLIERI DI MINORANZA

ORGANI GESTIONALI DI VERTICE

Si occupano della direzione tecnica, del coordinamento dei dirigenti e della regolarità degli atti.



SEGRETARIO GENERALE

GIUSEPPINA CRUSO

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

GIUSEPPINA CRUSO (Segretario e Direttore Generale), nominata con decreto del Sindaco n. 73 del 24.12.2025. Come previsto dalla normativa (Legge 190/2012 e successive integrazioni nel PIAO), il Segretario Generale è la figura che garantisce la legalità e la correttezza dell'azione amministrativa, occupandosi direttamente dell'aggiornamento della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e del monitoraggio degli obblighi di pubblicazione. In caso di temporanea assenza del RPCT, è individuato – quale suo sostituto – il Vice-Segretario Generale dell'Ente in carica.

STRUTTURA DI RIFERIMENTO

La S.O. Supporto Segreteria Generale lavora al fine di garantire il necessario supporto al RPCT e la collaborazione ai Settori dell'Ente per adempiere alle disposizioni relative all'anticorruzione, alla trasparenza e alle disposizioni a tutela della privacy.

RESPONSABILE RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE (RTD)

NICOLA FERIOLI

Come previsto dalla normativa (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD), Il Responsabile per la Transizione Digitale (RTD) è una figura dirigenziale trasversale che progetta la macchina comunale affinché sia snella, interamente digitale e aperta al controllo del cittadino.

STRUTTURA DI RIFERIMENTO

La struttura che supporta il RTD è identificata nel Settore Sviluppo Economico e Transizione Digitale, che fornisce strumenti tecnologici e metodologie organizzative affinché ogni dipendente comunale possa erogare servizi più veloci e ogni cittadino possa fruirne in modo trasparente e immediato.

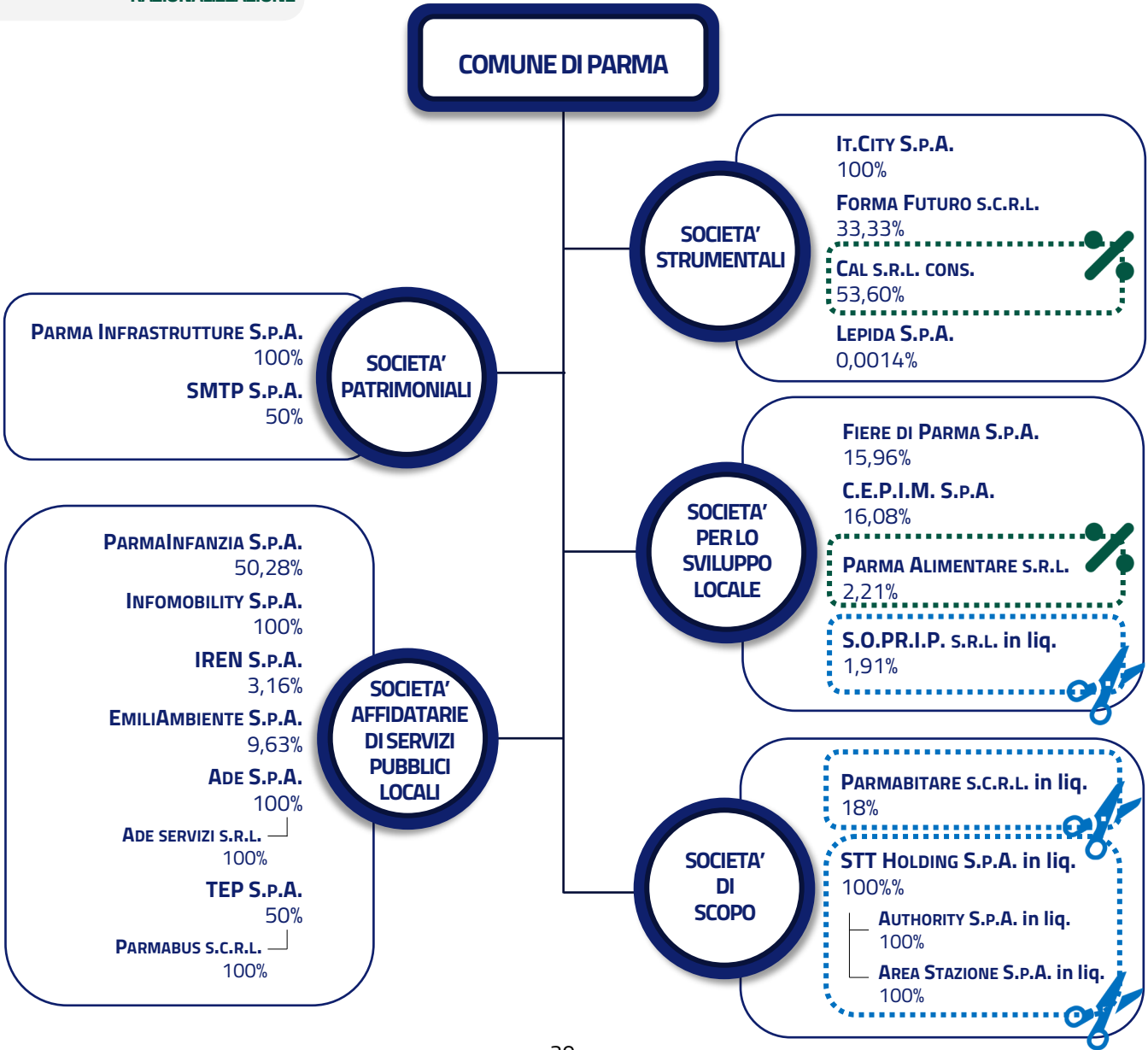
Società ed Enti partecipati

Il Comune da diversi anni sta evolvendo il suo ruolo da erogatore di servizi in gestione diretta a regolatore dei servizi e titolare di funzioni di programmazione e controllo sull'attività dei soggetti partecipati o comunque esterni. Con delibera di Consiglio Comunale n. 84 del 18/12/2023 sono state apportate alcune modifiche al Regolamento in materia di controllo strategico ed operativo del Gruppo Comune di Parma, da applicarsi in forma omogenea a tutte le società/enti controllati al fine di fornire indicazioni e modalità operative comuni. Il progetto di "Governance" vuole, in condivisione con i soggetti partecipati, indirizzare e monitorare la loro attività e gli andamenti gestionali ed economico finanziari nell'ottica di valutare le possibilità di miglioramento e di gestire al meglio eventuali criticità. È stata, inoltre, data piena attuazione agli altri obblighi normativi, prevedendo specifiche disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione nonché linee di indirizzo per il contenimento spese di funzionamento. Nel rispetto della strategia di razionalizzazione individuata nella Revisione di cui all'art. 20 del TUSPP, il Comune di Parma sta procedendo con l'attuazione delle operazioni di razionalizzazione o di dismissione delle società non più indispensabili per le finalità strategiche dell'Ente, in conformità ai piani annuali approvati dal Consiglio Comunale.

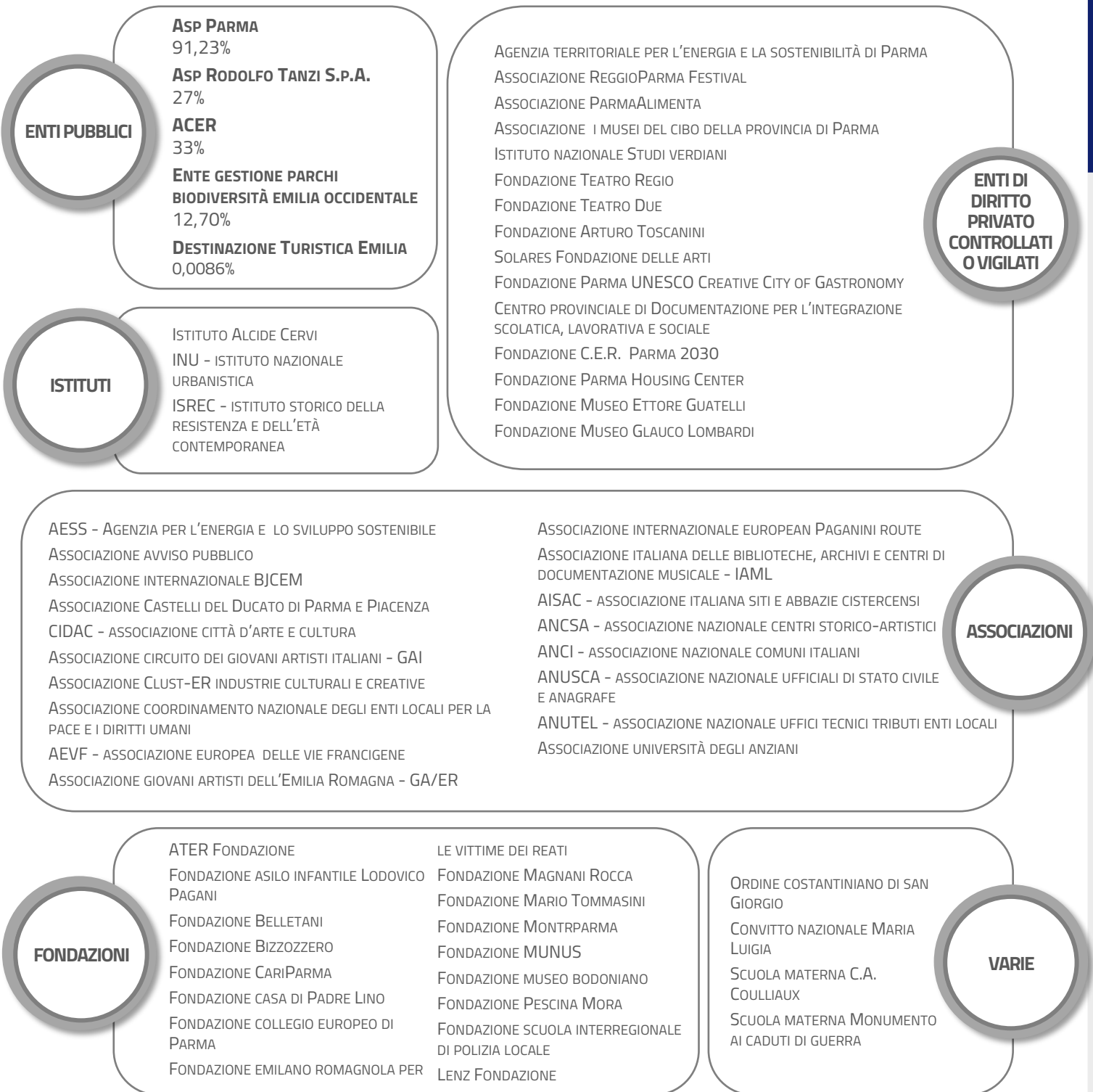

22
SOCIETA' PARTECIPATE
(4 in via indiretta)

 **PARTECIPAZIONI IN DISMISSIONE**

 **PARTECIPAZIONI SOGGETTE A MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE**



Il Comune di Parma partecipa inoltre ad **associazioni e fondazioni di natura privatistica** (tra cui la Fondazione Teatro Regio) e ad **enti pubblici vigilati** (tra cui ASP - Azienda di Servizi alla Persona del distretto di Parma). Aderisce, inoltre, a vario titolo a **enti di secondo grado**.



I Bilanci di Sostenibilità

L'entrata in vigore della Direttiva europea CSRD del 5 gennaio 2023, recepita in Italia con D.Lgs. 125/2024, pone l'obbligo alle aziende pubbliche di varie dimensioni di introdurre progressivamente obblighi divulgativi in materia di ESG, includendo anche analisi di rischi e

opportunità collegate agli impatti sullo sviluppo sostenibile. La risposta a tali obblighi si concretizzerà nella redazione di bilanci di sostenibilità. Il lavoro svolto dal Comune di Parma nell'ambito del controllo analogo è perfettamente in linea con tale direttiva e ne anticipa l'applicazione.



Il perimetro di consolidamento del PIAO

Il Comune di Parma sta gradualmente potenziando il controllo strategico, operativo e analogo su enti e società che compongono il Gruppo, mediante l'introduzione di procedure e strumenti finalizzati ad assicurare un soddisfacente livello di accountability. In applicazione del quadro normativo vigente, formato principalmente dal TUSP e dal D.Lgs. 118/2011 e dai principi contabili allegati, la fonte primaria è il Regolamento sul controllo strategico e operativo del Gruppo Comune di Parma, che si applica alle società a controllo pubblico e agli organismi non societari sui quali l'Ente esercita un'influenza significativa.

Ciascuno di questi soggetti è tenuto all'adozione di strumenti di programmazione conformi alle linee strategiche e operative individuate dall'Ente capogruppo, che comprendono:

1. indirizzi generali, delineati nel presente provvedimento;
2. obiettivi specifici, declinati nel PIAO o in atti equipollenti di indirizzo e di programmazione operativa, con riguardo:
 - a. alla performance organizzativa, ivi incluse le misure per il contenimento dei costi di personale e di funzionamento;
 - b. alle attività gestite in forza dei contratti di servizio e alle eventuali progettualità assegnate.
3. Relazione sulla Gestione

Il PIAO consolidato attua quanto previsto dall'art. 4 comma 3 del Regolamento sul controllo strategico e operativo del Gruppo Comune di Parma secondo cui *"La Giunta Comunale interviene in ausilio e supporto del Sindaco, ogni qual volta il Sindaco o l'Assessore delegato lo ritenga necessario su ogni questione attinente i rapporti fra il Comune le Società o Enti partecipati. Inoltre: a) approva i budget ed i piani programmatici delle società ed enti partecipati, secondo la procedura di cui al successivo art. 7; b) assegna alle società ed agli enti partecipati obiettivi gestionali ed operativi, anche indipendenti rispetto a quelli inseriti nei piani programmatici;"*

Rispetto al perimetro di consolidamento approvato con delibera di Giunta n.460 del 24/12/2025, nel **PIAO Consolidato** gli obblighi, gli indirizzi e gli obiettivi assegnati previsti sono direttamente applicabili alle società a controllo pubblico ma si intendono estesi, per quanto compatibili anche ad organismi non societari partecipati e controllati dal Comune di Parma in maniera significativa e, pertanto, gli indirizzi sono da applicarsi a tutti i soggetti Partecipati rappresentati nello schema a fianco, dove la partecipazione del Comune rappresenta il 50% o più delle quote.

INDIRIZZI GENERALI DEFINITI NEL DUP 2026-2028

Le linee strategiche di carattere generale cui devono attenersi i soggetti controllati del Gruppo, come definiti in questa sezione, discendono direttamente dall'applicazione del Regolamento. In particolare:

1. **STRATEGIA DI GRUPPO:** la programmazione e la gestione dei soggetti partecipati devono ispirarsi alle linee programmatiche, alle politiche e alle strategie dell'Ente capogruppo; a tal fine, l'attività delle società e degli enti in controllo deve essere coerente con gli obiettivi strategici delineati negli strumenti di programmazione del Comune di Parma e gli atti programmatici devono dare conto di tale coerenza nella declinazione delle azioni operative previste.
2. **UNIFORMITÀ DEI TESTI REGOLAMENTARI:** i soggetti partecipati devono adottare propri regolamenti per disciplinare la propria attività e organizzazione, nel rispetto delle norme di legge e in conformità alle discipline regolamentari in vigore presso il Comune di Parma; ove i regolamenti non vengano approvati, si applicano quelli adottati dall'Ente.
3. **PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO E RENDICONTAZIONE:** la gestione operativa ed economico-finanziaria si deve ispirare al ciclo della programmazione, controllo e rendicontazione tipico della pubblica amministrazione; ciascun soggetto partecipato è quindi tenuto ad adottare un proprio strumento di programmazione (piano programmatico), a effettuare il monitoraggio dell'andamento della gestione (relazione semestrale) e a dare conto dei risultati ottenuti, anche in termini di scostamenti dal budget e di analisi delle cause che li hanno determinati
4. **BILANCIO CONSOLIDATO:** le società e gli enti che rientrano nel perimetro di consolidamento recepiscono le apposite direttive emanate dal Capogruppo e mettono a disposizione i dati e le informazioni necessarie per la redazione del bilancio consolidato nel rispetto dei principi generali di unità, attendibilità, veridicità e trasparenza.
5. **QUALITÀ DEI SERVIZI:** i gestori di servizi pubblici locali sono tenuti all'adozione della carta dei servizi, quale strumento di specificazione dei principi e degli standard cui deve essere uniformata l'erogazione dei pubblici servizi locali, a tutela della qualità dei medesimi nonché dei bisogni dell'utenza di riferimento, nel rispetto delle esigenze di efficienza ed imparzialità dell'azione amministrativa ed a garanzia della partecipazione del cittadino-utente al processo di erogazione del servizio pubblico; i medesimi gestori promuovono altresì analisi di customer satisfaction per verificare l'eventuale necessità od opportunità di revisione degli standard e dei livelli di servizio.
6. **CONTENIMENTO DEI COSTI:** le scelte organizzative e gestionali dei soggetti partecipati devono ispirarsi ai principi di contenimento dei costi di funzionamento, con particolare riferimento agli oneri di personale, come espressamente previsto dall'art. 19 del TUSP; a tal fine, le società ed enti controllati:
 - a. non possono effettuare assunzioni di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali o risultati di esercizio negativi in tre o più dei cinque esercizi precedenti;
 - b. promuovono la mobilità infragruppo come strumento prioritario di reclutamento, ai fini della ricollocazione di eventuali risorse eccedentarie;
 - c. adottano piani assunzionali prioritariamente per il mantenimento dei livelli di servizio, attraverso la sostituzione del personale cessato; l'aumento di spesa per il personale è consentito solo se motivato da incremento dell'attività per affidamento di nuovi servizi o documentata crescita dell'utenza.

Cosa facciamo

Il Comune di Parma ha molteplici funzioni, come Ente più prossimo ai bisogni dei cittadini. Per poterle rappresentare di seguito si elencano le Missioni previste per i Bilanci utili a capire su che materie agisca e utilizzi le proprie risorse . Il colore collega le stesse ai 5 Obiettivi di Valore Pubblico individuati nel DUP.

Missioni di Bilancio

09. Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

10. Trasporti e diritto alla mobilità

16. Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca

17. Energia e diversificazione delle fonti energetiche
03. Ordine pubblico e sicurezza

04. Istruzione e diritto allo studio

06. Politiche giovanili, sport e tempo libero

08. Assetto del territorio ed edilizia abitativa

11. Soccorso civile

13. Tutela della salute

12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
01. Servizi istituzionali, generali e di gestione

19. Relazioni internazionali
05. Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

07. Turismo

14. Sviluppo economico e competitività

15. Politiche per il lavoro e la formazione professionale
01. Servizi istituzionali, generali e di gestione

Obiettivi di Valore Pubblico



VP1. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Promuovere uno sviluppo urbano ed economico rispettoso dell'ambiente, riducendo l'impatto ecologico e migliorando la qualità della vita.



VP2. SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Favorire inclusione, coesione e pari opportunità, garantendo servizi e spazi accessibili a tutti i cittadini.



VP3. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA E GOVERNANCE

Assicurare una gestione efficiente, trasparente e sostenibile delle risorse pubbliche, migliorando la qualità dei servizi.



VP4. MARKETING E SVILUPPO ECONOMICO DEL TERRITORIO

Valorizzare il territorio, attrarre investimenti e promuovere l'innovazione per la crescita economica locale.



VP5. TRANSIZIONE DIGITALE

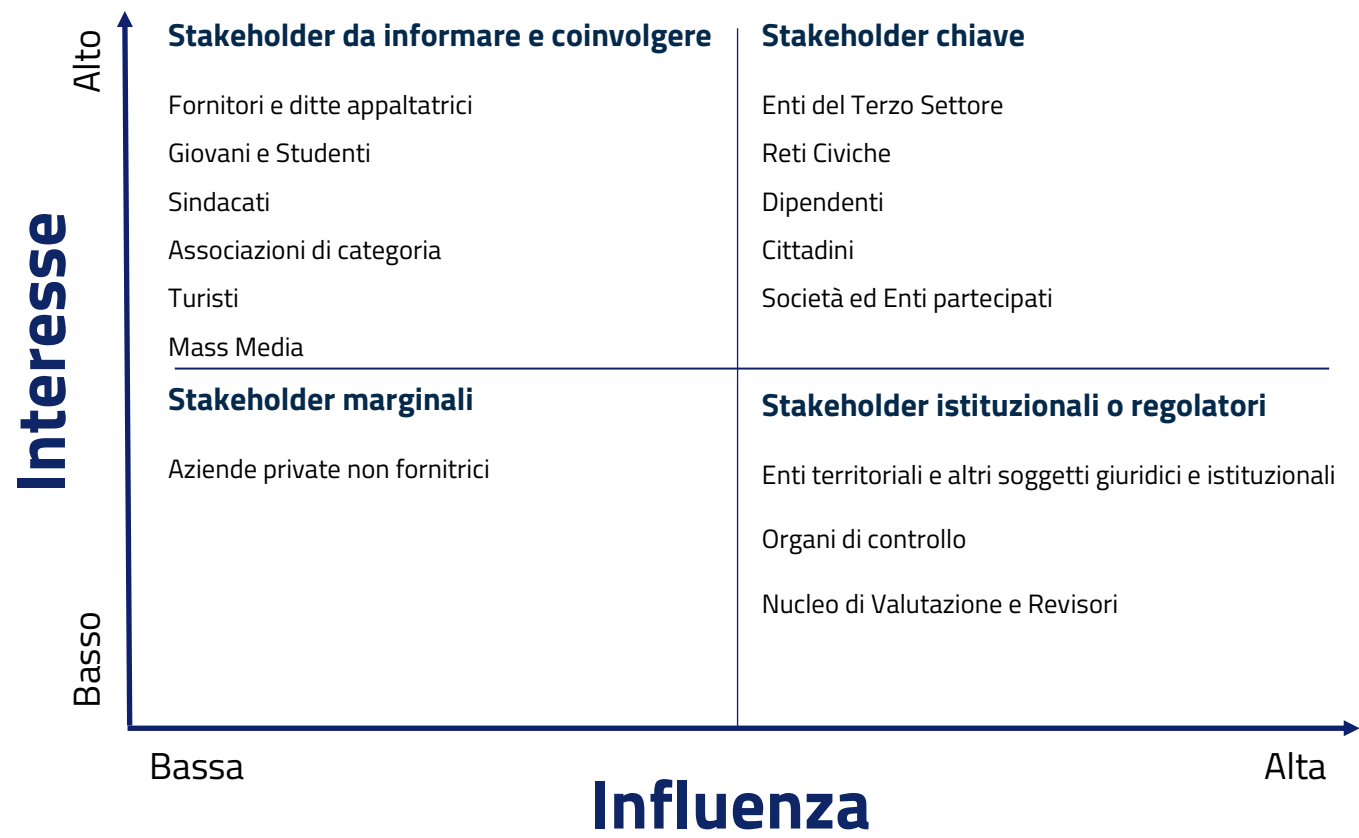
Accelerare la digitalizzazione dei servizi pubblici e dei processi interni, aumentando efficienza, accessibilità e innovazione.

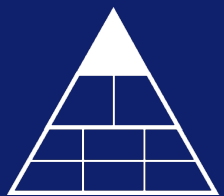
Per chi e con chi lo facciamo

La matrice *Interesse–Influenza* rappresentata nell'immagine costituisce uno strumento fondamentale per l'analisi e la gestione degli stakeholder all'interno del PIAO del Comune di Parma. Attraverso l'incrocio dei due assi — **livello di interesse** verso le politiche e i servizi dell'amministrazione e **capacità di influenza** sui processi decisionali — è possibile individuare in modo strutturato i diversi portatori di interesse e definire la strategia più adeguata per coinvolgerli.

Questa classificazione consente all'Ente di:

- **Comprendere chi è maggiormente impattato** dalle azioni amministrative e chi può influenzarne l'esito.
- **Pianificare modalità di ingaggio differenziate**, adeguando comunicazione, partecipazione e governance.
- **Garantire trasparenza, efficacia e coerenza** tra gli obiettivi di valore pubblico e le aspettative della comunità.





PIAO

2. VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE E
PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE

2.1 Valore pubblico



Analisi del contesto esterno

Questa sezione descrive il contesto socio-economico generale di Parma. Attraverso dati, grafici e indicatori chiave, vengono presentate le principali caratteristiche della città: la popolazione, la struttura demografica, il lavoro, le imprese, la ricchezza e i reati contro la Pubblica Amministrazione.

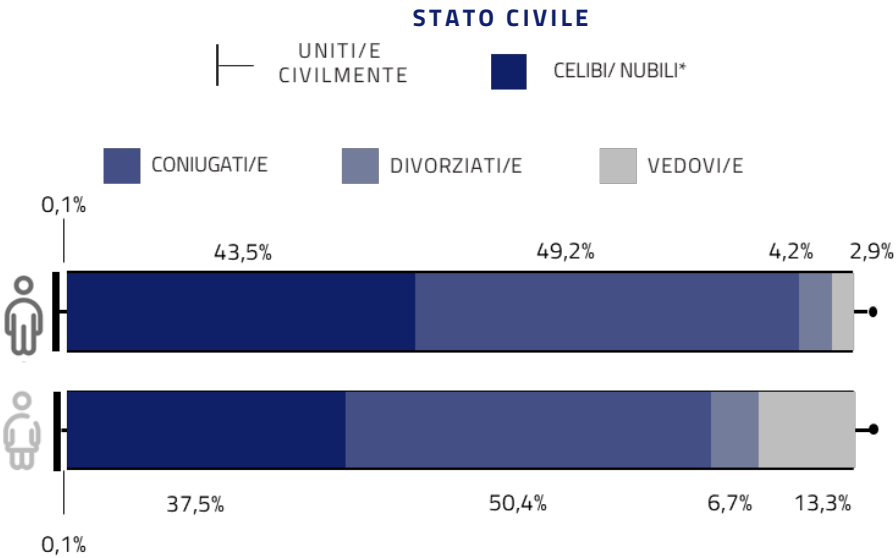
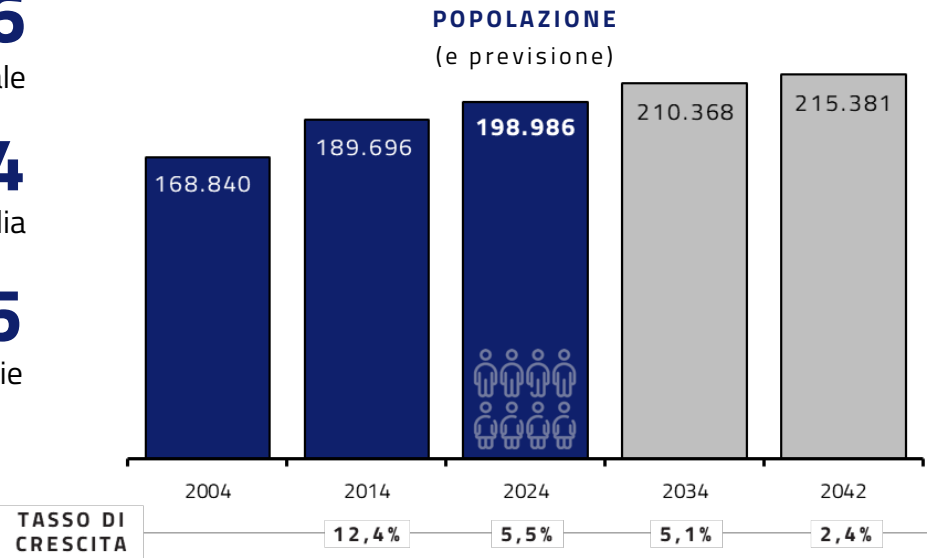
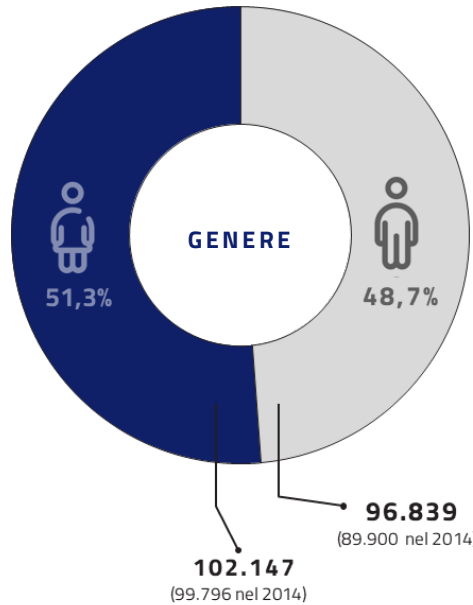


Persone al 31 12 2024

198.986
popolazione totale

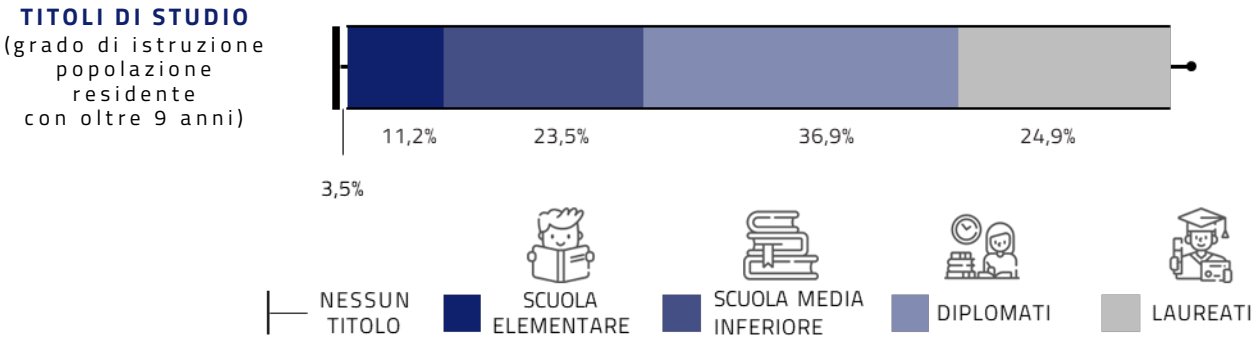
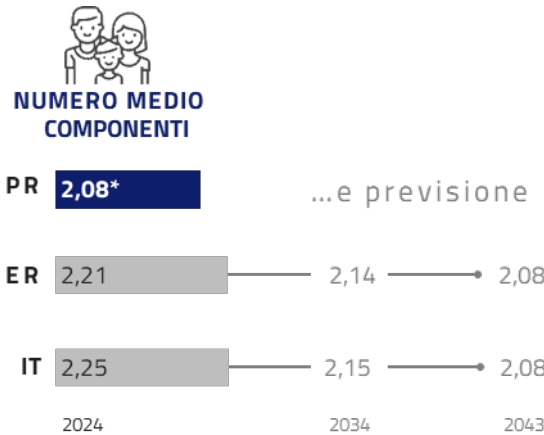
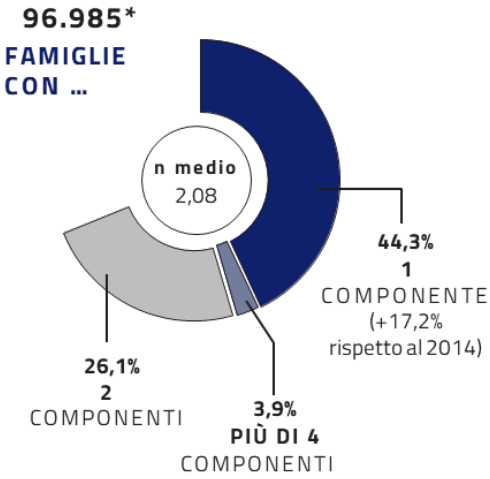
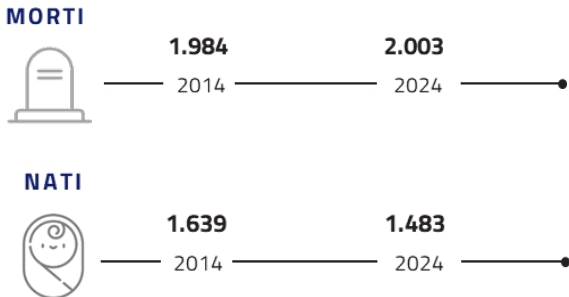
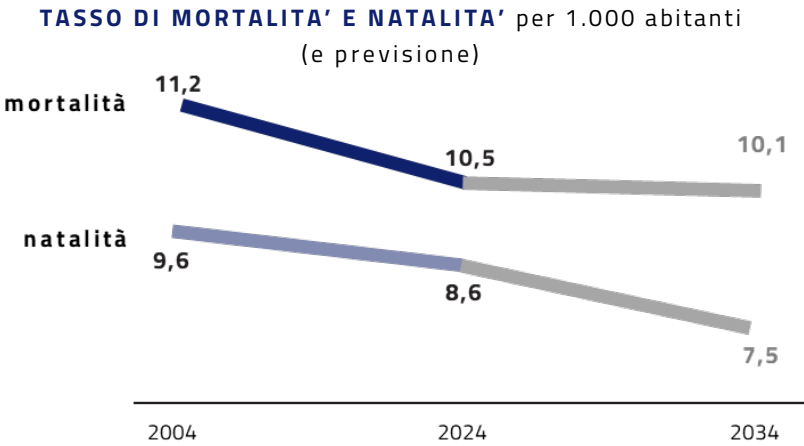
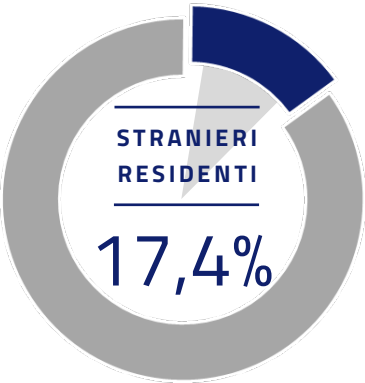
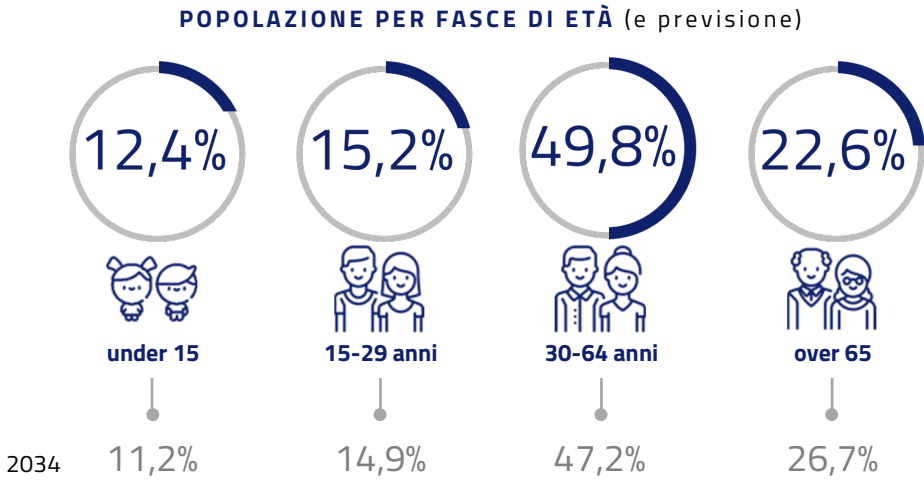
45,4
età media

96.985
famiglie



Fonte dati: Istat – GeoDemo (al 1 gennaio 2025)

*Per legge, fino a 15 anni (24.895) le persone sono nubili o celibi
28 Fonte dati: Istat – GeoDemo (al 1 gennaio 2024)

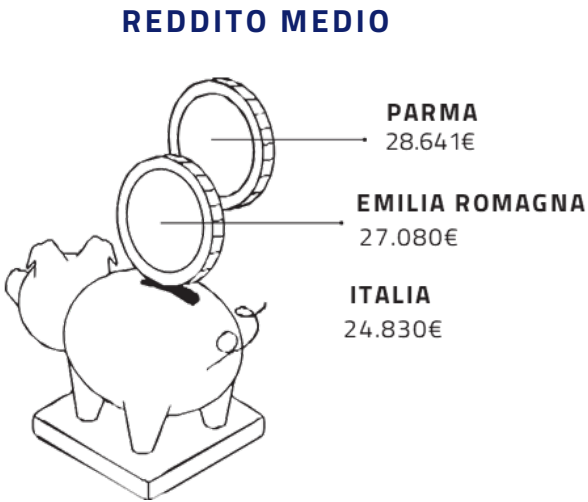
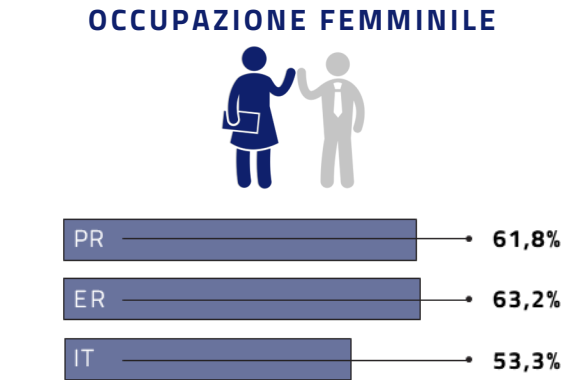
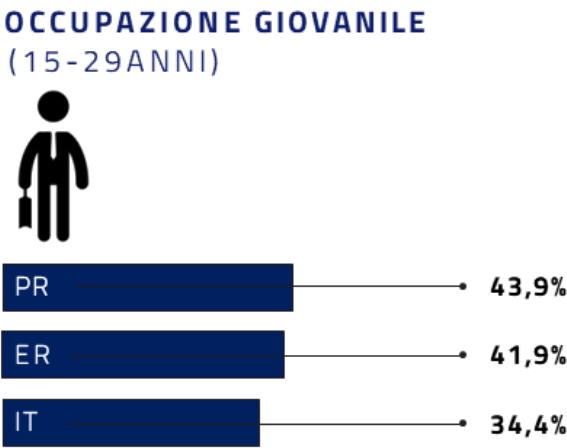
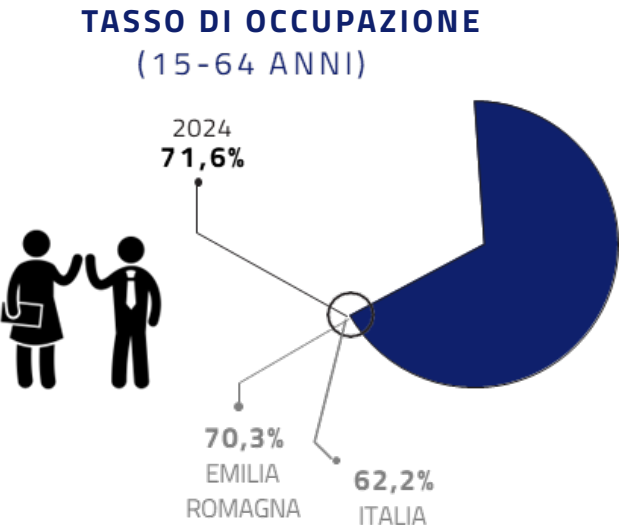


*Fonte dati: Ufficio Statistica del Comune di Parma

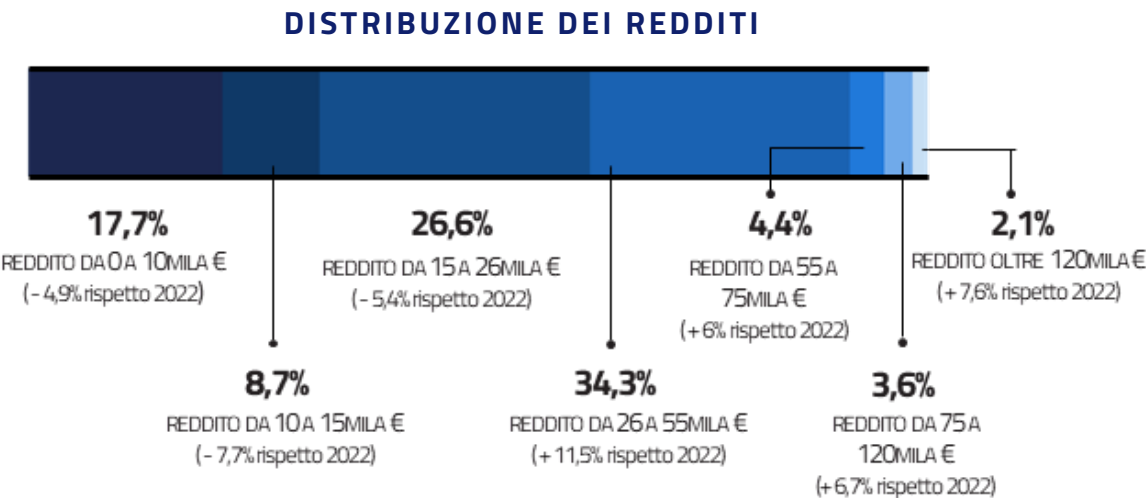
Fonte: ISTAT Censimento 2022



Lavoro, impresa, ricchezza

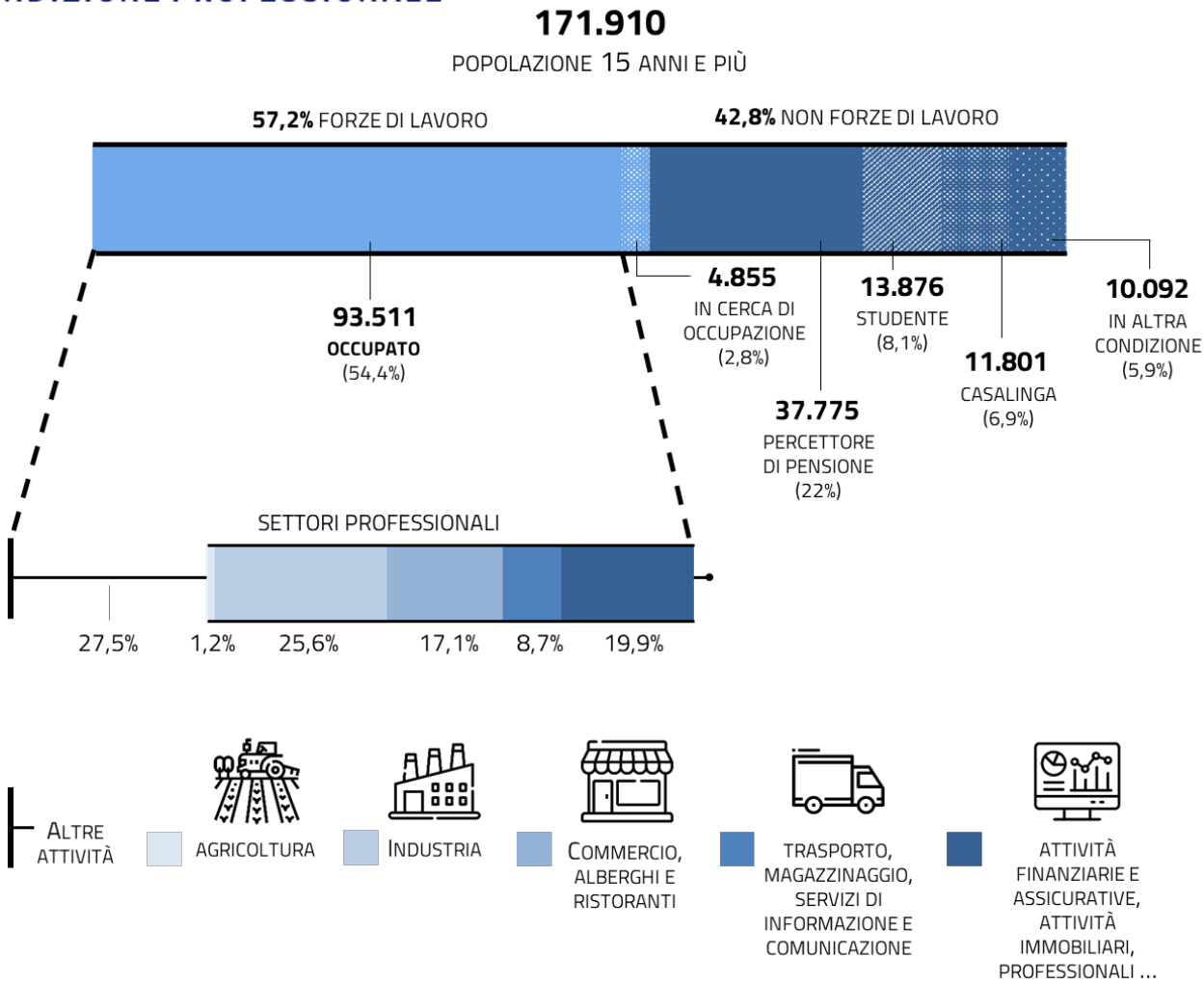


Fonte dati: Istat 2024 - dato provinciale

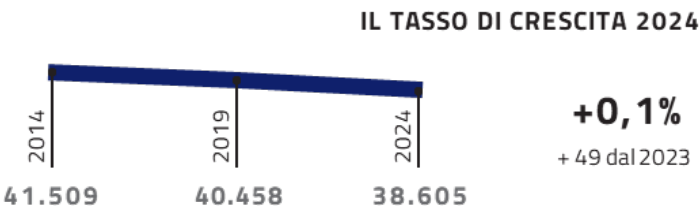


Fonte dati: Ministero dell'Economia e delle Finanze - reddito dichiarato pro-contribuente - anno 2023

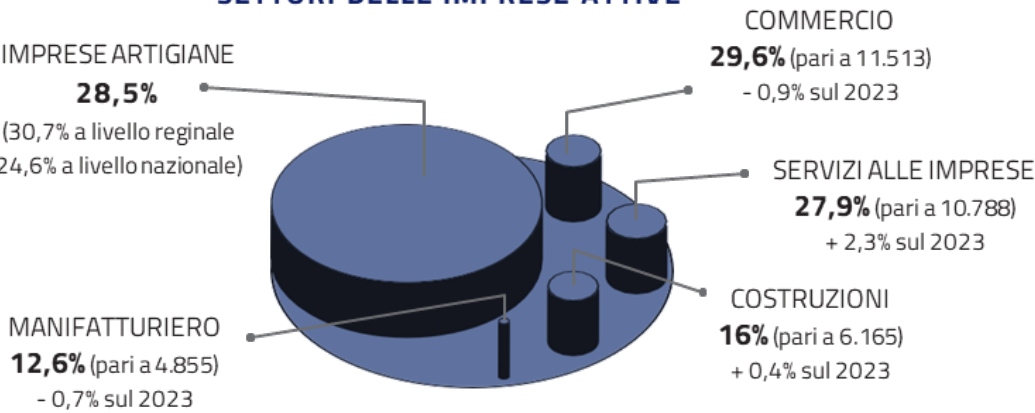
CONDIZIONE PROFESSIONALE



IMPRESE ATTIVE a Parma



SETTORI DELLE IMPRESE ATTIVE



Fonte dati: Istat 2022 - dato comunale

Fonte dati: Camera di Commercio

Rischi corruttivi e di riciclaggio

TASSO DI ABUSO DI FUNZIONE (su 100mila abitanti)

ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio



179
REATI DI ABUSO DI FUNZIONE
nella provincia di Parma

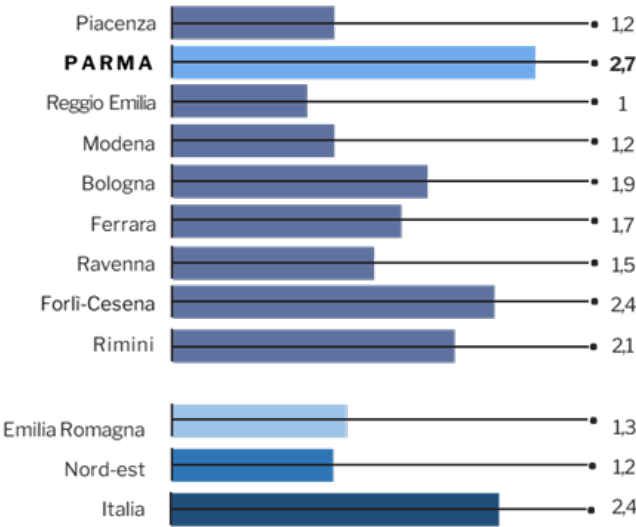
TASSO DI APPROPRIAZIONE INDEBITA (su 100mila abitanti)

costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche

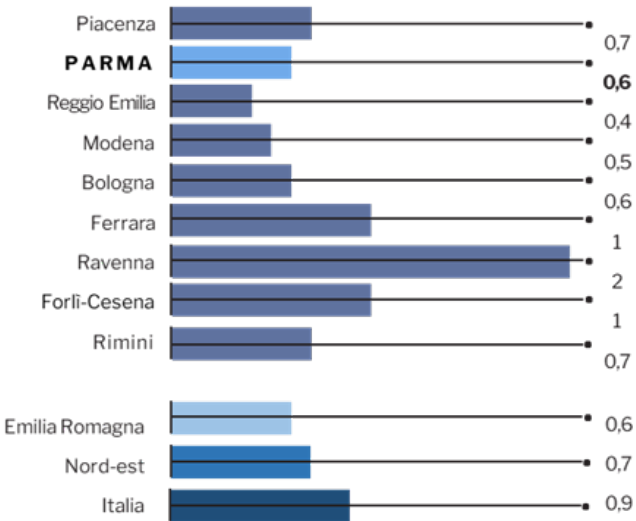


42
REATI DI APPROPRIAZIONE
INDEBITA
nella provincia di Parma

Province a confronto

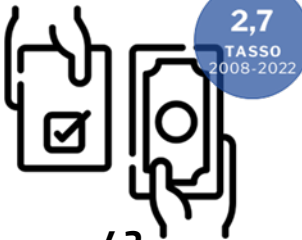


Province a confronto



TASSO DI CORRUZIONE (su 100mila abitanti)

costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore



42
REATI DI CORRUZIONE
nella provincia di Parma

TASSO DI ALTRI REATI CONTRO LA P.A. (su 100mila abitanti)

ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro



293
ALTRI REATI CONTRO LA P.A.
nella provincia di Parma

TASSO DI RICICLAGGIO DI DENARO (su 100mila abitanti)

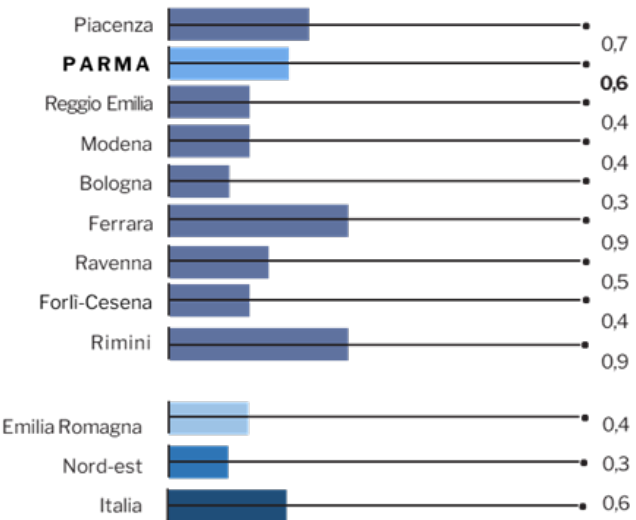
reati di riciclaggio denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria



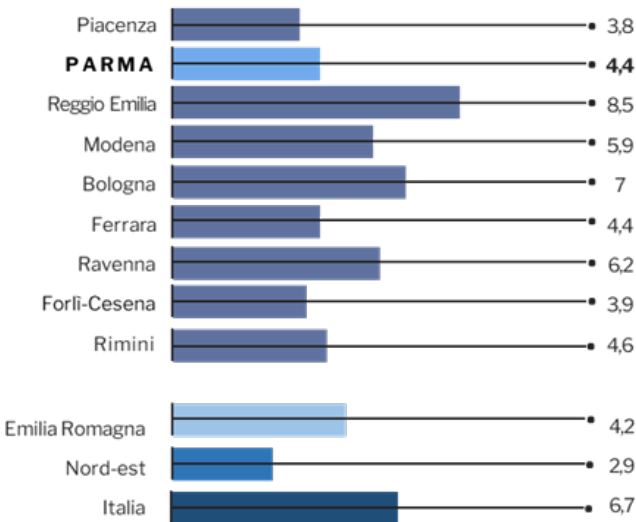
99
REATI DI RICICLAGGIO
nella provincia di Parma

2.1 Valore pubblico

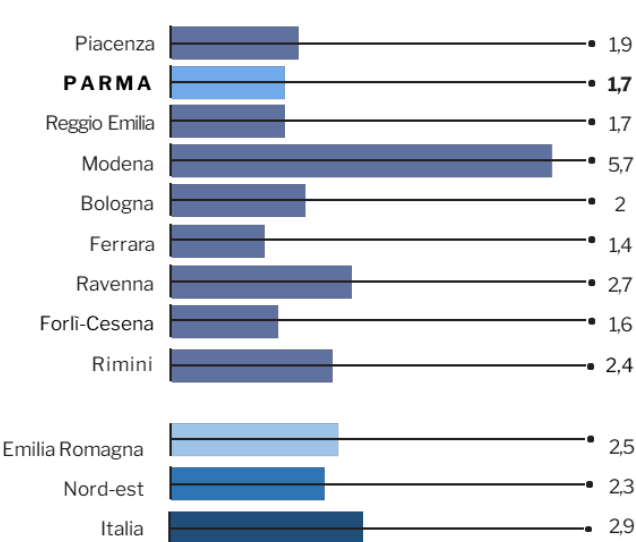
Province a confronto



Province a confronto



Province a confronto

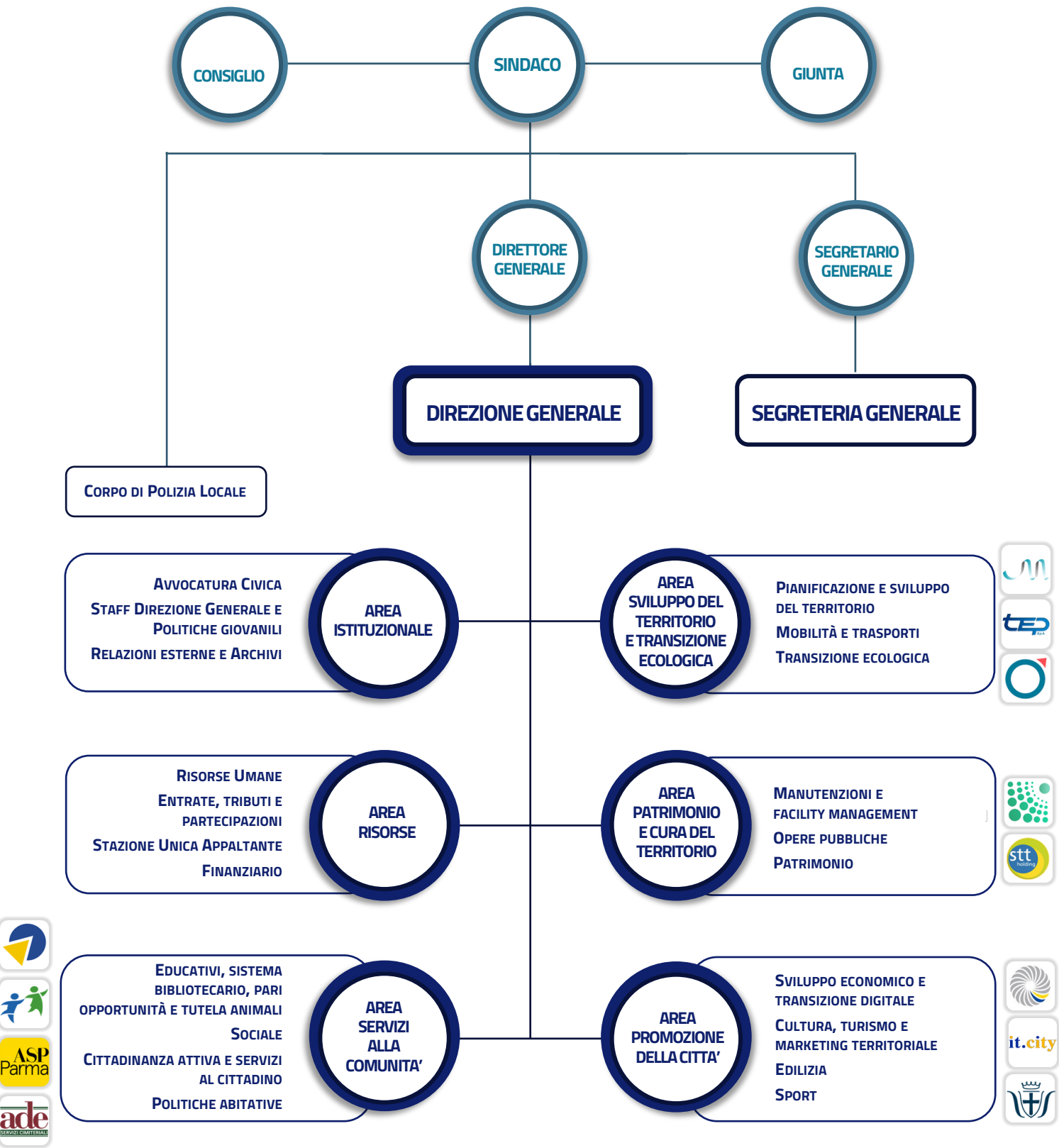


Fonte dati: Presidenza della Giunta regionale dell'Emilia Romagna - Area Legalità - Report dei delitti contro la Pubblica Amministrazione. Periodo 2008-2002 (escluso il tasso di riciclaggio di denaro riferito al periodo 2008-2021)

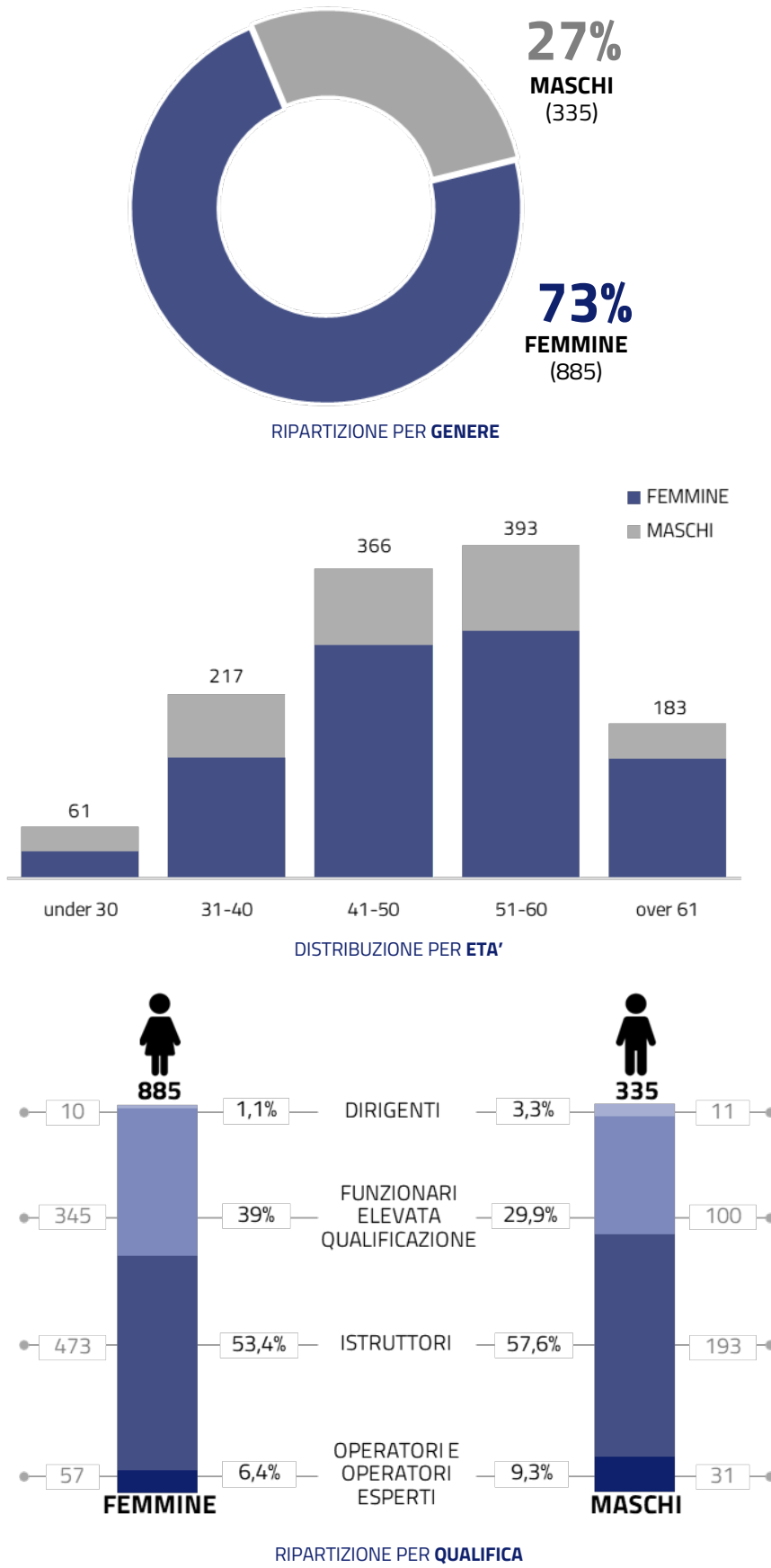
Analisi di Contesto interno

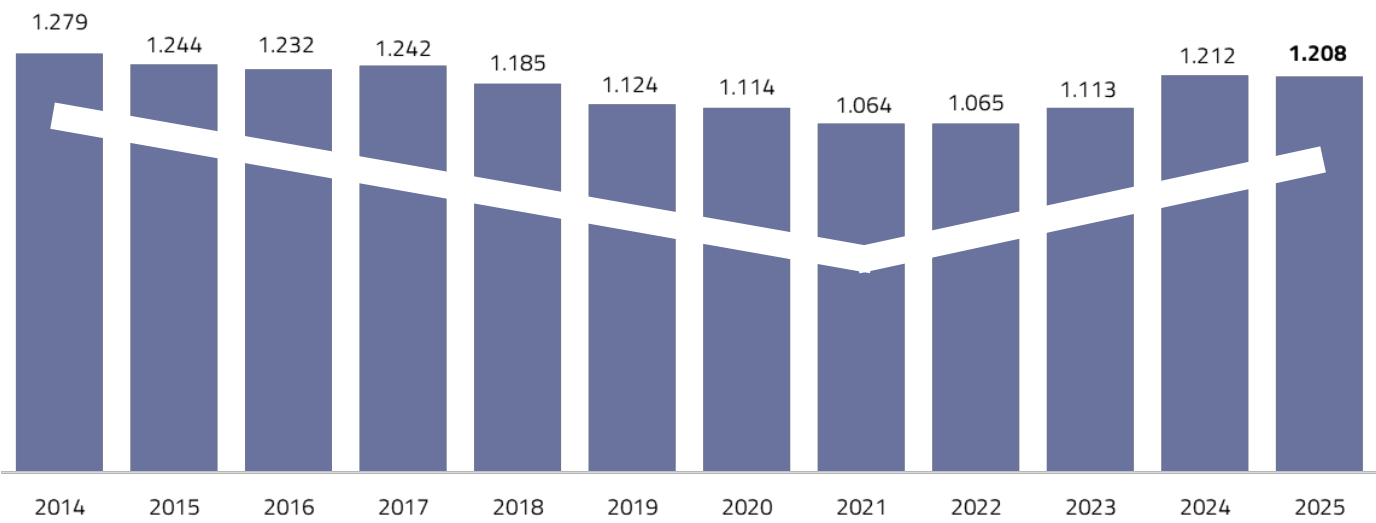
La macrostruttura dell'Ente

Sotto è riportata la macrostruttura del Comune di Parma, con l'indicazione degli organismi partecipati collegati ai diversi settori comunali. Lo schema evidenzia le società e gli enti strumentali che supportano le funzioni dell'amministrazione. Ogni partecipata è rappresentata con il proprio logo e posizionata in relazione all'area di competenza. La struttura mostra in modo sintetico l'articolazione del sistema comunale. Questo quadro permette di comprendere rapidamente l'ecosistema organizzativo del Comune di Parma.

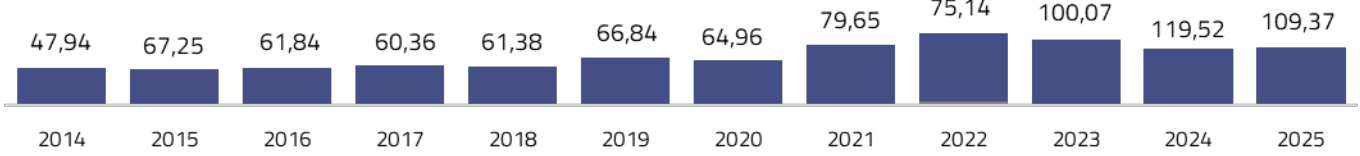


Il personale del Comune di Parma al 31 12 2025



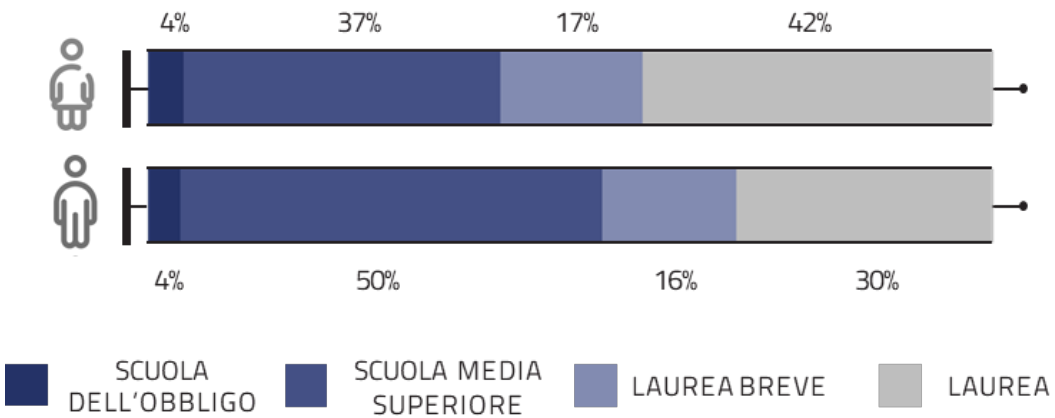


PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DALLALLA: TREND 2014-2025



PERSONALE A TEMPO DETERMINATO DALLALLA: TREND 2014-2025

TITOLI DI STUDIO
(grado di istruzione del personale a tempo indeterminato)



5

Provvedimenti DISCIPLINARI avviati nel

2025

di cui:

- 3 conclusi con rimprovero verbale,
- 1 archiviato.
- 1 ancora in corso.

81

Fascicoli LEGALI aperti nel

2025

di cui:

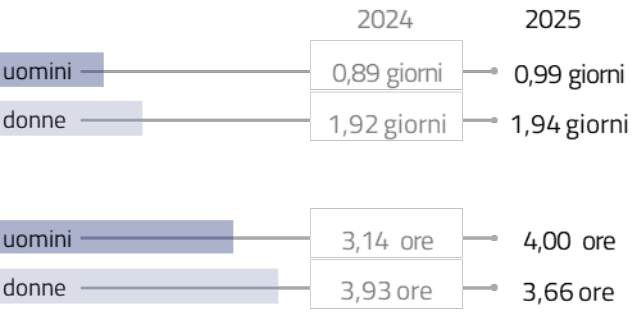
- 35% Codice della Strada
- 12 % Sinistri
- 9% Abusi
- 8% Edilizia

2.1 Valore pubblico

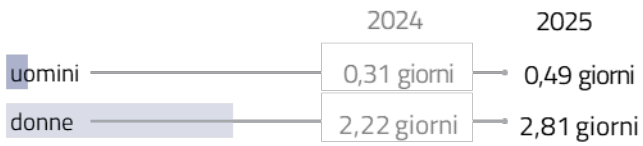


Numero permessi giornalieri L.104/1992
(media numero giorni fruiti in un anno per dipendente)

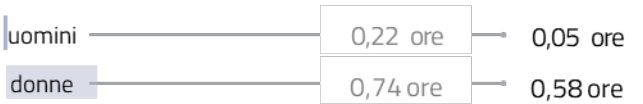
Numero permessi orari L.104/1992
(media numero ore fruiti in un anno per dipendente)



Numero permessi giornalieri per congedi parentali
(media numero giorni fruiti in un anno per dipendente)



Numero permessi orari per congedi parentali
(media numero ore fruiti in un anno per dipendente)



FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

43%

dipendenti del Comune di Parma ha aderito al

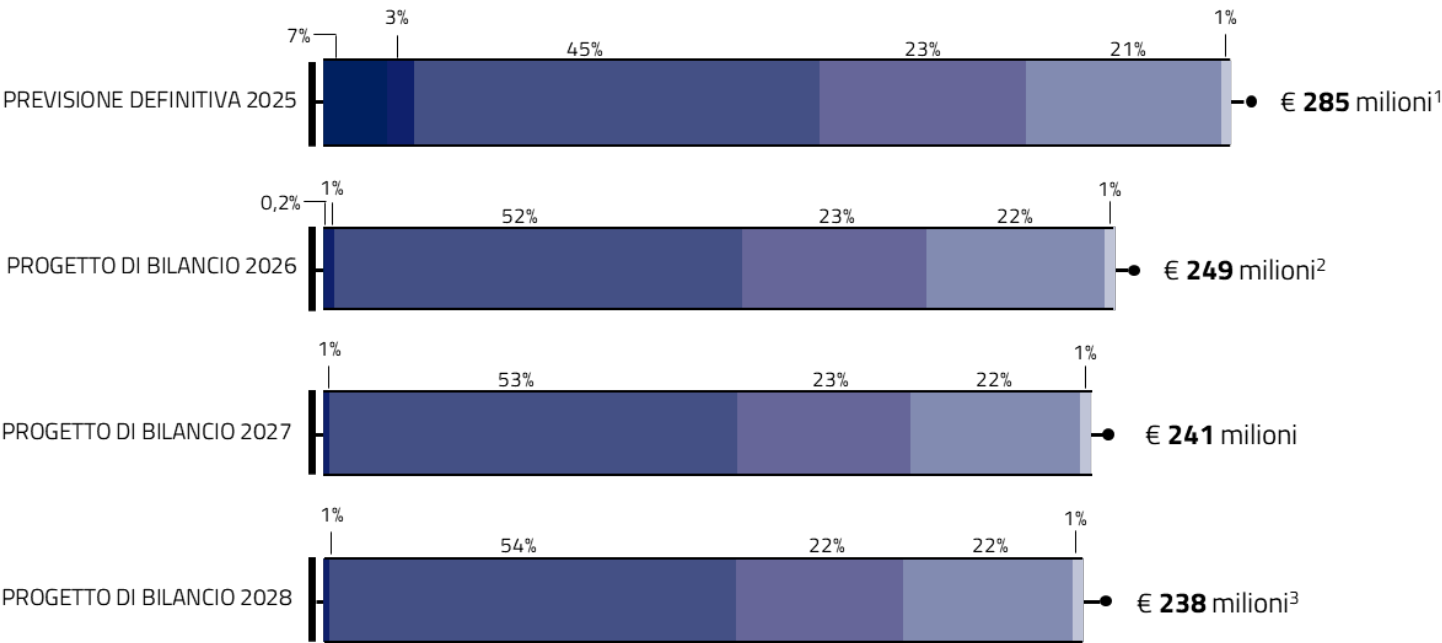
LAVORO A DISTANZA

TASSO DI ADESIONE AL LAVORO A DISTANZA PER AREA:

	Area	A DISTANZA	
		n. dipendenti	% con lavoro a distanza
	Polizia Locale e Protezione Civile	206	8%
	Area Istituzionale	113	71%
	Area Risorse	88	80%
	Area Servizi alla comunità	655	36%
	Area Sviluppo del territorio e transizione ecologica	59	66%
	Area Patrimonio e cura del territorio	79	65%
	Area Promozione della città	139	65%

Le Entrate

In questa parte è riportata una analisi delle entrate pluriennali per titolo, come evidenziato nel Bilancio di Previsione 2026-2028 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 127 del 19/12/2025



- AVANZO DI AMMINISTRAZIONE CORRENTE
- FONDO PLURIENNALE VINCOLATO CORRENTE
- TITOLO I - ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA
- TITOLO II - TRASFERIMENTI CORRENTI
- TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE
- ENTRATE DI CONTO CAPITALE A FINANZIAMENTO DI SPESE CORRENTI

¹ di cui -508mila entrate correnti a finanziamento di spese di investimento
² di cui -350mila entrate correnti a finanziamento di spese di investimento
³ di cui -725,6mila entrate correnti a finanziamento di spese di investimento

Gli investimenti

In questa parte è riportata la previsione delle spese di investimento (totale Titolo 2 e Titolo 3 - macroaggregato 1) come evidenziato nel Bilancio di Previsione 2026-2028 approvato con Delibera di Consiglio Comunale N. 127 del 19/12/2025. dettagliando le fonti di finanziamento ritenute più significative.

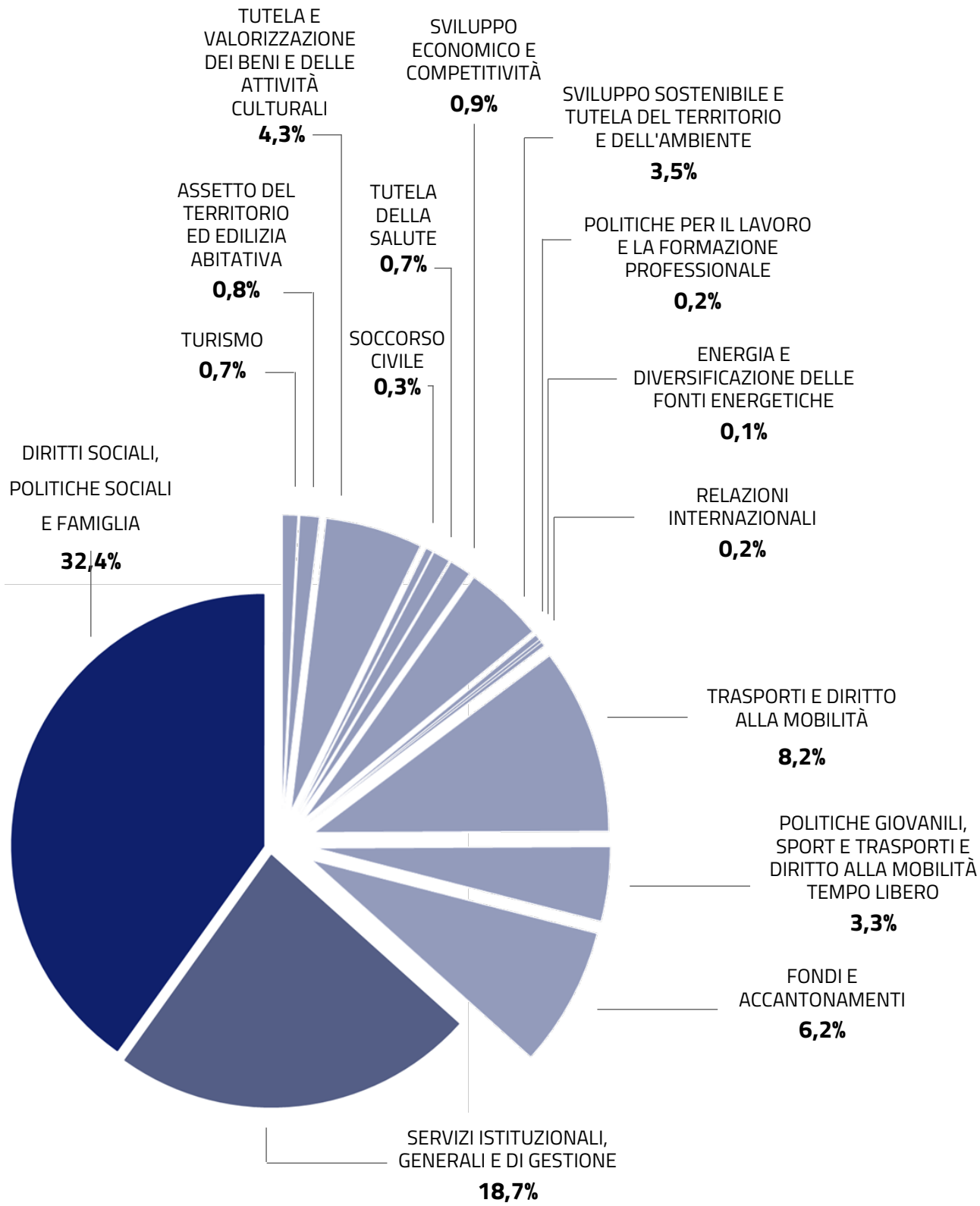
	2026	2027	2029
TOTALE INVESTIMENTI	111.342.889,09	70.507.727,55	51.911.860,25
DI CUI FINANZIATI DA FPV	4.669.501,77	19.097,75	
DI CUI FINANZIATI DA INDEBITAMENTO *	32.450.000,00	15.850.000,00	13.850.000,00
CONTRIBUTI DA PRIVATI	5.426.215,00	727.600,00	271.285,00
ONERI URBANIZZAZIONE, MONETIZZAZIONE, SANATORIE, POC	4.951.648,00	4.945.000,00	5.275.000,00

* La voce INDEBITAMENTO rappresentata in questo prospetto tiene conto, in base ai principi contabili vigenti, delle quote di prestiti flessibili già perfezionati che, in base al cronoprogramma di spesa, vengono imputati ai bilanci 2026-2028.

Le Spese correnti

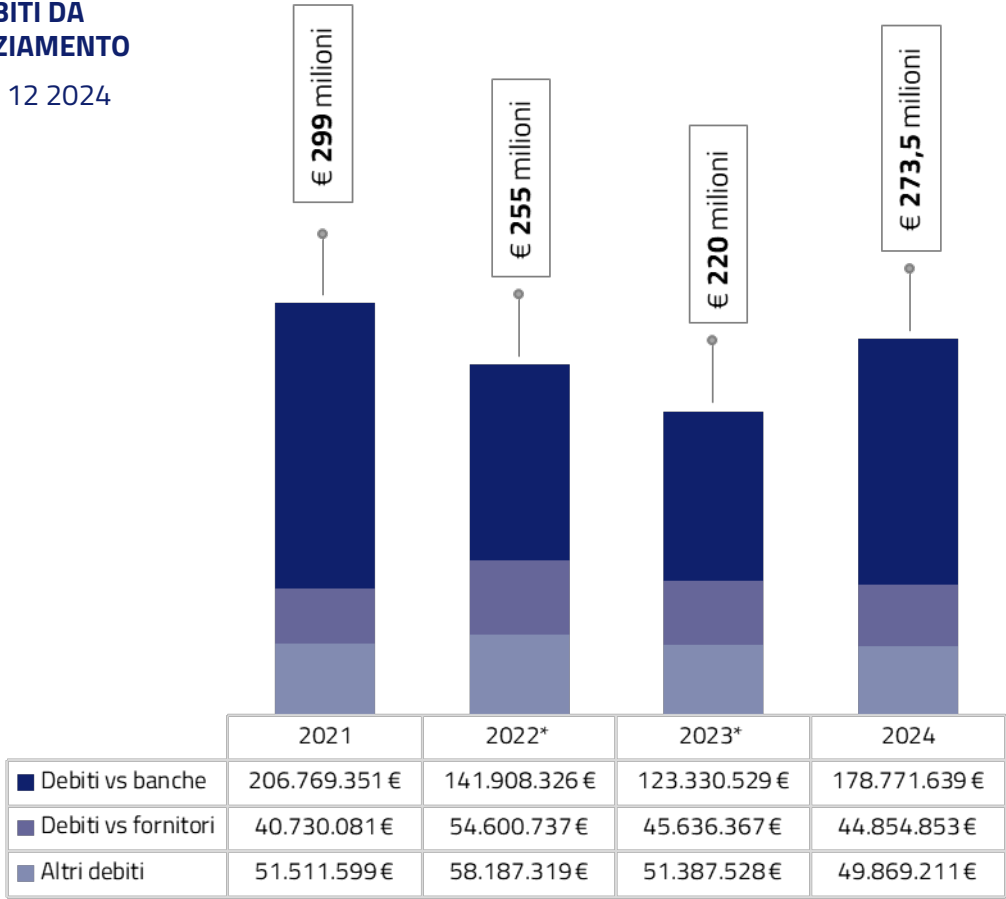
In questa parte sono riportate le spese correnti 2026 per ciascuna missione del Bilancio di Previsione 2026-2028 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 127 del 19/12/2025

SPESE CORRENTI PER MISSIONE (titolo 1)



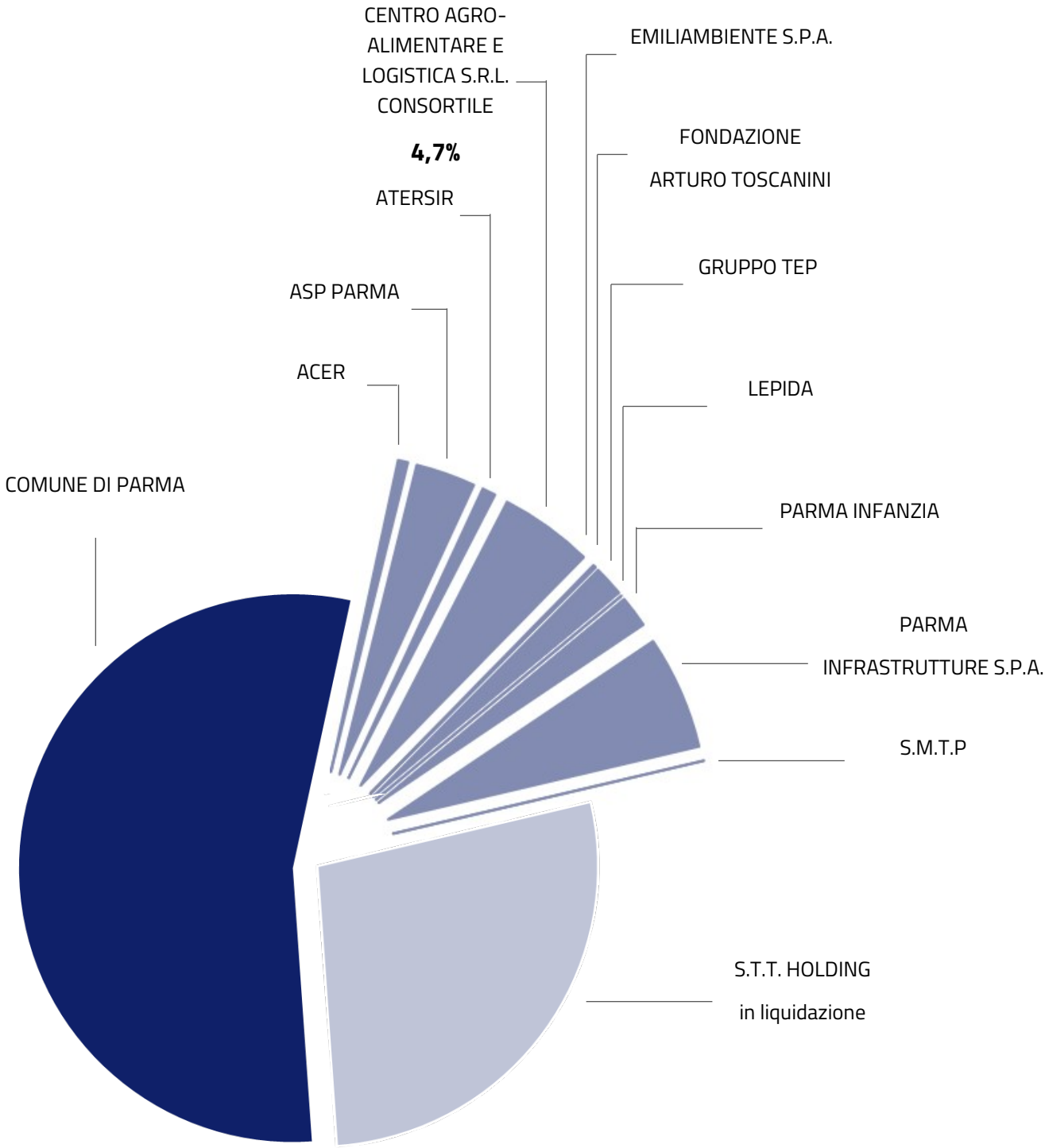
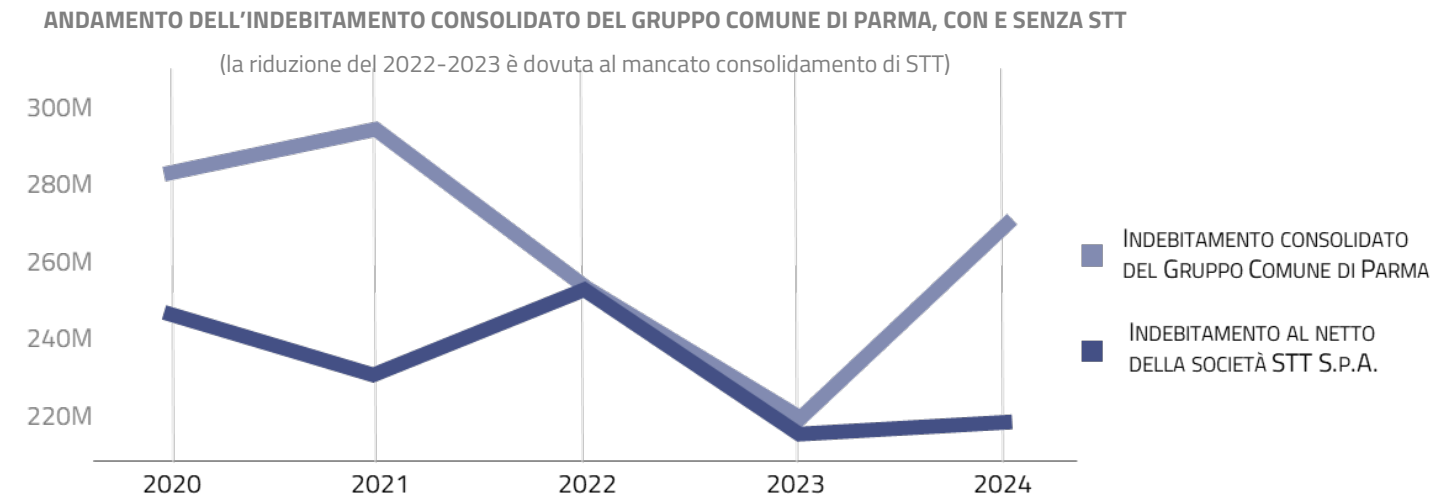

178,8 milioni €
DEBITI DA FINANZIAMENTO
AL 31 12 2024

L'indebitamento consolidato del Gruppo Comune di Parma



* Il valore dei debiti 2023/2022 risente della mancanza dei dati di STT

Il grafico seguente rappresenta l'andamento tendenziale dell'indebitamento consolidato del Gruppo Comune di Parma, mettendo a confronto i valori complessivi (inclusivi di STT) con quelli al netto della stessa società. La significativa riduzione dei debiti registrata negli esercizi 2022-2023 è riconducibile al mancato consolidamento di STT, il cui scorporo consente una lettura più puntuale della dinamica dell'indebitamento del Gruppo.



DETTAGLIO DELL'INDEBITAMENTO DA FINANZIAMENTO 2024

Interventi finanziati da PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)
PNC (Piano Nazionale Complementare)

Ambito	Progetto	Finanziamento (€)	Costo complessivo
			dell'opera
8 PROGETTI PER STRUTTURE INFANZIA, EDILIZIA SCOLASTICA, PALESTRE	Realizzazione di un nuovo asilo nido nel quartiere Parma Mia	€ 2.500.000	€ 3.901.000
	Realizzazione di un nuovo asilo nido nel quartiere Eurosia	€ 2.500.000	€ 3.803.000
	Riqualificazione della palestra Palaciti	€ 2.500.000	€ 2.750.000
	Riqualificazione della scuola primaria Micheli	€ 1.714.500	€ 5.685.000
	Riqualificazione della scuola primaria Corazza	€ 948.000	€ 1.098.000
	Efficientamento energetico - Palasport "Bruno Raschi"	€ 3.780.000	€ 6.450.000
	Realizzazione della nuova Scuola nel Parco (ex PNRR ora Nazionale)	€ 9.086.000	€ 15.893.000
	Realizzazione di una nuova palestra "Una palestra per tutti"	€ 3.500.000	€ 6.417.000
8 PROGETTI PER EDILIZIA SOCIALE E	Centro per l'impiego/ufficio di collocamento mirato di Parma	€ 2.290.000	€ 2.900.000
	Riqualificazione Sottocrociera dell'Ospedale Vecchio	€ 4.920.000	€ 5.000.000
	Riqualificazione dell'illuminazione del Parco Ducale	€ 514.000	€ 600.000
	Ristrutturazione dell'ex Municipio San Lazzaro	€ 1.700.000	€ 2.500.000
	MAS – Mosaico Abitativo Solidale	€ 15.000.000	€ 32.030.000
	PNC - Vicolo Asdente	€ 775.000	€ 932.854
	PNC - Via Del Garda	€ 622.695	€ 1.696.000
	PNC - Borgo San Giuseppe	€ 1.615.216	€ 1.746.421
3 PROGETTI PER MOBILITÀ E TRASPORTO SOSTENIBILE	Rafforzamento mobilità ciclistica: ciclovie urbane	€ 2.262.602	€ 2.262.602
	Ciclovie urbane ex D.M. 344/2020	€ 65.224	€ 947.000
	Rinnovo flotte bus	€ 8.558.677	€ 8.558.677
7 PROGETTI PER SOCIALE: DISABILITÀ,	Rafforzamento dei servizi sociali a favore della domiciliarità	€ 330.000	€ 389.760
	Sostegno alle capacità genitoriali	€ 211.500	€ 211.500
	Supervisione e formazione degli operatori sociali	€ 210.000	€ 210.000
	Autonomia degli anziani non autosufficienti	€ 2.460.000	€ 3.760.000
	Percorsi di autonomia per persone con disabilità	€ 715.000	€ 2.850.000
	Housing Temporaneo: percorsi di accoglienza	€ 710.000	€ 710.000
	Realizzazione di un centro servizi / stazione di posta	€ 1.090.000	€ 1.090.000
	Abilitazione al cloud per le PA locali	€ 1.032.000	€ 1.032.000
13 PROGETTI PER DIGITALE	Esperienza del cittadino nei servizi pubblici	€ 520.000	€ 520.000
	Piattaforma notifiche digitali	€ 69.000	€ 69.000
	Piattaforma Digitale Nazionale Dati	€ 203.435	€ 203.435
	Digitale Facile in Emilia-Romagna	€ 252.000	€ 252.000
	PagoPA	€ 32.964	€ 32.964
	Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)	€ 54.482	€ 54.482
	Cybersecurity	€ 1.334.660	€ 1.334.660
	Adesione allo Stato Civile	€ 19.642	€ 19.642
	Adeguamento componenti informatiche Enti terzi	€ 79.517	€ 79.517
	PNC - Integrazione nell'ANPR delle liste elettorali	€ 12.346	€ 12.346
	Archivio nazionale numeri civici e strade urbani	€ 37.662	€ 37.662
	Adeguamento tecnologico del SUE	€ 118.855	€ 118.885



2026

l'anno di chiusura del PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza è un ambizioso programma di riforme ed investimenti che mira non solo a consentire al Paese di superare i contraccolpi economici e sociali della pandemia Covid - 19, ma anche a cogliere la straordinaria possibilità offerta dal Next Generation EU per trasformare il sistema economico, ridurre le disuguaglianze sociali e territoriali e ammodernare la pubblica amministrazione. Il Piano, redatto in accordo con le Linee guida dettate dalla Commissione Europea e con un continuo confronto con le istituzioni nazionali ed europee coinvolte, unisce un corposo programma di investimenti ad un ampio disegno di riforme da realizzare in tempi limitati in modo da massimizzarne l'effetto, perseguendo tre finalità strategiche:

- 1. Digitalizzazione e innovazione
- 2. Transizione ecologica
- 3. Inclusione sociale



NELLA SEZIONE DEDICATA AL PNRR NEL PORTALE DEL COMUNE DI PARMA È POSSIBILE MONITORARE L'AVANZAMENTO DI TUTTI I PROGETTI

Nella programmazione esecutiva del PIAO sono previste, per ogni progetto, misure/obiettivi puntuali sul rispetto delle milestone, dei pagamenti e della rendicontazione, con evidenza della specifica responsabilità in capo ai Settori o ai Enti o Società partecipate

45 interventi
77milioni €

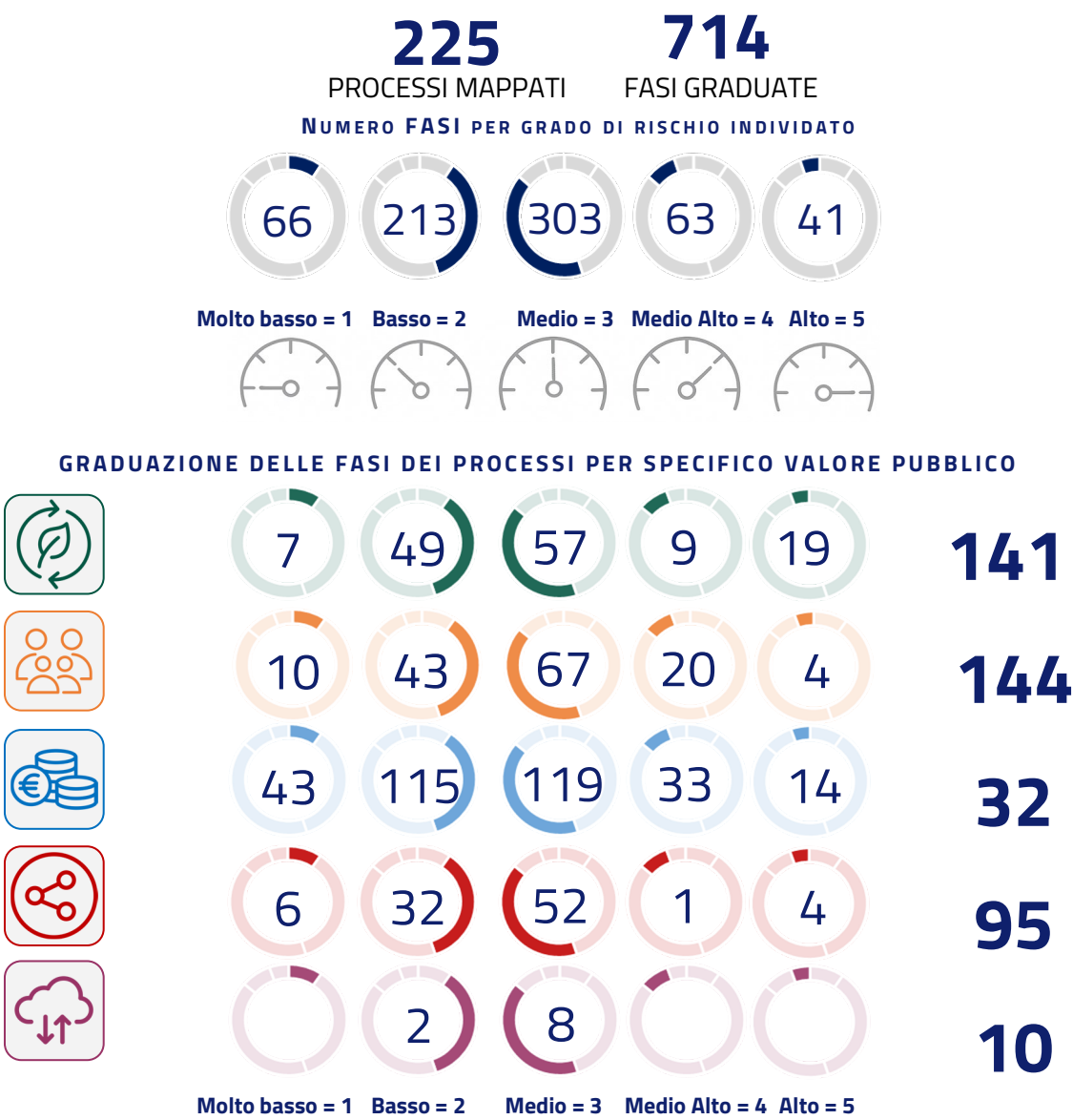
Analisi SWOT

Di seguito si riporta l’analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell’Ente , raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma. L’analisi è nota come SWOT come acronimo delle corrispondenti parole inglesi S – Strengths Punti di forza W – Weaknesses Punti di debolezza O – Opportunities Opportunità T – Threats Minacce.

Punti di Forza	Debolezze
 5 milioni di metri quadrati di verde pubblico e di un patrimonio arboreo di 42.000 alberi,  Attrattività giovanile: sesta città italiana per attrazione under 35; università e mercato del lavoro funzionano.  Rigenerazione urbana estesa: oltre 30 cantieri in corso e molti conclusi, con interventi su cultura, sport, sociale e beni monumentali.  Presenza di strategie strutturate: Piano Scuole Sicure e Patto Sociale e Fa la Casa giusta  Collaborazione istituzionale: relazioni solide con forze dell’ordine, Prefettura, Provincia, Università, Terzo Settore  Solidità finanziaria e continuità dei servizi  Partecipazione civica: piazze piene per pace, diritti, lavoro, democrazia; forte identità comunitaria.  Turismo in forte espansione: record storico di presenze, strategia integrata pubblico privato efficace.  Crescita demografica: Parma supera i 202.000 residenti, con benefici per sviluppo economico, vivacità sociale e culturale.  Tessuto imprenditoriale: ecosistema produttivo solido, policentrico e fortemente competitivo  Alto numero di Servizi online	 Alto consumo del suolo  Alto tasso di motorizzazione  Inquinamento atmosferico  Complessità della crescita: pressione su servizi, infrastrutture e coesione sociale.  Distanza generazionale: difficoltà di dialogo tra giovani e adulti, rischio di non valorizzare la “Parma dei giovani”.  Senso di insicurezza: tema politico e sociale molto sensibile, oggetto di forte discussione pubblica.  Rischio di coesione sociale: solitudine, individualismo, perdita di riferimenti comunitari, divaricazione redditi medi (98^ città su 107)  Crescente difficoltà di accesso alla casa a canone sostenibile  Età media dei dipendenti ancora alta  Riduzione del potere di acquisto  Competenze informatiche popolazione fragile  Cultura del dato
Opportunità	Minacce
 Rigenerazione urbana e transizione verde: i cantieri PNRR trasformano servizi, spazi pubblici e patrimonio culturale.  Nuovo PUG come cornice strategica per lo sviluppo urbano fino al 2050.  Parma European Youth Capital 2027e VIG: occasione storica per responsabilizzare i giovani e rinnovare la città.  Modello di governance collaborativa: pubblico–privato, istituzioni, Terzo Settore, cittadini (Parma welcome, Housing Center, CER, co-progettazioni, ecc..)  Fondi Cariparma, bandi nazionali ed europei per progetti su cultura, giovani, scuole, inclusione.  Ascolto dei dipendenti  Sviluppo turistico e identitario: possibilità di integrare città, Bassa e Montagna in un’unica strategia  Internazionalizzazione del territorio  Innovazione tecnologica e digitalizzazione dei servizi pubblici. Attraverso l’Intelligenza Artificiale	 Cambiamenti climatici  Instabilità internazionale: conflitti globali (>90), preoccupazioni sociali, impatto emotivo su giovani e famiglie.  Lavoro precario e disuguaglianze: rischio di nuove fratture socio economiche.  Aumento incidenti stradali con utenti deboli  Aumento del costo della vita  Aumento della domanda ai servizi per la salute mentale  Crisi della fiducia nelle istituzioni: conseguenza di cinismo, isolamento e riduzione del dialogo reale.  Semplificazione e disinformazione: social, fake, dinamiche polarizzanti che indeboliscono il dibattito democratico.  Vincoli di spesa sulle spese di personale  Debole attrattività del lavoro pubblico  Risorse per la gestione dei nuovi spazi aperti con il PNRR  Commercio online e ricambio generazionale alla guida dei negozi storici  Attacchi da parte di hacker

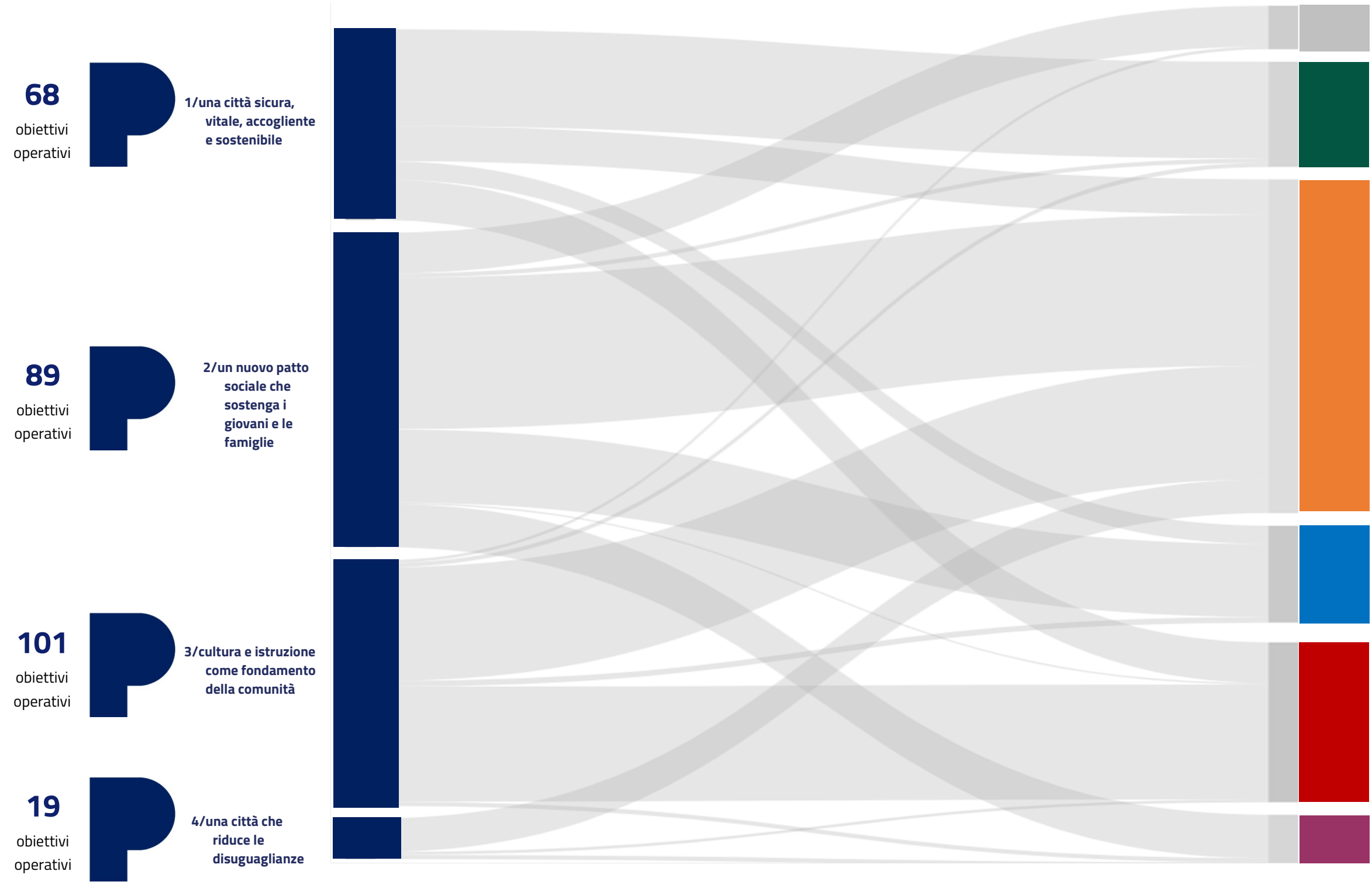
I processi

La mappatura dei processi nel PIAO è uno strumento sintetico che permette all’ente di capire come funzionano realmente le proprie attività, individuando i passaggi chiave che generano valore e quelli che invece espongono a rischi o inefficienze. Serve a leggere l’organizzazione in modo integrato, collegando ciò che l’ente fa agli obiettivi strategici e agli impatti attesi. Allo stesso tempo rende possibile identificare con chiarezza dove si collocano i principali rischi corruttivi e quali misure siano necessarie per presidiare le fasi più sensibili. È un’unica base conoscitiva su cui si fondano Valore Pubblico, performance, anticorruzione e organizzazione, evitando duplicazioni e frammentazioni. Attraverso questa rappresentazione essenziale dei flussi di lavoro, il PIAO diventa più coerente, leggibile e utile a guidare decisioni, miglioramenti e interventi di semplificazione.



Collegamento linee strategiche di mandato e obiettivi di Valore Pubblico

Il grafico rappresenta in modo integrato il collegamento tra le linee strategiche di mandato e gli obiettivi di Valore Pubblico, evidenziando come ciascuna scelta programmatica dell'Amministrazione contribuisca ai cinque ambiti strategici individuati: sostenibilità ambientale, sostenibilità sociale, sostenibilità finanziaria e della governance, sviluppo economico del territorio e transizione digitale. L'impostazione visuale consente di cogliere la natura trasversale delle politiche, mostrando come le diverse azioni – dalla sicurezza alla cultura, dal sostegno alle famiglie alla riduzione delle disuguaglianze – si intreccino per rafforzare la capacità dell'Ente di generare impatti misurabili e coerenti con la missione pubblica.



Questo approccio favorisce una lettura sistemica dell'azione amministrativa, superando la logica dei silos organizzativi e mettendo in evidenza la necessità di un coordinamento stabile fra le strutture interne. La mappatura permette inoltre di collegare gli obiettivi generali ai successivi strumenti di programmazione (performance, anticorruzione, organizzazione), garantendo un allineamento tra mandato politico e responsabilità gestionale. In questo quadro, la dimensione della trasparenza e del presidio dei rischi assume un ruolo centrale nel sostenere la qualità delle decisioni e la fiducia dei cittadini, rafforzando la capacità dell'ente di orientare le proprie risorse verso risultati concreti e verificabili nel tempo.

OBIETTIVI GENERALI

17 obiettivi operativi

VP1. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Promuovere uno sviluppo urbano ed economico rispettoso dell'ambiente, riducendo l'impatto ecologico e migliorando la qualità della vita.

36 obiettivi operativi

VP2. SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Favorire inclusione, coesione e pari opportunità, garantendo servizi e spazi accessibili a tutti i cittadini.

104 obiettivi operativi

VP3. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA E GOVERNANCE

Assicurare una gestione efficiente, trasparente e sostenibile delle risorse pubbliche, migliorando la qualità dei servizi.

38 obiettivi operativi

VP4. MARKETING E SVILUPPO ECONOMICO DEL TERRITORIO

Valorizzare il territorio, attrarre investimenti e promuovere l'innovazione per la crescita

67 obiettivi operativi

VP5. TRANSIZIONE DIGITALE

Accelerare la digitalizzazione dei servizi pubblici e dei processi interni, aumentando efficienza, accessibilità e innovazione.

15 obiettivi operativi

La valutazione d’impatto generazionale

Il Comune di Parma ha adottato le Linee Guida per la Valutazione di Impatto Generazionale (VIG) delle politiche pubbliche, il cosiddetto Youth Check. Obiettivo di questo strumento è supportare lo sviluppo di politiche in grado di ridurre il divario generazionale, rispondendo alle preoccupazioni dei giovani, e promuovere una società e un’economia più favorevoli alle nuove generazioni. L’adozione di queste linee guida permetterà infatti di sottoporre a valutazione in maniera trasversale le attività svolte da ogni settore, creando sinergie che permetteranno di portare miglioramenti concreti per i più giovani.

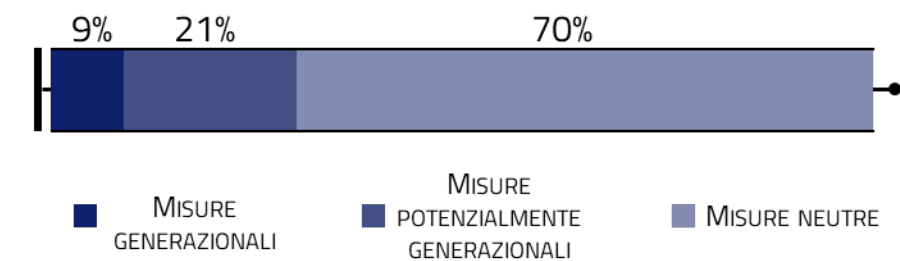
Già dal 2023 si è ritenuto utile identificare anche all’interno del Documento Unico di Programmazione, in via sperimentale, gli obiettivi classificati secondo la metodologia di VIG, mediante l’apposizione del simbolo sotto riportato (cd. “bollinatura”).

A Novembre 2023 è stato invece dato il via alla bollinatura di tutti gli atti amministrativi dell’Ente, anche in ottica di iniziare ad analizzare i dati per un futuro bilancio intergenerazionale.

Nel 2026 potrà essere elaborato il primo report con dati complessivi di un intero anno, relativo agli atti e alle azioni 2025.

- Le definizioni che ne derivano sono le seguenti:
- 1. Misure generazionali:** comprendono tutti quei provvedimenti idonei, a vario titolo, a incidere direttamente sul divario generazionale in quanto rivolti esclusivamente ad un determinato target di giovani. Questo avviene quanto l’intervento fissa un preciso target di beneficiari, generalmente tra i 16 e i 35 anni o quando è evidente che i beneficiari esclusivi della misura sono under 35 (le cd misure generazionali “per natura”).
 - 2. Misure potenzialmente generazionale** che non perseguono necessariamente finalità di natura generazionale, ma, nonostante ciò, possono incidere positivamente sul target giovani perché prevalentemente a loro destinate. Questa classificazione presuppone una prevalutazione prospettica (si stima che il numero dei beneficiari nella fascia giovanile prescelta sia percentualmente maggiore della quota del target giovani rispetto alla popolazione) oppure implica una valutazione positiva (la misura potrà essere potenzialmente generazionale se vengono inseriti incentivi, priorità o paletti che incentivino/facilitino l’accesso dei giovani alla misura stessa).
 - 3. Misure anti-generazionali** che pregiudicano lo sviluppo professionale e personale dei giovani oppure che, dirette ad altre fasce della popolazione, sono poste a carico prevalentemente delle generazioni più giovani (si pensi a misure realizzate “a debito”) oppure misure con esternalità negativa anti-generazionale.

Gli obiettivi Operativi e l’impatto generazionale



Nel grafico a fianco è riportata la percentuale di obiettivi operativi presenti nella Nota di aggiornamento del DUP bollinati a seconda dell’impatto generazionale atteso.

L’adozione della VIG



COMUNE DI PARMA
01/2024



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COMUNI ITALIANI
05/ 2025



ITALIA
DDL 2393/2025
10/ 2025

La situazione sui primi indicatori d’impatto individuati

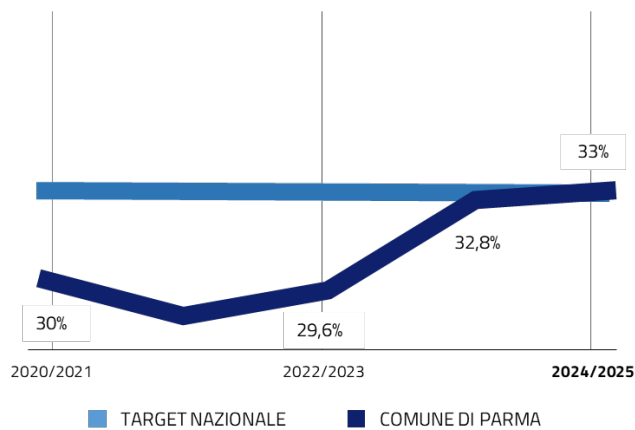


Grafico 1. Indice di presa in carico 0-3 anni nei servizi educativi per l’infanzia del Comune di Parma verso il target nazionale

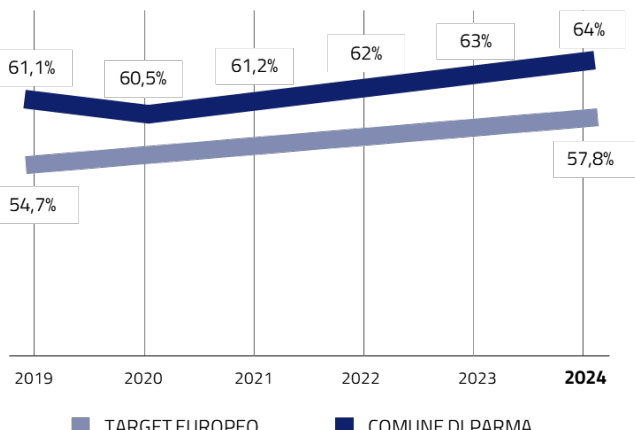


Grafico 2. Tasso di motorizzazione nel Comune di Parma verso il target europeo

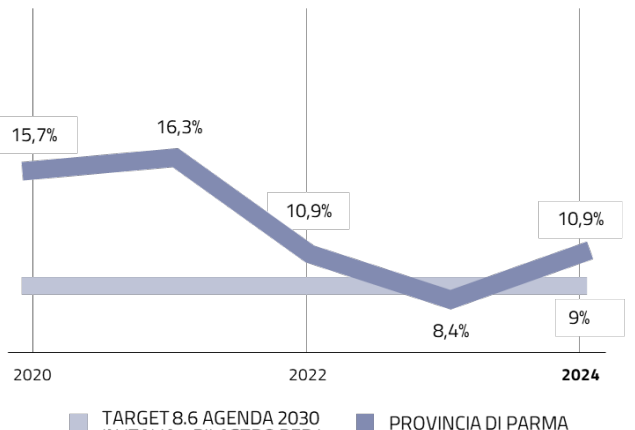


Grafico 3. Tasso di NEET in Provincia di Parma rispetto al target 8.6 dell’Agenda 2030 ONU

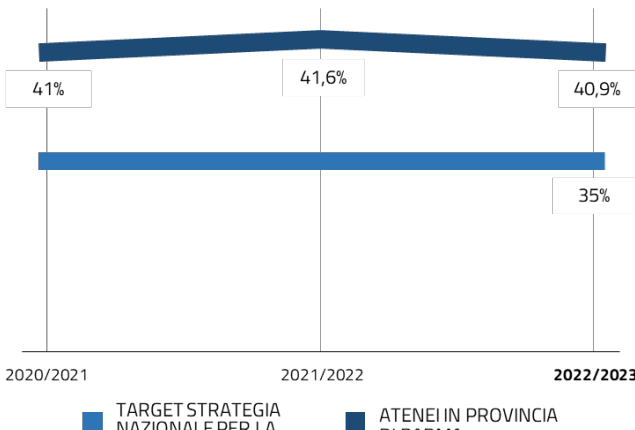
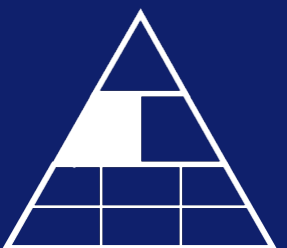
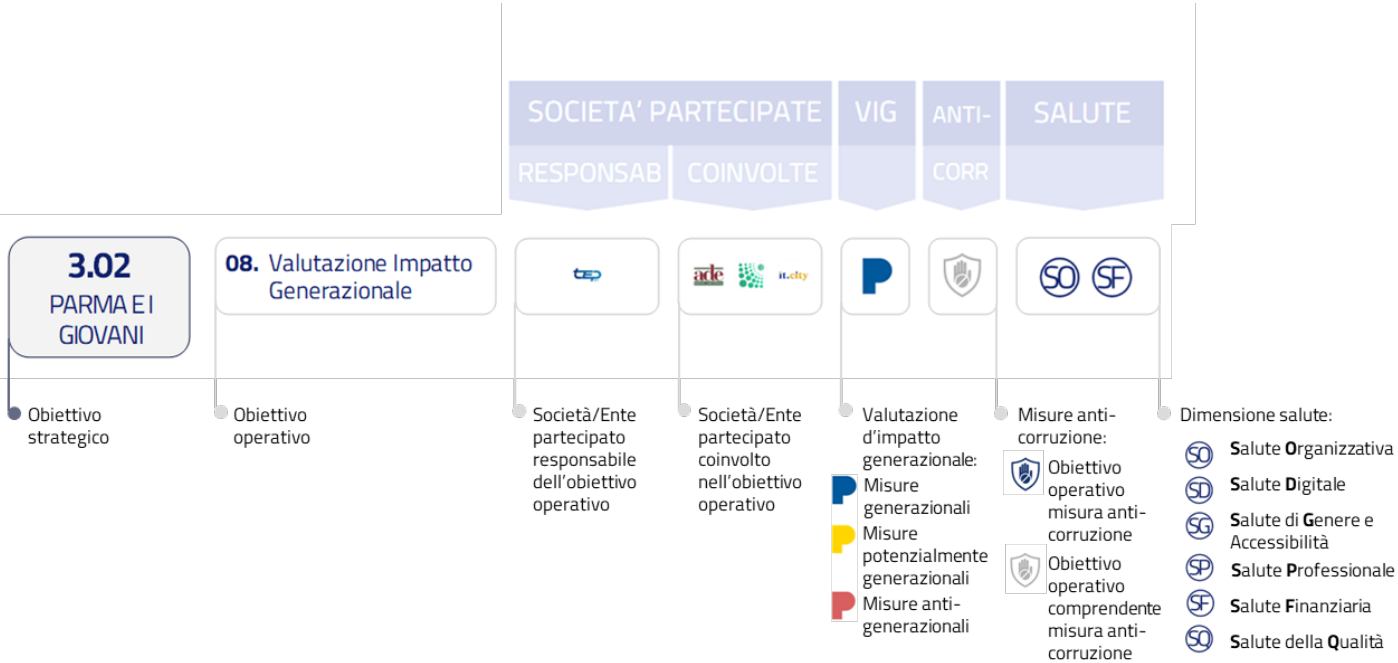


Grafico 4. Quota di iscritte a discipline STEM in atenei in Provincia di Parma oltre il 35% della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026



La chiave di lettura



Il grafico fornisce una legenda completa che accompagna la lettura delle tabelle degli obiettivi operativi. Ogni simbolo e ogni colonna accompagnano le informazioni essenziali per comprendere **chi fa cosa, come l'obiettivo contribuisce al Valore Pubblico, e quali dimensioni vengono attivate.**

Ecco come leggere il grafico:

- Obiettivo strategico e obiettivo operativo**
 - A sinistra compare il riquadro blu indica l'obiettivo strategico di riferimento. Subito dopo è riportato l'obiettivo operativo collegato in maniera diretta allo strategico.
 - Società partecipate responsabili e coinvolte** - Le icone delle società indicano:
 - Responsabile: la partecipata a cui è attribuita l'attuazione dell'obiettivo.
 - Coinvolta: le partecipate che concorrono alla realizzazione, pur non essendone responsabili principali.
- Questo permette di visualizzare immediatamente chi contribuisce all'obiettivo pubblico all'interno del Gruppo Comune di Parma.
- Valutazione di Impatto Generazionale (VIG)** Il grafico riporta tre classificazioni con lo scopo di mostrare come ogni obiettivo impatti sulle giovani generazioni, in coerenza con la metodologia VIG adottata dall'Ente.
 - Misure anticorruzione** - Le icone dedicate indicano se l'obiettivo:
 - è esso stesso una misura anticorruzione, oppure
 - contiene al suo interno una misura anticorruzione aggiuntiva.

Questa evidenziazione serve a integrare performance e tutela del Valore Pubblico secondo il PNA 2025.

- Dimensioni della salute** - Nella parte destra sono elencate le sei dimensioni:
 - Salute Organizzativa
 - Salute Digitale
 - Salute di Genere e Accessibilità
 - Salute Professionale
 - Salute Finanziaria
 - Salute della Qualità

Le icone mostrano quale dimensione è attiva all'interno dell'obiettivo operativo, evidenziando come la performance contribuisce alla solidità complessiva dell'organizzazione.

Gli obiettivi operativi

In questa sezione sono riportati gli Obiettivi Operativi dell’Ente, che sono obbligatori per legge o che rivestono un forte carattere trasversale per l’Ente. Viene, evidenziando il coinvolgimento delle società o degli enti partecipati, la presenza di obiettivi generazionali, o potenzialmente tali, secondo la metodologia della Valutazione di Impatto Generazionale (VIG) , le misure anti-corruttive e il collegamento con le 6 misure abilitanti di Salute di cui alla Sezione 3 “Salute delle Risorse”.

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.04 ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA	03. Bilancio di mandato					
	04. Open Day					
2.06 INSUPERABILI, OLTRE OGNI BARRIERA	04. Oltre il PEBA - Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture					
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	01. PNRR - Digitale - M1C1 - 1.2: Abilitazione al cloud per le PA locali - Cloud					
	02. PNRR - Digitale - M1C1 - 1.4.1: Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Sito Internet e fascicolo del cittadino					
	08. PNRR - Digitale - M1C1 - Investimento 1.4.3: PagoPA					
	09. PNRR - Digitale - M1C1 - Investimento 1.5 Cybersecurity					
	14. Sicurezza informatica e conformità privacy dei dati					
	15. Transizione verso la Intelligenza Artificiale					

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	01. Valorizzazione del capitale umano: pianificazione strategica delle risorse umane per la produzione di valore pubblico					
	02. Benessere del personale					
	04. Business intelligence per le politiche locali					
	05. Reingegnerizzazione dei processi					
	07. Reingegnerizzazione dei processi di entrata					
	09. Sviluppo della Stazione Unica Appaltante					
	10. "Carta Unica dei Servizi" come strumento di semplificazione, trasparenza e qualità nell'erogazione dei servizi					
	12. Presidio LEPS dei servizi sociali					
	17. Attività amministrativa e legale strumentale alla difesa in giudizio della Città					
	21. Attuazione e monitoraggio Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO					
	29. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 1^ fase					
	36. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 2^ fase					
	44. Digitalizzazione Opere Pubbliche (BIM)					
3.02 PARMA E I GIOVANI, LIBERIAMO LE ENERGIE	08. Valutazione Impatto Generazionale					

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell’Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati



Obiettivi programmatici generali del Gruppo Comune di Parma

A completamento degli obiettivi strategici settoriali individuati per ciascun soggetto controllato, i componenti del Gruppo Comune di Parma sono tenuti ai seguenti obiettivi programmatici:

OBIETTIVO	SOGGETTI INTERESSATI	FINALITA'
1. assolvimento e rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	soggetti sottoposti a controllo del Comune di Parma	modalità specifiche previste dalla normativa per ciascuna tipologia di organismo e in aderenza alle Linee generali e specifiche definite annualmente nel PTPCP del Comune di Parma
2. attuazione alle linee di indirizzo approvate annualmente nel documento denominato "Direttive al Gruppo"	soggetti rientranti nel perimetro di consolidamento	consentire il rispetto dei principi di redazione del bilancio consolidato previsti dall'All. 4/4 del Dlgs. n. 118/2011 e di procedere agli adempimenti conseguenti
3. rispetto degli indirizzi e delle disposizioni al contenimento delle spese di funzionamento	soggetti sottoposti a controllo del Comune di Parma	Monitoraggio e contenimento ai sensi del D.lgs 175/2016
4. trasmissione dei documenti di programmazione e rendicontazione, anche mediante report periodici infrannuali di cui al regolamento approvato con deliberazione consiliare n. 84 del 18/12/2023 e s.m.i.,	per i soggetti sottoposti a controllo	Attività di programmazione strategica coerente con le politiche dell'Ente, attività di controllo sull'andamento gestionale ed economico finanziario, nonché sul raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di piano programmatico. In caso di scostamento negativo saranno adottate le opportune azioni correttive.

La performance organizzativa

La **performance organizzativa dell'Ente** rappresenta il modo in cui l'amministrazione, nel suo complesso, è in grado di governare e migliorare le proprie attività ordinarie e l'erogazione dei servizi ai cittadini. Essa viene monitorata attraverso un set di **indicatori statistici, di performance e di qualità**, assegnati alle diverse strutture dell'ente e integrati nel PIAO, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dettagliati nell'**Allegato 4 - Indicatori di performance organizzativa** del PIAO.

Questi indicatori consentono di valutare l'efficacia, l'efficienza, la tempestività e la qualità dei processi amministrativi e dei servizi resi, fornendo una lettura oggettiva della capacità dell'organizzazione di raggiungere i propri obiettivi e di generare Valore Pubblico. Essi coprono aree come trasparenza, adempimenti, gestione del personale, processi di pagamento, attività dei settori e altri ambiti operativi.

A partire da quest'anno, il sistema evoluto di misurazione include anche **KPI relativi agli Enti e alle Società partecipate**, rafforzando la visione integrata della governance pubblica e permettendo un monitoraggio uniforme delle performance dell'intero "sistema pubblico locale". Questa estensione consente di valutare in modo più completo l'impatto delle politiche e dei servizi, migliorando coerenza, responsabilizzazione e capacità decisionale dell'ente.



Allegato 4 - Indicatori di performance organizzativa

LE LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEI SOGGETTI PARTECIPATI

Etica e trasparenza

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Rigoroso controllo sulla trasparenza amministrativa e sulla prevenzione della corruzione, in conformità con le normative vigenti.

RISPETTO DEI PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO

Attuazione delle "Direttive al Gruppo" per garantire la corretta redazione del bilancio consolidato del gruppo comunale.

Efficienza e controllo

CONTENIMENTO DELLE SPESE

Attento monitoraggio della spesa pubblica per contenere i costi di funzionamento e garantire una gestione finanziaria virtuosa.

COMUNICAZIONE E AZIONI CORRETTIVE

Trasmissione periodica dei documenti di programmazione e rendicontazione per permettere all'amministrazione centrale di verificare l'allineamento strategico e intervenire con azioni correttive in caso di scostamenti.

Obiettivi del Segretario Generale

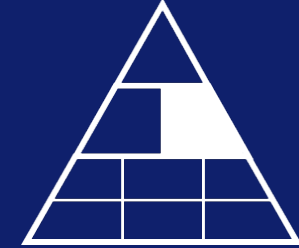
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che al **Segretario Generale** siano assegnati un numero *n* di obiettivi individuali, formalizzati con l'approvazione del PIAO da parte della Giunta Comunale. Di seguito gli obiettivi assegnati al Segretario per l'annualità 2026.

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE	VIG	ANTI-CORR
		RESPONSAB	COINVOLTE	
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	21. Attuazione e monitoraggio Sezione prevenzione della corruzione e della trasparenza			
	27. Time monitoring degli atti amministrativi degli organi di governo e indirizzo e dell'albo pretorio			

Obiettivi di Ente e del Direttore Generale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede che, tra gli obiettivi assegnati ai Dirigenti all'interno della sezione Performance del PIAO, siano definiti *n* obiettivi di Ente particolarmente strategici e trasversali alla maggioranza delle Strutture Organizzative dell'Ente. La **Direzione Strategica** formata dal Direttore e Segretario Generale, che la presiede e coordina, e dai Coordinatori di Area Strategica svolge l'attività di coordinamento dell'Ente con la finalità di facilitare l'integrazione delle attività e degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa. La Direzione Strategica ha quindi individuato, ai sensi dell'art. 31 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, i seguenti obiettivi intersettoriali/trasversali da realizzare nel 2026, classificandoli come **Obiettivi di Ente**. I seguenti obiettivi sono automaticamente assegnati al **Direttore Generale** e il loro raggiungimento concorrerà alla relativa valutazione annuale.

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE RESPONSAB	COINVOLTE	VIG	ANTI-CORR	
1.08 ENERGIE SEMPRE PIÙ RINNOVABILI	03. Missione 100 città climaticamente neutrali e smart					
2.06 INSUPERABILI, OLTRE OGNI BARRIERA	04. Oltre il PEBA - Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture					
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	07. Smart City - Gemello Digitale per la governance del territorio					
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	18. Governance dell'attuazione degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)					
	21. Attuazione e monitoraggio Sezione prevenzione della corruzione e della trasparenza					
3.14 PARMA CAPITALE EUROPEA DEI GIOVANI 2027	01. Road to Parma Capitale Europea dei Giovani 2027					



Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Rischi corruttivi

La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione contribuisce anche a creare una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

Se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del Valore Pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Sia le Linee guida 2025 per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvate con DM del 30 ottobre 2025, sia il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, approvato da ANAC con deliberazione n. 19 del 28 gennaio 2026, rafforzano la logica della **prevenzione della corruzione** come leva di creazione e protezione del valore pubblico avente natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione od ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi ed il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi, orientando così correttamente l'azione amministrativa. Pertanto, le amministrazioni individuano nei propri PIAO obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza e li declinano in misure di prevenzione volte a proteggere anche specifici obiettivi di *performance* e, attraverso questi, specifici obiettivi di valore pubblico introducendo anche indicatori volti a misurare come la prevenzione della corruzione e la trasparenza incidano sul raggiungimento degli stessi.

Già nel PNA 2022 ANAC aveva valorizzato l'importanza della sinergia e del coordinamento tra il RPCT e gli altri responsabili delle Sezioni/sottosezioni del PIAO e quindi di una nuova

IL CONCETTO DI CORRUZIONE NELLA LEGGE N. 190/2012

Il concetto di *corruzione* preso in considerazione dalla L. n. 190/2012 ha un'accezione ampia, comprensiva, come specificato nei PNA approvati fino ad oggi da ANAC, «*delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso di potere da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*». A rilevare non sono unicamente, dunque, le fattispecie penalistiche, ma anche le situazioni «*in cui a prescindere dalla rilevanza penale venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso che rimanga a livello di tentativo*».

impostazione del lavoro all'interno delle amministrazioni. Con l'approvazione del PNA 2025, l'Autorità ha elaborato vere e proprie indicazioni volte a suggerire forme di coordinamento tra il RPCT, gli altri responsabili delle Sezioni/sottosezioni del PIAO ed i responsabili delle varie tematiche oggetto di programmazione collegate anche agli obiettivi di valore pubblico pianificati. A tal fine l'Autorità raccomanda la costituzione di una struttura organizzativa/gruppo di lavoro dedicato ed integrato che favorisca la partecipazione, il coordinamento e la condivisione delle valutazioni. Il raccordo tra competenze diverse ed il carattere interdisciplinare del gruppo di lavoro contribuiscono, infatti, a creare il contesto favorevole per una maggiore consapevolezza in tutte le unità organizzative delle criticità e dei rischi anche corruttivi cui è esposta l'amministrazione (*Integration team*).

Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La qualità stessa delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

Il contesto esterno e interno

Per l'analisi del **contesto esterno** e del contesto **interno** relativa a **Personale e procedimenti disciplinari** si rinvia per entrambi alla sottosezione 2.1 “Valore pubblico”. Per la situazione generale dell'**organizzazione** al 31 dicembre 2025 dell'Ente, si rinvia alla sezione “Scheda Anagrafica”.

Il contesto interno

La valutazione dell'impatto del contesto interno si basa sull'analisi di informazioni e dati volti a rappresentare l'organizzazione e le sue attività (grado di attuazione delle misure previste nel PIAO 2025-2027, progetti con fondi PNRR, personale, procedimenti disciplinari, grado di attuazione della trasparenza, ecc.).

Attuazione sezione 2.3 PIAO 2025-2027

In base all'esito del monitoraggio effettuato a fine 2025 e finalizzato anche alla redazione della relazione annuale dell'RPCT, lo stato di attuazione della sezione 2.3 del PIAO 2025-2027 è risultato buono in quanto la struttura organizzativa ha da tempo interiorizzato la cultura dell'etica e della legalità, nonché gli adempimenti previsti nella predetta sottosezione.

Per quanto riguarda la trasparenza amministrativa, il Nucleo di Valutazione ha rilasciato attestazione positiva del rispetto degli obblighi di trasparenza in data 24.06.2025.

Gli accessi complessivi alle pagine di Amministrazione trasparente nel 2025 sono stati 49986.

E' proseguita l'attività di formazione sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

PNRR

Già prima del 2021 era presente nella macrostruttura organizzativa dell'Ente, e lo è tuttora, la Struttura Operativa Finanziamenti Comunitari e Strategici.

Circa la gestione dei fondi PNRR assegnati si rileva come l'Ente, rispettando milestones e target, abbia affidato, stipulato e stia attuando i relativi contratti dei lavori pubblici oltre all'attuazione dei progetti legati alla digitalizzazione.

In ottica di prevenzione, i processi legati a fondi PNRR sono stati uniformati agli ordinari processi di gara ed esecuzione dei lavori, precedentemente mappati.

In ottica di trasparenza ed accountability, sono state create apposite pagine su sito web per rendere trasparente ed accessibile, da parte dei cittadini, tutti i progetti finanziati con tali risorse alle quali si rinvia. (vedi Pagg 42-43)

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2021/241 istitutivo del PNRR, in data 18 novembre 2022 il Comune di Parma ha sottoscritto con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Parma il “Protocollo d'intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)”, avente ad oggetto, tra l'altro, l'invio periodico di informazioni/dati o segnalazioni puntuali da parte del Comune e la possibilità di organizzare incontri tra il personale del Comando e i dirigenti del Comune.

Mappatura dei processi e obiettivi di performance

La metodologia

A seguito della nomina del nuovo Segretario Generale e RPCT ed alla luce delle nuove strategie di ANAC definite nel PNA 2025, nel 2025 è stato deciso, in accordo con i dirigenti e con l’Integration Team ed in linea con innovare nella continuità, di introdurre un rinnovamento organizzativo e culturale di approccio anche nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, approccio già utilizzato per la redazione del PIAO consolidato.

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale della strategia di prevenzione della corruzione e dell’analisi del contesto interno e si traduce in un percorso di valutazione organizzativa che consente l’individuazione degli ambiti entro i quali può inserirsi il rischio corruttivo. L’importanza della mappatura dei processi è stata da ultimo sottolineata da ANAC nel PNA 2025: “E’ necessario che le amministrazioni, in base alla propria realtà ordinaria e specifica, considerino tutti i processi di particolare rilievo, tenendo conto anche delle aree a rischio individuate dal legislatore, nonché quelli relativi agli obiettivi di VP e di performance. Tenuto conto dell’esigenza di semplificazione ed al fine di evitare una moltiplicazione delle mappature dei processi, considerato che la mappatura è funzionale anche ad altre attività di programmazione previste nel PIAO, è utile predisporre una mappatura unica ed integrata, Partendo dalla quale occorre per ogni processo procedere all’identificazione, analisi-valutazione del rischio corruttivo, alla definizione delle misure e alla programmazione del monitoraggio”.

La metodologia di elaborazione della presente sottosezione e della mappatura dei processi seguono i principi e le regole introdotte dalle normative in materia di anticorruzione e trasparenza, dai PNA approvati da ANAC, ma tiene anche conto della specificità dell’Ente, data da dimensioni, funzioni, ordinamento e dallo specifico contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo.

L’elaborazione segue una logica sequenziale e ciclica a fasi per favorire il miglioramento continuo ed è ispirata ai principi metodologici illustrati nel seguente box.

PRINCIPI METODOLOGICI



APPROCCIO SOSTANZIALE
approccio sostanziale e non adempimentale, con particolare riferimento alla sostenibilità delle misure individuate;



ESPERIENZA
valutazione dell’esperienza accumulata ed adattamento agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno;



PROGRAMMAZIONE
rafforzamento del momento programmatico, dell’interazione con gli obiettivi di valore pubblico identificati nella sottosezione “Performance” e con i controlli già esistenti, nonché progressiva integrazione delle attività di programmazione e pianificazione degli altri piani assorbiti nel PIAO;



MISURE
introduzione di misure di prevenzione di tipo organizzativo, di standardizzazione documentale e digitalizzazione degli iter procedurali;



COINVOLGIMENTO
coinvolgimento costante di dirigenti e responsabili di procedimento per l’identificazione di nuovi rischi e ulteriori processi/attività/procedimenti da mappare;



LEGALITA’
coinvolgimento dell’organo di indirizzo politico attraverso l’individuazione dei criteri generali nell’obiettivo strategico del DUP 2026-2028 1.06 Parma territorio della legalità: prevenire, nell’ambito delle competenze comunali, l’infiltrazione delle organizzazioni criminali e mafiose, promuovendo ulteriormente una cultura che rifiuti ogni forma di violenza e discriminazione;

La fase di diffusione e condivisione, contestuale e collaterale al processo di predisposizione, è stata articolata:

- predisposizione del PIAO 2026-2028 partecipata;
- consegna di copia del codice di comportamento a tutti i dipendenti neoassunti, da effettuarsi da parte del Settore Risorse Umane al momento della presa in servizio;
- l’organizzazione, con cadenza almeno annuale, di momenti di formazione e di confronto con i dipendenti dell’Ente, anche con modalità di fruizione tramite la FAD dell’Ente;
- attivazione di iniziative di sensibilizzazione ed informazione;
- coinvolgimento di stakeholders e cittadini attraverso un nuovo strumento: una piattaforma da pubblicare sul portale web dell’Ente per la continua raccolta di proposte ed osservazioni;

Nel processo di predisposizione della presente sottosezione e delle misure di prevenzione della corruzione sono coinvolti diversi soggetti dei quali si definiscono di seguito ruoli o responsabilità.

L'organo di indirizzo politico

ha un ruolo attivo - attraverso il DUP - nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo/mala-amministrazione che si concretizzano nella previsione di specifici obiettivi strategici ed operativi di legalità e trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Per il Comune di Parma è la d.ssa Giuseppina Cruso (decreto del sindaco rep. n. 73 del 24/12/2025). L'RPCT collabora ed interloquisce con gli uffici, svolgendo una costante azione proattiva per favorire la buona amministrazione presso il Comune di Parma, sia attraverso un'efficace gestione del ciclo della performance sia tramite le misure generali e specifiche contenute nel PIAO ed abbinate agli obiettivi di performance.

In caso di temporanea assenza del RPCT, è individuato - quale suo sostituto - il Vice-Segretario Generale dell'Ente in carica.

In attuazione delle previsioni di cui all'art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012, la **S.O. Supporto Segreteria Generale** lavora al fine di garantire il necessario supporto al RPCT e la collaborazione ai Settori dell'Ente per adempiere alle disposizioni relative all'anticorruzione, alla trasparenza e alle disposizioni a tutela della privacy. Un componente della medesima Struttura è presente, a supporto del RPCT, all'interno del gruppo di lavoro dedicato ed integrato *"Integration Team"* per perseguire la logica della predisposizione della sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO 2026 - 2028 come parte di un progetto strategico e non settoriale.

Per l'RPCT si rinvia anche alla sezione "Scheda Anagrafica".

Nell'allegato 1 al presente Piano è riportata l'attuale mappatura dei processi dell'Ente, con relativa graduazione dei rischi



I Referenti

I **Referenti per l'attuazione ed il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"** del PIAO, individuati nei dirigenti componenti del Comitato di Direzione e nei titolari di incarichi di elevata qualificazione: valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruttivo in sede di formulazione di obiettivi delle proprie unità organizzative nei termini di seguito esemplificati:

- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto interno ed esterno, la valutazione del rischio, previa individuazione dei "fattori abilitanti" del rischio stesso, proponendo le misure di prevenzione generali e speciali nell'ambito delle specifiche aree di rischio di pertinenza come descritte all'interno della presente sottosezione e nelle parti restanti del Piano;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità
- assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di prevenzione generali e speciali di propria competenza ed operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, operando un costante controllo sull'efficacia delle misure gestite ed attuate anche per il tramite di una compiuta organizzazione di lavoro, coinvolgendo ed assegnando responsabilità ai propri collaboratori in applicazione dell'art. 5 del D.lgs. n. 165/2001, nella logica della misura di segregazione delle funzioni;
- tengono conto in sede di valutazione della performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di attuazione delle fasi di attività delle misure anticorruptive assegnate agli stessi;
- ogni dirigente ha nominato uno o più referenti in tema di attuazione delle misure anticorruptive e di trasparenza.

Il personale dell'Ente

Il coinvolgimento di tutto il personale viene assicurato in termini di:

PARTECIPAZIONE ATTIVA

FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA.

Tutti i dipendenti dell'Ente:

- partecipano alla gestione del rischio ed hanno il dovere di collaborare con l'RPCT (art. 8 del DPR n. 62/2013);
- osservano le misure contenute nel PIAO;
- devono attenersi alle regole previste nel Codice di comportamento dell'Ente;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile, all'UPD o secondo le modalità del whistleblowing;
- in caso di conflitto di interessi hanno l'obbligo di astenersi e di segnalare la situazione di conflitto anche potenziale ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990.

Il Nucleo di Valutazione

Offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT, all'organo di indirizzo ed ai dirigenti con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio da integrare sistematicamente nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Inoltre, attesto lo stato di attuazione della trasparenza e valida la relazione a consuntivo sullo stato di attuazione del piano della performance.

Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante:

È incaricato della verifica e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi del Comune quale stazione appaltante;

Il Gestore delle comunicazioni antiriciclaggio

Assolve alle funzioni di gestore delle segnalazioni al UIF delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo che si rilevano nell'ambito delle aree di rischio.

Il Responsabile per la transizione digitale

Si occupa della digitalizzazione dei servizi che è un'azione fondamentale per l'efficienza amministrativa e, quindi, anche per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la protezione dei dati

Il coinvolgimento dei cittadini

Ha lo scopo di assicurare un proficuo coinvolgimento dei "portatori di interesse". Per l'anno 2026, al fine di rendere attiva la partecipazione da parte degli stakeholders, si procederà entro il mese di agosto ad attivare un'apposita piattaforma sul portale istituzionale dell'Ente, sulla quale sarà possibile consultare la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e raccogliere osservazioni, proposte di cui tener conto in sede di modifica del PIAO o di predisposizione di quello 2027-2029.

Il sistema di gestione del rischio

Sulla base di quanto indicato da ANAC nel PNA 2019 e fino al PNA 2025, l'Ente, al fine di costruire un efficace sistema di gestione del rischio ha intrapreso un percorso di organica mappatura dei processi.

Il RPCT chiede annualmente ai dirigenti di analizzare nello specifico le fasi/attività dei processi attribuendo degli indicatori di stima del livello di rischio sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato 1 del PNA 2019, qui di seguito riportate.

LE INDICAZIONI DEL PNA 2019 PER SITMARE IL LIVELLO DI RISCHIO DELLE FASI /ATTIVITA' DEI PROCESSI



INTERESSE ESTERNO
Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;



DISCREZIONALITA'
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;



COLLABORAZIONE
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;



EVENTI PASSATI
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;



PROCESSO DECISIONALE
Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;



MISURE DI TRATTAMENTO
Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Partendo dalla misurazione dei suddetti indicatori i dirigenti arrivano a formulare una valutazione complessiva, contenuta nella colonna "giudizio sintetico", del livello di esposizione al rischio per ogni processo o attività di esso. La metodologia utilizzata per giungere all'attribuzione del giudizio ha privilegiato un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo: partendo da un risultato di media aritmetica calcolata sulle valutazioni attribuite ai singoli item è stato chiesto infatti ai dirigenti di giungere all'attribuzione del giudizio analizzando i dati, le evidenze e le motivazioni della misurazione applicata.

L'attività annuale di mappatura dei processi e di analisi dei relativi rischi corruttivi è stata condotta dai Settori, e coordinata centralmente dal RPCT supportato dalla S.O. Supporto della Segreteria Generale, attraverso apposito strumento informatico.

Si precisa che la fase della valutazione del rischio tiene conto dei dati annuali circa il contenzioso dell'Ente, i procedimenti disciplinari e le sentenze di condanna che coinvolgono il personale attivo e cessato, per i quali si rimanda alla sottosezione 2.1. Valore Pubblico -Analisi di contesto interno.

Nell'allegato 1 al presente Piano è riportata l'attuale mappatura dei processi dell'Ente, con relativa graduazione dei rischi.

Aree a maggior rischio corruttivo	
1. Acquisizione e gestione del personale	7. Governo del territorio
2. Affari legali e contenzioso	8. Incarichi e nomine
3. Contratti pubblici	9. Pianificazione urbanistica
4. Controlli, verifiche, ispezioni	10. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato
5. Gestione rifiuti	11. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	12. Altri servizi

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio inteso è il processo attraverso il quale si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo e si programmano le modalità di attuazione delle medesime.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere qualificate in generali e specifiche.

Misure generali: sono misure che intervengono in maniera trasversale sull'intero Ente e che incidono sul sistema complessivo di prevenzione.

Misure specifiche: sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, incidendo su problemi specifici.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della presente sottosezione: tutte le attività precedenti sono infatti da ritenersi propedeutiche all'identificazione delle misure che sono, quindi, la parte fondamentale della stessa, peraltro nella logica della programmazione fortemente definita nel PNA 2025 e di azioni connesse, tempi di attuazione e risultati attesi.

Individuazione delle misure

La base del trattamento del rischio è l'identificazione delle misure di prevenzione in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

Nel corso degli anni ANAC ha suggerito le seguenti misure: definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento, regolamentazione, semplificazione, formazione, sensibilizzazione e partecipazione, rotazione, segnalazione e protezione, disciplina del conflitto di interessi, controllo e trasparenza, digitalizzazione.

Innovando rispetto al passato, quest'anno i dirigenti sono stati resi parte attiva ed hanno proposto misure di prevenzione puntuali, specifiche, analizzate insieme al RPCT.

Tutte le misure individuate e definite in questa sottosezione rispondono ad esigenze di efficacia di attenuazione del rischio e di sostenibilità in termini organizzativi ed economici.

Misure individuate dal PNA 2025 triennio 2026 – 2028 e loro attuazione

Il PNA 2025 delinea una vera strategia nazionale per la prevenzione della corruzione, per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori.

Il nuovo approccio è basato sulla costruzione di una gerarchia logica:

1. Linee strategiche, ossia le macro-aree di intervento (es. trasparenza, integrità, contratti pubblici, digitalizzazione)
2. Obiettivi strategici, ossia cosa ANAC e le altre PA devono raggiungere in ciascuna linea
3. Azioni, cioè le attività concrete da realizzare
4. Risultati attesi, quindi cosa deve cambiare grazie alle azioni
5. Indicatori e target misurabili (percentuali, sì/no, numeri) per monitorare l'avanzamento annuale

Di seguito si riporta una tabella esemplificativa del PNA 2025:

LINEE STRATEGICHE	OBIETTIVI	AZIONI
Linea Strategica 1 Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini	OBIETTIVO 1.1: Semplificazione, digitalizzazione e interoperabilità tra Banche Dati ai fini della raccolta e consultazione dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare da parte delle amministrazioni/enti ai sensi del d.lgs. 33/2013	N. 5 AZIONI
	OBIETTIVO 1.2: Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione "Amministrazione Trasparente"	N. 3 AZIONI
Linea Strategica 2 Semplificare e digitalizzare i processi di predisposizione dei piani di integrità (sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO del PIAO/ PTPCT) per ridurre gli oneri sulle amministrazioni e fornire strumenti più accessibili da parte dei cittadini	OBIETTIVO 2.1: Semplificazione e digitalizzazione della programmazione delle misure di prevenzione della corruzione	N. 4 AZIONI
	OBIETTIVO 2.2: Partecipazione alle iniziative e attività sperimentali per semplificare e digitalizzare la programmazione anticorruzione	N. 3 AZIONI
Linea Strategica 3 Creazione e protezione di "valore pubblico" attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità	OBIETTIVO 3.1: Promuovere l'integrazione e il coordinamento del sistema anticorruzione con gli altri strumenti di programmazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e la semplificazione della mappatura dei rischi di corruzione per le aree obbligatorie trasversali a tutte le organizzazioni e per le aree specifiche	N. 1 AZIONE
	OBIETTIVO 3.2: Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 4 Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici	OBIETTIVO 4.1: Supportare la corretta attuazione della disciplina in materia di incompatibilità e incompatibilità degli incarichi	N. 3 AZIONI
	OBIETTIVO 4.2: Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 5 Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholders	OBIETTIVO 5.1: Integrare le banche dati per la gestione dei flussi informativi relativi alla fase di esecuzione dei contratti	N. 2 AZIONI
	OBIETTIVO 5.2: Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti	N. 2 AZIONI
Linea Strategica 6 Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse	OBIETTIVO 6.1: Supportare gli stakeholder attraverso l'adozione di linee guida sui canali interni di segnalazione e attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione degli enti del terzo settore	N. 2 AZIONI
	OBIETTIVO 6.2: Allineare i canali di segnalazione interni e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida	N. 3 AZIONI

Legenda

Obiettivi ANAC

Obiettivi altre Amministrazioni

Per ogni linea strategica, sono indicati gli obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno rivolti a tutte le PA (non vengono elencate le azioni che riguardano soltanto le amministrazioni con meno di 50 dipendenti ricadenti nelle regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna):

LINEA STRATEGICA 1 Razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini				
OBIETTIVO 1.2: Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione “Amministrazione Trasparente”				
Azioni	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno
1.2.1 Verifica della strutturazione dell’albero logico della sezione “Amministrazione Trasparente” attraverso l’applicativo di web crawling (TrasparenzaI)	2026	Individuazione difformità dalla sezione “Amministrazione Trasparente”	Pubblicazione esito verifica (SI/NO)	2026 pubblicazione esito verifica
1.2.2 Aggiornamento struttura e contenuti “Amministrazione Trasparente” anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di “accessibilità” per persone con disabilità visive, motorie o cognitive	2026 2027 2028	Allineamento della sezione “Amministrazione Trasparente” secondo le raccomandazioni/linee guida	Stato di avanzamento interventi allineamento della sezione “Amministrazione Trasparente”	2026: stato avanzamento 40% 2027: stato avanzamento 80% 2028: completamento interventi
1.2.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti “spese e pagamenti dell’amministrazione”, “organizzazione”, “controlli e rilievi sull’amministrazione” (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013	2026 2027	Assolvimento obblighi di pubblicazione secondo gli schemi definiti da Anac	Attestazione positiva OIV (SI/NO)	2027: Attestazione positiva OIV

LINEA STRATEGICA 3 Creazione e protezione di “valore pubblico” attraverso gli strumenti di prevenzione della corruzione e promozione dell’integrità				
OBIETTIVO 3.2: Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)				
Azioni	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno
3.2.1 Predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche)	2026 2027	Mappatura unica e integrata	Completamento al 100% della mappatura	2027: 100% mappatura integrata
3.2.2 Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO	2026 2027	Misure con cui formalizzare il coordinamento tra attori coinvolti	Predisposizione di misure di coordinamento (Si/No)	2027: adozione misure di coordinamento

LINEA STRATEGICA 4 Garantire la correttezza e migliorare la trasparenza degli affidamenti degli incarichi pubblici				
OBIETTIVO 4.2: Rafforzare i processi di controllo sull’affidamento degli incarichi pubblici				
Azioni	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno
4.2.1 Adeguamento su base volontaria ai modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all’art. 20, co. 3 d.lgs. n. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità e incompatibilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa	2026 2027	Revisione dei modelli interni di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Adeguamento ai modelli standardizzati da parte di un campione di amministrazioni (Si/No)	2027: adozione dei modelli standardizzati
4.2.2 Rafforzamento dei controlli a campione su incarichi già conferiti	2026 2027 2028	Incremento annuo del 5% dei controlli rispetto al dato rilevato nell’annualità precedente (VR, valore di riferimento)	Numero controlli a campione su +5% rispetto al VR	2026: controlli a campione su +5% rispetto al VR 2027: controlli a campione su +5% rispetto al VR 2028: controlli a campione su +5% rispetto al VR

LINEA STRATEGICA 5 Digitalizzazione dell’intero ciclo di vita dei contratti in una prospettiva di semplificazione e di servizio agli stakeholder				
OBIETTIVO 5.2: Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con particolare riferimento alla fase di esecuzione dei contratti				
Azioni	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno
5.2.1 Consolidamento delle competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali	2026 2027 2028	Formazione del personale delle amministrazioni (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori)	Numero di risorse formate/Numero di risorse da formare*100	2026: 55% risorse formate 2027: 75% risorse formate 2028: 100% risorse formate

LINEA STRATEGICA 6 Consolidamento delle pratiche di whistleblowing coinvolgendo tutti i portatori di interesse				
OBIETTIVO 6.2: Allineare i canali interni di segnalazione e formare e sensibilizzare il personale in base alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida				
Azioni	Tempi	Risultato atteso	Indicatore	Target per anno
6.2.1 Iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione	2026 2027 2028	Realizzazione iniziative di sensibilizzazione	≥ 1 per ciascun anno	2026 ≥ 1 iniziative di sensibilizzazione 2027 ≥ 1 iniziative di sensibilizzazione 2028 ≥ 1 iniziative di sensibilizzazione
6.2.2 Formazione al gestore della segnalazione e ad attori chiave del processo di whistleblowing	2026 2027 2028	Effettuazione di formazione per RPCT e per il gestore (enti privati)	≥ 1 per ciascun anno	2026 ≥ 1 sessione formativa 2027 ≥ 1 sessione formativa 2028 ≥ 1 sessione formativa
6.2.3 Allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni	2026 2027	Aggiornamento di criteri e strumenti sul flusso dati e sulla ricezione e gestione delle segnalazioni	Implementazione aggiornamento e allineamento (Si/No)	2027: Completamento implementazione

Le misure di contrasto generali obbligatorie

MISURA N. 1: REVISIONE ELENCO PROCEDIMENTI E MAPPATURA DEI PROCESSI

L'attuale quadro normativo che disciplina l'attività amministrativa della pubblica amministrazione contribuisce a consolidare un orientamento organizzativo e gestionale improntato ad una organizzazione per processi all'interno dei suoi assetti organizzativi. Il processo d'altro canto è un concetto organizzativo che comprende procedimenti e attività. I principi di efficienza, di economicità, di efficacia, nonché di pubblicità e di trasparenza, sono decisamente perseguibili attraverso una organizzazione dell'attività amministrativa che, tesa a garantire il buon andamento dell'amministrazione, sia basata sulla gestione integrale delle diverse fasi che la compongono con il preciso intento di eliminare ogni forma di duplicazione dell'attività e di spreco organizzativo.

A partire dalle indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2019, l'Ente ha proceduto quindi a rilevare la propria dimensione organizzativa attraverso l'identificazione graduale dei pro-

cessi di competenza e delle fasi/procedimenti/flussi documentali che li caratterizzano, al fine di procedere ad una informatizzazione massiva degli stessi e di individuare quelli a maggior rischio corruttivo.

Nell'ambito del disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica contenuto nel PNA 2025, ANAC ha previsto a carico delle amministrazioni l'obiettivo 3.2: "Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione nel PIAO" che prevede la realizzazione della mappatura unica e integrata di tutti i processi (100%) da completare entro la fine del 2028.

Tale attività vedrà il coinvolgimento del RPCT, della S.O. Supporto Segreteria Generale e di tutti i Dirigenti

MISURA N. 2: LA TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 1 del Dlgs. n. 33/2023, e s.m.i., la trasparenza deve essere intesa "come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati alla attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni

istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».

Si rimanda all'Allegato 1, contenente i dati specifici sugli obblighi di pubblicazione, le azioni ed i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti/informazioni, nonché le misure previste per garantire l'accesso civico.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Acquisizione delle dichiarazioni dei redditi e delle dichiarazioni patrimoniali dei Dirigenti (in attesa del Regolamento Ministeriale in materia di trasparenza dei dati reddituali dei dirigenti pubblici)	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Dichiarazioni acquisite	Misura di trasparenza
Attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal Dlgs. 33/2013 e riassunti nell'Allegato 1 della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Pubblicazioni effettuate	Misura di trasparenza
Monitoraggio circa la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal Dlgs. 33/2013 e direttive ANAC	Segreteria Generale	Attuare in continuità	Report di monitoraggio	Misura di trasparenza

MISURA N. 3: CODICE DI COMPORTAMENTO

In ossequio alle disposizioni di cui all'art. 54, comma 3, del Dlgs. n. 165/2001 e art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013, il Comune di Parma ha approvato, con delibera di G.C. n. 720/2013, il Codice di comportamento dell'Ente, successivamente oggetto di una profonda revisione approvata con delibera di G.C. n. n. 217/2021. Tale Codice, così come il Codice Nazionale, è stato inizialmente oggetto di apposito corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti e pubblicato sul sito intranet e sul sito istituzionale del Comune. Successivamente, la diffusione dei contenuti degli stessi è stata affi-

data ad una specifica piattaforma informatica "FAD" alla quale accedono tutti i dipendenti.

Inoltre il Comitato di Direzione, coordinato dal Direttore Generale, rappresenta un importante momento di confronto e condivisione dal quale possono emergere modelli di comportamento comuni da diffondere, senza tuttavia tradursi necessariamente in direttive o linee guida.

Il Codice di Comportamento Nazionale è stato modificato dal DPR n. 81/2023: l'Ente sta provvedendo ad adeguare il Codice di comportamento interno.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Adeguamento degli atti d'incarico e dei contratti alle previsioni del codice di comportamento, inserendo la condizione dell'osservanza dei codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Atti di incarico e contratti adeguati	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
Adeguamento dei decreti d'incarico dei dirigenti alle previsioni dell'art. 13 c. 3 del DPR n. 62/2013	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Decreti di incarico adeguati	Misura di regolamentazione
Verifica/monitoraggio annuale dello stato di attuazione del Codice attraverso UPD	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Elaborazione report di verifica/monitoraggio riferito all'anno 2025	Misura di controllo

MISURA N. 4: OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

In virtù dell’ art. 6 bis della L. 241/1990, delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento Nazionale e di quelle contenute nel Codice di Comportamento dell’Ente, il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività (compresa la redazione di atti e pareri) che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di crediti o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza ed a segnalare qualora sussista anche solo un potenziale conflitto di interessi.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di con-

flitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al dirigente cui è assegnato, il quale valuterà, nel caso concreto, l’eventuale sussistenza del contrasto tra l’interesse privato ed il bene pubblico.

All’atto dell’assegnazione all’ufficio e in ogni procedimento in cui svolga funzioni istruttorie, di responsabile del procedimento o del progetto, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l’insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni (Codice di Comportamento). La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d’ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative.

Per la procedura di astensione e le eventuali sanzioni si rimanda alle disposizioni sopracitate.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Predisposizione di una scheda riassuntiva annuale del Dirigente circa l’attività di controllo svolta	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Trasmissione relazione al RPCT	Misura di controllo
Verifica circa l’insussistenza di conflitto di interesse per gli incarichi di consulenza e collaborazione conferiti.	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Elaborazione report di verifica	Misura di controllo
Ai fini della corresponsione dell’incentivo, l’accertamento e l’attestazione delle attività incentivabili svolte dal Dirigente, nonché la liquidazione del relativo compenso, sono effettuati – sentito il Responsabile del Procedimento/ RUP – da diverso Dirigente dell’Ente (c.d. segregazione delle funzioni). A seguito della segnalazione di conflitto di interesse, e conseguente obbligo di astenersi, inoltrata dal Dirigente al Direttore Generale, quest’ultimo provvederà ad individuare il Dirigente sostituto mediante sorteggio casuale nel rispetto del principio per cui la sostituzione del Dirigente tecnico deve essere fatta con altro Dirigente tecnico e, parimenti, quella del Dirigente amministrativo con altro Dirigente amministrativo	Tutti i Dirigenti Direttore Generale	Attuare in continuità	Dichiarazioni acquisite Report sorteggi effettuati	Misura di controllo

MISURA N. 5: ROTAZIONE “ORDINARIA” DEL PERSONALE DIRIGENTE E CON FUNZIONI DI RESPONSABILITÀ (E.Q. E RESPONSABILI PROC.)

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione del personale deve essere attuata in modo tale da garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa e la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche.

In applicazione delle disposizioni della L. n. 190/2012 e delle indicazioni contenute nel PNA, il Comune di Parma adotta adeguate procedure per realizzare la rotazione del **personale dirigenziale** e del personale con funzioni di responsabilità (**titolari di E.Q. e responsabili di procedimento**):

- bandi, pubblicizzati sull’intranet dell’Ente, per il conferimento di incarichi di E.Q. e collegate procedure di tipo selettivo;
- sistema della mobilità volontaria;
- sistema della mobilità d’ufficio;
- principio della “segregazione delle funzioni” (programmazione all’interno dello stesso ufficio di una rotazione “funzionale” mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità);
- rotazione anche in organismi istruttori o intermedi (es. commissioni);
- rotazione su ruoli rilevanti in aree a rischio (es. RUP);
- coerenza delle funzioni attribuite con il curriculum e titolo di studio posseduto;
- la durata dell’incarico non può essere superiore a tre anni, salvo proroghe e motivati rinnovi; alla scadenza del termine massimo l’incarico deve essere di regola affidato ad altro dipendente, a prescindere dall’esito della valutazione;

- il ricevimento da parte del RPCT di n. 4/5 comunicazioni di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale (oggi art. 4 del Codice di Comportamento dell’Ente), provenienti dallo stesso dirigente nel corso di un anno, costituisce indice di incompatibilità al mantenimento della posizione ricoperta.
- Il grado di attuazione della misura è annualmente monitorato dal RPCT, il quale riceve - in fase di relazione di fine anno per ANAC - specifiche attestazioni da parte dei Dirigenti, con le quali vengono trasmessi dati numerici e segnalate eventuali criticità circa la sua applicazione nei singoli Settori. Comunque, occorre evidenziare che il gran numero di pensionamenti e la mobilità del personale dipendente favorita dalla nuova disciplina, le esigenze di contenimento della spesa e la necessità di garantire la continuità dei servizi, rendono di difficile attuazione la rotazione ordinaria
- A tal fine si dettano, per le ipotesi in cui non sia possibile al Dirigente effettuare la rotazione degli incarichi, le seguenti misure organizzative:
- rafforzamento delle misure di trasparenza in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;
 - definizione di modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
 - nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, definizione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;
 - attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l’attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l’amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Rotazione dei Dirigenti, dei titolari di E.Q. dei Responsabili di Procedimento/Segregazione delle funzioni attuata in modo da garantire comunque l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Rotazione effettuata/ Attuazione della segregazione delle funzioni	Misura di rotazione

MISURA N. 6: ROTAZIONE “STRAORDINARIA”

L’art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. n.165/2001 dispone che i Dirigenti “provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

Si tratta, di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione.

Nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019, ANAC ritiene che: l’istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con l’amministrazione;

per una serie di reati previsti dal codice penale (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 338, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis) sia obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria;

tale misura sia solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del codice penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità di cui all’art. 3 del Dlgs. n. 39 del 2013 e di cui all’art. 35-bis del Dlgs. n. 165) e di altri delitti di maggiore allarme sociale quali quelli rilevanti per il regime delle cariche elettive di cui al Dlgs. n. 235 del 2012.

L’applicazione della misura, pertanto, deve essere valutata non appena l’amministrazione sia venuta a conoscenza dell’avvio del procedimento penale. Ovviamente l’avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte dell’Ente l’acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l’effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente e ogni altra circostanza utile.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Rotazione straordinaria: applicazione della disciplina approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 139/2023	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Rotazione effettuata	Misura di regolamentazione

MISURA N. 7: CONFERIMENTO ED AUTORIZZAZIONE INCARICHI

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall’amministrazione può comportare un’eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, con il rischio che l’attività possa essere indirizzata verso fini privati o impropri.

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente, del funzionario o comunque del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell’azione amministrativa, ponendosi come sintomo dell’evenienza di fatti corruttivi.

Ai sensi dell’art. 53 del Dlgs. 165/2001 l’Ente si è dotato della “Disciplina delle incompatibilità relative agli incarichi esterni dei dipendenti”, da ultimo modificata con delibera di Giunta Comunale n. 326 del 02/10/2024. Tale disciplina prevede per i dipendenti incarichi con profili di incompatibilità a contenuto assoluto e relativo. Le incompatibilità assolute riguardano quelle attività che in nessun caso possono essere svolte da un pubblico dipendente a tempo pieno e parziale superiore al 50% dell’orario di lavoro. Le incompatibilità relative riguardano quelle attività che, potenzialmente autorizzabili, interferiscono con l’attività ordinaria o in relazione al tempo, o alla durata, o all’impegno richiesto. Le incompatibilità relative specifiche riguardano quelle attività che, potenzialmente autorizzabili, non possono essere autorizzate al dipendente a causa delle funzioni svolte dallo stesso all’interno dell’Amministrazione.

Per la procedura di autorizzazione/comunicazione e le eventuali sanzioni si rimanda alle disposizioni sopracitate, in particolare alla “Disciplina delle incompatibilità relative agli incarichi esterni dei dipendenti”.

Per effettuare le verifiche prescritte dalla legge è stato costituito nell’anno 2021 il Servizio Ispettivo e nell’anno 2023 sono state approvate le regole per il funzionamento dello stesso.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Rispetto della vigente “Disciplina delle incompatibilità relative agli incarichi esterni dei dipendenti”	Settore Risorse Umane	Attuata in continuità	Report delle autorizzazioni rilasciate e delle comunicazioni ricevute	Misura di regolamentazione
Applicazione delle regole di funzionamento del Servizio Ispettivo e Piano delle attività dello stesso	Settore Risorse Umane	Attuata in continuità	Report delle attività svolte dal Servizio Ispettivo	Misura di regolamentazione

MISURA N. 8: INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E E.Q. EX DLGS. N. 39/2013

Il Dlgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di **inconferibilità ed incompatibilità** di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

Per inconferibilità (art. 1 lett. g Dlgs. 39/2013) si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali o assimilati a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e gli atti ed i contratti posti in essere in violazione sono nulli e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dall'art. 18 del suddetto decreto.

Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente *ab origine* non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

Per incompatibilità (art. 1 lett. h Dlgs. 39/2013) si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi

di indirizzo politico. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, e comunque in qualsiasi ulteriore momento, dovessero sopraggiungere cause d'incompatibilità al mantenimento dell'incarico, è richiesta sollecita comunicazione al responsabile prevenzione corruzione e al responsabile del Servizio personale. Le suddette dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se invece la causa di incompatibilità si riscontra nel corso del rapporto, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la medesima deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Dlgs. n. 39/2013).

Nell'ambito del disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica contenuto nel PNA 2025, ANAC ha previsto a carico delle amministrazioni l'obiettivo 4.2: *"Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici"* che prevede l'adeguamento delle amministrazioni ai modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all'art. 20, comma 3 del decreto legislativo sopra citato, su ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità ed il rafforzamento dei controlli a campione sulle dichiarazioni acquisite.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a verificare la sussistenza di una o più cause previste nel suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati:

- all'atto del conferimento dell'incarico (per la verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità)
- annualmente e nel corso del rapporto (per la verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità).

Strumenti e modalità di controllo minime delle dichiarazioni acquisite:

- visura camerale per nominativo su Telemaco (per verifica cariche);
- casellario giudiziale;
- verifiche con Agenzia delle Entrate (per verifiche incarichi).



MISURA N. 8: INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI E E.Q. EX DLGS. N. 39/2013

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Acquisizione delle dichiarazioni dei redditi e delle dichiarazioni patrimoniali dei Dirigenti (in attesa del Regolamento Ministeriale in materia di trasparenza dei dati reddituali dei dirigenti pubblici)	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Dichiarazioni acquisite	Misura di trasparenza
Attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal Dlgs. 33/2013 e riassunti nell'Allegato 1 della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Pubblicazioni effettuate	Misura di trasparenza
Monitoraggio circa la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal Dlgs. 33/2013 e direttive ANAC	Segreteria Generale	Attuare in continuità	Report di monitoraggio	Misura di trasparenza

MISURA N. 9: CAUSE DI INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ PER CARICHE POLITICHE EX DLGS. N. 39/2013

In aggiunta alle cause previste dagli artt. 63, 64 e 65 del Dlgs. n. 267/2000, il Dlgs. n. 39/2013 ha introdotto altre ipotesi di inconferibilità/incompatibilità relativamente all'assunzione di cariche politiche.

Non può pertanto assumere la carica di amministratore di un comune con più di 15.000 abitanti chi si trova in una delle seguenti situazioni:

- essere amministratore di vertice nelle amministrazioni regionali, amministratore di ente pubblico di livello regionale (art. 11 commi 2, lett. b);
- avere un incarico dirigenziale, interno od esterno, in una P.A., negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale (art. 12, comma 3, lett. b) (per deroga si rimanda al comma 4-bis del medesimo articolo);
- avere un incarico dirigenziale, interno od esterno, in una P.A., negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello provinciale o comunale (art.

12, comma 4, lett. b); (per deroga si rimanda al comma 4-bis del medesimo articolo);

- essere presidente o amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale o di livello regionale (art. 13, comma 2, lett. b) e comma 3);
- essere direttore o segretario generale della regione nel cui territorio si trova il comune interessato (art. 11 comma 2);
- avere un incarico di direttore generale, sanitario o amministrativo, in un'ASL della regione nella quale ha sede il comune conferente l'incarico (art. 14 comma 2).

L'insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità è oggetto di specifica dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, e s.m.i., la cui acquisizione costituisce condizione di efficacia dell'assunzione dell'incarico.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità per cariche politiche	Segreteria Generale Settore Entrate, Tributi, Lotta all'Evasione e	Prima dell'assunzione della carica politica	100% dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità acquisite; 51% delle dichiarazioni controllate	Misura di disciplina del conflitto d'in-
Acquisizione annuale delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di incompatibilità per cariche politiche	Segreteria Generale Settore Entrate, Tributi, Lotta all'Evasione e Organismi Partecipati	Annuale	100% dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità acquisite; 51% delle dichiarazioni controllate	Misura di disciplina del conflitto d'interessi

MISURA N. 10: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.

L'art. 35-bis del Dlgs. n. 165/2001, pone delle condizioni sostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni di ANAC, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopraccitato art. 35-bis.

Le verifiche sui precedenti penali avvengono mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 soggetta a verifica.

Se all'esito delle verifiche dovessero risultare a carico del personale interessato dei precedenti penali per i reati di cui all'art. 35 bis del Dlgs. n.165/2001 il dirigente competente si dovrà astenere dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione; dovrà applicare le misure previste dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013, nonché provvedere a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto o altro dipendente.

In caso di violazioni delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del Dlgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Applicazione delle Linee guida per la corretta formazione delle commissioni di gara per l'affidamento di appalti pubblici e concessioni di lavori- servizi- forniture approvate con deliberazione G.C. 446/2019 fino all'adozione di nuova circolare in materia predisposta dal dirigente della Stazione Unica Appaltante	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Report al RPCT	Misura di regolamentazione
Applicazione della nuova circolare sulla corretta formazione delle commissioni di gara ai sensi del Dlgs. n. 36/2023 a partire dal 01/10/2026 o, se anteriore, dalla data di adozione della circolare	Tutti i dirigenti	Dall'adozione della circolare o dal 01/10/2026 attuare in continuità	Report al RPCT	Misura di regolamentazione

MISURA N. 11: ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE – POST EMPLOYMENT)

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del Dlgs. n. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Sull'argomento si rimanda per gli approfondimenti alle Linee Guida n. 1 in tema di divieto di pantouflage, adottate con delibera n. 493 del 25/09/2024 di ANAC.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Acquisizione di una dichiarazione del dipendente al momento della cessazione dal rapporto di lavoro di impegno a rispettare il divieto di pantouflage	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Dichiarazione acquisita	Misura di controllo
Controllo sul rispetto della normativa e sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive acquisite in virtù della disposizione di cui all'art. 53 bis Dlgs. n. 165/2001	Segreteria Generale	Annuale	Verifiche effettuate tramite Agenzia delle Entrate	Misura di controllo
Azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, co. 16 Dlgs. N. 165/2001	Settore Avvocatura Municipale	Attuare in continuità	Report contenziosi se attivati	Misura di controllo
Inserimento nei bandi e avvisi pubblici per la selezione del personale a tempo indeterminato/determinato della clausola «pantouflage»	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Bandi completi della clausola	Misura di controllo
Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola «pantouflage»	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Contratti adeguati	Misura di controllo
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti della clausola «pantouflage»	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Documentazione aggiornata	Misura di controllo
Inserimento nei contratti in qualsiasi forma redatti e in tutti gli atti negoziali della clausola del «pantouflage»	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Contratti e atti negoziali aggiornati	Misura di controllo

MISURA N. 12: FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla L. n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell’ambito della prevenzione della corruzione e dell’anticiclaggio.

Nel PNA 2025 ANAC ha inserito la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PIAO deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;

la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento

delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; l’assunzione di decisioni con «cognizione di causa» e conseguente riduzione del rischio che l’azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;

l’occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Si ritiene opportuno, pertanto, dar corso alle specifiche attività formative in materia previste nella sezione dedicata del **PIAO**, alla quale si rimanda.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Realizzazione di percorsi formativi interni/esterni – vedi sezione dedicata del PIAO 2025-2027	Settore Risorse Umane	Da approvazione PIAO al 31/12/2025	vedi sezione dedicata del PIAO	Misura di formazione

MISURA N. 13: OBBLIGO TRACCIAMENTO FORMAZIONE

Tutti i dipendenti e dirigenti dovranno tracciare la formazione effettuata dal 01/01/2026, anche a distanza, secondo le indicazioni che saranno comunicate con circolare del dirigente del Settore Risorse Umane, indicando le modalità per la tracciabilità: formazione obbligatoria ai sensi del Dlgs. n. 81/2008, formazione su anticorruzione, formazione specialistica ed

aggiornamento, anche svolta a titolo gratuito compresi i corsi Syllabus e ValoreP.A.; formazione professionale necessaria per l’iscrizione all’ordine/albo di appartenenza per i dipendenti con rapporto di esclusività e qualora la formazione sia autorizzata in orario di lavoro, e altre tipologie presenti nell’Ente.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Attuazione della circolare sulla tracciabilità della formazione	Tutti i dirigenti e dipendenti	Dall’adozione della circolare attuare in continuità	Report	Misura di regolamentazione
Acquisizione e controllo delle dichiarazioni sostitutive di atto notorio	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	100% delle dichiarazioni acquisite Controllo sul 51% delle dichiarazioni	Misura di controllo

MISURA N. 14: CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI
PUBBLICAZIONI E CONTROLLI

Ai sensi degli artt. 26 e 27 del Dlgs. n. 33/2013, il Comune è tenuto a pubblicare quei provvedimenti che, sulla base della normativa vigente, sono volti a sostenere un soggetto sia pubblico che privato, accordandogli un vantaggio economico diretto o indiretto mediante l’erogazione di incentivi o agevolazioni che hanno l’effetto di comportare sgravi, risparmi o acquisizione di risorse.

La pubblicazione dei dati relativi agli atti di concessione di vantaggi economici avviene nel rispetto dei limiti alla trasparenza posti dalle norme sul trattamento e sulla protezione dei dati personali, come richiamate dall’art. 4 del Dlgs. n. 33/2013. Non sono ostensibili, quindi, i dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti in questione qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni circa lo stato di salute o la situazione di disagio economico-sociale degli interessati e il Comune adotta tutti gli accorgimenti a ciò necessari.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Inserimento negli accordi e nelle convenzioni con le associazioni di una disposizione che imponga all’associazione di comunicare al Comune l’avvenuto adempimento previsto dalla L.124/2017 segnalando il relativo link	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Convenzioni aggiornate con clausola	Misura di trasparenza
Verifiche a campione circa la corretta pubblicazione da parte dei soggetti che ricevono sovvenzioni-contributi-vantaggi economici di qualunque genere, secondo quanto disposto dalla L. 124/2017	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Report annuale al RPCT	Misura di controllo
Applicazione del Regolamento per l'erogazione di contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Attestazione a fine anno circa l'attuazione della misura	Misura di controllo
Automazione della pubblicazione delle determinazioni di erogazione dei contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Estrazione campione da sottoporre a controllo – Scheda esito	Misura di controllo
In sede di controlli di regolarità amministrativa successiva verifica della corretta erogazione dei contributi con riferimento all'avvenuta pubblicazione ed anche alla rendicontazione acquisita	Settore Segreteria Generale	Fino al 31/12/2025	Schede degli esiti dei controlli compilata	Misura di controllo
Rispetto della circolare prot. n. 81761 del 29/04/2022relativa alla verifica della regolarità del pagamento dei tributi locali da parte dei soggetti partecipanti alle procedure d'appalto e/o alle procedure per l'erogazione di contributi, ecc.	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Elenco delle richieste di verifica inoltrate al Settore Tributi	Misura di controllo

MISURA N. 15: MONITORAGGIO DEI RAPPORTI AMMINISTRAZIONE/SOGGETTI ESTERNI

L’art. 1, comma 9, lett. e) della L. n. 190/2012 prevede che la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO risponde, fra le varie esigenze, anche a quella di «monitorare i rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell’amministrazione».

Alla luce delle pronunce dell’ANAC (cfr. orientamento n. 110/2014 e parere del 18/02/2015 reso all’Avvocatura Generale dello Stato) l’Ente ha quindi facoltà di richiedere, anche ai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che risul-

tano interessati dai procedimenti di affidamento, una dichiarazione in cui si attesta l’inesistenza di rapporti di parentela o affinità con funzionari o dipendenti della p.a.

L’amministrazione verifica la sussistenza di situazioni di conflitto di interesse ed, eventualmente, adotta i necessari provvedimenti per rimuoverla. Al riguardo si rimanda alla circolare prot. n. 192133/2016.

I Dirigenti trasmettono al RPCT una relazione annuale concernente l’esito delle suddette verifiche, nel rispetto delle norme che tutelano la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, evidenziando le possibili situazioni di conflitto e le relative ipotesi di soluzione da concordare con il Responsabile medesimo.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Trasmissione all’RPCT relazione annuale concernente l’esito delle verifiche effettuate relative alla circolare prot. n. 192133/2016	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Trasmissione report RPCT	Misura di controllo

MISURA N. 16: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il rispetto dei tempi procedurali, è indice di qualità dell’azione amministrativa e del valore pubblico creato.

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione, la loro pubblicizzazione e la trasparenza sono quindi elementi fondamentali.

Inoltre, la mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente. Il Comune di Parma già monitora con sistema automatizzato la correttezza dei termini procedurali per tutte le pratiche SUAP e SUE.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Report trasmesso alla Segreteria Generale	Misura di trasparenza

MISURA N. 17: PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, ai sensi dell’art. 10 del Dlgs. n. 231/2007 misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e, come tali, sono da considerarsi misure di prevenzione della corruzione e sono da intendersi come strumenti di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l’amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Il sistema antiriciclaggio italiano si fonda sul principio cardine della “collaborazione attiva”, prevedendo a carico di numerosi soggetti obblighi declinati nel decreto sopra richiamato, fra i quali riveste particolare importanza la comunicazione delle operazioni sospette all’UIF, obbligo assistito da un rigoroso regime di tutela del segnalante e da obblighi peculiari di riservatezza.

La definizione amministrativa di riciclaggio è molto ampia ed assimila in sé di fatto le nozioni penalmente rilevanti di riciclaggio, reimpiego, autoriciclaggio, autoreimpiego, ma anche quelle di ricettazione e di favoreggiamento. Ciò implica che i soggetti che fanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso operazioni di riciclaggio o di finanziamento al terrorismo o che, comunque, provengano da attività criminosa devono porre l’Amministrazione in grado di segnalare all’UIF le stesse.

La normativa antiriciclaggio ed i decreti attuativi hanno individuato gli adempimenti cui attenersi per attuare e rendere efficace un presidio antiriciclaggio. Ai sensi dell’art. 22 del Regolamento UE 2021/241 istitutivo del PNRR, in data 18 novembre 2022 il Comune di Parma ha sottoscritto con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Parma il “Protocollo d’intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico, di finanziamento e di investimento previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)”, prot. n. 224375, avente ad oggetto, tra l’altro, l’invio periodico di informazioni/dati o segnalazioni puntuali da parte del Comune e la possibilità di organizzare incontri tra il personale del Comando e i dirigenti del Comune.

Con deliberazione di GC n. 264/2022, è stato approvato il modello organizzativo sperimentale “Per la lotta alle attività di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo”, una rete di referenti che ha lo scopo di re-

sponsabilizzare la struttura organizzativa: dirigenti e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato (RPCT). Tale modello necessita oggi di essere aggiornato alla struttura organizzativa vigente dell’Ente (macro e micro struttura). Il giorno 9 ottobre 2025 il Comune e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza hanno sottoscritto un ulteriore Protocollo d’intesa, scrittura privata (SP)/20428, allo scopo di rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari pubblici connessi alle misure di sostegno e/o incentivo, per le quali è già stato perfezionato l’iter di concessione, di competenza del Comune. Con decreto del Sindaco rep. 73 del 24/12/2025 il Segretario Generale dell’Ente, nonché RPCT, è stato nominato “Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio” del Comune. E’ stato programmato per il mese di maggio 2026 un incontro formativo con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza in attuazione del protocollo d’intesa per il monitoraggio e il controllo delle misure di sostegno economico previste dal PNRR sopra citato. Saranno condivise con tutti i dirigenti le “istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni” del 23 aprile 2018 di UIF con allegati gli indicatori di anomalia, nonché le check list in linea con il documento UIF che costituiscono uno strumento di semplificazione nella individuazione di operazioni sospette.

Lo strumento operativo del rinnovamento è proprio quello della “collaborazione attiva”, ossia quel complesso di operazioni di sensibilizzazione poste in essere dalla P.A. che consentono di mitigare il rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo rendendo il tessuto socio economico impermeabile a distorsioni e infiltrazioni criminali.

La tutela del valore pubblico passa anche attraverso la creazione di misure anticorruptive che siano utilizzabili a fini antiriciclaggio ed antifrode, trattandosi peraltro di aree di rischio coincidenti, salvo quelle relative alla selezione del personale. Seppur non esplicitato, molte delle misure specifiche sono quindi da intendersi misure antiriciclaggio ed i dipendenti le devono osservare prevenendo altresì questo tipo di rischio.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Rispetto della normativa antiriciclaggio e tempestiva segnalazione al gestore di anomalie secondo i criteri individuati	Tutti i dirigenti, E.Q: e dipendenti titolare di indennità di responsabilità	Attuare in continuità	Segnalazione trasmessa al gestore	Misura di controllo
Svolgimento della formazione in materia di riciclaggio	Settore Risorse Umane	Maggio 2026	Incontro formativo svolto	Misura di regolamentazione

MISURA 18: WHISTLEBLOWING

L’istituto del whistleblowing, già previsto dalla legge n. 190/2012, è stato dettagliatamente disciplinato dal D.lgs. n. 24/2023.

Allo scopo di rafforzare la capacità della pubblica amministrazione di scoprire e contrastare fatti illeciti, il decreto, oltre ad estendere la platea dei soggetti che possono effettuare segnalazioni, fornisce speciali forme di protezione a favore del segnalante (c.d. whistleblower) che sia venuto a conoscenza di illeciti nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Le disposizioni riguardano sia la tutela riservatezza dell’identità del segnalante e di eventuali facilitatori, sia la tutela contro eventuali ritorsioni, sia la previsione di misure di sostegno attraverso enti del Terzo Settore il cui elenco è pubblicato presso ANAC.

I soggetti che possono effettuare segnalazioni e ricevere le tutele dell’istituto sono:

- il personale dipendente del Comune di Parma;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e consulenti, che svolgono la propria attività a favore del Comune di Pistoia;
- i volontari e tirocinanti anche non retribuiti del Comune di Parma;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere.

Con la delibera n. 478 del 26 novembre 2025, ANAC ha adottato le nuove Linee guida in materia, valido supporto nella revisione della disciplina interna e nella reingegnerizzazione dei canali di segnalazione.

Oltre a ricevere segnalazioni cartacee dai soggetti individuati dalla normativa vigente, la disciplina approvata dalla GC del Comune di Parma, prevede la possibilità di rendere la segnalazione presso l’Ufficio dell’RPCT prendendo appuntamento, o di presentare le eventuali segnalazioni attraverso la piattaforma online il cui link è stato pubblicato in un’apposita pagina del sito, sia nella pagina di Amministrazione Trasparente sottosezione: Altri contenuti – prevenzione della corruzione.

La tutela della riservatezza è canone fondamentale che ispira l’intera disciplina ed infatti i primi commi dell’art. 12 del Dlgs. n. 24/2023 evidenziano alcune delle tutele riservate ai Whistleblowers.

Le segnalazioni ricevute vengono gestite dal RPCT che provvede nel rispetto della legge, della normativa privacy e come dettagliato nelle sopra richiamate Linee guida pubblicate nella pagina dedicata.

Nell’ambito del monitoraggio relativo all’anno 2025 la misura è stata pienamente rispettata. Nel corso del 2026, poi saranno attuate le misure anticorruptive previste nel PNA 2025 relativamente al whistleblowing, A tal fine è stato definito un obiettivo specifico per il quale si rinvia all’Obiettivo 2.13.09.

MISURA 19 PNRR – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO AL RICICLAGGIO

Si tratta di misure generali che in parte riguardano tutti gli affidamenti (come l’obbligo di acquisire le informazioni sul titolare effettivo, l’obbligo del rispetto dei modelli operativi degli appalti allegati al PIAO) ed in parte sono specifiche per i progetti finanziati con fondi PNRR. A differenza dei programmi di spesa tradizionalmente realizzati nell’ambito di fondi strutturali di investimento europeo, il PNRR si configura come un programma di performance, con traguardi qualitativi e quantitativi prefissati a scadenze stringenti. Il controllo e la rendicontazione riguardano, pertanto, sia gli aspetti necessari ad assicurare il corretto conseguimento dei traguardi e degli obiettivi (milestone e tar-

get) che quelli necessari ad assicurare che le spese sostenute per la realizzazione dei progetti del PNRR siano regolari e conformi alla normativa vigente e congruenti con i risultati raggiunti. Si rinvia al paragrafo dedicato alla descrizione della misura generale n. 18 per quanto riguarda il Protocollo d’intesa con la Guardia di Finanza. Per gli adempimenti ed il tracciamento della rendicontazione sulla piattaforma REGIS, i Servizi interessati procedono in autonomia con il monitoraggio dell’ufficio, coordinati dalla Struttura Operativa Finanziamenti Comunitari e Strategici.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Acquisizione obbligatoria delle informazioni necessarie a consentire l’identificazione del titolare effettivo	Tutti i settori interessati, S.O. Finanziamenti Comunitari e Strategici	Attuare in continuità	Informazioni necessarie acquisite ed identificazione dell’effettivo titolare effettuata	Misura di controllo
Rispetto degli obblighi di trasparenza specifici sul PNRR	Tutti i settori interessati, S.O. Finanziamenti Comunitari e Strategici	Attuare in continuità	Pubblicazioni nell’apposita sezione sul portale istituzionale	Misura di trasparenza
Rispetto dei tempi di attuazione, di target e delle milestone che devono essere rendicontati tramite il portale REGIS	Tutti i settori interessati, Segretario Generale, S.O. Finanziamenti Comunitari e	Attuare in continuità	Rendicontazioni su REGIS effettuate nei termini stabiliti	Misura di controllo
Controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile attraverso la Struttura Organizzativa Supporto Segreteria Generale che, avvalendosi di una apposita check list e su una specifica quota a campione degli atti riferiti alle procedure PNRR. In particolare, saranno soggetti a controllo: - il 50% degli atti di approvazione dei progetti esecutivi; - il 50% degli atti di affidamento; - il 100% delle varianti contrattuali; - il 100% dei subappalti; - il 100% dei Certificati di regolare esecuzione	Segretario Generale, S.O. Supporto Segreteria Generale	Attuare in continuità	Schede con esiti dei controlli eseguiti	Misura di controllo
Adempimento degli obblighi di cui all’art. 3 del Protocollo sottoscritto in data 28 settembre, in particolare invio periodico al Comando Provinciale della Guardia di Finanza del prospetto di cui all’art. 3 c. 1 lett. b) contenente dati, notizie, informazioni e analisi di contesto utili	S.O. Finanziamenti Comunitari e Strategici	Periodicità stabilita nel protocollo	Dati trasmessi al Comando	Misura di controllo

MISURA N. 20: ATTIVITÀ DI CONTROLLO E VIGILANZA SULLE SOCIETÀ IN HOUSE

In base alle disposizioni contenute nel Dlgs. n. 175/2016, e s.m.i. e del Regolamento per il controllo strategico e operativo del “Gruppo Comune di Parma”, le tipologie di controllo che il Comune di Parma esercita sui propri organismi partecipati si articolano nel seguente modo:

- controllo societario;
- controllo economico finanziario;
- controllo di efficienza/efficacia;
- controllo sulla gestione;
- controllo dell’opportunità del mantenimento della partecipazione.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Controllo sull’osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; particolare attenzione andrà rivolta al rispetto delle norme relative alle procedure di reclutamento del personale, al conferimento di incarichi esterni, di affidamento di lavori e acquisizione di forniture e	Settore Lavori Pubblici e Sismica, S.O. gestione Partecipazioni	Attuare in continuità	Report trasmesso al RPCT	Misura di trasparenza
Controllo sull’osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; particolare attenzione andrà rivolta al rispetto delle norme relative alle procedure di reclutamento del personale, al conferimento di incarichi esterni, di affidamento di lavori e acquisizione di forniture e servizi di ParmalInfanzia Spa	Settore Servizi Educativi	Attuare in continuità	Report trasmesso al RPCT	Misura di trasparenza
Controllo sull’osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; particolare attenzione andrà rivolta al rispetto delle norme relative alle procedure di reclutamento del personale, al conferimento di incarichi esterni, di affidamento di lavori e acquisizione di forniture e servizi di ADE Spa e ADE Srl	Settore Cittadinanza Attiva e Servizi al Cittadino	Attuare in continuità	Report trasmesso al RPCT	Misura di trasparenza
Controllo sull’osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; particolare attenzione andrà rivolta al rispetto delle norme relative alle procedure di reclutamento del personale, al conferimento di incarichi esterni, di affidamento di lavori e acquisizione di forniture e servizi di Infomobility Spa	Settore Mobilità e Trasporti	Attuare in continuità	Report trasmesso al RPCT	Misura di trasparenza
Controllo sull’osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza; particolare attenzione andrà rivolta al rispetto delle norme relative alle procedure di reclutamento del personale, al conferimento di incarichi esterni, di affidamento di lavori e acquisizione di forniture e servizi di It.city Spa	Settore Transizione Digitale	Attuare in continuità	Report trasmesso al RPCT	Misura di trasparenza

MISURA N. 21: AREA A MAGGIOR RISCHIO CORRUTTIVO – AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE E GESTIONE DELL’ESECUZIONE DEI RELATIVI CONTRATTI

La legge n. 190/2012 individua la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture come attività nell’ambito della quale è elevato il rischio di corruzione. Come precisato nel PNA Aggiornamento 2023, l’introduzione nel Dlgs. n. 36/2023 di norme che nel precedente codice costituivano deroghe alla disciplina ordinaria, comporta l’estensione in via strutturale di possibili eventi rischiosi nel sistema dei contratti pubblici: né consegue l’esigenza di individuare specifiche ed ulteriori misure di contenimento del rischio corruttivo.

La giurisprudenza italiana ha precisato che rispetto ai criteri sopra enunciati, quello relativo alla consistenza economica dell’appalto rappresenta senza dubbio, non solo il criterio principale, ma anche il parametro sulla base del quale valutare l’incidenza probatoria degli altri elementi sintomatici presenti nella fattispecie.

La legge n. 190/2012 individua la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture come attività nell’ambito della quale è elevato il rischio di corruzione. Come precisato nel PNA Aggiornamento 2023, l’introduzione nel Dlgs. n. 36/2023 di norme che nel precedente codice costituivano deroghe alla disciplina ordinaria, comporta l’estensione in via strutturale di possibili eventi rischiosi nel sistema dei contratti pubblici: né consegue l’esigenza di individuare specifiche ed ulteriori misure di contenimento del rischio corruttivo.

La giurisprudenza italiana ha precisato che rispetto ai criteri sopra enunciati, quello relativo alla consistenza economica dell’appalto rappresenta senza dubbio, non solo il criterio principale, ma anche il parametro sulla base del quale valutare l’incidenza probatoria degli altri elementi sintomatici presenti nella fattispecie.

Ala luce di tale quadro normativo e giurisprudenziale, nonché sulla base dei principi del risultato, della semplificazione amministrativa e dell’ubicazione geografica del Comune di Parma, si ritiene di poter dichiarare la non esistenza di un interesse transfrontaliero nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di beni di importo inferiore ai 40.000,00, fatta salva la possibilità di prova contraria risultante in modo chiaro da una valutazione concreta delle circostanze dello specifico appalto.

Ala luce di tale quadro normativo e giurisprudenziale, nonché sulla base dei principi del risultato, della semplificazione amministrativa e dell’ubicazione geografica del Comune di Parma, si ritiene di poter dichiarare la non esistenza di un interesse transfrontaliero nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture di beni di importo inferiore ai 40.000,00, fatta salva la possibilità di prova contraria risultante in modo chiaro da una valutazione concreta delle circostanze dello specifico appalto.

Il PNA 2025 ha aggiornato la parte speciale “Contratti Pubblici” focalizzando l’attenzione su alcune criticità emerse dai monitoraggi svolti da ANAC rispetto alla trasparenza, imparzialità ed esposizione a rischio corruttivo in senso amministrativo.

L’Ente ha definito misure idonee a standardizzare quanto realizzato dai singoli settori, partendo da obiettivi/misure specifiche poste in capo Settore Stazione Unica Appaltante che saranno poi attuate da tutti i settori. Di seguito alcune delle azioni/misure programmate:

Un affidamento è considerato di interesse transfrontaliero quando risulta di potenziale rilevanza per gli operatori di più Paesi. Si tratta di un concetto che non viene definito dalla normativa italiana, rispetto al quale però sono stati forniti i seguenti “criteri sintomatici” da parte della Corte di Giustizia dell’Unione Europea (da ultimo 06/10/2016 n. 318), ripresi anche dalla giurisprudenza italiana (si veda TAR Lombardia, 04/03/2024, n. 165) e da ANAC nel Vademecum informativo per gli affidamenti diretti (approvato dal Consiglio in data 30/07/2024):

- l’importo dell’appalto;
- il luogo di esecuzione dei lavori/della prestazione/della fornitura;
- le caratteristiche tecniche dell’appalto e del settore di riferimento;
- l’eventuale esistenza di denunce (reali e non fittizie) presentate da operatori economici ubicati in altri stati dell’UE.



MISURA N. 21: AREA A MAGGIOR RISCHIO CORRUTTIVO – AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE E GESTIONE DELL’ESECUZIONE DEI RELATIVI CONTRATTI

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Applicazione della nuova circolare sulla corretta formazione delle commissioni di gara ai sensi del Dlgs. n. 36/2023 a partire dal 01/10/2026 o, se anteriore, dalla data di adozione della circolare	Tutti i dirigenti	Dall’adozione della circolare o comunque dal 01/10/2026 attuare in continuità	Elenco commissioni costituite	Misura di regolamentazione
Standardizzazione atti - Applicazione del modello tipo di determinazione per l'affidamento diretto e del modello di dichiarazione sostitutiva di atto notorio in forma semplificata per gli affidamenti inferiori a € 40.000,00	Tutti i Dirigenti	Dalla data di condivisione del modello attuare in continuità	Elenco determine redatte sulla base dei modelli	Misura di controllo
Applicazione delle Linee guida in materia di PPP una volta approvate	Tutti i Dirigenti	Dall’approvazione delle stesse attuare in continuità	Elenco procedure attivate sulla base delle Linee guida	Misura di controllo
Inserimento nella determinazione di affidamento del rispetto o del mancato rispetto dell’art. 49 D. Lgs. n. 36/2023 e relativa motivazione	Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità fino all’approvazione del modello tipo di determinazione di affidamento diretto	Dicitura inserita nella determinazione dirigenziale	Misura di controllo
Rispetto della circolare prot. n. 81761 del 29/04/2022relativa alla verifica della regolarità del pagamento dei tributi locali da parte dei soggetti partecipanti alle procedure d'appalto e/o alle procedure per l'erogazione di contributi, ecc.	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Elenco delle richieste di verifica inoltrate al Settore Tributi	Misura di controllo

MISURA N. 22: CONTROLLO PREVENTIVO SUGLI ATTI

Ai sensi dell’art. 147-bis del Dlgs. n. 267/2000 il Comune di Parma attua i controlli preventivi sulle proposte di deliberazione di competenza della Giunta e del CC attraverso l’iter istruttorio preventivo svolto rispettivamente dall’Ufficio

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Controllo preventivo sulle proposte di deliberazione di GC e di CC	Segreteria Generale	Attuare in continuità	Delibere approvate su proposte pervenute e controllate	Misura di controllo

MISURA N. 23: CONTROLLO SUCCESSIVO SUGLI ATTI

Il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, le e modalità definite nell’ambito dell’autonomia organizzativa dell’Ente. E sotto la direzione del Segretario Generale.

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Estrazione a campione di atti da sottoporre a controllo come previsto nello specifico programma	Segreteria Generale	Attuazione trimestrale	Estrazione campione e compilazione scheda	Misura di controllo

MISURA N. 24: GESTIONE E CONTROLLO DELLA PRESENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE

La gestione delle presenze del personale costituisce potenzialmente attività a rischio corruttivo. È necessario che tutti i responsabili con gestione del personale mettano in campo le misure necessarie per verificare la presenza in servizio. L’Ente applica le seguenti misure in attuazione:

Azione	Responsabile	Periodo	Indicatore	Tipologia
Controlli sull’attività di rilevazione della presenza in servizio, con particolare riguardo a: - rispetto del vigente Regolamento per la disciplina degli orari di lavoro; - frequente ricorso a giustificativi (per dimenticanza timbratura/badge); - attività svolte in servizio esterno con timbratura; - rispetto del modello orario (tempo pieno o parziale) e sul recupero del debito orario da parte dei dipendenti.	Tutti i dirigenti	Attuare in continuità	Report dei controlli effettuati	Misura di controllo
Controllo periodico del monte ore straordinario assegnato a ciascun settore	Settore Risorse Umane in collaborazione col Segretario Generale	Semestrale	Rendicontazione semestrale sul monte ore assegnato e speso da ciascun settore da consegnare a tutti i	Misura di controllo

Valutazione dell'idoneità delle misure anticorruzione a protezione del Valore Pubblico

Il monitoraggio costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui si verifica l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo al fine di consentire di apportare tempestivamente eventuali correttivi. È la fase più complessa e delicata da gestire e, al tempo stesso, quella che permette di verificare lo stato di attuazione delle misure rendendole davvero uno strumento utile e concreto per la buona amministrazione e per la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Nel Comitato di Direzione del 22/12/2025, il Segretario, in qualità di RPCT, ha ricordato la scadenza prevista dal PIAO 2025-2027 al 31 dicembre per la rendicontazione delle attività di monitoraggio da parte dei Servizi secondo la metodologia in uso presso il Comune. Il Segretario ha sottolineato che il monitoraggio costituiva l'occasione per proporre modifiche alle misure o nuove misure. Alla riunione sono seguite le comunicazioni da parte dell'ufficio di supporto al Segretario con indicazione delle istruzioni per la compilazione delle attestazioni di monitoraggio da parte dei dirigenti. Una volta ricevute tutte le attestazioni dei dirigenti relative alla rendicontazione del monitoraggio delle misure anticorruptive, le stesse sono state verificate da parte dell'RPCT in collaborazione con l'ufficio di supporto e sono state richieste ai servizi le modifiche e correzioni necessarie/opportune. Gli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione sono inseriti nella relazione annuale dell'RPCT pubblicata nella sezione del sito istituzionale di "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione". Il monitoraggio delle misure anticorruptive dell'anno 2025 è servito ai settori anche per rimodulare ed apportare le modifiche ritenute utili alle misure anticorruptive e per ridefinire alcuni obiettivi o fasi dei processi in logica di misure anticorruptive generali o specifiche. Per l'anno 2026, si è deciso di svolgere il monitoraggio nella logica integrata descritta nel PNA 2025 riportata nella Sezione 4 del presente Piano.

zioni di monitoraggio da parte dei dirigenti. Una volta ricevute tutte le attestazioni dei dirigenti relative alla rendicontazione del monitoraggio delle misure anticorruptive, le stesse sono state verificate da parte dell'RPCT in collaborazione con l'ufficio di supporto e sono state richieste ai servizi le modifiche e correzioni necessarie/opportune. Gli esiti del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione sono inseriti nella relazione annuale dell'RPCT pubblicata nella sezione del sito istituzionale di "Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione". Il monitoraggio delle misure anticorruptive dell'anno 2025 è servito ai settori anche per rimodulare ed apportare le modifiche ritenute utili alle misure anticorruptive e per ridefinire alcuni obiettivi o fasi dei processi in logica di misure anticorruptive generali o specifiche. Per l'anno 2026, si è deciso di svolgere il monitoraggio nella logica integrata descritta nel PNA 2025 riportata nella Sezione 4 del presente Piano.

CONTROLLO DI I LIVELLO

Ciascun dirigente è responsabile dell'applicazione e del controllo, nella struttura organizzativa diretta, delle misure di prevenzione descritte nei paragrafi di cui sopra; nell'ambito del controllo di I livello, ogni dirigente è tenuto a trasmettere al RPCT n. 1 attestazione di monitoraggio relativa all'avvenuto rispetto delle previsioni della sezione PIAO 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, e dell'Allegato 1 **entro il 31/10/2026;** al fine di assicurare un efficace sistema di controllo, il singolo dirigente è tenuto ad adottare specifiche modalità di organizzazione dei controlli di competenza, in considerazione della struttura diretta e dei relativi rischi. L'avvenuta adozione di tale sistema è comunicata al RPCT.

CONTROLLO DI II LIVELLO

L'RPCT attua il monitoraggio in due fasi:

entro il 30/11 verifica l'attestazione di monitoraggio compilata dai dirigenti e richiede gli eventuali chiarimenti ed informazioni necessarie per il controllo.

entro il 15/12 estrae i campioni degli atti su cui effettuare i controlli.

La valutazione sull'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza è effettuata attraverso l'analisi degli esiti del monitoraggio e l'ascolto di dirigenti e responsabili degli uffici. L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:

- l'erronea associazione all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti;
- una modifica dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso);
- una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

La misura valutata come inidonea o non sostenibile sarà modificata o cancellata. Circa il controllo e monitoraggio in materia di trasparenza si rimanda a quanto previsto nello specifico paragrafo della presente Sottosezione. Dall'esito del monitoraggio e della relazione annuale all'ANAC, in un'ottica ciclica di costante perseguimento della legalità, di massima condivisione e partecipazione, della continuità dell'azione amministrativa e della creazione di valore pubblico scaturiranno eventuali correttivi o misure ulteriori che andranno ad implementare le future annualità della presente sezione del PIAO.

La Trasparenza

PRINCIPI E CONTENUTI

Con la disciplina della trasparenza il legislatore ha voluto integrare i principi di responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche con il principio dell'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo ed il contesto esterno. La trasparenza mira, inoltre, a sostenere ed aumentare, attraverso la partecipazione della cittadinanza, il rapporto di fiducia tra la collettività e la Pubblica Amministrazione ed a promuovere la cultura della legalità e la prevenzione di fenomeni corruttivi, attivando un processo partecipativo della cittadinanza.

La trasparenza quindi come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali: il Comune ha investito molto in questo ambito ritenendo che tanto più l'attività dell'ente sia trasparente, tanto più gli stakeholders siano in condizione di contribuire attivamente (attraverso suggerimenti, critiche e proposte) alla qualità dei servizi pubblici e di limitare, al contempo, il fenomeno della corruzione, in piena ottica di creazione di valore pubblico. Sulla home page del sito istituzionale dell'Ente (www.comune.parma.it) la sezione "Amministrazione Trasparente" è costantemente implementata dagli uffici dando attuazione agli obblighi di pubblicazione di propria competenza, meglio rappresentati nell'Allegato 1) alla presente sezione 2.3. In tale documento sono indicati per ciascun obbligo il/i responsabile/i della produzione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, nonché le tempistiche per la pubblicazione, aggiornamento e monitoraggio. Tali obblighi costituiscono singoli obiettivi di trasparenza per i soggetti responsabili dell'azione di produzione, trasmissione e pubblicazione.

In adempimento delle previsioni del PNRR, sempre sul sito istituzionale è presente una sezione dedicata e costantemente aggiornata, nella quale i cittadini possono consultare tutti i progetti ed i relativi stati di avanzamento (<https://www.comune.parma.it/it/argomenti/pnrr>).

Il 2025 è stato l'anno di attuazione della delibera n. 495 del 25 settembre 2024 di ANAC, successivamente modificata con delibera n. 481/2025, con la quale sono stati messi a disposizione nuovi schemi di pubblicazione, così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

Tre sono i nuovi schemi approvati definitivamente dall'Autorità e relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche (allegato n. 1); organizzazione delle pubbliche amministrazioni (allegato n. 2); controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (allegato n. 3).

Per quanto riguarda i tempi di attuazione, le amministrazioni hanno avuto a disposizione un primo periodo transitorio di dodici mesi, scaduto il 30/11/2025 poi prorogato a gennaio 2026. Il Comune di Parma ha proceduto, entro la data prevista, all'adeguamento dell'alberatura di "Amministrazione Trasparente" secondo i nuovi schemi obbligatori di ANAC.

Organizzazione e individuazione delle responsabilità in tema di Trasparenza

Come previsto dall'art. 43 del Dlgs. n. 33/2013, l'Ente ha organizzato gli ambiti di pertinenza ed i compiti attribuiti ai vari soggetti che, a diverso titolo, esercitano funzioni di pubblicità e trasparenza in seno alla propria organizzazione.

IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

I compiti e le responsabilità del RPCT sono individuati nel dettaglio nell'allegato n. 3 del PNA 2019. Principalmente "svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate". È compito del RPCT vigilare sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge. Qualora coadiuvato dall'ufficio di supporto, il RPCT rilevi l'omissione o l'adempimento parziale di obbligo di pubblicazione di documenti, informazioni o dati, chiede chiarimenti al dirigente responsabile circa l'effettiva inadempienza o adempimento parziale dando un termine di 10 giorni per rispondere. Decorso inutilmente tale termine il RPCT segnala quanto rilevato alla Giunta Comunale, al Nucleo di valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità e all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ferma restando, comunque, la responsabilità disciplinare per l'omissione nei casi più gravi. In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio procedimenti disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il RPCT, tramite l'ufficio di supporto, effettua il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal Piano e dalla normativa di settore. Il Responsabile della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'ANAC. Saranno effettuati periodicamente incontri di verifica dello stato di attuazione del Piano, sia con i dirigenti che con i referenti, anche al fine di adottare misure organizzative correttive.

I DIPENDENTI

Tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione. Tali dati avranno origine nei provvedimenti amministrativi emanati dall'ente nello svolgimento delle proprie funzioni. In ogni caso, la violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare ai sensi dell'articolo 43 del Dlgs. n. 33/2013 (e "il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle Pubbliche Amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale" (art. 9 del D.P.R. n. 62/2013, e s.m.i., Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)

I REFERENTI PER LA TRASPARENZA E PER GLI ADEMPIMENTI PREVISTI NELL'ALLEGATO 1 DEL PIANO

Il dirigente di ciascun servizio individua fra i propri collaboratori, i referenti per la trasparenza e per gli adempimenti previsti per l'anticorruzione e antiriciclaggio e li comunica all'RPTCT. I referenti sono l'interfaccia tra il servizio ed il RPCT per la raccolta e tempestiva pubblicazione dei dati.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. Attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione individuati annualmente con delibera di ANAC. Tale attestazione viene pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune ed è caricata a cura del Presidente del Nucleo direttamente sulla piattaforma di ANAC.

ANAC E LA POTESTÀ SANZIONATORIA

L'ANAC ha il potere di ordinare il corretto e tempestivo adempimento degli obblighi di pubblicazione; in caso l'Autorità rilevi la mancata pubblicazione di atti, documenti e informazioni, ne ordina la relativa pubblicazione entro 30 giorni. Il mancato adempimento dell'ordine impartito da ANAC costituisce illecito disciplinare. L'Anac è inoltre competente ad irrogare le sanzioni previste dall'art. 47 del D.Lgs. 33/2013.

I DIRIGENTI

Ogni dirigente, per il rispettivo ambito di competenza, garantisce l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, di cui all'allegato riepilogativo degli obblighi della trasparenza.

Il dirigente, sempre nel proprio ambito di competenza, deve garantire:

- **la qualità delle informazioni:** l'integrità, il costante aggiornamento (i documenti devono riportare la data dell'ultimo aggiornamento), la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità anche per i disabili, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'informazione sulla loro provenienza e contenere le indicazioni sulla inutilizzabilità nel rispetto dei limiti di legge (art. 6 Dlgs. n. 33/2013);
- che i **documenti siano in formato aperto e che siano riutilizzabili.** Tutti potranno riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citarne la fonte e di rispettarne l'integrità, tenendo tuttavia conto, per quanto riguarda i dati personali, che

questi possono essere utilizzati solo per gli stessi scopi per i quali sono stati raccolti e pubblicati con il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (riutilizzo dei dati art. 7 e art. 7 bis Dlgs. n. 33/2013);

- **la rimozione del dato** dalla sezione "Amministrazione trasparente" decorsi i termini dell'obbligo di pubblicazione. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Dlgs. n. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2 (cessazione mandato organi politici e incarico dirigenti), e 15, comma 4 (incarichi di collaborazione e consulenza). Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico generalizzato ai sensi dell'art. 5 del medesimo decreto;

I DIRIGENTI

- **la tutela dei dati personali:** prima di pubblicare sul sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel Dlgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Anche in caso di previsione normativa, è necessario che la pubblicazione avvenga nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento 679/2016, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo conto anche del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto

alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo Dlgs. n. 33/2013 all'art. 7-bis, co. 4, dispone che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Nell'elenco degli obblighi di pubblicazione l'individuazione dei responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, informazioni e dati è effettuata con riferimento al dirigente competente del Servizio. Il software utilizzato per la pubblicazione prevede che le sezioni siano alimentate autonomamente dai servizi, sfruttando al massimo gli automatismi a disposizione.

Il DPO del Comune è costantemente a disposizione degli uffici per chiarimenti e novità normative.

Misure Organizzative

I Referenti individuati in tutti i settori del Comune sono coordinati attraverso incontri, mailing list, ed affiancamenti mirati a mantenere aggiornate le informazioni relative alla trasparenza. L'obiettivo finale del processo di riforma è la digitalizzazione e informatizzazione dell'attività amministrativa, elementi essenziali della gestione di tutta l'attività di prevenzione della corruzione in quanto facilitano, rendono certi e tracciano i processi, rendendo oggettivo il procedimento.

Sulla intranet del Comune (<https://intranet.comune.parma.it/strumenti-di-lavoro>) sono presenti i manuali e i videotutorial relativi agli adempimenti specifici quali ad esempio la creazione di una determina e la relativa pubblicazione che vanno ad affiancare i tradizionali manuali operativi con l'obiettivo di massimizzarne la fruibilità.

Automazione delle pubblicazioni ed accesso ai servizi on line

L'applicativo per la trasparenza permette di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e consente di pubblicare automaticamente, nella sezione dedicata, tutti gli atti e documenti che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria, nonché atti e informazioni non protocollate. Il sistema di pubblicazione prevede la rimozione automatica del dato/documento dalla pubblicazione al momento del decorso del termine, i dirigenti quindi devono impostare correttamente i riferimenti temporali nella fase iniziale.

L'informatizzazione e la produzione di dati e documenti nativi digitali favoriscono la promozione di una trasparenza reale per i dipendenti stessi ed innesca un circolo virtuoso di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In un'ottica di accessibilità dei servizi sul sito istituzionale è inoltre presente una sezione dedicata ai servizi on line raggiungibile attraverso il seguente link <https://www.comune.parma.it/it/argomenti/servizi-on-line/catalogo-dei-servizi-online>, all'interno della quale i cittadini possono presentare digitalmente e istanze di competenza dell'ente al fine di semplificare e ridurre i tempi di attesa e snellire altresì le attività degli uffici. Lo sportello è in continua implementazione, come previsto da apposito obiettivo di performance cui si rinvia.

Accesso documentale, civico e generalizzato

La trasparenza non è intesa solo come pubblicazione di dati nella sezione dedicata del sito web e diritto di accesso civico, ovvero la possibilità di richiedere e ottenere la pubblicazione di quanto omesso, ma anche come diritto di accesso civico generalizzato, relativo a dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli con obbligo di pubblicazione. Ad oggi le tre forme di accesso coesistono. Il termine di scadenza per rispondere a tutte le tipologie di accesso è di trenta giorni. Per presentare la domanda di accesso civico o generalizzato, è possibile scaricare dal sito istituzionale dell'Ente la modulistica cartacea.

L'istanza di riesame in caso di ritardo o diniego alla richiesta, sia per l'accesso civico, sia per l'accesso generalizzato e per l'accesso documentale è indirizzata al Segretario Generale/RPCT del Comune in qualità di titolare del potere sostitutivo. Entro venti giorni il Segretario Generale/RPCT dovrà provvedere a rispondere alla richiesta di riesame. Resta comunque salva la possibilità di ricorrere al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Ente o dalla formazione del silenzio.

Le misure generali collegate a Obiettivi di Performance

Le misure generali di prevenzione della corruzione rappresentano l'insieme degli interventi mirati che l'Ente adotta per presidiare i rischi individuati nei propri processi e per proteggere, in modo diretto e proporzionato, gli obiettivi di performance e di Valore Pubblico. Per il dettaglio delle attività si rimanda alla Sezione 3 "Salute delle Risorse" o all'"Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati". Nelle pagine successive si riporta, per la specificità degli obiettivi, il dettaglio delle azioni generali previste per l'obiettivo operativo "Attuazione e monitoraggio Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO" e l'obiettivo operativo "Sviluppo della Stazione Unica Appaltante" connesso alla parte speciale contratti pubblici del PNA.

LEGENDA	
	Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
	Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
	MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI
2.04 ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA	03. Bilancio di mandato
	04. Open Day
2.06 INSUPERABILI, OLTRE OGNI BARRIERA	04. Oltre il PEBA - Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	01. PNRR - Digitale - M1C1 - 1.2: Abilitazione al cloud per le PA locali - Cloud
	02. PNRR - Digitale - M1C1 - 1.4.1: Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Sito Internet e fascicolo del cittadino
	08. PNRR - Digitale - M1C1 - Investimento 1.4.3: PagoPA
	09. PNRR - Digitale - M1C1 - Investimento 1.5 Cybersecurity
	14. Sicurezza informatica e conformità privacy dei dati
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	15. Transizione verso la Intelligenza Artificiale
	01. Valorizzazione del capitale umano: pianificazione strategica delle risorse umane per la produzione di valore pubblico
	2.13.01.8 Adeguamento del Codice di comportamento interno alla luce delle modifiche intervenute con DPR n. 81/2023
	2.13.01.13 Diffusione nuovo codice di comportamento all'interno dell'Ente
	02. Benessere del personale
	04. Business intelligence per le politiche locali
	05. Reingegnerizzazione dei processi
	07. Reingegnerizzazione dei processi di entrata
	10. "Carta Unica dei Servizi" come strumento di semplificazione, trasparenza e qualità nell'erogazione dei servizi
	12. Presidio LEPS dei servizi sociali

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL’INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13

UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

09. Sviluppo della Stazione Unica Appaltante



- 2.13.09.8 Elaborazione nuova circolare sulla forma dei contratti (anche con focus su inserimento nei contratti in qualunque forma redatti dell’art. sul whistleblowing)
- 2.13.09.9 Elaborazione nuova circolare sulla formazione delle commissioni
- 2.13.09.11 Predisposizione modello tipo di determina per affidamento diretto e modello di dichiara-zione sostitutiva di atto notorio in forma semplificata da utilizzare per gli affidamenti inferiori a € 40.000,00
- 2.13.09.13 Predisposizione/approvazione linee guida per il PPP
- 2.13.09.14 Definizione manuale operativo/checklist appalti per uniformità di processo dei Settori
- 2.13.09.15 Elaborazione di modelli operativi, normativamente aggiornate post correttivo d.lgs 36/2023, rivolte ai Settori dell’Ente, contenenti gli elementi essenziali del Capitolato speciale d'appal-to e dello schema di contratto, sia in ambito servizi con riferimento al Progetto di gara, sia in ambito lavori. Predisposizione di un modello di guida per la redazione della determina contrarre che tenga conto degli elementi essenziali dell’atto, delle differenze tra procedura (sopra/ sotto soglia comunita-ria), delle diverse tipologie (procedura aperta/negoziata/altro), nonché delle piattaforme e- procurement utilizzate (Mepa/Sater).
- 2.13.09.16 Implementazione dell’attività di controllo sulle società in house (come da Deliberazione Corte dei Conti – Campania n. 98/2025) , nell’ottica dell’allineamento di queste ultime sul piano della verifica del possesso dei requisiti generali di cui agli artt. 94, 95 del D.Lgs 36/2023, finalizzati alla stipula. Ai fini della massimizzazione del livello di controllo verrà applicata l’implementazione altresì a tutte le società partecipate del gruppo Comune di Parma.

21. Attuazione e monitoraggio Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO



- 2.13.21.1 - 23 Attuazione per le parti di competenza della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- 2.13.21.24 - 44 Attuazione per le parti di competenza degli obblighi di pubblicazione così come individuati nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- 2.13.21.45 PNA 1.2.1 Verifica della strutturazione dell’albero logico della sezione “Amministrazione Tra-sparente” attraverso l’applicativo di web crawling (TrasparenzaAI) - Individuazione difformità della sezione “Amministrazione Trasparente”
- 2.13.21.46 PNA 1.2.2 Aggiornamento struttura e contenuti “Amministrazione Trasparente” anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di “accessibilità” per persone con disabilità visive, motorie o cognitive - Allineamento della Sezione “Amministrazione Trasparente” secondo le raccomandazioni/ linee guida
- 2.13.21.47 PNA 1.2.3 Adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli ob-blighi negli ambiti “spese e pagamenti dell’amministrazione”, “organizzazione”, “controlli e rilievi sull’am-ministrazione” (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013 - Assolvimento degli obblighi di pubblicazione se-condo gli schemi definiti da ANAC

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL’INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13

UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

21. Attuazione e monitoraggio Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO



- 2.13.21.48 PNA 3.2.1 Predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata di tutti i processi
- 2.13.21.49 PNA 3.2.2 Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO2.13.21.59 PNA - 4.2.2 Rafforzamento dei controlli a campione su incarichi già conferiti
- 2.13.21.50 4.2.1 Adeguamento su base volontaria ai modelli standardizzati definiti da ANAC di dichiarazioni di cui all’art. 20, co. 3 d.lgs. n. 39/2013 su ipotesi di inconferibilità e incompati-bilità per i soggetti tenuti al rispetto della normativa - Revisione dei modelli interni di dichiara-zione su ipotesi di inconferibilità e incompatibilità
- 2.13.21.51 PNA 6.2.3 Allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni ANAC contenute nelle Linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione - Aggior-namento di criteri e strumenti sul flusso dati e sulla ricezione e gestione delle segnalazioni
- 2.13.21.52 PNA 6.2.2 Formazione al gestore della segnalazione e ad attori chiave del proces-so di whistleblowing - Effettuazione di formazione per RPCT
- 2.13.21.53 PNA 6.2.1 Iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida whistleblowing sui canali interni di segnalazione - Realizza-zione iniziative di sensibilizzazione per ogni annualità di riferimento e che coinvolgano ten-denzialmente il 40%, 30%, 30% del personale
- 2.13.21.54 Definizione atto e tempi per nomina RUP e dichiarazione di assenza di conflitto di interessi da parte dello stesso, e modalità operative in caso di sostituzione del RUP
- 2.13.21.55 Antiriciclaggio: revisione e aggiornamento modello organizzativo del 2022
- 2.13.21.56 Antiriciclaggio: formazione in collaborazione con Guardia di Finanza per dirigenti EQ e funzionari che operano in settori a rischio elevato
- 2.13.21.57 Approvazione del protocollo di legalità con i sindacati
- 2.13.21.58 Attivazione processo partecipativo di consultazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- 2.13.21.59 - 61 PNA - 4.2.2 Rafforzamento dei controlli a campione su incarichi già conferiti

17. Attività amministrativa e legale strumentale alla difesa in giudizio della Città



29. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 1^ fase



36. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 2^ fase



44. Digitalizzazione Opere Pubbliche (BIM)



3.02

PARMA E I GIOVANI, LIBERIAMO LE ENERGIE

08. Valutazione Impatto Generazionale



La prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti e nelle Società Partecipate

Questa sezione riporta, per ciascuna società partecipata, la verifica della presenza dei principali presìdi di prevenzione della corruzione: Piano triennale, e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e Modello 231. L'obiettivo è offrire un quadro sintetico e immediato del livello di adeguamento agli obblighi normativi. Le informazioni consentono di monitorare la diffusione degli strumenti fondamentali di integrità organizzativa. Si evidenzia che ASP Parma è esentata dall'adozione del Modello 231 in quanto Ente pubblico.

LEGENDA

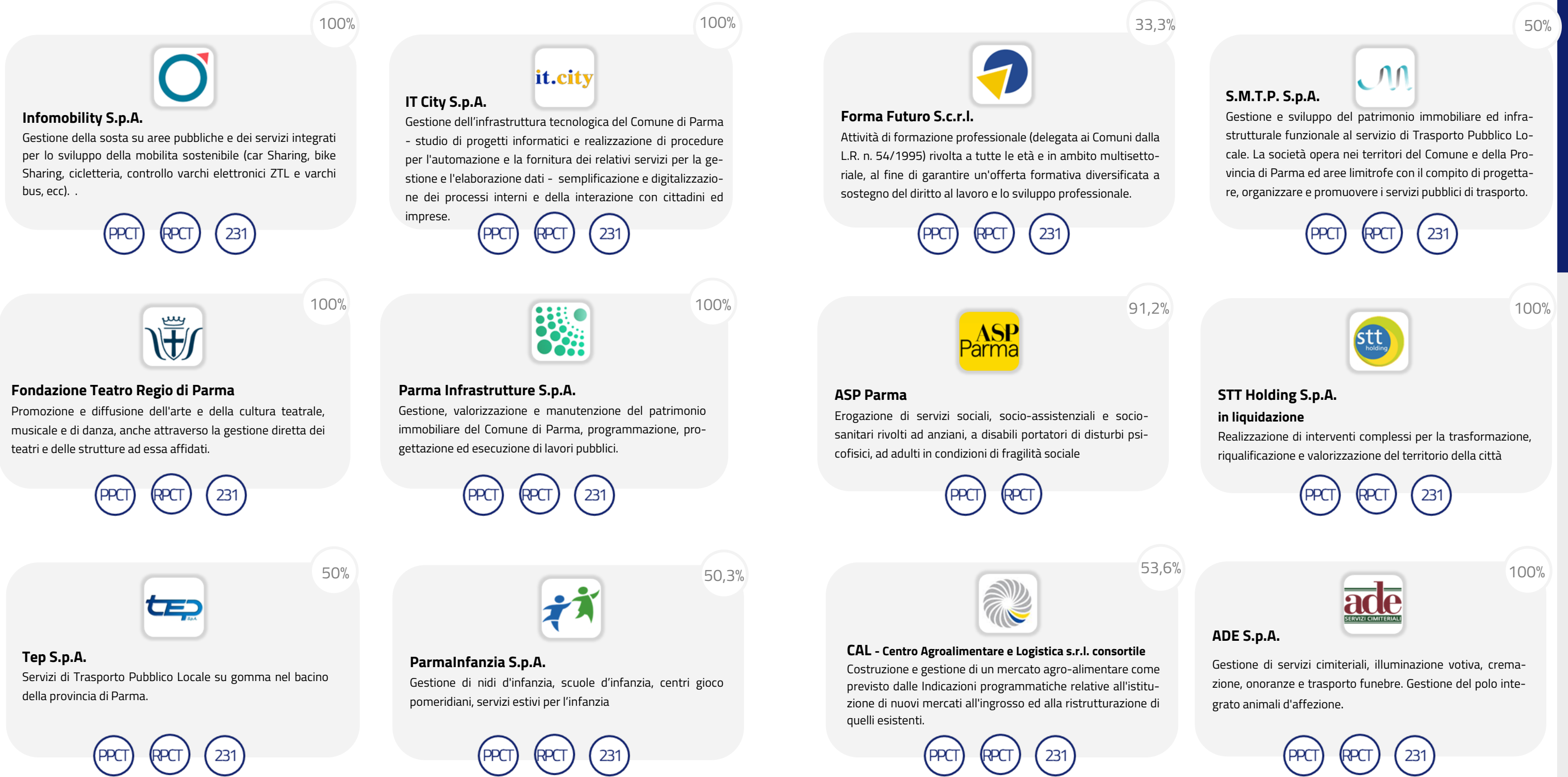
ADOZIONE PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA



NOMINA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA



ADOZIONE MODELLO 231





PIAO

3. SALUTE DELLE RISORSE

Le 6 Dimensioni abilitanti

Ogni dimensione rappresenta un ambito essenziale per garantire il buon funzionamento dell'ente e il miglioramento continuo dei servizi. Nel loro complesso le 6 dimensioni sotto rappresentate e si posizionano alla base della Piramide del Valore Pubblico quali fattori abilitanti dell'organizzazione.



Salute organizzativa

E' la condizione in cui un'amministrazione o un'azienda funziona in modo efficace, sostenibile e orientato al benessere delle persone. Riguarda fattori come clima interno, formazione, assenteismo, equilibrio tra risorse e carichi di lavoro, valorizzazione del personale e qualità dei processi. Un'organizzazione "in salute" è quella che fa lavorare bene le persone per ottenere buoni risultati, migliorando contemporaneamente performance, benessere e qualità dei servizi.

3.1

3.2



Salute professionale

Riguarda la qualità e l'adeguatezza delle competenze del personale, assicurate attraverso due leve:

Reclutamento e sviluppo: garantire che le competenze interne siano in linea con gli obiettivi dell'ente, attraverso assunzioni mirate e percorsi di crescita. Formazione e aggiornamento: offrire attività formative che mantengano e potenzino le competenze necessarie per contribuire efficacemente agli obiettivi amministrativi.

3.3.1

3.3.2



Salute finanziaria

Garantisce all'ente la sostenibilità economica necessaria per realizzare gli obiettivi del PIAO, funzionando come risorsa abilitante alla creazione di Valore Pubblico.

Assicura equilibrio tra entrate, spese e investimenti, permettendo decisioni strategiche credibili e attuabili. Supporta l'intero ciclo di programmazione e controllo, aiutando a prevenire criticità e mantenere continuità operativa.

3.4



Salute di Genere e Accessibilità

Garantiscono un'amministrazione inclusiva, capace di rimuovere disuguaglianze e barriere alla piena partecipazione.

La sezione agisce anche come Gender Equality Plan orientando l'ente a identificare e correggere squilibri, promuovendo pari opportunità e una cultura organizzativa rispettosa e inclusiva.

Le azioni sull'accessibilità assicurano servizi, informazioni e spazi fruibili da tutte e tutti, migliorando equità e usabilità.

3.5



Salute digitale

Rappresenta la capacità dell'ente di disporre di infrastrutture, sistemi informativi e competenze digitali adeguate a sostenere l'erogazione dei servizi e l'attuazione degli obiettivi.

Garantisce l'efficienza dei processi, la qualità dei servizi e l'integrazione dei dati, rendendo l'azione amministrativa più tempestiva e trasparente, supportando la modernizzazione dell'ente, facilitando automazione, collaborazione e innovazione organizzativa.

3.6



Salute della qualità dei Servizi

Garantisce che l'amministrazione eroghi servizi efficaci, accessibili e orientati ai bisogni di cittadini e stakeholder.

Assicura il miglioramento continuo attraverso monitoraggio, standard di qualità e azioni correttive integrate nella programmazione.

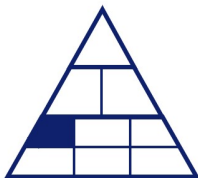
Contribuisce a rafforzare fiducia, trasparenza e valore percepito, traducendo gli obiettivi strategici in impatti concreti sul territorio.

3.7

La Salute di Ente

Per valutare in modo oggettivo lo stato complessivo dell’Ente e la sua capacità di generare Valore Pubblico, si prevede la misurazione di specifici **indicatori di salute**, articolati nelle diverse dimensioni che compongono le condizioni abilitanti dell’organizzazione. Gli indicatori associati a ciascuna dimensione consentono di monitorare in modo sistematico **efficienza, equità, capacità di innovazione, sostenibilità e qualità dell’azione amministrativa**, offrendo una base informata per la pianificazione, la valutazione e l’integrazione delle politiche. Il raggiungimento complessivo degli Indicatori di Performance di Ente costituisce parte della valutazione del Direttore Generale.

Indicatori di Salute Organizzativa

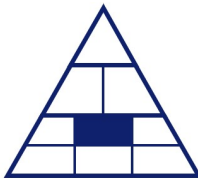


Indicatore	Formula	Baseline (dato 2024)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Tasso di mobilità interna del personale non dirigen- ziale	n. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa	3,55 %	3,5 %	3,5 %	3,5 %
	n. totale di personale non dirigenziale in servizio				
Grado di copertura delle procedure di valutazione del personal	n. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione	100 %	100 %	100 %	100 %
	n. totale dei dipendenti in servizio				
Tasso assenteismo	numero giorni assenza	26,12 (dato 2025)	25	24	24
	giorni totali lavorabili				
Differenziazione punteggi valutazione performance dipendenti	Deviazione Standard valutazioni	13,9%	14 %	15 %	16 %
	media valutazioni				
Età anagrafica media dipendenti	Somma età anagrafica dipendenti	47,57	46,5	46	45,5
	n. dipendenti				
Incidenza del salario ac- cessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale	Stanziamenti di competenza (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato"+ pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV di entrata c oncernente il Macroaggregato 1.1)		12,944	13,056	10,173
	Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + pdc 1.02.01.01 "IRAP"– FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa con- cernente il Macroaggregato 1.1)				

Lavoro agile

Indicatore	Formula	Baseline (dato 2024)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	n. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro	40%	42%	43%	45%
	n. totale dei dipendenti in servizio				

Indicatori di Salute Professionale Fabbisogni

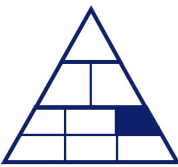


Indicatore	Formula	Baseline (dato 2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	n. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro	43%	43%	44%	45%
	n. totale dei dipendenti in servizio				

Formazione

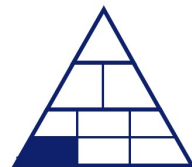
Indicatore	Formula	Baseline (dato 2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	n. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento	72 %	100 %	100 %	100 %
	n. totale dei dipendenti in servizio				
Ore di formazione per dipendente	n. ore formazione * dipendenti parteci- panti per ogni corso	24	40	40	40
	n. totale dei dipendenti in servizio				

Indicatori di Salute Finanziaria



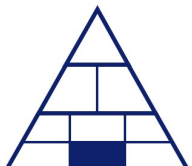
Indicatore	Formula	Baseline (dato 2024)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[Disavanzo iscritto in spesa + Stanziamenti competenza (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 "Rimborso prestiti" + "IRAP" [pdc U.1.02.01.01] – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)]	28,509 %	28,940 %	30,589 %	30,031 %
	(Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle Entrate e trasferimenti in conto capitale per ripiano disavanzi pregressi)				
Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate proprie	Media accertamenti nei tre esercizi precedenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie")	66,404	68,250 %	70,130 %	70,731 %
	Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle "Entrate correnti" (4)				
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura)	Stanziamenti di competenza Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi"	1,294 %	1,455 %	2,039 %	2,122 %
	Stanziamenti di competenza primi tre titoli ("Entrate correnti")				
Indebitamento procapite (in valore assoluto)	Debito di finanziamento al 31/12 (2)	592,382	690,205	720,499	740,722
	popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)				
Tempestività dei pagamenti	somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto	- 15 (dato 2025)	< 0	< 0	< 0
	somma degli importi pagati nel periodo di riferimento				
Variazione dei residui attivi di competenza	Totale Residui attivi di competenza anno n	< 1	< 1	< 1	< 1
	Totale Residui attivi di competenza anno n-1				
Incidenza Residui attivi di competenza	Totale Residui attivi di competenza anno n	51%	45%	45%	45%
	Totale Residui attivi anno n				

Indicatori di Salute di Genere e Accessibilità



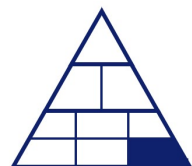
Indicatore	Formula	Baseline (dato 2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Percentuale di dirigenti donne	$\frac{\text{n. dirigenti donne in servizio al 31/12}}{\text{n. dirigenti in servizio al 31/12}}$	48 %	48 %	50%	52 %
% fermate urbane TPL accessibili	$\frac{\text{n. fermate urbane TPL accessibili}}{\text{n. fermate urbane TPL}}$	100 %	100 %	100 %	100 %

Indicatori di Salute Digitale

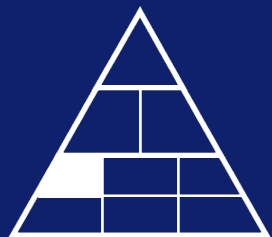


Indicatore	Formula	Baseline (dato 2024)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	$\frac{\text{n. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali}}{\text{n. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID}}$	100 %	100 %	100 %	100 %
Percentuale di servizi full digital	$\frac{\text{n. di servizi interamente online, integrati e full digital}}{\text{n. di servizi erogati}}$	87,21 %	88 %	90 %	92 %
Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	$\frac{\text{n. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA}}{\text{n. di servizi a pagamento}}$	100 %	100 %	100 %	100 %

Indicatori di Salute della Qualità dei Servizi



Indicatore	Formula	Baseline (dato 2025)	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Media giudizio su customer somministrate	$\frac{\text{Somma giudizi per i servizi sottoposti a customer (riparametrati a scala 0-10)}}{\text{n. servizi sottoposti a customer}}$	nd	8	8,1	8,2



3.1 Organizzazione



La Salute organizzativa

3. Salute delle Risorse

L'organigramma e l'analisi di contesto sui dati del personale sono reperibili nelle sezioni 2.1 Valore Pubblico - contesto interno



OBIETTIVO

GARANTIRE UN'ORGANIZZAZIONE MODERNA, CAPACE DI RISPONDERE ALLE ESIGENZE DEI CITTADINI E DI VALORIZZARE IL PERSONALE ATTRAVERSO STRUMENTI ECONOMICI E ORGANIZZATIVI INNOVATIVI.

La definizione del PIAO costituisce un processo di rafforzamento della capacità amministrativa e, al contempo, un percorso di evoluzione culturale dell'Ente. Orienta l'Amministrazione a una riflessione sistemica sulle proprie funzioni e modalità operative, finalizzando l'azione pubblica alla produzione di valore pubblico, inteso come l'insieme dei benefici sociali ed economici generati per la collettività.

In tale quadro, un ruolo strategico è rivestito dalla **semplificazione del sistema regolatorio e procedurale** e dalla **reingegnerizzazione dei processi**. Questi strumenti consentono di ripensare in modo organico e coerente i flussi di lavoro, con l'obiettivo di rendere l'azione amministrativa più efficace, tempestiva e sostenibile.

La semplificazione riguarda la revisione e l'armonizzazione di regolamenti, norme interne e procedure, eliminando ridondanze e sovrapposizioni, valorizzando la chiarezza degli adempimenti e favorendo un accesso più semplice e trasparente ai servizi.

La reingegnerizzazione dei processi contribuisce a ridefinire l'operatività dell'Ente attraverso un'analisi critica degli assetti esistenti, delle risorse e dei livelli di produttività. Essa si rende necessaria per:

- incrementare la soddisfazione dell'utenza finale;
- adeguare la struttura amministrativa ai mutamenti esterni, in particolare quelli connessi alla trasformazione digitale e alle nuove modalità di relazione con cittadini, imprese e altri enti;
- allineare processi e attività agli obiettivi strategici definiti nella programmazione.

La riprogettazione deve garantire semplificazione e coerenza organizzativa, eliminando attività a basso valore aggiunto, riducendo la frammentazione dei compiti, superando rigidità operative, rimuovendo colli di bottiglia e favorendo l'integrazione tra le diverse fasi procedurali.

Le azioni organizzative collegate al Valore Pubblico sono individuate attraverso un percorso che integra la semplificazione dei regolamenti – mediante la revisione sistematica delle norme interne per eliminare ridondanze, sovrapposizioni e adempimenti non essenziali – e la reingegnerizzazione dei processi, basata sulla mappatura integrata dei flussi operativi e sulla loro riprogettazione in funzione degli obiettivi strategici, al fine di assicurare coerenza, efficienza e un impatto misurabile per la collettività.

13
Processi da
REINGEGNERIZZARE

14
Regolamenti da
SEMPLIFICARE

Azioni di Sviluppo Organizzativo

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.06

INSUPERABILI,
OLTRE OGNI
BARRIERA

04.

Oltre il PEBA – Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture



2.06.04.2 Avvio tavoli di confronto con organismi partecipati

2.13

UN COMUNE
ATTENTO ALLE
PROPRIE RISORSE

01.

Valorizzazione del capitale umano: pianificazione strategica delle risorse umane per la produzione di valore pubblico



- 2.13.01.7 Revisione regolamentazione in materia di tutela legale dei dipendenti
- 2.13.01.12 Promuovere la partecipazione dei dipendenti dei Settori interessati alle Comunità Tematiche della Regione Emilia-Romagna (Sistema COMTem)
- 2.13.01.25 Emanazione Circolare per il monitoraggio delle azioni formative di tutti i dipendenti

05.

Reingegnerizzazione dei processi



- 2.13.05.2 Reingegnerizzazione processo relativo a fascicolo digitale unico del personale
- 2.13.05.13 Reingegnerizzazione processo relativo ad autorizzazioni trasferite per Amministratori, Dirigenti e personale dipendente
- 2.13.05.11 Reingegnerizzazione processo relativo a servizi e rapporti con Parma Infrastrutture
- 2.13.05.01 Reingegnerizzazione processo relativo a gestione del bisogno sociale
- 2.13.05.15 Introduzione nuova modalità di gestione digitale delle opere pubbliche
- 2.13.05.9 Reingegnerizzazione processo relativo a gestione layout uffici comunali
- 2.13.05.8 Reingegnerizzazione processo relativo a gestione del patrimonio edilizio comunale
- 2.13.05.19 Reingegnerizzazione processo relativo ad abusi commerciali
- 2.13.05.6 Reingegnerizzazione processo relativo a concessione impianti sportivi
- 2.13.05.12 Reingegnerizzazione processo relativo ad abusi ambientali

07.

Reingegnerizzazione dei processi di entrata



36.

Introduzione Contabilità ACCRUAL – 2^ fase



2.13.36.3 Analisi su impatti organizzativi dell'introduzione della contabilità ACCRUAL

3.02

PARMA E I GIOVANI,
LIBERIAMO LE
ENERGIE

08.

Valutazione Impatto Generazionale



2.02.08.5 Report sulla prima sperimentazione annuale



La Salute Organizzativa - il Lavoro Agile

L'analisi di contesto sui dati del personale è reperibili nella sezione 2.1 Valore Pubblico - contesto interno

L'evoluzione del lavoro agile nel Comune di Parma rappresenta il risultato di un percorso consolidato nel tempo, avviato ben prima dell'emergenza sanitaria e progressivamente strutturato fino a diventare una componente stabile dell'organizzazione. Già a partire dal 2016 l'Ente aveva sperimentato forme di telelavoro, introducendo successivamente un primo regolamento e attivando postazioni dedicate con l'obiettivo di favorire una maggiore flessibilità e una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. Terminata la fase emergenziale del 2020 il Comune ha scelto di non retrocedere verso modelli tradizionali, ma di trasformare quanto appreso in una nuova visione organizzativa. Attraverso il progetto "AGIL-MENTE", finanziato dalla Regione Emilia-Romagna, è stato avviato un percorso di formazione, sperimentazione e innovazione che ha rappresentato il punto di svolta verso un modello di smart working pienamente integrato. Tale percorso ha portato alla revisione della regolamentazione interna e all'approvazione di un nuovo Regolamento del lavoro a distanza, che nel 2024 ha unificato telelavoro e smart working in un unico istituto, coerente con le evoluzioni contrattuali e con le esigenze dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, oggi, si configura come un elemento essenziale per modernizzare l'organizzazione, promuovere benessere e responsabilizzazione, rafforzare la digitalizzazione dei processi, ripensare gli spazi di lavoro e facilitare una cultura orientata agli obiettivi. Il percorso intrapreso ha consentito al Comune di Parma di trasformare un'esperienza emergenziale in un'opportunità strutturale di miglioramento, sostenuta da investimenti tecnologici, formazione continua e una chiara strategia di sviluppo organizzativo.

Obiettivi del lavoro a distanza

Con l'introduzione del lavoro a distanza, l'Ente si è dato obiettivi specifici:

- 

BENESSERE E PRODUTTIVITÀ
Bilanciamento vita-lavoro, integrazione benessere individuale-organizzativo, incremento produttività.
- 

FIDUCIA E AUTONOMIA
Clima di fiducia, delega, responsabilizzazione, autonomia personale
- 

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE
Riduzione impatto su traffico e inquinanti
- 

INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SPAZI
Dematerializzazione, sicurezza remota, adeguati investimenti in hardware e software, ripensamento degli spazi
- 

ORGANIZZAZIONE E COMPETENZE
Lavoro per processi/obiettivi, rafforzamento competenze (digitali, soft), riduzione digital divide
- 

REGOLAZIONE FLESSIBILE
Disciplina interna «leggera», adeguamento CCNL (orario), confronto sindacale

Programma di sviluppo del lavoro a distanza: prosecuzione

01. **ESTENSIONE E GESTIONE FLESSIBILE**

Accesso semplificato, estensione graduale del lavoro a distanza ai nuovi assunti e potenzialmente a tutti i dipendenti che svolgono attività telelavorabili. In caso di limiti oggettivi (es. disponibilità PC portatili) viene garantita un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza del lavoro in presenza.
02. **PROCESSI, DIGITALIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE**

Analisi continua e reingegnerizzazione dei processi per dematerializzazione e digitalizzazione. Focus sulla programmazione del lavoro per obiettivi e/o progetti per snellire il lavoro e mantenere standard elevati.
03. **MISURAZIONE COSTANTE E RENDICONTAZIONE**

Sistema di monitoraggio delle attività e dei risultati (performance) tramite il Sistema di misurazione e valutazione. Dal 2024 implementato sistema di rendicontazione costante delle attività svolte in funzione del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

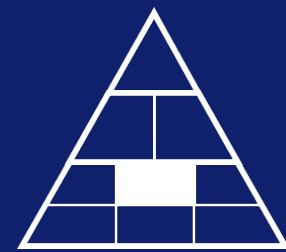
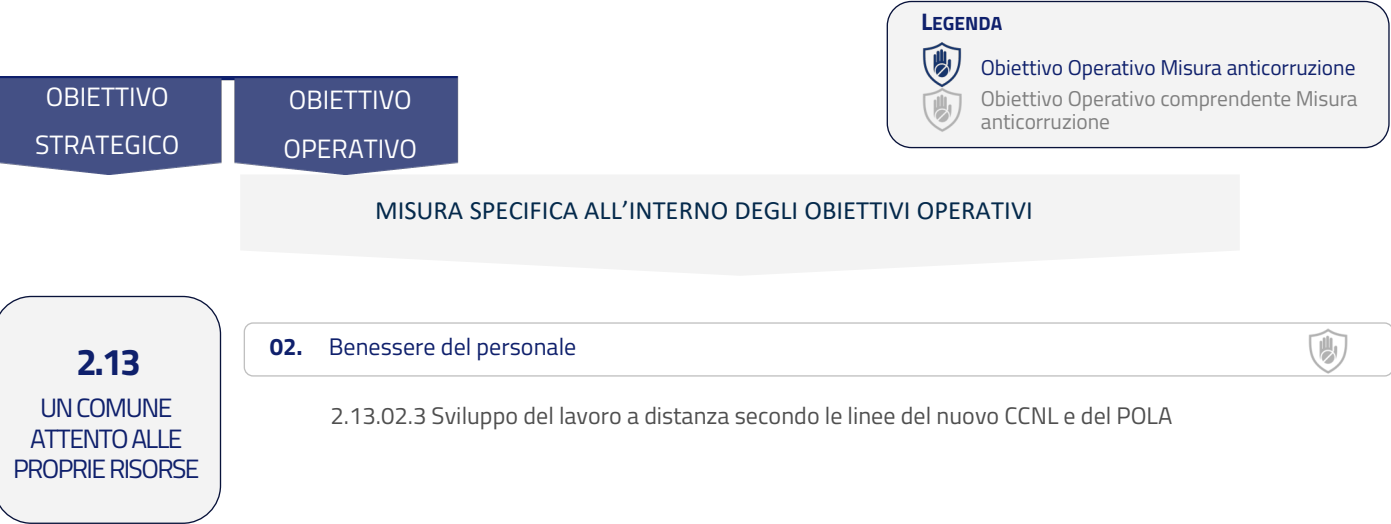
Il lavoro agile negli Enti e Società Partecipate

Nelle società partecipate il lavoro agile assume forme diverse a seconda della struttura e delle funzioni svolte. Alla **Fondazione Teatro Regio** di Parma lo smart working è già definito e regolamentato, riconosciuto come uno strumento di flessibilità e welfare per il personale. In **IT.City S.p.A.** il lavoro agile è ormai consolidato: l'esperienza maturata durante la pandemia ha favorito un processo di modernizzazione che ha integrato stabilmente lo smart working nei percorsi di digitalizzazione dell'Ente.

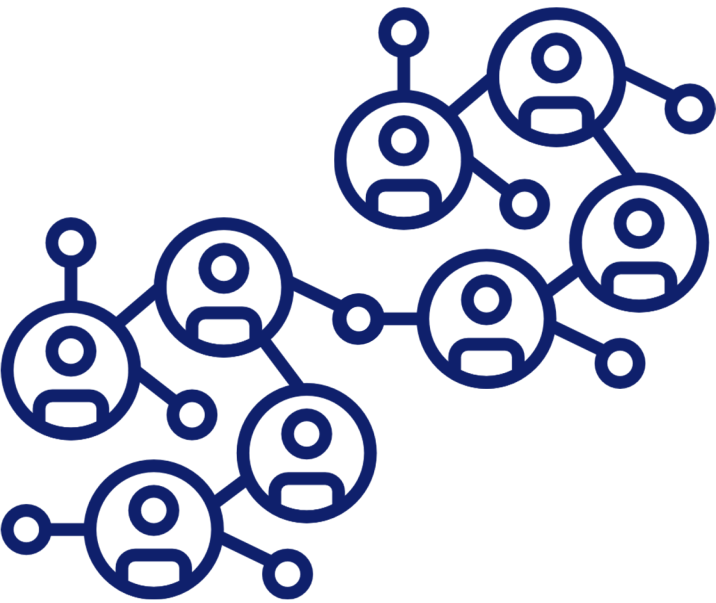
Forma Futuro si trova invece in una fase di transizione: dopo il nuovo CCNL della Formazione Professionale è in corso la definizione di un accordo regionale, mentre la società ha già introdotto alcune misure di flessibilità nel 2025 attraverso accordi sindacali.

Più in generale, il lavoro agile risulta strutturato principalmente nelle realtà con funzioni amministrative o tecnologiche, mentre negli altri enti non emerge ancora come pratica formalizzata.

Azioni di Sviluppo Organizzativo - Lavoro agile



3.3.1 Fabbisogno del personale



La salute professionale

Il fabbisogno di personale

L'analisi di contesto sui dati del personale è reperibili nella sezione 2.1 Valore Pubblico - contesto interno

L'attuale struttura organizzativa dell'ente il cui assetto è stato definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 434 del 16 novembre 2022, e da ultima modificato con Delibera 170 del 20 maggio 2025.

Di seguito la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2025 in termini quantitativi con la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali:

area	tempo	tempo	totale
Operatori	5		5
Operatori esperti	83	1	84
Istruttori	659*	91	750
Funzionari	443	37	480
Dirigenti	17	4	21
totale	1.207**	133	1.340

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI PARMA AL 31 12 2025

CONTESTO DI RIFERIMENTO

La gestione delle assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Parma per l'anno 2026 si inserisce nel quadro normativo delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (e successive modifiche), che ha segnato il definitivo superamento del vecchio sistema basato sul "turn-over" a favore del principio di sostenibilità finanziaria. Tale modello, reso operativo dal D.M. 17 marzo 2020, ancora la capacità assunzionale dell'Ente al rapporto tra la spesa complessiva per il personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità). In linea con gli orientamenti della Corte dei Conti (Sez. Emilia-Romagna, parere n. 55/2020), il Comune di Parma programma il proprio fabbisogno garantendo il rispetto del valore soglia fissato per la propria fascia demografica e assicurando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni e l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione.



Il Comune di Parma si conferma un "ente virtuoso" con un rapporto spesa/entrata del **21,60%**

Con un rapporto del 21,60%, ampiamente inferiore al limite del 27,60% fissato per la propria fascia demografica (60.000 - 249.999 abitanti), il Comune si qualifica come ente virtuoso. Questa condizione permette di incrementare la spesa per il personale, purché l'espansione sia coerente con il Piano Triennale dei Fabbisogni, rispetti il tetto storico di spesa (L. 296/2006) e riceva l'asseverazione dell'organo di revisione sul mantenimento degli equilibri di bilancio.

Dal 1° gennaio 2026, qualora la programmazione preveda più di dieci assunzioni annue, il Comune ha l'obbligo di riservare almeno il 15% delle facoltà assunzionali a procedure di mobilità esterna, favorendo così il transito di personale già in servizio presso altre amministrazioni. .

Le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2025

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto tecnico	1	Concorso pubblico
Operatore esperto messo notificatore	2	Mobilità tra enti
Operatore esperto amministrativo	3	Concorso pubblico
totale	6	
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore insegnante scuola infanzia	6	Stabilizzazione L. 73/2023
Istruttore educatore nidi d'infanzia	14	7 da concorso pubblico 7 da stabilizzazione L. 73/2023
Istruttore contabile	3	Concorso pubblico
Istruttore amministrativo	10	Concorso pubblico
Istruttore agente Polizia Municipale	1	Riammissione in servizio
totale	34	
AREA FUNZIONARI		
Funzionario tecnico	2	1 da concorso pubblico 1 da mobilità esterna
Funzionario specialista in comunicazione istituzionale	1	Concorso pubblico
Funzionario insegnante scuola d'infanzia	19	5 da concorso pubblico 14 da progressione verticale
Funzionario educatore professionale socio-pedagogico	3	Progressione verticale
Funzionario Polizia Locale	2	Mobilità tra enti
Funzionario coordinatore pedagogico	3	Concorso pubblico
Funzionario contabile	5	4 da concorso pubblico 1 da progressione verticale
Funzionario amministrativo	1	Riammissione in servizio
totale	36	
DIRIGENTI		
	1	Concorso pubblico
	3	Mobilità tra enti
totale	4	
SEGRETARIO GENERALE		
	1	Decreto sindacale
Totale assunzioni 2025	81	

Il personale tempo indeterminato cessato nel 2025

Profilo professionale		motivazione
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto servizi educativi	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Operatore esperto amministrativo	6	4 cessazione dal servizio a domanda- pensione 1 cessazione per limite servizio (d'ufficio) 1 mobilità fra enti
totale		8
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore tecnico sociale RAA	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Istruttore tecnico sociale	3	Progressione verticale
Istruttore tecnico	2	Dimissioni volontarie
Istruttore insegnante scuola infanzia	23	2 cessazione dal servizio a domanda- pensione 6 dimissioni volontarie 1 inabilità totale 14 progressione verticale
Istruttore educatore nidi d'infanzia	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Istruttore contabile	5	3 dimissioni volontarie 1 mobilità fra enti 2 progressione verticale
Istruttore amministrativo	16	8 cessazione dal servizio a domanda- pensione 7 dimissioni volontarie 1 mobilità fra enti
Istruttore agente Polizia Municipale	7	Riammissione in servizio
totale		60
AREA FUNZIONARI		
Funzionario tecnico	1	Mobilità fra enti
Funzionario specialista in comunicazione istituzionale	1	Mobilità fra enti
Funzionario specialista bibliotecario	1	Dimissioni volontarie
Funzionario Polizia Locale	2	Mobilità tra enti
Funzionario assistente sociale	6	4 dimissioni volontarie 2 mobilità fra enti
Funzionario contabile	1	Mobilità fra enti
Funzionario amministrativo	7	1 cessazione dal servizio a domanda- pensione 4 dimissioni volontarie 2 mobilità fra enti
totale		19
DIRIGENTI		
	1	Mobilità tra enti
SEGRETARIO GENERALE		
	1	Nuova nomina
Totale cessazioni 2025		89

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, è lo strumento grazie al quale il Comune di Parma determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al capitale umano che l'Amministrazione mette in atto per traguardare gli obiettivi strategici dell'Ente.

La programmazione del fabbisogno 2026-2028 delinea le strategie chiave per la gestione delle risorse umane prevista tra il 2026 e il 2028. L'obiettivo primario riguarda il potenziamento della sicurezza urbana attraverso un incremento dei membri della Polizia Locale. Il piano mira inoltre a garantire che l'ente sia in grado di soddisfare con prontezza le nuove necessità occupazionali che emergeranno nel triennio. Parallelamente, si punta a consolidare le competenze tecniche e amministrative all'interno dell'organico per migliorare l'efficienza operativa.

PREVISIONE ANDAMENTO 2026 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

area	personale al 31/12/2025	cessazioni previste	assunzioni	personale al 31/12/2026
Operatori e operatori esperti	88	- 7	3	84
Istruttori	659*	- 86 (- 75 per progressione)	28	601*
Funzionari	443	- 11	89 (75 per progressione)	521
Dirigenti	17			17



PREVISIONE ANDAMENTO 2026 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

area	personale al 31/12/2025	cessazioni previste	assunzioni	personale al 31/12/2026
Operatori e operatori esperti	1			1
Istruttori	91		2	93
Funzionari	37	- 4	11	44
Dirigenti	4	- 2		2



* compresi rapporti di lavoro interinali

** escluso il Segretario Generale

Obiettivi di sviluppo Professionale - Fabbisogni

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto (L. 68/99)	3	1 da mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18 2 scorrimento graduatoria quota L. 68/99 art. 3
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore amministrativo	12	Mobilità tra enti o scorrimento graduatoria
Istruttore bibliotecario	2	Concorso pubblico e scorrimento graduatoria
Istruttore agente Polizia Municipale	13	2 da concorso pubblico, 9 da mobilità tra enti o scorrimento graduatoria, 1 trattenimento in servizio, 1 interscambio tra amministrazioni
Istruttore contabile	1	Scorrimento graduatoria
totale		28
AREA FUNZIONARI		
Funzionario amministrativo	52	49 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 2 da mobilità tra enti o concorso, 1 Contratto Formazione Lavoro
Funzionario scuola d'infanzia	1	Concorso pubblico
Funzionario educatore nidi d'infanzia	18	Progressioni verticali (art. 13 CCNL)
Funzionario Polizia Locale	10	8 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 1 concorso pubblico, 1 trattenimento in servizio
Funzionario contabile	2	1 Contratto Formazione Lavoro, 1 da mobilità tra enti o concorso
Funzionario assistente sociale	3	Scorrimento graduatoria
Funzionario tecnico	2	1 scorrimento graduatoria, 1 conversione CFL
Funzionario tecnico agronomo	1	Concorso pubblico
totale		89

Il dettaglio del Piano dei Fabbisogni è consultabile nell' Allegato 5 - Dettaglio del Piano fabbisogni e del Piano formazione



ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore amministrativo	5	somministrazione lavoro o tempo determinato
AREA FUNZIONARI		
Funzionario assistente sociale	8	tempo determinato part time e fondo povertà
Funzionario amministrativo	1	Art. 110 coma 2 d.lgs. 267/2000
totale		9
Piano Nazionale Inclusione (ATS Distretto Parma): assunzioni mirate all'incremento della capacità degli ambiti territoriali sociali e subordinate alla stipula delle apposite convenzioni finanziarie		
Funzionario contabile	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario psicologo	5	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario pedagogista	1	assunzione assegnata ATS Distretto Parma
Funzionario educatore professionale socio pedagogico	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
totale		10
Progetto ASI (Agenzia Spaziale Italiana): procedure di assunzione per il progetto 'Call for Ideas 2 Innovation for Downstream Preparation', subordinate all'approvazione formale dell'accordo di finanziamento con l'Agenzia		
Istruttore informatico	2	tempo determinato PROGETTO ASI
Funzionario specialista in transizione digitale	1	tempo determinato PROGETTO ASI
totale		3

ASSUNZIONI 2027: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto	4	Mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18

ASSUNZIONI 2028: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA FUNZIONARI		
Funzionario contabile	1	Conversione CFL
Funzionario amministrativo	1	Conversione CFL
totale		2

Le linee indirizzo per il contenimento delle spese di funzionamento e le spese di personale



IL TESTO UNICO IN MATERIA DI SOCIETÀ A PARTECIPAZIONE PUBBLICA (TUSPP)

Il "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" di cui al D. Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (di seguito anche: TUSPP), all'art. 19, comma 5, stabilisce che "le Amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle Società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera e tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale" e, al successivo comma 6, che: "le Società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello".

Il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSPP) ha una ricaduta sia sull'ente controllante, che sui controllati, specificando che la società a partecipazione pubblica è tenuta ad allinearsi, tramite propri provvedimenti, ai principi in materia di reclutamento del personale racchiusi nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Le spese di funzionamento sono comprese nelle voci di conto economico classificate tra gli oneri di cui ai punti:

- B6.** "Costi di acquisto delle materie prime"
- B7.** "Costi per servizi"
- B8.** "Costi per godimento beni di terzi"
- B9.** "Costi del personale"
- B14.** "Oneri diversi di gestione".

La classificazione dei costi ai fini del bilancio civilistico, tuttavia, non è sufficiente ad individuare nello specifico le spese di funzionamento secondo la ratio del TUSPP.

Le voci di spesa accolgono indistintamente tutti gli oneri che presentano la stessa natura, senza alcun discrimine in merito alla tipologia o alla destinazione dei fattori produttivi che hanno originato tali costi. A mero titolo esemplificativo, non è sempre possibile rilevare direttamente dalla lettura del conto economico civilistico e della nota integrativa:

- la differenza fra i costi diretti (in gran parte variabili) per l'erogazione dei servizi affidati al soggetto partecipato rispetto ai costi generali di struttura (di variabilità inferiore rispetto al volume d'affari), questi ultimi maggiormente suscettibili di politiche di razionalizzazione e contenimento;
- il dettaglio degli oggetti di costo, al fine di monitorare l'andamento di determinate tipologie di spesa in particolare e poter valutare l'impatto di fattori macroeconomici sull'operato della società;
- nell'ambito della spesa del personale, il costo specifico della contrattazione integrativa aziendale.

Le informazioni per una verifica puntuale del rispetto degli obiettivi sulle spese di funzionamento debbono pertanto essere raccolte e monitorate attraverso specifiche rilevazioni, con il supporto di adeguati strumenti di contabilità generale (anche analitica, ove necessario) e integrate nella documentazione a corredo dei budget e dei bilanci aziendali. Le analisi svolte sui costi di funzionamento degli organismi partecipati confluiscono poi nell'atto di ricognizione annuale delle partecipazioni, che rappresenta la ratio alla base di ogni intervento di razionalizzazione. Tali interventi devono essere misurabili e particolari, tarati sulla singolare realtà aziendale presa in esame.

Gli obblighi e gli indirizzi previsti da TUSPP in materia di contenimento delle spese di funzionamento e delle spese di personale sono direttamente applicabili alle società a controllo pubblico ma si intendono estesi, per quanto compatibili anche ad organismi non societari partecipati e controllati dal Comune di Parma in maniera significativa e, pertanto, gli indirizzi sono da applicarsi al perimetro di consolidamento individuato all'interno del PIAO.

Sulla base di quanto sopra esposto, le società e gli enti qui elencati, attraverso opportuni soluzioni e/o provvedimenti organizzativi, devono recepire ed attuare gli indirizzi di contenimento dei costi, in particolare:

1. **indirizzi generali**, indicati nel seguito del presente documento, e comuni a tutti i soggetti sottoposti a controllo;
2. **obiettivi specifici**, individuati con apposito atto di Giunta Comunale previa indicazione dell'avvio dell'intervento di razionalizzazione nel piano ex art. 20 del TUSPP, a seguito dell'analisi dei costi di funzionamento del singolo organismo partecipato, tenuto conto del settore di appartenenza, del contesto organizzativo e della specifica classificazione ed evoluzione temporale delle spese.

4 PILASTRI DI GOVERNANCE PER IL GRUPPO COMUNE DI PARMA

1. Sostenibilità finanziaria

LIMITI E CONTENIMENTO DELLA SPESA

Tetto massimo di crescita basato sull'inflazione: l'incremento annuo è limitato al tasso di inflazione programmato dal MEF rispetto alla media triennale.



Esclusione dei canoni istituzionale: sono esclusi dai limiti i canoni verso il Comune e altri enti pubblici consolidati.

ADEGUAMENTO PER VARIAZIONE SERVIZI

Correzione in base al volume d'attività: in caso di ampliamento o riduzione dei servizi, i costi vanno ricalibrati coerentemente con la variazione del valore dei servizi.



Obbligo di motivazione dei coefficienti: ogni variazione dei metodi di calcolo richiede una motivazione esplicita.

2. Controllo

IL CICLO DI RENDICONTAZIONE



Monitoraggio previsionale e consuntivo: obbligo di relazionare i fatti più significativi che incidono sulla spesa di personale

Analisi degli scostamenti: illustrare chiaramente le ragioni di eventuali aumenti rispetto al budget iniziale approvato



I PRINCIPI DI GESTIONE DELLA SPESA



Contenimento dei costi: garantire il risparmio mantenendo costanti i servizi svolti e gestiti nel tempo

Adeguamenti contrattuali: i valori di spesa devono considerare gli effetti della contrattazione collettiva nazionale.



INDIRIZZI GENERALI

In ottemperanza alle previsioni del citato art. 19 comma 6 del D.lgs. 175/2016 si riassumono i seguenti indirizzi di natura generale, cui tutti i componenti del Gruppo Comune di Parma sottoposti al controllo sono tenuti ad uniformarsi, dandone specifica evidenza sia nei documenti di programmazione e di budget, sia in fase di controllo concomitante, sia nelle relazioni e reportistiche a supporto del bilancio d'esercizio.

Spese di funzionamento

- Contenimento delle principali spese di funzionamento entro la crescita massima, per ciascun esercizio, rispetto alla **media del triennio precedente**, pari al tasso di inflazione programmato indicato dal MEF (a parità di servizi affidati/svolti) previa esclusione dei canoni a favore dell'Amministrazione Comunale e/o di altre società, enti e organismi pubblici rientranti nel perimetro di consolidamento;
- In caso di ampliamento o riduzione dei servizi affidati /svolti, ai fini di cui sopra, l'andamento dei costi di funzionamento **dovrà essere opportunamente corretto** in coerenza con la variazione del valore della produzione o dei ricavi caratteristici, o di altro coefficiente correttivo appositamente individuato, motivandone la scelta.

Spese di personale

- Obbligo di relazionare al Comune di Parma, sia in fase previsionale che di consuntivo fatti più significativi che hanno inciso sulla voce relativa alla spesa di personale, illustrando le ragioni di eventuali aumenti e scostamenti rispetto al budget iniziale;
- Obbligo del rispetto del principio del contenimento delle spese in costanza di servizi svolti/gestiti nel tempo. Tali valori andranno corretti sulla base degli effetti delle dinamiche risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale, fermo restando quanto di seguito più specificamente dettagliato in ordine alle politiche assunzionali ed agli oneri della contrattazione integrativa.

3. Capitale umano

RECLUTAMENTO: OBBLIGHI E RISCHI LEGALI

 **Obbligo di procedure concorsuali o selettive pubbliche:** l'omissione di concorsi pubblici determina la nullità dei contratti di lavoro.

Massimizzazione della mobilità: prima di assumere dall'esterno è necessario privilegiare lo spostamento di dipendenti tra le diverse società controllate del Gruppo.



VINCOLI ASSUNZIONALI E STOP OPERATIVI

 **Divieto assoluto in caso di perdite strutturali:** sono vietate assunzioni di qualsiasi tipologia se la società presenta risultati negativi in tre o più degli ultimi 5 bilanci.

Invarianza dei costi nel turnover ordinario: mantenere costi costanti durante le normali fasi di ricambio del personale.



 **Deroga per incremento servizi:** aumenti di spesa di personale sono consentiti solo per nuovi servizi, previa programmazione e analisi economica (in proporzione all'incremento dei servizi).

Politiche assunzionali

Fermo restando quanto previsto dall'ordinanza della Corte di Cassazione (sez. Lavoro) n. 4571 del 11/02/2022, circa l'obbligo per le società a partecipazione pubblica di procedere al reclutamento del proprio personale mediante procedure concorsuali o selettive, la cui omissione determina la nullità dei contratti di lavoro, ulteriori indicazioni in materia di personale attengono, in particolare:

- divieto di assunzioni di qualsiasi tipologia in presenza di squilibri gestionali e di risultati d'esercizio negativi in tre o più dei cinque bilanci immediatamente precedenti;
- massimizzare le possibilità di assunzioni mediante mobilità di dipendenti tra le varie società controllate;
- mantenimento dell'invarianza nei costi per il personale nelle situazioni di turnover ordinario.

È consentito l'aumento dei costi per il personale in proporzionalità all'incremento del numero di servizi in affidamento, previa quantificazione delle risorse a seguito delle preventive razionalizzazioni e relativi costi prospettici, nel rispetto delle seguenti linee guida:

- obbligo di programmazione delle assunzioni sulla base del loro impatto sull'economicità della gestione caratteristica per le società controllate con attività finanziata da tariffa o corrispettivo a carico di operatori economici e utenti
- a seconda della natura degli affidamenti, ovvero della loro stabilità nel tempo, si potrà fare ricorso a contratti a tempo determinato o indeterminato.

Oneri contrattuali e di regolamentazione

- Il sistema di riconoscimento delle premialità, incentivi, indennità di risultato o altro, a favore del personale dipendente delle società e/o enti soggetti a controllo del Comune di Parma deve essere conforme e coerente con i sistemi incentivanti adottati dall'Ente con particolare riguardo alla preventiva individuazione e assegnazione degli stessi al personale coinvolto, al fine di misurarne il singolo contributo alle performance organizzative;
- Misurabilità e tracciabilità oggettiva del sistema di premialità della performance del dipendente in coerenza con gli esercizi precedenti. L'ammontare complessivo annuo dei premi non può in ogni caso superare la media del triennio precedente. In caso di acquisizione di nuove risorse, la spesa aziendale a titolo di premi può essere incrementata nel limite del valore del premio medio pro-capite in relazione al numero delle nuove unità in servizio;
- Allineamento tra disposizioni del Comune di Parma e CCNL di categoria per quanto riguarda il riconoscimento dei buoni pasto o altre indennità di mensa ai dipendenti;
- Verificata l'assenza di specifiche norme CCNL e/o di Contrattazione Integrativa Aziendale in materia di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi e attività estranee all'azienda a livello individuale (es. libera professione), si applicano le norme vigenti per i dipendenti del Comune di Parma;
- Verificata l'assenza di specifiche norme CCNL e/o di Contrattazione Integrativa Aziendale in materia di monitoraggio delle presenze, le società dovranno assicurare l'adozione e il funzionamento di sistemi di rilevazione automatizzata individuale delle presenze (i costi per tale adeguamento non verranno considerati tra i costi di funzionamento);
- In caso di cessazione di funzioni o cariche apicali di particolare rilievo, il risparmio di spesa non può essere immediatamente destinato a copertura di maggiori oneri di personale o incremento di premi aziendali. L'eventuale utilizzo di tale risparmio deve essere sottoposto all'approvazione dell'assemblea dei soci.
- Esclusione ricorso a contratti di acquisto o noleggio autovetture da destinarsi all'uso promiscuo da parte del personale dipendente e degli amministratori
- Le spese per studi e incarichi di consulenza, in analogia a quanto previsto dall'art 3, c 55 della 244/2007 per gli enti locali, devono essere previste in sede di programmazione delle attività e pertanto all'interno dei budget previsti in sede di programmazione pluriennale.

Altri indirizzi

- Per situazioni particolari si rimanda al Regolamento sul controllo strategico ed operativo del Gruppo Comune di Parma approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. Consiglio Comunale n. 84 del 18/12/2023 e s.m.i.;
- Per maggior dettaglio circa eventi particolari ed eccezionali, non contemplate nei detti indirizzi, viene fatta la possibilità di creare disposizioni di maggior dettaglio, anche specificamente rivolte a uno o più soggetti controllati, su impulso di parte con atto di Giunta Comunale ed eventuale condivisione con soci pubblici.

4. Etica e retribuzioni

PREMIALITA' E INCENTIVI DI RISULTATO

Il Comune di Parma impone a società e/o enti controllati limiti di spesa e allineamento normativo.

PREVENTIVA INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI



GLI OBIETTIVI DEVONO ESSERE INDIVIDUATI E ASSEGNATI PREVENTIVAMENTE AL PERSONALE COINVOLTO PER MISURARE IL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE

LIMITI DI SPESA E TRACCIABILITÀ DEI PREMI



AMMONTARE ANNUO PREMI



MEDIA TRIENNIO PRECEDENTE

GLI INCENTIVI NON DEVONO SUPERARE LE MEDIE STORICHE E DEVONO ESSERE OGGETTIVAMENTE TRACCIABILI, CON DEROGHE LIMITATE SOLO AI NUOVI ASSUNTI.

OMOGENEITÀ DEI SISTEMI INCENTIVANTI



IL SISTEMA DEI PREMI E DELLE INDENNITÀ DEVE ESSERE COERENTE CON QUELLO DEL COMUNE DI PARMA, BASANDOSI SULLA MISURAZIONE DEL CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE.

VINCOLI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E SPESE DI FUNZIONAMENTO

BENEFICI ACCESSORI



Le modalità di erogazione dei buoni pasto e delle indennità di mensa devono rispettare l'allineamento tra le disposizioni comunali e i CCNL di categoria.

INCARICHI ESTERNI



In assenza di specifiche norme contrattuali interne, l'autorizzazione per attività esterne o libera professione segue i regolamenti vigenti per i dipendenti comunali.

RILEVAZIONE PRESENZE



Le società hanno l'obbligo di adottare sistemi digitali di rilevazione delle presenze, qualora non siano già previsti dalla contrattazione aziendale.

RISPARMI DA CESSAZIONE CARICHE



I risparmi derivanti dalla fine di incarichi apicali non possono essere riutilizzati per altre spese di personale senza la previa approvazione dell'assemblea dei soci.

AUTO AZIENDALI



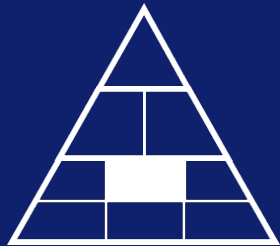
È vietato il ricorso a contratti di acquisto o noleggio di auto aziendali destinate all'uso sia privato che lavorativo per dipendenti e amministratori.

STUDI E CONSULENZE



Le spese per consulenze e studi devono essere preventivamente inserite nella programmazione pluriennale e nei relativi budget, in analogia alle norme per gli enti locali.

Azioni di Sviluppo Professionale - i Fabbisogni



3.3.2 Formazione del personale

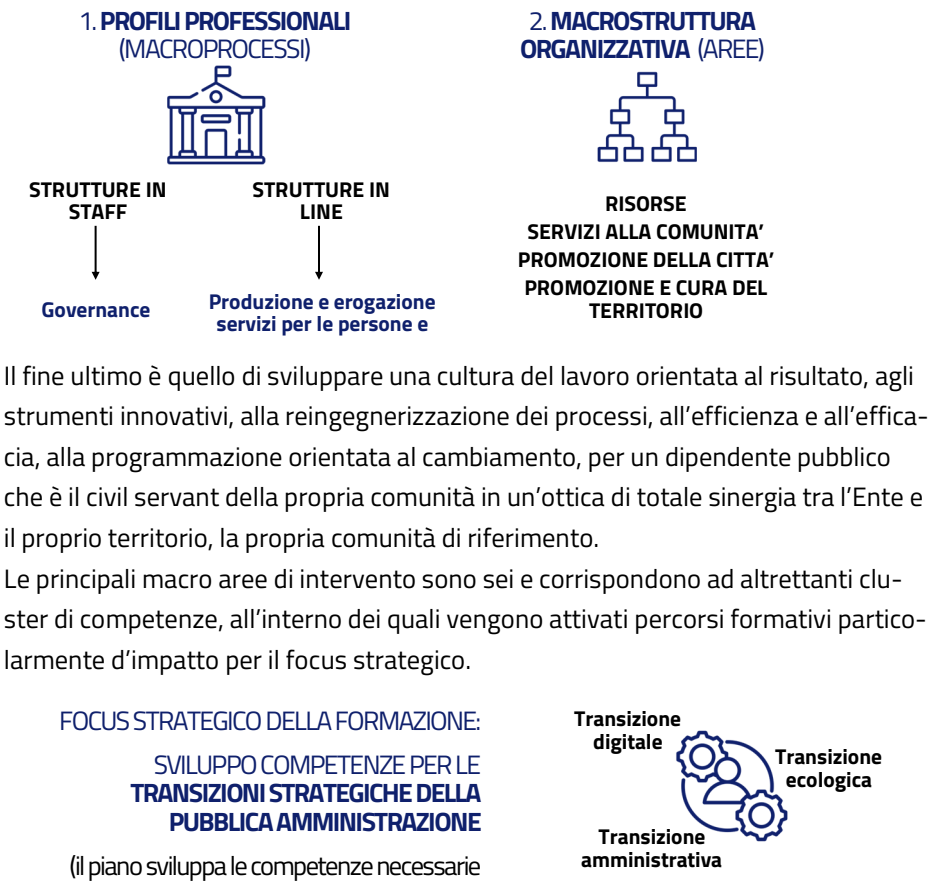
Formazione del personale nel triennio 2026-28

IL QUADRO GENERALE

Il Piano della Formazione si inserisce nel generale quadro di rinnovamento normativo e fattivo della Pubblica Amministrazione. In base alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 16.01.25, la complessità dei processi di cambiamento che le amministrazioni devono promuovere e gestire richiede l'acquisizione, da parte delle persone, di conoscenze e competenze complesse e multifunzionali. Le azioni programmate mirano a integrare l'attività formativa con gli obiettivi di performance, a riformare i sistemi di carriera e valutazione, e a rafforzare le competenze necessarie per gestire le tre grandi transizioni: digitale, ecologica e amministrativa. Particolare attenzione è rivolta all'attrattività per i neoassunti e alla creazione di sinergie all'interno del "Gruppo Comune di Parma".

PIANO DELLA FORMAZIONE: LE PRIORITÀ STRATEGICHE

Il Piano della Formazione è strettamente collegato sia al sistema dei profili professionali dell'Ente (macroprocessi), sia alla macro struttura organizzativa dell'Ente (aree), nell'intento di sviluppare le competenze necessarie per affrontare il processo di transizione digitale, amministrativa, ecologica.



63%
dipendenti con almeno un'attività formativa

24.573
ore formazione complessive
(22.494 interna e

20,17
media ore formazione per ogni dipendente
(18,46 interne e



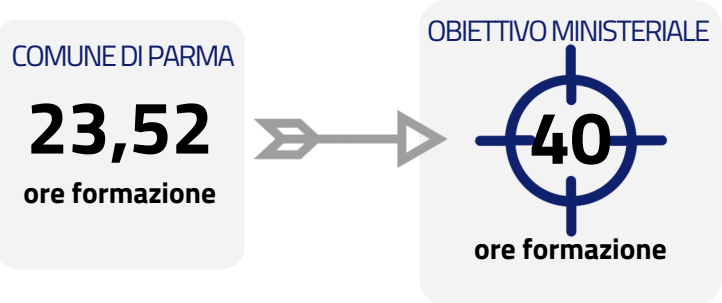
737
dipendenti con almeno un corso
4.077
ore formazione complessive



120mila
euro
STANZIAMENTO

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2025

Con riferimento ai dati presenti nel database del personale del Comune di Parma, sono pari al 63% i dipendenti che hanno svolto almeno un'attività formativa nel 2025, per un totale di 24.573 ore di formazione complessive, articolate in 22.494 ore di formazione interna e 2.079 ore di formazione esterna. La media per ogni dipendente è di 20,17 ore di formazione a testa. In particolare, le ore di formazione interna sono 18,46 a testa e le ore di formazione esterna sono 1,7 a testa. Con riferimento ai dati presenti nel database della piattaforma Syllabus, gestita dal Ministero della Pubblica Amministrazione, sono 737 dipendenti che hanno effettuato corsi per un totale di 4.077 ore di formazione complessive. Considerando i dati del database del personale e del database ministeriale in modo unificato, le ore di formazione nel complesso sono 28.650, con una media delle ore di formazione svolte da ogni dipendente pari a 23,52 ore.



OBBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

La formazione all'interno della Pubblica Amministrazione si articola attraverso lo sviluppo di competenze trasversali, quali la leadership e la comunicazione, e percorsi specialistici mirati ai diversi profili professionali e agli obblighi di legge. Questo processo non rappresenta soltanto un adempimento burocratico, ma si configura come un pilastro strategico per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza. Attraverso l'apprendimento di procedure e valori comuni, il personale acquisisce una maggiore consapevolezza dei processi decisionali e delle proprie responsabilità, favorendo la diffusione di una cultura della legalità. In questo contesto, l'impiego di formatori interni diventa fondamentale per veicolare una visione condivisa dell'amministrazione e garantire una trasmissione efficace del sapere tra i dipendenti. A tal fine, oltre alla formazione interna direttamente organizzata dal Comune per il personale sulla base degli obiettivi strategici del PIAO e la possibilità di partecipare a corsi di formazione esterna su domanda individuale, è a disposizione di tutto il personale la piattaforma ministeriale Syllabus.

RISORSE ECONOMICHE

La gestione delle risorse per la formazione è in capo alla struttura Sviluppo Organizzativo, che amministra sia i fondi del bilancio comunale sia eventuali finanziamenti esterni (regionali o legati al PNRR) trasferiti dai settori titolari di specifici progetti. L'importo annuale stanziato a bilancio per il triennio 2026-28 per la formazione del personale è di 120.000 euro (90.000 euro per la formazione interna e 30.000 euro per la formazione esterna), con la possibilità di integrare tali somme in base alle necessità emergenti, seguendo l'esempio del 2025 in cui la spesa complessiva è stata incrementata fino a oltre 178.000 euro. .

Oltre all'investimento economico, l'amministrazione punta sulla valorizzazione del personale esperto attraverso la figura dei formatori interni, dipendenti qualificati incaricati di trasmettere competenze tecniche e aggiornamenti normativi ai propri colleghi per favorire una crescita professionale condivisa.

LE 6 PRINCIPALI MACRO AREE DI SVILUPPO COMPETENZE



MANAGER GESTIONALE

Macro obiettivi: sviluppare le competenze manageriali funzionali al cambiamento della PA (cultura del risultato, processi, innovazione, leadership, project management).



CULTURA, URBANISTICA E TERRITORIO

Macro obiettivi: sviluppare le conoscenze in tema di rigenerazione urbana, smart city, sicurezza, politiche giovanili



RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Macro obiettivi: sviluppare le competenze funzionali al cambiamento della PA (modalità flessibili di lavoro, gestione per competenze, soft skills)



GIURIDICO - AMMINISTRATIVA GENERALE

Macro obiettivi: sviluppare le competenze per potenziare il profilo giuridico-amministrativo e contabile-finanziario anche in relazione all'introduzione della contabilità ACCRUAL, favorire il processo di accoglienza dei nuovi assunti, garantire la formazione obbligatoria nell'area anticorruzione e trasparenza e sicurezza sul lavoro



INFORMATICA - DIGITALE

Macro obiettivi: sviluppare le competenze digitali (AI, cybersecurity, informatizzazione, digitalizzazione dei processi)

I PERCORSI FORMATIVI

Nella tabella seguente si riporta il numero dei percorsi formativi previsti per il triennio 2026-2028 suddivisi per l'area di sviluppo delle competenze, con l'indicazione dei destinatari.

Area di sviluppo competenze	n. corsi	destinatari
 Manager gestionale	3	Dirigenti, EQ
 Risorse umane e sviluppo organizzativo	2	Neoassunti, personale che svolge lavoro a distanza
 Giuridico amministrativo generale	8	Tutto il personale
 Economico finanziaria	2	Settore finanziario e SUAP
 Informatico digitale	3	Personale selezionato
 Comunicazione	1	Settore Relazioni esterne e Archivi
 Sicurezza urbana	4	Polizia Locale
 Welfare	3	Settore Sociale
 Educazione	16	Servizi Educativi
Totale percorsi formativi 2026-2028		42



Il dettaglio del Piano Formazione è consultabile nell' Allegato 5 - Dettaglio del Piano fabbisogni e del Piano formazione



Azioni di Sviluppo Professionale - la Formazione

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione



Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.06
INSUPERABILI,
OLTRE OGNI
BARRIERA

04. Oltre il PEBA - Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture



2.06.04.4 Percorso formativo per i dipendenti, funzionari e dirigenti del Comune di Parma con l'obiettivo di rendere più consapevoli e autonomi tecnici e decisori perché siano in grado di individuare e realizzare soluzioni di accessibilità e inclusione efficaci ed efficienti, per tutti i cittadini e a lungo termine

2.13
UN COMUNE
ATTENTO ALLE
PROPRIE RISORSE

01. Valorizzazione del capitale umano: pianificazione strategica delle risorse umane per la produzione di valore pubblico



- 2.13.01.2 Progettazione formazione in collaborazione con altri Enti/soggetti privati
- 2.13.01.16 Attivazione percorsi formativi Area Manager gestionale per Dirigenti ed EQ
- 2.13.01.17 Attivazione percorsi formativi Area Risorse umane e sviluppo organizzativo per Neoassunti e personale che svolge lavoro a distanza
- 2.13.01.18 Attivazione percorsi formativi Area Giuridico amministrativo generale per tutto il personale
- 2.13.01.19 Attivazione percorsi formativi Area Economico finanziaria per Settore finanziario e SUAP
- 2.13.01.20 Attivazione percorsi formativi Area Informatico digitale per Personale selezionato
- 2.13.01.21 Attivazione percorsi formativi Area Comunicazione per il Settore Relazioni esterne e Archivi
- 2.13.01.22 Attivazione percorsi formativi Area Sicurezza urbana per la Polizia Locale
- 2.13.01.23 Attivazione percorsi formativi Area Welfare per il Settore Sociale
- 2.13.01.24 Attivazione percorsi formativi Area Educazione per i Servizi Educativi

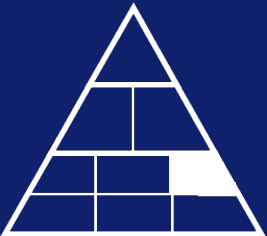
09 Sviluppo della Stazione Unica Appaltante

2.13.09.10 PNA 5.2.1 Formazione per il consolidamento delle competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di contratti pubblici, anche con riferimento all'utilizzo delle piattaforme digitali con focus su utilizzo del fascicolo elettronico dell'operatore economico e utilizzo PAD nel monitoraggio della fase esecutiva

36. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 2^ fase



2.13.36.2 Formazione per il personale contabile e amministrativo nei Settori



3.4 Salute Finanziaria

Salute finanziaria

L'analisi di contesto sui dati di salute finanziaria
è reperibile nella sezione 2.1 Valore Pubblico -
contesto interno



Il Bilancio di previsione 2026–2028 conferma una gestione finanziaria solida e una programmazione orientata alla tutela dei servizi essenziali, allo sviluppo della città e alla coesione sociale.

Per l'anno 2026 il bilancio corrente raggiunge un valore complessivo di circa 241 milioni di euro, una dimensione che consente all'Amministrazione di garantire continuità e qualità nell'erogazione dei servizi pubblici, mantenendo al contempo equilibrio e sostenibilità dei conti.

Le entrate

Le entrate correnti previste per il 2026 ammontano complessivamente a 241 milioni di euro. La quota principale è costituita dalle entrate tributarie, pari a 128 milioni di euro, affiancate da 58 milioni di euro di trasferimenti da Stato, Regione e altri enti pubblici. Le entrate extratributarie raggiungono i 55 milioni di euro e derivano prevalentemente dall'erogazione dei servizi comunali, dalle sanzioni amministrative, dalla gestione del patrimonio dell'ente e da altre entrate minori, inclusi i redditi da capitale.

Nel complesso, la struttura delle entrate garantisce al Comune un buon equilibrio tra fiscalità locale, risorse trasferite e capacità di autofinanziamento.

Le priorità di spesa

La spesa corrente prevista per il 2026 ammonta a 239,8 milioni di euro ed è fortemente orientata al sostegno delle politiche sociali e dei servizi alla persona. La voce più rilevante riguarda i diritti sociali, le politiche sociali e la famiglia, a cui sono destinati 77,6 milioni di euro, a conferma della centralità del welfare nelle scelte dell'Amministrazione.

All'istruzione e al diritto allo studio sono assegnati 35,8 milioni di euro, mentre ai servizi istituzionali, generali e di gestione sono destinati 44,8 milioni di euro, risorse indispensabili per assicurare il funzionamento dell'ente. La sicurezza urbana assorbe 10,6 milioni di euro, la viabilità e le infrastrutture stradali circa 18 milioni di euro, mentre allo sviluppo sostenibile, alla tutela del territorio e dell'ambiente sono destinati 8,3 milioni di euro.

Cultura e turismo beneficiano di 10,3 milioni di euro, mentre alle politiche giovanili, allo sport e al tempo libero sono assegnati 7,8 milioni di euro. Completano il quadro gli stanziamenti per fondi e accantonamenti obbligatori, pari a 14,8 milioni di euro, finalizzati a garantire la stabilità finanziaria e la gestione prudente delle risorse pubbliche.).

Gli investimenti per la città

Accanto alla spesa corrente, il Bilancio di previsione 2026 prevede un rilevante pacchetto di investimenti, destinato alla riqualificazione urbana, alla sicurezza e alla valorizzazione del patrimonio pubblico. In particolare, 6,7 milioni di euro sono stanziati per la manutenzione straordinaria e l'adeguamento antisismico degli edifici scolastici, mentre 5,5 milioni di euro sono destinati alla rigenerazione dell'area dell'ex scalo merci.

All'edilizia residenziale pubblica sono assegnati 5,8 milioni di euro, mentre la manutenzione straordinaria di strade, marciapiedi, ponti e infrastrutture viarie rappresenta l'investimento più consistente, con 23,2 milioni di euro. Ulteriori risorse sono dedicate agli interventi su edifici di interesse storico (2,9 milioni di euro), alla manutenzione straordinaria degli edifici pubblici (14,6 milioni di euro), all'adeguamento normativo degli impianti sportivi (6,8 milioni di euro) e alle residenze per anziani (4,6 milioni di euro)

Obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento

30 gg

A tutti i Settori dell'Ente è assegnata la realizzazione dell'obiettivo di rispetto dei tempi di pagamento come previsto dall'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, il quale recita: "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare[...], ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. [...]

A ogni Dirigente viene inserito d'ufficio un Indicatore del Tempo Medio di Ritardo dei pagamenti (TMR) come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali per ogni Settore e , a seguito della certificazione da parte del Collegio dei Revisori, valutato da parte del Nucleo di Valutazione.

L'indicatore calcola una media ponderata dei giorni di ritardo secondo la formula:

$$\frac{importopagato_1 * GR_1 + importopagato_2 * GR_2 + ... + importopagato_N * GR_N}{N \sum_i importopagato_i}$$

L'indicatore TMR è inserito con un peso del 30% rispetto al totale degli indicatori di performance (art. 4-bis, comma 2 del DL n. 13/2023, convertito in Legge n. 41/2023).

Lo stato di salute finanziaria di Enti e Società Partecipate



100%

Infomobility S.p.A.

Gestione della sosta su aree pubbliche e dei servizi integrati per lo sviluppo della mobilità sostenibile (car Sharing, bike Sharing, cicletteria, controllo varchi elettronici ZTL e varchi bus, ecc). La società supporta il Comune di Parma anche nell'elaborazione degli strumenti di pianificazione come, ad esempio, i Piani di Traffico Urbano, Piani di Mobilità urbana, Piani parcheggi, Piani di distribuzione merci.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	6.633	7.542	7.989
EBIT	K€	165	595	363
Risultato netto	K€	105	417	250
ROE	%	6,1	24	15,7
ROI	%	3,0	10	5,9
ROS	%	2,5	7,9	4,5
Patrimonio netto	K€	1.717	1.734	1.588
Indebitamento	K€	1.739	2.198	2.534
Debt to Equity	#	1,01	1,27	1,6



100%

Fondazione Teatro Regio di Parma

Promozione e diffusione dell'arte e della cultura teatrale, musicale e di danza, anche attraverso la gestione diretta dei teatri e delle strutture ad essa affidati.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	15.512	13.760	15.399
EBIT	K€	195	176	146
Risultato netto	K€	99	86	23
ROE	%	6,5	5,3	1,4
ROI	%	2,2	2,2	1,5
ROS	%	1,3	1,3	0,9
Patrimonio netto	K€	1.526	1.612	1.635
Indebitamento	K€	4.497	3.916	6.147
Debt to Equity	#	2,95	2,43	3,76



100%

IT City S.p.A.

Gestione dell'infrastruttura tecnologica del Comune di Parma - studio di progetti informatici e realizzazione di procedure per l'automazione e la fornitura dei relativi servizi per la gestione e l'elaborazione dati - semplificazione e digitalizzazione dei processi interni e della interazione con cittadini ed imprese.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	2.753	3.184	3.141
EBIT	K€	134	482	334
Risultato netto	K€	82	548	335
ROE	%	5,7%	34%	23,9
ROI	%	3,2%	12,4%	10,4
ROS	%	4,9%	15,1%	10,6
Patrimonio netto	K€	1.430	1.613	1.400
Indebitamento	K€	1.647	1.400	893
Debt to Equity	#	1,15	0,87	0,64



100%

Parma Infrastrutture S.p.A.

Gestione, valorizzazione e manutenzione del patrimonio immobiliare del Comune di Parma, programmazione, progettazione ed esecuzione di lavori pubblici.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	27.886	33.092	38.449
EBIT	K€	-1.358	-1.864	-2.047
Risultato netto	K€	67	72	113
ROE	%	0,1%	0,1%	0,1%
ROI	%	-1,0%	-1,3%	-1,4%
ROS	%	-4,9%	-5,6%	-5,3%
Patrimonio netto	K€	106.251	109.559	112.472
Indebitamento	K€	29.073	27.361	27.156
Debt to Equity	#	0,27	0,25	0,24



33,3%

Forma Futuro S.c.r.l.

Attività di formazione professionale (delegata ai Comuni dalla L.R. n. 54/1995) rivolta a tutte le età e in ambito multisettoriale, al fine di garantire un'offerta formativa diversificata a sostegno del diritto al lavoro e lo sviluppo professionale.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	3.581	3.860	4.063
EBIT	K€	142	185	155
Risultato netto	K€	70	109	75
ROE	%	9,4%	12,6%	8
ROI	%	2,0%	3,2%	2,9
ROS	%	4,0%	4,8%	3,8
Patrimonio netto	K€	753	862	937
Indebitamento	K€	5.455	4.166	3.722
Debt to Equity	#	7,25	4,83	3,97



50%

S.M.T.P. S.p.A.

Gestione e sviluppo del patrimonio immobiliare ed infrastrutturale funzionale al servizio di Trasporto Pubblico Locale. La società opera nei territori del Comune e della Provincia di Parma ed aree limitrofe (c.d. Ambito Taro) con il compito di progettare, organizzare e promuovere i servizi pubblici di trasporto integrati tra loro e con mobilità privata

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	34.534	37.909	39.069
EBIT	K€	-20	280	307
Risultato netto	K€	45	45	384
ROE	%	0,1	0,1	1,7
ROI	%	0,0	0,6	0,9
ROS	%	-0,1	0,7	0,8
Patrimonio netto	K€	34.510	31.763	22.416
Indebitamento	K€	8.185	10.113	8.589
Debt to Equity	#	0,24	0,32	0,38



50%

Tep S.p.A.

Servizi di Trasporto Pubblico Locale su gomma nel bacino della provincia di Parma.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	52.059	57.382	62.880
EBIT	K€	86	708	1.663
Risultato netto	K€	1	455	1.783
ROE	%	0,0%	1,9%	6,3%
ROI	%	0,1%	0,9%	2,0%
ROS	%	0,2%	1,2%	2,6%
Patrimonio netto	K€	23.964	24.419	28.202
Indebitamento	K€	13.857	22.591	18.950
Debt to Equity	#	0,58	0,93	0,67



50,3%

ParmaInfanzia S.p.A.

Gestione di nidi d'infanzia, scuole d'infanzia, centri gioco pomeridiani, servizi estivi per l'infanzia

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	15.386	15.456	16.042
EBIT	K€	156	243	200
Risultato netto	K€	5	1	-34
ROE	%	0,2	0,03	-1,14
ROI	%	1,7	2,7	2,2
ROS	%	1,0	1,6	1,2
Patrimonio netto	K€	3.026	3.027	2.993
Indebitamento	K€	5.418	5.350	5.419
Debt to Equity	#	1,79	1,77	1,81



91,2%

ASP Parma

Erogazione di servizi sociali, socio-assistenziali e socio-sanitari rivolti ad anziani, a disabili portatori di disturbi psicofisici, ad adulti in condizioni di fragilità sociale

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	22.582	24.387	24.387
EBIT	K€	797	1.247	1.247
Risultato netto	K€	-185	48	48
ROE	%	-0,7	0,2	0,1
ROI	%	2,0	3,0	2,4
ROS	%	3,5	5,2	5,1
Patrimonio netto	K€	25.252	38.268	38.268
Indebitamento	K€	13.458	12.623	12.623
Debt to Equity	#	0,53	0,33	0,33



100%

STT Holding S.p.A. in liquidazione

Realizzazione di interventi complessi per la trasformazione, riqualificazione e valorizzazione del territorio della città

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	336	1.079	569
EBIT	K€	-159	43	31
Risultato netto	K€	-18.291	1.501	-924
ROE	%	-74,2	5,7	-3,7
ROI	%	-0,2	0,1	0,0
ROS	%	-47,3	4,0	5,5
Patrimonio netto	K€	24.635	26.136	25.212
Indebitamento	K€	14.793	8.448	8.431
Debt to Equity	#	0,60	0,32	0,33



53,6%

CAL - Centro Agroalimentare e Logistica s.r.l. consortile

Costruzione e gestione di un mercato agro-alimentare come previsto dalle Indicazioni programmatiche relative all'istituzione di nuovi mercati all'ingrosso ed alla ristrutturazione di quelli esistenti.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	1.420	2049	1.428
EBIT	K€	1.323	45	32
Risultato netto	K€	85	410	16
ROE	%	2	9	0,4
ROI	%	0,6	0,3	0,2
ROS	%	6,8	2,2	2,3
Patrimonio netto	K€	4.142	4.552	4.569
Indebitamento	K€	10.270	9.331	9.655
Debt to Equity	#	2,48	2,05	2,11



100%

ADE S.p.A.

Gestione di servizi cimiteriali, illuminazione votiva, cremazione, onoranze e trasporto funebre.
Gestione del polo integrato animali d'affezione.

DATI ECONOMICI E STORICO PERFORMANCE

Indicatore	Unità	2022	2023	2024
Valore della produzione	K€	4.698	5.214	4.852
EBIT	K€	135	-112	337
Risultato netto	K€	152	104	355
ROE	%	3,3%	2,2%	7,1%
ROI	%	2,0%	-1,6%	6,4%
ROS	%	2,9%	-2,1%	6,4%
Patrimonio netto	K€	4.550	4.654	5.009
Indebitamento	K€	1.183	1429	1.595
Debt to Equity	#	0,26	0,31	0,32

Azioni di Salute Finanziaria

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione



Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL’INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13
UN COMUNE
ATTENTO ALLE
PROPRIE RISORSE

29. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 1^ fase



2.13.29.1 Stesura sperimentale rendiconto 2025 accrual

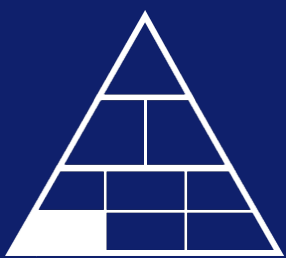
36. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 2^ fase



2.13.36.1 Riclassificare e valorizzare il patrimonio secondo i criteri degli ITAS

2.13.36.4 Stesura rendiconto ACCRUAL 2026

2.13.36.6 Adozione contabilità analitica per centri di costo comune al Comune da parte di Parma Infrastrutture



3.5 Salute di Genere e Accessibilità

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere (Gender Equality Plan)

L'analisi di contesto sui dati di equilibrio di genere e pari opportunità è reperibile nella sezione 2.1 Valore Pubblico - contesto interno

LE FONTI

Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione europea con obiettivi e strumenti operativi;

Roadmap for Women's Rights e la **Declaration of Principles for a Gender-Equal Society**, con principi guida e visione politica;

Linee guida sui **Gender Equality Plans** richieste per partecipare ai bandi *Horizon Europe*

Direttiva n. 2/2019 **"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche"** emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica

Legge 162/2021 "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di **pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo**"

EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA

1- Realizzare uno studio di fattibilità per attivare postazioni di smart working, dedicate al personale privo di adeguate condizioni domestiche, mappando gli spazi comuni come poli sociali, biblioteche, strutture istituzionali.

2- Ampliare le convenzioni di Welfare attraverso la promozione e la pubblicazione di un avviso per attività e pubblici esercizi con focus su ristorazione, commercio, sport, salute ecc. (pausa attiva, mensa diffusa..)

3 - Mantenimento e rafforzamento contributo a TEP per sottoscrizione abbonamenti agevolati

4 - Valorizzazione spazi ristoro all'interno di DUC e municipio

5 - Rafforzare il coordinamento e la collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente e i CUG appartenenti alla rete territoriale locale, attraverso la formalizzazione di rapporti strutturati e continuativi.

6- Valorizzare l'istituto delle ferie solidali

6 - promozione e sensibilizzazione dell'iniziativa *"Hai tempo? Prestiamoci, Sperimentiamoci, Muoviamoci!"* che incoraggia i dipendenti a dedicare fino a 20 ore annuali, al di fuori dell'orario di servizio, a supporto di attività e progettualità dell'Ente

7- Promozione e diffusione della conoscenza delle attività del Comitato Unico di Garanzia tra i dipendenti valorizzando prioritariamente la pagina dedicata all'interno della intranet comunale

8 - Rafforzare le competenze dei componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di supportarne in modo sempre più consapevole ed efficace il ruolo e le funzioni.

9 - Valorizzazione e potenziare gli strumenti esistenti con particolare attenzione alla flessibilità lavorativa, allo smart working e al lavoro agile.



EGUAGLIANZA DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1- Garantire parità di trattamento e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso alla procedura selettiva e al lavoro (principio inserito in tutti i bandi di concorso/avvisi pubblici).

2.- Garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, di indicare nei bandi, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato.

3 - Promuovere un Piano comunale per la parità di genere e lotta alle discriminazioni che possa concretizzarsi, in diverse fasi, nell'individuazione di linee guida e referenti nei singoli settori in materia di parità di genere.

4 - Regolamentare la carriera alias come istituto amministrativo pensato per tutelare le persone transgender o non binarie, consentendo loro di utilizzare — nei rapporti con l'ente — un nome di elezione, diverso da quello anagrafico.

MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE

1 - Promuovere un'iniziativa pubblica di sensibilizzazione, volta a ribadire l'impegno dell'Ente nel contrasto alla violenza di genere, anche nei luoghi di lavoro (25 novembre).

2 - Istituzione della Consiglieria di fiducia, quale strumento di tutela e supporto per i dipendenti dell'Ente in materia di prevenzione e contrasto di comportamenti discriminatori, molestie e situazioni di disagio in ambito lavorativo.

3 - Prevenire la violenza di genere in ambito scolastico ed educativo

4 - Iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione orientate al rispetto delle differenze

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

1 - Conferire gli incarichi dirigenziali tenendo conto del principio di pari opportunità

2- Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le elevate qualificazioni al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive.

LE PROPOSTE DEL CUG

- Valutare l'attivazione di una **polizza sanitaria integrativa** come welfare aziendale
- Sperimentazioni organizzative legate all'introduzione della cosiddetta **"settimana corta"**
- Rilancio dello **Sportello di ascolto** e promozione di un **coach** per il miglioramento del contesto organizzativo

ALTRE MISURE LEGATE ALL'OBIETTIVO STRATEGICO PARMA CITTÀ PARITARIA

1 - Impostare il lavoro di studio, sul modello di altre città europee, per la realizzazione di un Atlante di genere di Parma, che incroci gli studi di genere con quelli urbani e aiuti a pianificare contesti più rispettosi e inclusivi per chi abita lo spazio della città

2 - Definire azioni di sistema di lunga durata, con la partecipazione di scuole, famiglie, Università di Parma, per promuovere la desegregazione professionale di genere come quelle finalizzate a promuovere l'accesso delle giovani ragazze agli studi scientifici (discipline STEM)

Obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione

LE FONTI

Decreto legislativo 222/2023, avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità"

Piano di Azione per la promozione dei diritti e l'inclusione delle Persone con Disabilità dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità

LA DISABILITY MANAGER

La dipendente Carboni Lorenza, Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico - Disability Manager a seguito di disposizione del Direttore del Settore Scoiale PG. n. 339797 del 19/12/2024, quale referente per le persone con disabilità dipendenti dell'amministrazione comunale sia in fase d'inserimento che in caso di altri problemi sul luogo di lavoro; in particolare si occupa delle:

- Valutazione delle condizioni ambientali per garantire che non ci siano ostacoli all'accessibilità della persona con disabilità;
- Valutazione del benessere della persona con disabilità inclusi eventuali problemi a livello relazionale con i colleghi;
- Proposte di risoluzione per rimuovere gli ostacoli all'inserimento in azienda di dipendenti con disabilità;
- Consulenza interna per dipendenti e personale dei diversi settori in merito alle tematiche dell'accessibilità e a eventuali difficoltà relazionali. Per fare questo, il disability manager si appoggia anche a figure esterne, come servizi sanitari e associazioni"

PROSPETTIVA INTERNA

1- Attivazione di un servizio di supporto e affiancamento ai tecnici dell'amministrazione comunale, sia in ambito pubblico che privato aperto al pubblico, dalla scala urbana a quella oggettuale, comprese eventuali partecipazioni alle Conferenze dei Servizi. Tale affiancamento potrà essere attivato in base alle richieste che perverranno, avvalendosi di un soggetto competente in materia

2 - Realizzazione di un percorso formativo rivolto a dipendenti, funzionari e dirigenti del Comune di Parma, con l'obiettivo di:

- Rendere tecnici e decisori più consapevoli e autonomi;
- Favorire la capacità di individuare e realizzare soluzioni di accessibilità e inclusione efficaci ed efficienti;
- Promuovere interventi orientati al lungo periodo, a beneficio di tutti i cittadini.

3 - Definizione del progetto di creazione/modifica-aggiornamento siti web per adeguamento accessibilità

COINVOLGIMENTO DI ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE

E' previsto l'allargamento del gruppo di lavoro intersettoriale anche alle società partecipate, con le seguenti finalità:

- Promuovere all'interno dell'amministrazione comunale una cultura dell'inclusione e dell'accessibilità per tutti;
- Raccogliere criticità e richieste provenienti dai cittadini e dalle associazioni delle persone con disabilità;
- Individuare percorsi finalizzati all'elaborazione di piani di abbattimento delle barriere architettoniche, nonché di strategie di inclusione e accessibilità universale;
- Monitorare l'andamento dei progetti che verranno progressivamente attuati.

Nell'elenco delle azioni di Salute di Genere e Accessibilità sono elencate già molte azioni in responsabilità alle partecipate.

2027

CAPITALE EUROPEA
DELLO SPORT PER
L'INTEGRAZIONE ED IL
VOLONTARIATO



LE PROPOSTE DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Attivare percorsi formativi specifici rivolti alle forze dell'ordine e ai dipendenti TEP (controllori e autisti), con particolare riferimento ai temi della comunicazione efficace.

Utilizzare una comunicazione efficace in merito all'aumento esponenziale delle disabilità intellettive, soprattutto nelle occasioni pubbliche.

PROSPETTIVA ESTERNA

1- Realizzazione di un nuovo impianto sportivo in località Moletolo destinato ad ospitare la pratica di discipline sportive indoor prioritariamente rivolte a soggetti con disabilità motorie. a beneficio di tutti i cittadini.

2 - Migliorare la fruibilità e l'accessibilità del patrimonio culturale, per permettere alle persone con disabilità di accedere ai luoghi d'arte e di cultura, attraverso investimenti in digitalizzazione e rimozione delle barriere architettoniche e cognitive con percorsi tattili e materiali informativi per ipovedenti e non vedenti

3- Continuare l'attività dei 7 Punti Digitale Facile per l'alfabetizzazione digitale dei cittadini, ma anche la loro inclusione e integrazione, per arrivare fino alla nascita di vere comunità digitali, con un'attenzione particolare a soggetti che potenzialmente partono da condizioni svantaggiate: anziani, stranieri, donne, residenti in aree montane o periferiche.

4 - Completare la ristrutturazione dell'edificio denominato «Il Portico», inserito all'interno di un nucleo di fabbricati dalla forte vocazione sociale per destinarlo a esperienze di co-housing di persone con disabilità, nonché al

potenziamento di progetti di «scuola di autonomia» e di formazione per favorire l'inserimento al lavoro

5 - Promuovere Parma come Capitale Europea dello sport per l'integrazione ed il volontariato, Città che definisce ed attua politiche pubbliche finalizzate allo sviluppo dello sport come strumento di inclusione, partecipazione e di valorizzazione del mondo del volontariato che sostiene e le attività sportive di base nella comunità

6 - Piazza dello sport inclusivo (Capitale Europea Giovani) - Facilitare spazi di dialogo e sperimentazione dedicati alla promozione del benessere psicofisico e dell'inclusione sociale, contrapponendo al paradigma della competizione e della prestazione d'élite un approccio allo sport più inclusivo e partecipativo.

7 - Elaborare un protocollo operativo settore sociale e DSM

8 - Attuare collaborazioni strutturate sulle singole situazioni emerse attraverso la collaborazione tra servizi sanitari e sociali - fragilità adulta - interventi di prevenzione mirati alla individuazione dei soggetti, delle culture e dei contesti a rischio con lo scopo di contenere e ridurre evoluzioni più gravi disabilitanti

Azioni di Salute di Genere e Accessibilità

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.06
INSUPERABILI,
OLTRE OGNI
BARRIERA

04. Oltre il PEBA - Piano Eliminazione Barriere Architettoniche: promuovere l'accessibilità e l'inclusione nei servizi e nelle strutture

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

2.06.04.2 Avvio tavoli di confronto con organismi partecipati

2.06.04.5 Partecipazione di SMTP a tavoli di confronto convocati dal Comune di Parma

2.06.04.6 Accoglienza attiva presso la struttura del CAL di stagisti/tirocinanti provenienti da liste speciali legate ai Servizi Sociali comunali e da situazioni di fragilità

2.06.04.7 Progetto Regio insieme: Riduzione delle barriere all'accesso e ampliamento delle attività di accessibilità e inclusione

2.06.04.8 Valorizzazione del Manifesto Etico del Teatro Regio

2.06.04.9 Mappatura dell'accessibilità fermate TEP in ambito extraurbano

2.06.04.7 Definizione del progetto di creazione/modifica-aggiornamento siti web per adeguamento accessibilità: requisiti, obiettivi e scadenza del progetto

2.06.04.11 Implementazione sviluppi dei siti web definiti e avviamento operativo nuova release

2.06.04.12 Potenziamento utilizzo stanza multisensoriale di ASP Parma da parte di servizi rivolti a persone con disabilità

2.06.04.13 Formazione al personale di ParmaInfanzia su strategie e tecniche di inclusione

2.06.04.14 Partecipazione di Parma Infrastrutture ai tavoli di confronto con Comune e altri organismi partecipati

2.05.04.15 Promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nei servizi cimiteriali, culturali e sociali, mediante la stipula di convenzioni e collaborazioni con associazioni e federazioni del settore

2.06.04.16 Attivazione affiancamento per fornire indicazioni tecnico-normative ai tecnici dell'amministrazione comunale sia in ambito pubblico che privato aperto al pubblico, dalla scala urbana a quella oggettuale (comprese eventuali partecipazioni alle Conferenze dei Servizi), attivato in base alle richieste

142

2026 - 2028 | Piano Integrato di Attività e Organizzazione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13
UN COMUNE
ATTENTO ALLE
PROPRIE RISORSE

02. Benessere del personale

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

2.13.02.3 Sviluppo del lavoro a distanza secondo le linee del nuovo CCNL e del POLA

2.13.02.4 Formazione all'esercizio di funzioni manageriali: programmazione, rilevazione di impatto, creazione di valore pubblico, project management

2.13.02.5 Welfare Aziendale: Ampliamento del welfare aziendale – nuove opportunità offerte da art. 82 CCNL 2019/2021

2.13.02.6 Digitalizzazione istanze/comunicazioni del personale dipendente

2.13.02.8 Benessere organizzativo e gestione dei conflitti: Consiglieria di fiducia

2.13.02.9 Programmazione mensile visite guidate culturali per i dipendenti

2.13.02.10 Benessere lavorativo e contrasto allo stress lavoro correlato: Promozione e conoscenza tra i dipendenti dell'attività del Comitato Unico di Garanzia

2.13.02.11 Convenzione per il Welfare Aziendale per abbonamenti scontati TEP per i dipendenti del Comune

2.13.02.12 Pubblicazione avviso per convenzionamento attività e pubblici esercizi con focus su ristorazione, commercio, sport, salute ecc..

2.13.02.13 Analisi di fattività per attivare postazioni di smart working in sedi distaccate del Comune (Archivi, Biblioteche, Poli)

2.13.02.14 Sottoscrizione di un protocollo d'intesa con la rete territoriale dei Comitati Unici di Garanzia

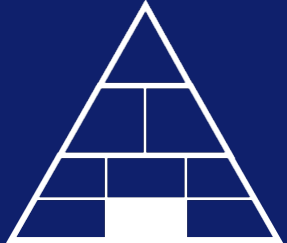
2.13.02.15 Approvazione regolamento carriera alias

2.13.02.16 Promozione e sensibilizzazione dell'iniziativa "Hai tempo? Prestiamoci, Sperimentiamoci, Muoviamoci"

2.13.02.17 Promuovere percorsi formativi per il personale del CUG

2.13.02.18 Promuovere la partecipazione del personale a iniziative di sensibilizzazione contro la violenza di genere (25 novembre)

143



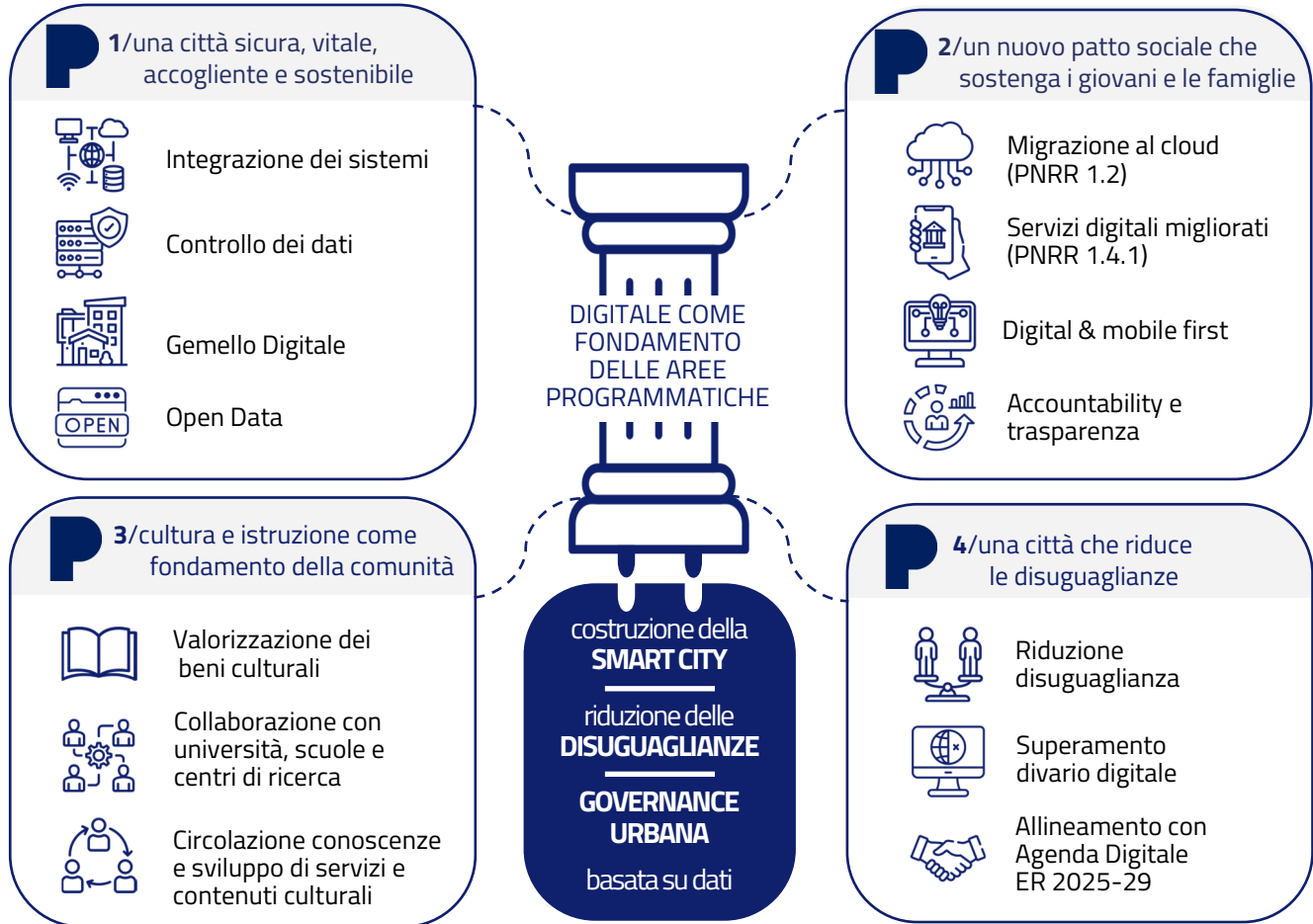
3.6 Salute Digitale



Piano Triennale per la transizione digitale

Il Piano Triennale per la transizione digitale del Comune di Parma delinea una strategia organica per modernizzare l'amministrazione locale attraverso l'integrazione di tecnologie avanzate e modelli di governance basati sui dati. Il documento illustra come l'ente intenda trasformare i servizi pubblici adottando il principio digital & mobile first, promuovendo al contempo l'inclusione sociale e il superamento del divario tecnologico tra i cittadini. Ampio rilievo viene dato a progetti innovativi come il Gemello Digitale per la gestione urbana sostenibile e all'impiego etico dell'intelligenza artificiale per ottimizzare i processi burocratici. La sicurezza delle infrastrutture è garantita da investimenti mirati nella cybersecurity e dalla migrazione verso soluzioni cloud sicure, in piena conformità con le direttive nazionali ed europee. Attraverso la collaborazione con la società IT.CITY S.p.A., il Comune punta a creare un ecosistema territoriale interconnesso che valorizzi i dati come bene comune per migliorare la qualità della vita. Questa visione strategica si inserisce nel quadro dei finanziamenti PNRR, assicurando che l'innovazione tecnologica sia sempre accompagnata dalla sostenibilità economica e dalla tutela della privacy.

LA STRATEGIA DI TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL COMUNE DI PARMA



3 ASSI OPERATIVI DELLA STRATEGIA DIGITALE





LE LINEE DI AZIONE

1. Digitalizzazione dei servizi pubblici

Il Comune di Parma evolve i propri servizi digitali per renderli semplici, proattivi e accessibili da ogni dispositivo. Puntando su un'informazione chiara e sull'integrazione con le piattaforme nazionali (come App IO e PagoPA), l'Amministrazione mette al centro il "fascicolo del cittadino". L'obiettivo è una PA più vicina e affidabile, capace di anticipare i bisogni degli utenti attraverso una navigazione moderna, inclusiva e trasparente.

2. Accessibilità e inclusione digitale

L'accessibilità e l'inclusione digitale del Comune di Parma si basano su un approccio integrato: la progettazione nativa di contenuti testuali e multimediali fruibili da tutti e la piena disponibilità dei servizi su ogni dispositivo. Seguendo i principi del Piano Triennale 2026, l'ente non si limita a eliminare le barriere tecnologiche, ma promuove il supporto umano sul territorio. Grazie alla misura "Digitale Facile", i punti di facilitazione attivati accompagnano i cittadini nell'uso delle identità digitali e dei servizi online, garantendo che l'innovazione sia un'opportunità reale per ogni fascia della popolazione.

3. Ecosistema digitale dei servizi – componenti tecnologiche

Il Comune di Parma potenzia il suo ecosistema digitale basandolo su interoperabilità e modelli API-first. Attraverso l'uso esclusivo dell'identità digitale (SPID, CIE, IT-Wallet) e l'integrazione con le piattaforme nazionali (PDND, ANPR), l'ente applica il principio once-only, eliminando le richieste di dati già noti. Grazie a App IO, PagoPA e SEND, i servizi diventano proattivi e fluidi, trasformando i processi amministrativi (come SUAP e SUE) in "mattoni tecnologici" efficienti e nativamente digitali.

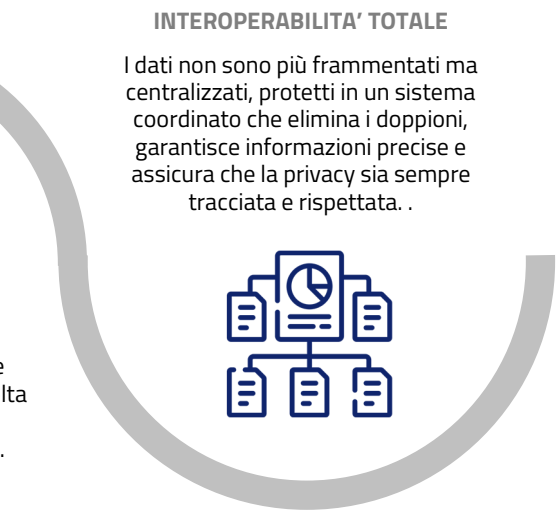
4. Sicurezza Informatica e protezione dei dati

La cybersecurity è per il Comune di Parma un requisito strutturale gestito secondo il principio della sicurezza by-design. Per rispondere a minacce sempre più sofisticate, l'Ente ha superato le barriere tradizionali adottando un monitoraggio continuo e una postura difensiva evoluta, in linea con le direttive dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN). Grazie ai fondi PNRR 1.5, Parma ha potenziato la propria resilienza digitale attraverso nuove tecnologie, processi organizzativi aggiornati e una formazione specifica del personale, garantendo così la protezione dei dati e la continuità dei servizi pubblici.

5. Interoperabilità dei dati e data analytics

Il Comune di Parma tratta i dati come un bene comune e una risorsa strategica per decisioni basate sull'evidenza. Attraverso l'interoperabilità by-design e la piattaforma PDND, l'Ente abilita lo scambio sicuro di informazioni tra amministrazioni, garantendo il principio once-only e riducendo la burocrazia. Seguendo la logica open-by-default, i dataset vengono resi aperti e riutilizzabili, trasformando i dati in una leva per la trasparenza, la partecipazione e l'innovazione del territorio.

ARCHITETTURA DELLA GOVERNANCE DIGITALE



Il Dettaglio del Piano è consultabile nell'Allegato 6 - Piano Triennale per la transizione digitale

PIANO DI AZIONE VERSO UNA PA SEMPLICE, INCLUSIVA E SICURA

L'attuazione delle strategie digitali del Comune di Parma per il 2026/2027 si basa sull'adozione di una serie di tecnologie e progetti, mirati a supportare la trasformazione digitale e a migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi pubblici offerti ai cittadini. Queste progettualità, anche già finanziate con fondi PNRR includono:

L'ESPERIENZA DEL CITTADINO	IL CLOUD PER LA PA.	DIGITALE FACILE	CYBER-SECURITY
Conclusa con successo la fase di verifica del PNRR nel 2025, il Comune di Parma prosegue con l'evoluzione dei propri canali digitali. L'obiettivo è estendere gli standard di qualità del sito istituzionale anche ai portali tematici , semplificando la comunicazione e aumentando i servizi online. Attraverso il costante ascolto dei feedback degli utenti e il potenziamento del fascicolo del cittadino , l'Amministrazione punta a un'esperienza d'uso sempre più fluida, chiara e accessibile per tutti.	Dopo il completamento e la validazione della migrazione al cloud di 21 servizi nel 2025, il Comune di Parma punta per il 2026 al consolidamento dei risultati raggiunti. La strategia si concentra sul principio del cloud-first , ponendo però una nuova attenzione alla sostenibilità economica dell'intero ciclo di vita dei servizi. L'obiettivo è bilanciare i benefici di scalabilità e sicurezza con una gestione rigorosa dei costi operativi , garantendo un ecosistema digitale resiliente che valorizzi gli investimenti del PNRR nel tempo.	Il Comune di Parma ha completato con successo il progetto "Digitale Facile", superando l'obiettivo di oltre 8.500 cittadini supportati attraverso i 7 punti di facilitazione attivati. Grazie a una proroga regionale, il servizio di assistenza gratuita per l'uso di internet e tecnologie resterà operativo fino a marzo 2026. Per il triennio 2026-2028, l'Amministrazione valuterà altre modalità per mantenere attivo il programma, garantendo continuità al supporto verso l' autonomia digitale della popolazione in base alle risorse disponibili.	Il Comune di Parma sta ultimando un piano da oltre 1 milione di euro, finanziato dal PNRR, per blindare le proprie infrastrutture digitali. L'iniziativa integra tecnologie avanzate, formazione del personale e standard internazionali per garantire protezione dei dati e continuità dei servizi . Il progetto proseguirà con l'allineamento alla direttiva europea NIS2. L'obiettivo è mantenere un ecosistema digitale sicuro, resiliente e capace di adattarsi alle nuove minacce informatiche .
INTER-OPERABILITA'	GEMELLO DIGITALE	CYBERSECURITY E PRIVACY	INTELLIGENZA ARTIFICIALE
Il Comune di Parma punta su valorizzazione dei dati come bene comune per guidare le scelte strategiche e migliorare l'azione amministrativa. Attraverso il potenziamento del portale Open Data e l'adesione alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), promuove l'interoperabilità tra le banche dati pubbliche. L'obiettivo è incrementare i servizi digitali condivisi con altre amministrazioni, garantendo dati più precisi, procedure standardizzate e maggiore efficienza nei servizi offerti a cittadini e imprese.	Parma sta realizzando il Gemello Digitale, una replica virtuale della città per monitorare mobilità, ambiente ed energia, con l'obiettivo della neutralità carbonica entro il 2030. Integrando sensori terrestri, dati IoT e flussi satellitari, la piattaforma evolverà in una soluzione cloud capace di simulare scenari urbani complessi. Il sistema permetterà di analizzare in tempo reale la qualità dell'aria e il traffico, fornendo dati precisi per decisioni amministrative orientate alla sostenibilità e alla resilienza del territorio.	Il Comune di Parma potenzia la prevenzione degli incidenti e la resilienza delle infrastrutture ICT, integrando misure tecniche, organizzative e formative, anche attraverso l'adesione al CSIRT Emilia-Romagna e l'allineamento alla direttiva NIS2, l'Ente. Parallelamente, la conformità al GDPR è garantita da nuovi sistemi per la gestione dei trattamenti dati e da campagne di sensibilizzazione del personale, assicurando che la sicurezza tecnologica sia sempre affiancata da una solida cultura della privacy e della trasparenza.	L'Intelligenza Artificiale è la nuova leva del Comune di Parma per modernizzare i servizi, rendendoli più efficienti e personalizzati. Seguendo il principio regionale dell'IA "Affidabile", l'Ente punta su trasparenza, responsabilità umana e tutela dei diritti. Grazie all'automazione delle attività ripetitive e a capacità predittive avanzate, l'IA permette di anticipare i bisogni degli utenti e migliorare i processi decisionali, trasformando la pubblica amministrazione in un sistema proattivo e sempre più vicino ai cittadini.

In linea con il Piano Triennale, il Comune di Parma promuove un'adozione responsabile dell'Intelligenza Artificiale, avviando nel 2026 sperimentazioni concrete come l'agente virtuale multilingue e l'automazione dei processi interni per offrire servizi più rapidi, accessibili e orientati al futuro.

ALTRI AMBITI DI OPERATIVITA'

INFOMOBILITY SUITE

MODELLO INNOVATIVO UNICO IN ITALIA

Sistema informativo strategico per gestire permessi, sosta e controlli: garantisce l'efficace monitoraggio infrastrutturale per le zone a traffico limitato.

TIMELINE

PROGETTAZIONE

SVILUPPO DEL SOFTWARE

2026

ANALISI DEI BISOGNI

ACQUISIZIONE MODULI SOFTWARE PER APP

MODULI DEL SISTEMA

(finanziati da Infomobility S.p.A.):

SISTEMA GESTIONALE PRINCIPALE per pagamenti e gestione permessi di sosta e transito

investimento 300mila €

APP PER GLI AUSILIARI E CITTADINI per controllo automatizzato e acquisto titoli di sosta

investimento 60mila €

TOOL MAPPE DI PARMA Hub per gli operatori privati per creazione e gestione mappe

investimento 40mila €

DATI E DATAWAREHOUSE

MANTENIMENTO ED EVOLUZIONE TECNOLOGICA

DATI DEL DATAWAREHOUSE

Strutturazione, popolamento e aggiornamento

MIGLIORAMENTO INFRASTRUTTURE INFORMATICHE

(piattaforme che usano varietà di dati diversi)

PROGETTI DI BUSINESS INTELLIGENCE

PIATTAFORME E MODULI SW STATISTICI

INTER-OPERABILITÀ DEI DATI

PERCORSO ORGANIZZATIVO DI CULTURA DEL DATO

AREE DATA DRIVEN IDENTIFICATE DA FIGURE APICALI

REFERENTI DI E-LEADERSHIP ATTIVATI

FORMAZIONE E AFFIANCAMENTO

CRUSCOTTI BI PER DECISIONI BASATE SU EVIDENZE

Questo approccio dovrà assicurare che i dataset prioritari siano definiti, strutturati, aggiornati e utilizzati nella gestione e nel ciclo della performance.

MONITORAGGIO E TRASPARENZA:

Il sistema di monitoraggio assicura che le iniziative digitali del Comune siano attuate in modo efficiente e trasparente, garantendo il raggiungimento dei risultati previsti.

IL CICLO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

ATTUAZIONE FISICA E FINANZIARIA

Verifica costante del progresso procedurale e dell'utilizzo dei fondi legati agli interventi del PNRR.

INDICATORI E MILESTONE

Misurazione del successo tramite schede di avanzamento con percentuali di raggiungimento dei risultati.

RIUNIONI DI AVANZAMENTO

Team di lavoro dedicati svolgono incontri periodici per presidiare lo stato dei lavori.

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

PUBBLICAZIONE SUI CANALI UFFICIALI

Risultati e andamento dei progetti sono resi accessibili a tutti sul portale istituzionale

COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER

Attivazione di forme di comunicazione mirate per i risultati di particolare rilevanza territoriale

QUADRO NORMATIVO

Il Piano Digitale del Comune di Parma si inserisce in un quadro normativo multilivello. Dalle direttive europee sull'IA alla strategia nazionale "cloud-first", fino all'Agenda Digitale Regionale, ogni livello contribuisce a creare servizi pubblici sicuri, interoperabile e centrati sull'utente.

VISIONE INTERNAZIONALE E STRATEGIA NAZIONALE

OBIETTIVI EUROPEI 2030

Focus su competenze digitali, infrastrutture sicure e regolamentazione dell'IA (AI Act).

PILASTRI DEL PIANO TRIENNALE

Adozione di strategie cloud-first, API first e interoperabilità tramite piattaforma PDND.

SICUREZZA E RESILIENZA NIS2

Obbligo di misure tecniche e gestione del rischio per garantire continuità operativa

SINERGIA REGIONALE E ATTUAZIONE LOCALE

AGENDA DIGITALE EMILIA ROMAGNA (ADER)

Politiche territoriali su cybersecurity, competenze e dati al servizio delle comunità.

LAW & COMPLIANCE BY DESIGN

Progettazione di servizi nativamente conformi, sicuri e accessibili per la tutela dei diritti digitali

Azioni di Salute Digitale

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.12 TRANSIZIONE DIGITALE

14. Sicurezza informatica e conformità privacy dei dati

2.12.14.1 RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA (UE) 2022/2555, RELATIVA A MISURE PER UN LIVELLO COMUNE ELEVATO DI CYBERSICUREZZA - report periodico di aggiornamento sul grado di conformità agli obblighi stabiliti e presentazione di una relazione semestrale relativa alla tutela dei sistemi, dei dati e della continuità operativa dell'Ente

2.12.14.2 RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA (UE) 2022/2555, RELATIVA A MISURE PER UN LIVELLO COMUNE ELEVATO DI CYBERSICUREZZA: proposta piano di intervento ai fini dell'approvazione da parte dell'organo di amministrazione e direttivo dell'Ente

2.12.14.3 Threat intelligence: completamento della customizzazione delle regole di correlazione degli eventi nel sw dedicato

2.12.14.4 Governance interna It.City: completamento applicazione della documentazione definita nel progetto

2.12.14.5 Avviamento del percorso per l'ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001

2.12.14.6 Security Awareness: completamento di almeno 4 campagne di phishing con il sw CyberGuru

2.12.14.7 Servizio SOC SOAR: almeno nei sistemi di difesa perimetrale (firewall, reverse proxy, etc..) completamento dell'automatizzazione nell'esecuzione di compiti e processi senza intervento umano manuale.

2.12.14.8 Direttiva NIS 2: adempimento e messa operativa delle regole di sicurezza definite nella direttiva

2.12.14.9 Completamento della redazione del piano annuale e triennale della sicurezza secondo il Cybersecurity Framework (CSF) NIST.

2.12.14.10 Completamento della attuazione del piano annuale e triennale della sicurezza secondo il Cybersecurity Framework (CSF) NIST redatto a inizio anno

2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

01. Valorizzazione del capitale umano: pianificazione strategica delle risorse umane per la produzione di valore pubblico

2.13.01.26 Attivazione modalità digitale per il monitoraggio delle azioni formative da parte di tutti i dipendenti

02. Benessere del personale

2.13.02.6 Digitalizzazione istanze/comunicazioni del personale dipendente

04. Business intelligence per le politiche locali

2.13.04.5 Pubblicazione sulla intranet e messa a disposizione della dashboard di monitoraggio dati

148

149

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Valore pubblico, performance e anticorruzione

Salute delle Risorse

Monitoraggio

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13

UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

05. Reingegnerizzazione dei processi



2.13.05.21 Consegna documento di progettazione e implementazione dei flussi operativi già condivisi e immediatamente operativi (secondo la tempistica di progetto)
07. Reingegnerizzazione dei processi di entrata



2.13.07.3 Consegna documento di progettazione e implementazione dei flussi operativi già condivisi e immediatamente operativi (secondo la tempistica di progetto)
- 09 Sviluppo della Stazione Unica Appaltante



2.13.09.5 Portale Piano triennale degli acquisti (già sviluppato nel 2025): definizione sviluppi evolutivi e migliorativi

2.13.09.6 Portale Piano triennale degli acquisti: avviamento, assistenza e implementazione sviluppi richiesti da parte di It.City

2.13.09.12 Portale Piano triennale degli acquisti: Definizione manuale per la raccolta schede programmazione gare (esterna e interna) attraverso apposito software a regime da qualche mese
10. "Carta Unica dei Servizi" come strumento di semplificazione, trasparenza e qualità nell'erogazione dei servizi



2.13.10.32 Completamento popolamento Carta Unica dei Servizi in modalità digitale sul portale dell'Ente
12. Presidio LEPS dei servizi sociali



2.13.12.1 Presa in carico digitale per tutti gli utenti
17. Attività amministrativa e legale strumentale alla difesa in giudizio della Città



5.01.22.7 Utilizzazione del nuovo applicativo legale (Teleforum)
29. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 1^ fase



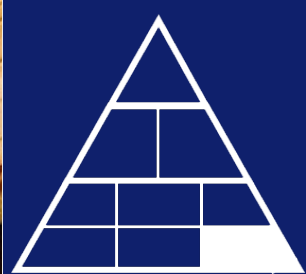
2.13.29.2 Definizione del progetto di reingegnerizzazione: requisiti, obiettivi e scadenza del progetto, sia lato Patrimonio sia lato Contabilità
36. Introduzione Contabilità ACCRUAL - 2^ fase



2.13.36.5 Consegna documento di progettazione e implementazione dei flussi operativi già condivisi e immediatamente operativi (secondo la tempistica di progetto)
44. Digitalizzazione Opere Pubbliche (BIM)



2.13.44.1 Approvazione del documento preliminare all'atto organizzativo finalizzato alla gestione informativa digitale con metodologia BIM ed alla individuazione del gestore dell'ACDat



3.7 Salute della Qualità dei servizi



La Qualità dei servizi

Il Comune di Parma ha adottato un nuovo **Piano della qualità** volto a migliorare radicalmente l'efficacia e la trasparenza delle prestazioni offerte alla cittadinanza. Il pilastro centrale di questa iniziativa è la **Carta Unica dei Servizi**, un patto formale che definisce **standard minimi garantiti** e parametri misurabili per ogni attività amministrativa. Grazie a una recente **riorganizzazione strutturale**, gli indicatori di qualità sono stati integrati direttamente nei sistemi di controllo gestionale e valutazione della performance dell'ente. A partire da quest'anno, inoltre, il sistema di monitoraggio della qualità viene esteso anche ai **soggetti partecipati**, includendo rilevazioni di *customer satisfaction* rivolte ai loro utenti e clienti, così da costruire una visione integrata della qualità dei servizi pubblici locali. L'amministrazione punta inoltre alla completa **digitalizzazione della Carta**, abbandonando i formati statici per favorire un aggiornamento costante e una consultazione immediata sul portale istituzionale. Per assicurare il raggiungimento di tali obiettivi, sono state avviate sistematiche indagini di **customer satisfaction** che permettono di monitorare la percezione degli utenti e ottimizzare i processi interni. Questo approccio trasforma la gestione della qualità da progetto straordinario in una **attività ordinaria e centralizzata**, focalizzata sulla creazione di valore pubblico per la comunità.

2023
1^ CARTA DEI
SERVIZI UNICA
APPROVATA

2024
AVVIO CUSTOMER
DIGITALI

2025
CARTA DEI
SERVIZI
DIGITALIZZATA
(ADDIO AL PDF)

2025
53 SERVIZI
INSERITI
NELLA CARTA
UNICA

INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION REALIZZATE NEL 2025

IMPIANTI SPORTICI ALL'APERTO E AL COPERTO

SPORTELLO CASA

INFORMASTRANIERI

INFORAGIOVANI

BIBLIOTECHE

MUSEI CIVIVI

SERVIZI EDUCATIVI NIDI E SCUOLE INFANZIA

SERVIZI EDUCATIVI PROGETTI NELLE SCUOLE DEL PRIMO CICLO

SERVIZI EDUCATIVI RISTORAZIONE SCOLASTICA

MOSTRA GIACOMO BALLA

APP COMUNI-CHIAMO

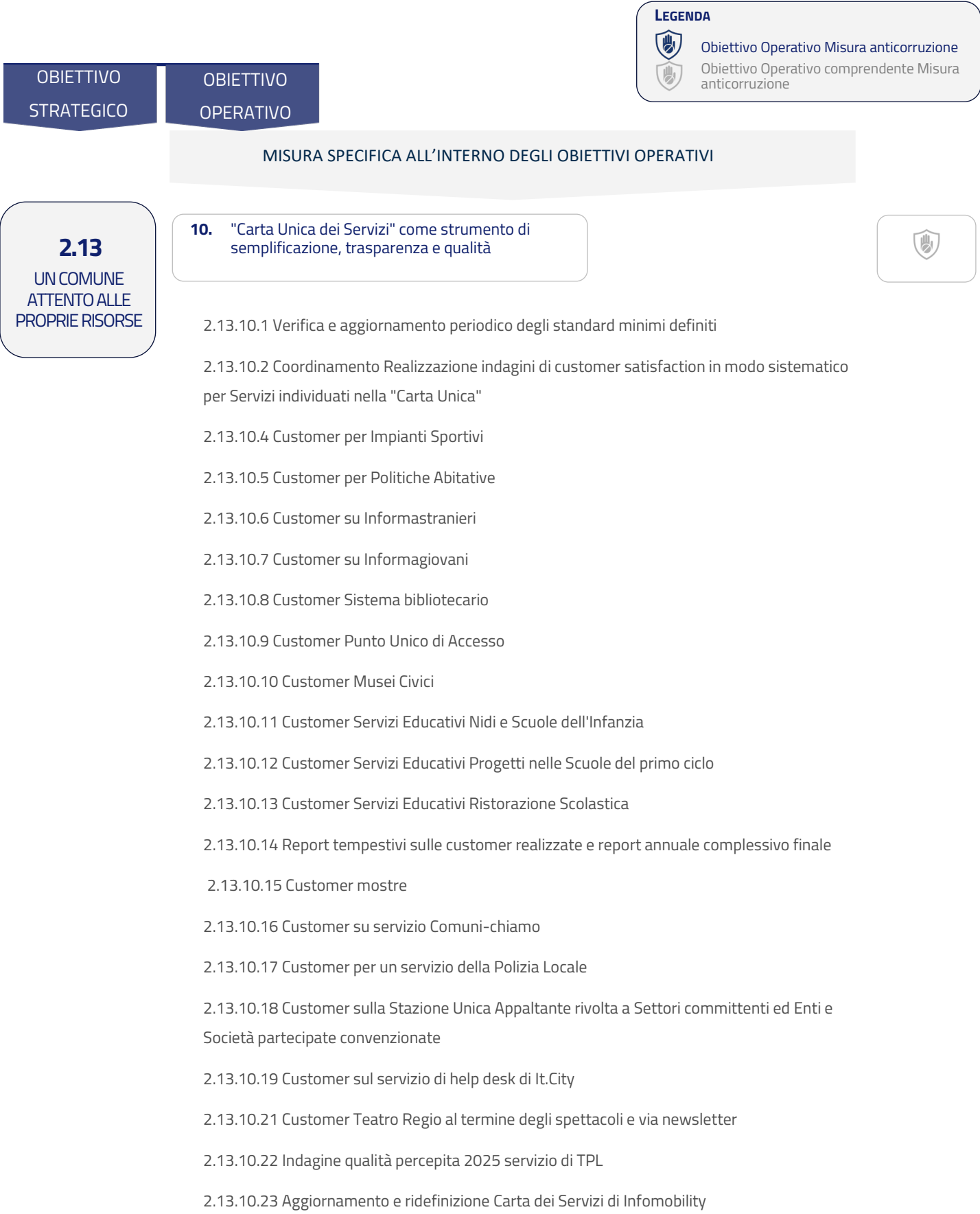
SPORTELLO INFORMAZIONI DUC

2026
100% SERVIZI
INSERITI
NELLA CARTA
UNICA

2026
INTEGRAZIONE
CON ENTI E
SOCIETA'
PARTECIPATE

2026
100 % SETTORI
CON ALMENO UNA
CUSTOMER
REALIZZATA

Azioni di Salute della Qualità dei servizi







VP1. Sostenibilità Ambientale

In questo grafico sono presentati gli obiettivi quantitativi di impatto relativi al Valore Pubblico "Sostenibilità Ambientale". Ogni indicatore riporta un traguardo misurabile da raggiungere entro il 2030, permettendo di monitorare in modo chiaro e oggettivo i miglioramenti attesi sul benessere sociale della comunità.

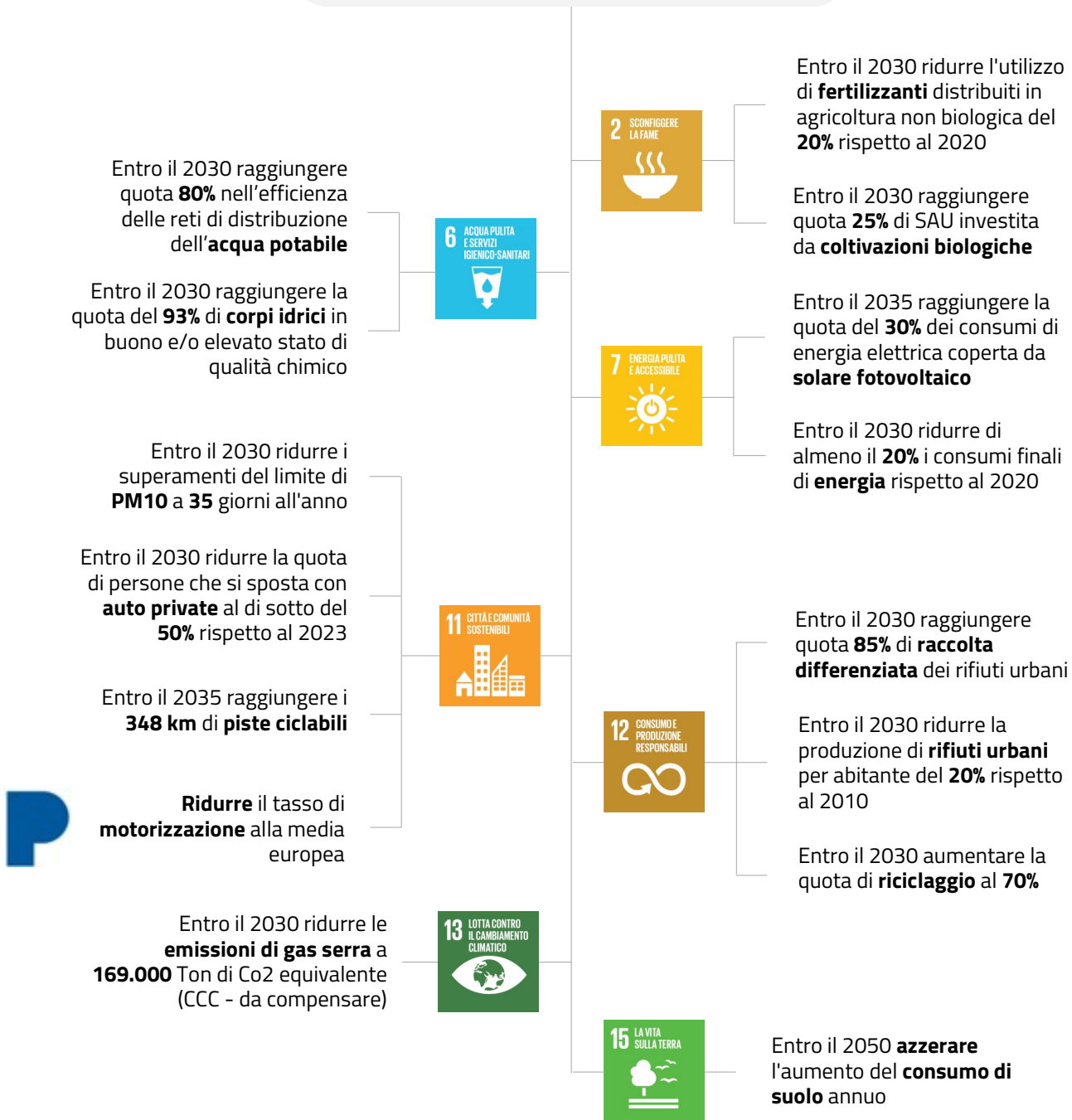


Indicatori generazionali per la VIG



VP1. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Promuovere uno sviluppo urbano ed economico rispettoso dell'ambiente, riducendo l'impatto ecologico e migliorando la qualità della vita.

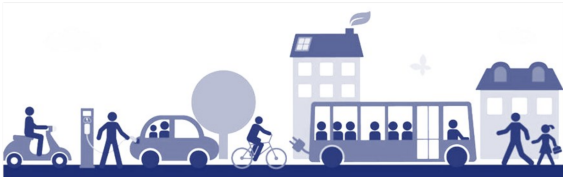


PIAO

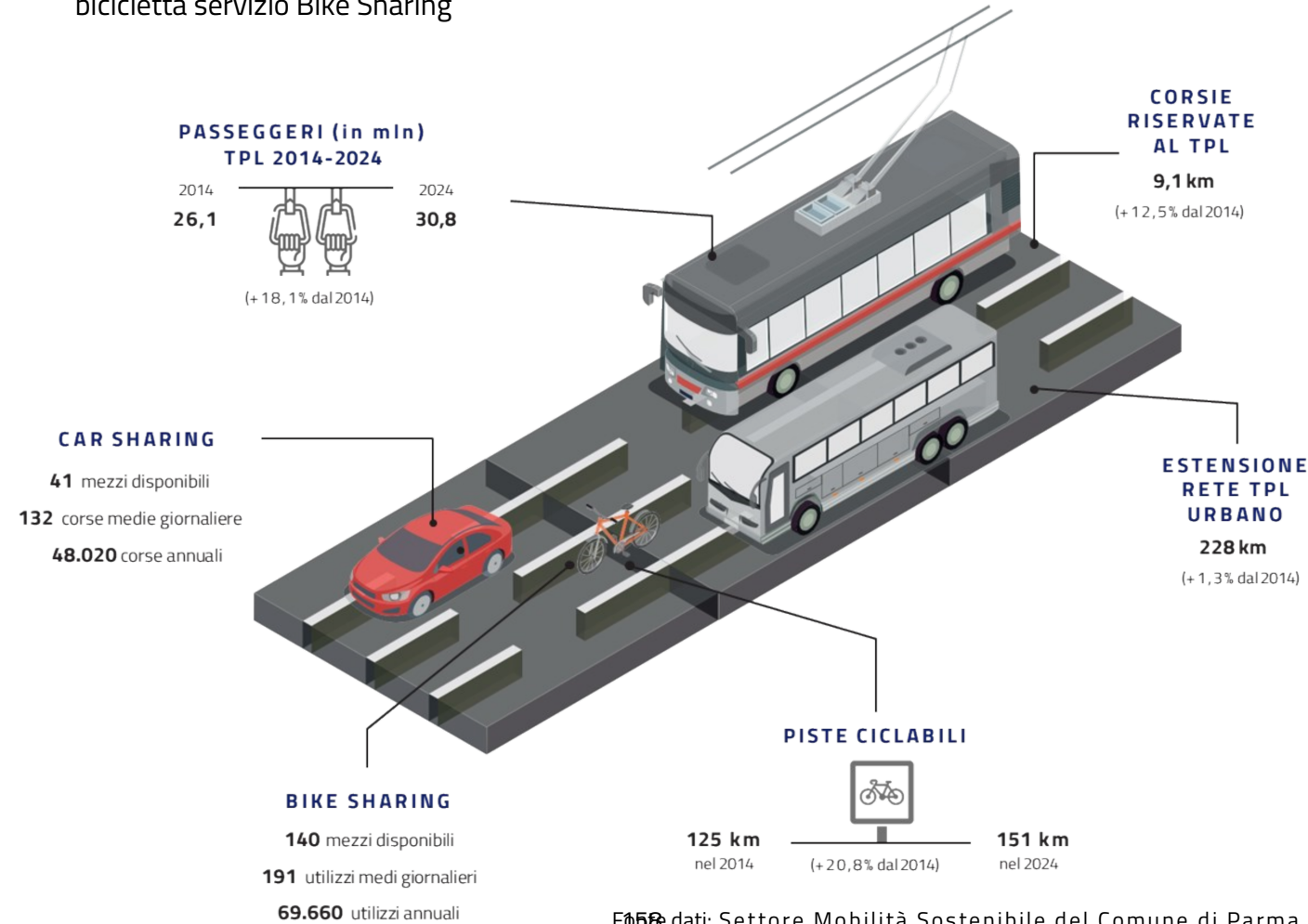
PARTE FUNZIONALE AL
VP1 SOSTENIBILITA'
AMBIENTALE



L'analisi di contesto

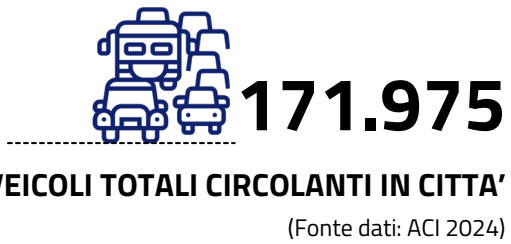


Trasporto

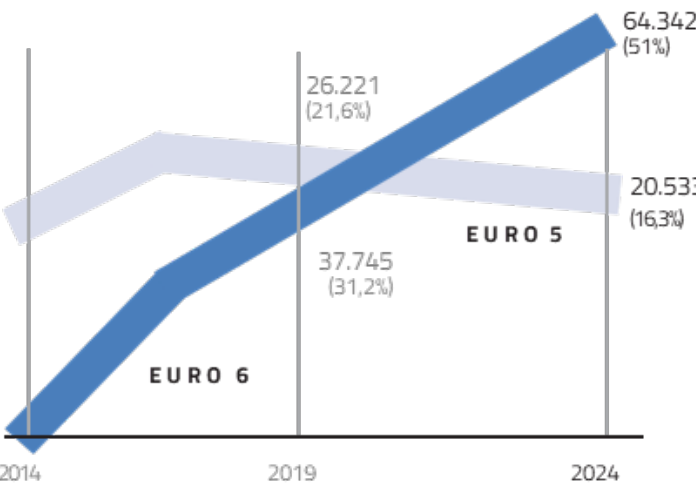
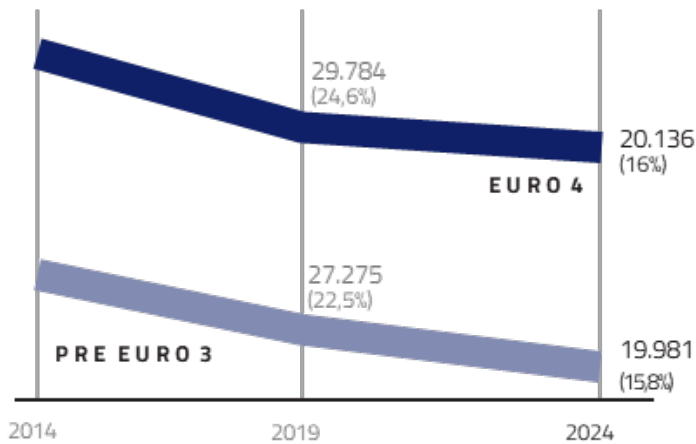


Fonte dati: Settore Mobilità Sostenibile del Comune di Parma

PARCO VEICOLARE PRIVATO



AUTOVETTURE CIRCOLANTI PER CLASSI DI EMISSIONE

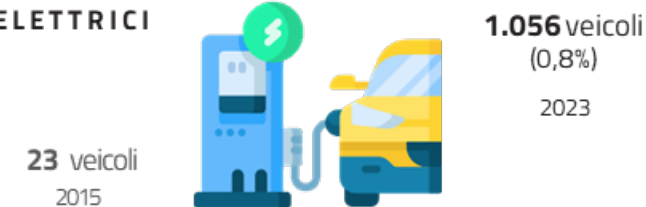
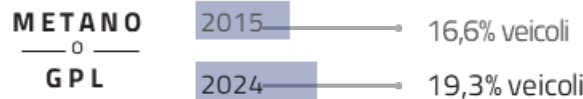


*Fonte dati: ACI - Open Park Autoveicoli

+ 9,3%
rispetto al
2014

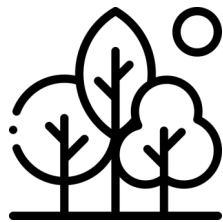


AUTOVETTURE CIRCOLANTI PER TIPOLOGIE DI ALIMENTAZIONE





Ambiente



42.117

alberi

in aree di proprietà pubblica
(20 ogni 100 abitanti)

80,4 mq

isole pedonali ogni 100 abitanti

17,34 kmq

verde urbano

35 mq

verde urbano fruibile per abitante

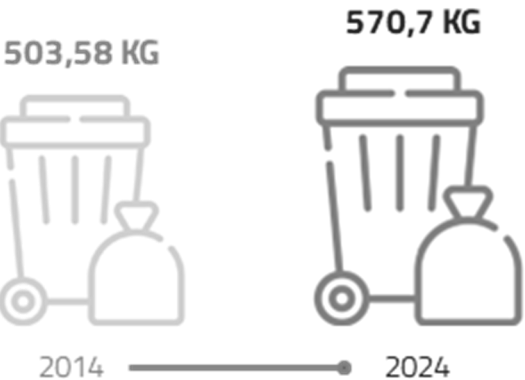
6,7%

densità verde urbano

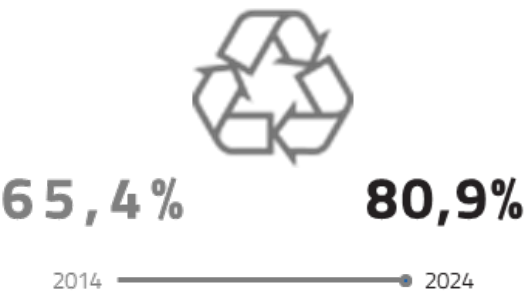
(incidenza percentuale sulla superficie comunale)

Fonte dati: ISTAT Ambiente Urbano 2023

PRODUZIONE ANNUA DI RIFIUTI PER ABITANTE



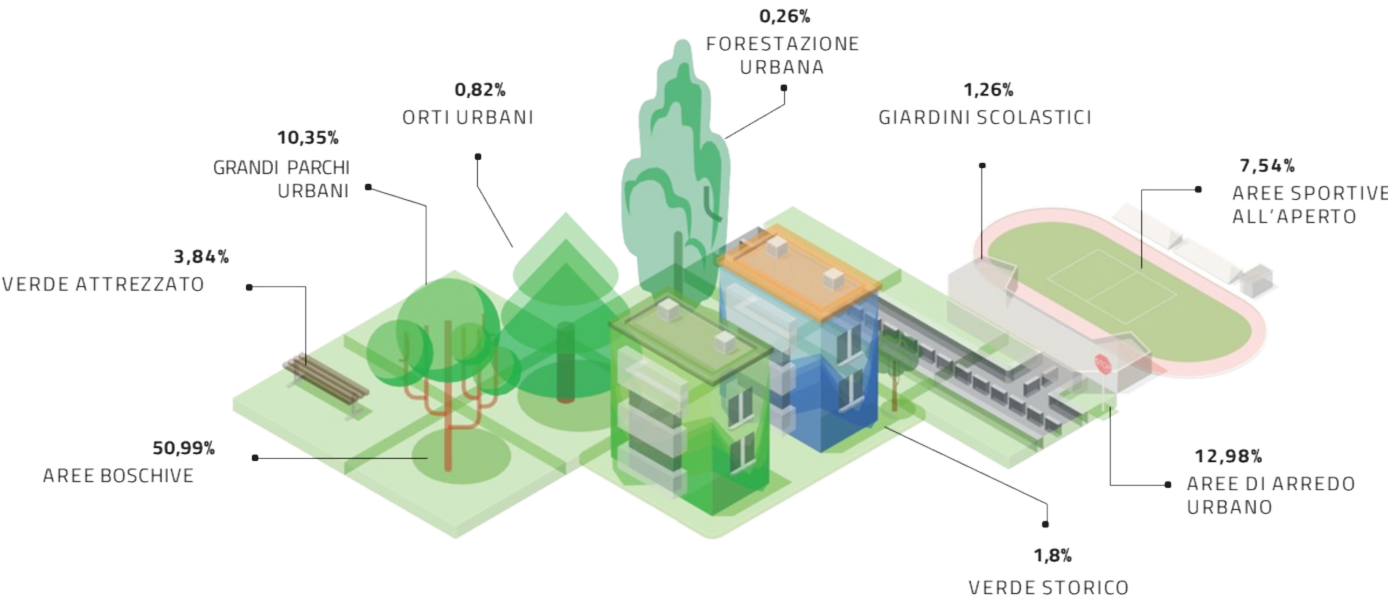
% RACCOLTA DIFFERENZIATA



Fonte dati: ISPRA Catasto Rifiuti Sezione Nazionale 2014 e 2024

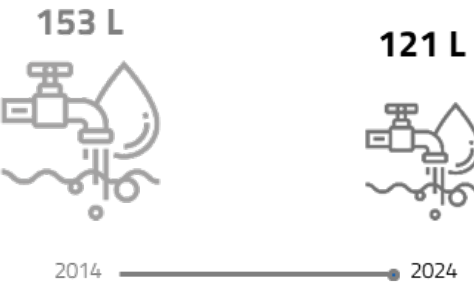
COMPOSIZIONE % DI VERDE URBANO

Fonte dati: ISTAT Ambiente Urbano 2023



CONSUMI ACQUA PER ABITANTE

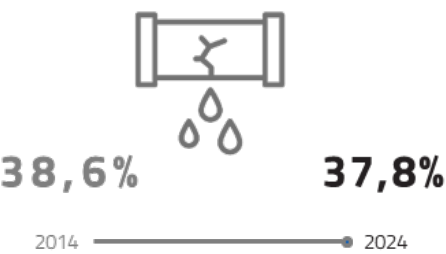
(consumi di acqua potabile per uso domestico litri/abitante/giorno)



Fonte dati: Ecosistema Urbano 2015 e 2025

% DISPERSIONE DELLA RETE

(differenza % tra acqua immessa e consumata per usi civili industriali e agricoli)



IMPIANTI FOTOVOLTAICI INSTALLATI

anno 2024
4.700



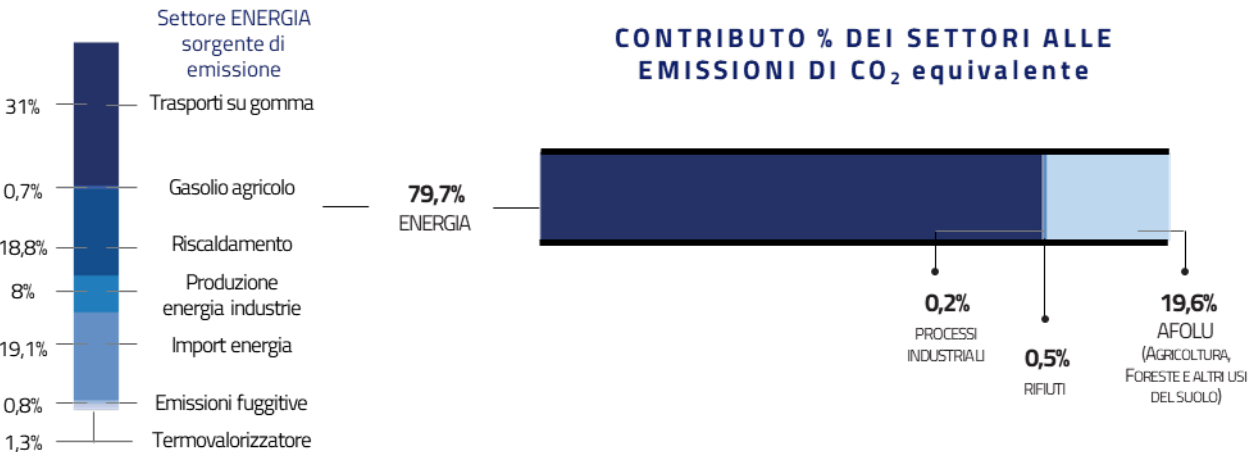
anno 2020
2.185

POTENZA (MWP) IMPIANTI FOTOVOLTAICI A PARMA



Fonte dati: Settore Transizione Ecologica del Comune di Parma

CONTRIBUTO % DEI SETTORI ALLE EMISSIONI DI CO2 equivalente



Fonte dati: Provincia di Parma – Carbon Neutral Parma; Alleanza territoriale per la carbon neutrality



Ambiente

QUALITA' DELL'ARIA

BIOSSIDO DI AZOTO

media dei valori medi annui in µg/mc



OZONO

numero di giorni di superamento della media mobile sulle 8 ore di 120 µg/mc nella centralina peggiore



POLVERI SOTTILI

media dei valori annui del PM10 (limite annuale 40 µg/mc)



Fonte dati: Legambiente - Ecosistema Urbano 2015 e 2025

USO EFFICIENTE DEL SUOLO

indice sintetico (scala 0-10) del trend consumo suolo/ residenti e del livello di urbanizzazione/ residenti, 2024



VARIAZIONE 2018-2023

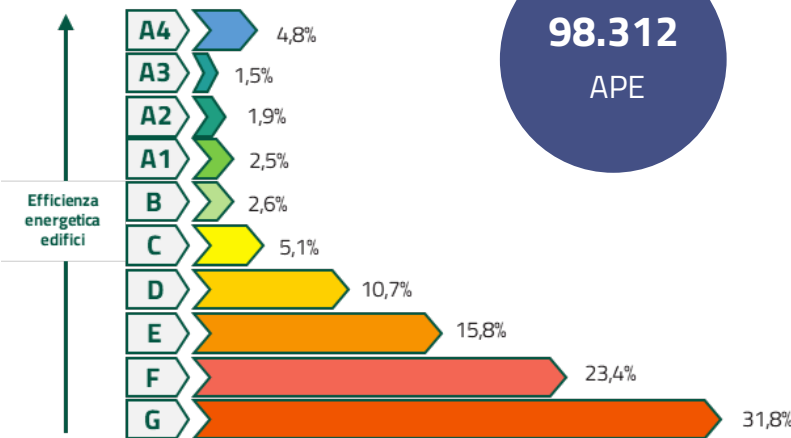
variazione consumo di suolo pro-capite (mq/abitante)



Fonte dati: Ecosistema Urbano 2025

CLASSE ENERGETICA EDIFICI

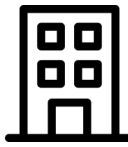
Distribuzione Attestati di Prestazione Energetica (APE) nella provincia di Parma



Fonte dati: Sistema Informativo sugli Attestati di Prestazione Energetica

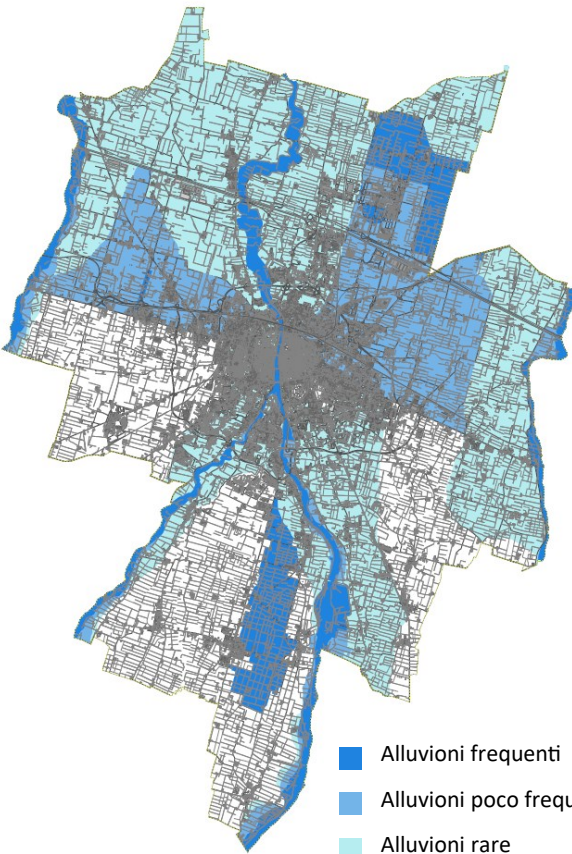
RISCHIO IDROGEOLOGICO

DATI DEL TERRITORIO:

	 260,6 km² TERRITORIO	 92.324 FAMIGLIE	 34.658 EDIFICI	 21.117 IMPRESE	 846 BENI CULTURALI
SCENARI*:					
PERICOLOSITA' ELEVATA TR 20-50 anni	36,177 km² (13,9%)	1.039 (1,3%)	660 (2,7%)	426 (2,1%)	61 (7,4%)
PERICOLOSITA' MEDIA TR 100-200 anni	144,40 km² (55,4%)	34.192 (41,6%)	11.152 (45,8%)	9.711 (48,8%)	486 (59,2%)
PERICOLOSITA' BASSA TR 300-500 anni	185,05 km² (71%)	60.680 (73,8%)	17.128 (72,7%)	14.424 (72,5%)	574 (69,9%)

CARTA DELLA PERICOLOSITA' IDRAULICA

Mappa di inquadramento territoriale e caratterizzazione del territorio comunale elaborata dalla Protezione Civile

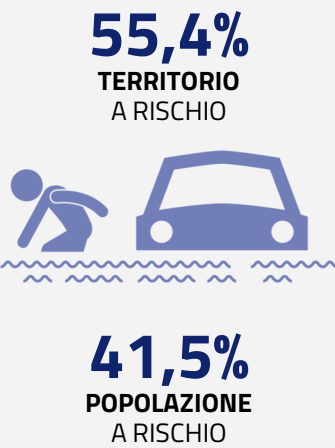


- Alluvioni frequenti
- Alluvioni poco frequenti
- Alluvioni rare

Fonte dati: IdroGEO - Dataset ISPRA - Indicatori di rischio idrogeologico 2021

INDICATORI DI RISCHIO ALLUVIONI

(in aree a pericolosità idraulica media)



* I valori dei tempi di ritorno (TR) di riferimento per i diversi scenari di pericolosità sono definiti all'art. 6 del D.Lgs. 49/2010. I dati relativi ai tre scenari di pericolosità idraulica non vanno sommati; lo scenario di pericolosità bassa rappresenta lo scenario massimo atteso ovvero la massima estensione delle aree inondabili.



Analisi SWOT

Di seguito si riporta l’analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell’Ente, raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma nell’ambito del Valore pubblico Sostenibilità Ambientale.

Punti di Forza

5 milioni di metri quadrati di **verde pubblico** e di un **patrimonio arboreo** di 42.000 alberi,

Debolezze

Alto consumo del suolo

Alto tasso di **motorizzazione**

Inquinamento atmosferico

Opportunità

Rigenerazione urbana e transizione verde: i cantieri PNRR trasformano servizi, spazi pubblici e patrimonio culturale.

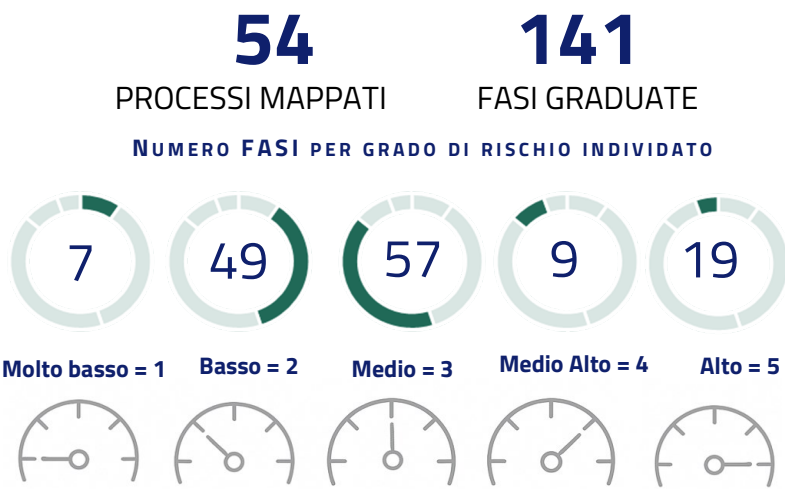
Nuovo PUG come cornice strategica per lo sviluppo urbano fino al 2050.

Minacce

Cambiamenti climatici

I Processi

Nel percorso di analisi e valorizzazione dei processi organizzativi, l’Amministrazione ha effettuato una mappatura sistematica delle attività collegate al Valore Pubblico della presente Sezione, con l’obiettivo di garantire maggiore trasparenza, presidio dei rischi e miglioramento continuo delle performance. Sono stati individuati i **processi** e, per ciascuno di essi, sono state analizzate e **graduate le fasi operative** secondo livelli di rischio crescenti. La valutazione ha permesso di identificare il grado di esposizione delle singole fasi – da molto basso ad alto – costituendo così una base conoscitiva essenziale sia per la programmazione delle azioni di miglioramento sia per la definizione delle priorità strategiche collegate al valore pubblico perseguito.



Gli Obiettivi Operativi

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
1.01 PARMA MOBILITÀ 30, LA VIVIBILITÀ AL PRIMO POSTO	01. PNRR - Trasporto Locale Sostenibile - M2C2 - 4.1.2: Trasporto Locale Sostenibile - Ciclovie Urbane - Rafforzamento Mobilità Ciclistica					
	04. Piano di pedonalizzazione					
	06. Nuove piste ciclabili					
	08. Attuazione Piano strategico nazionale mobilità sostenibile (PSNMS)					
1.02 TRASPORTO PUBBLICO SOSTENIBILE E DIFFUSO	02. Area verde ed area blu					
	03. Potenziamento dei parcheggi scambiatori					
	05. PNRR - Trasporto Locale Sostenibile - M2C2 - 4.4.1: Rinnovo Parco Autobus e Infrastrutture di ricarica - Rinnovo flotta Bus + Infrastrutture Ricariche Elettriche					
	09. Bike to work e Bike to school					
	10. Servizio TPL					
	11. Piano della Mobilità Sostenibile 2025-2035 (PUMS)					
1.04 PARMA CITTÀ VERDE: IL VERDE URBANO AL CENTRO DELLA SFIDA DEL BENESSERE DELLA NOSTRA COMUNITÀ	01. Riqualificazione dei parchi pubblici					
	02. Maggior vivibilità delle nostre aree verdi					
	04. Cura degli alberi e del verde urbano					
1.07 NO ALLO SPRECO DELL'ACQUA	02. Una pianificazione attenta all'uso dell'acqua					
	03. Lotta alle perdite di rete					
	04. Qualità delle acque					
1.08 ENERGIE SEMPRE PIÙ RINNOVABILI	02. Produzione di energia da fonti rinnovabili					
	03. Missione 100 città climaticamente neutrali e smart					
1.09 SEMPRE PIÙ ATTENZIONE ALLE POLITICHE AGRICOLE	02. Biodistretto di Parma					

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
1.10 VERSO LA CRESCITA SOSTENIBILE DELLA CITTÀ	01. Piano Urbanistico Generale					
	03. Registro degli edifici dismessi					
	04. Approvazione nuovo piano di Zonizzazione Acustica Comunale					
1.11 UNA TUTELA AMBIENTALE SOSTENIBILE	01. Prodotti e materiali a basso impatto ambientale					
	02. Recupero di materia: nuovi impianti e filiere di recupero, centri di raccolta e centri del riuso					
	03. Nuovo contratto di gestione dei rifiuti urbani					
	04. Città asbestos free					
	05. Tutela del suolo e bonifica siti contaminati					
	06. Tutela della popolazione da agenti fisici)					
	07. Lotta allo spreco					
	08. Città sana e resiliente					
	10. Piano attuativo di contrasto all'abusivismo edilizio sul Torrente Baganza					
	11. Azioni per il contrasto alla permanenza degli insediamenti incongrui sul Torrente Baganza					
	12. Tutela della biodiversità					
	13. Adattamento al cambiamento climatico					
	03. Ottimizzazione dei consumi					
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE						
3.01 PARMA SCUOLE INNOVATIVE 2.0	01. Parma scuole sicure e sostenibili					
3.13 FOOD POLICY	01. Approvazione di una food policy territoriale					

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell'Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati



Le misure specifiche funzionali alla protezione del Valore Pubblico collegate a Obiettivi di Performance

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

1.08
ENERGIE SEMPRE PIÙ RINNOVABILI

03. Missione 100 città climaticamente neutrali e smart

- 1.08.03.3 Monitoraggio Climate City Contract
- 1.08.03.9 - 15 Trasmissione scheda monitoraggio delle Partecipate sul Climate Contract al Settore Transizione Ecologica

1.11
UNA TUTELA AMBIENTALE SOSTENIBILE

04. Città asbestos free

- 1.11.04.5 Predisposizione di un registro che tenga traccia di tutte le attività dall'individuazione di edificio privato con copertura eternit alla rimozione/messa in sicurezza/ monitoraggio eternit

05. Tutela del suolo e bonifica siti contaminati

- 1.11.05.3 Esecuzione controlli amministrativi/ tecnici su cave non attive
- 1.11.05.4 Esecuzione controlli amministrativi/ tecnici su cave attive o di nuova apertura

06. Tutela della popolazione da agenti fisici

- 1.11.06.1 Esecuzione campagna di monitoraggio in continuo di almeno un sito sensibile

2.13
UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

03. Ottimizzazione dei consumi

- 2.09.03.4 Monitoraggio dei consumi attraverso un software per una verifica dei dati più analitica



Azioni di Sviluppo Organizzativo

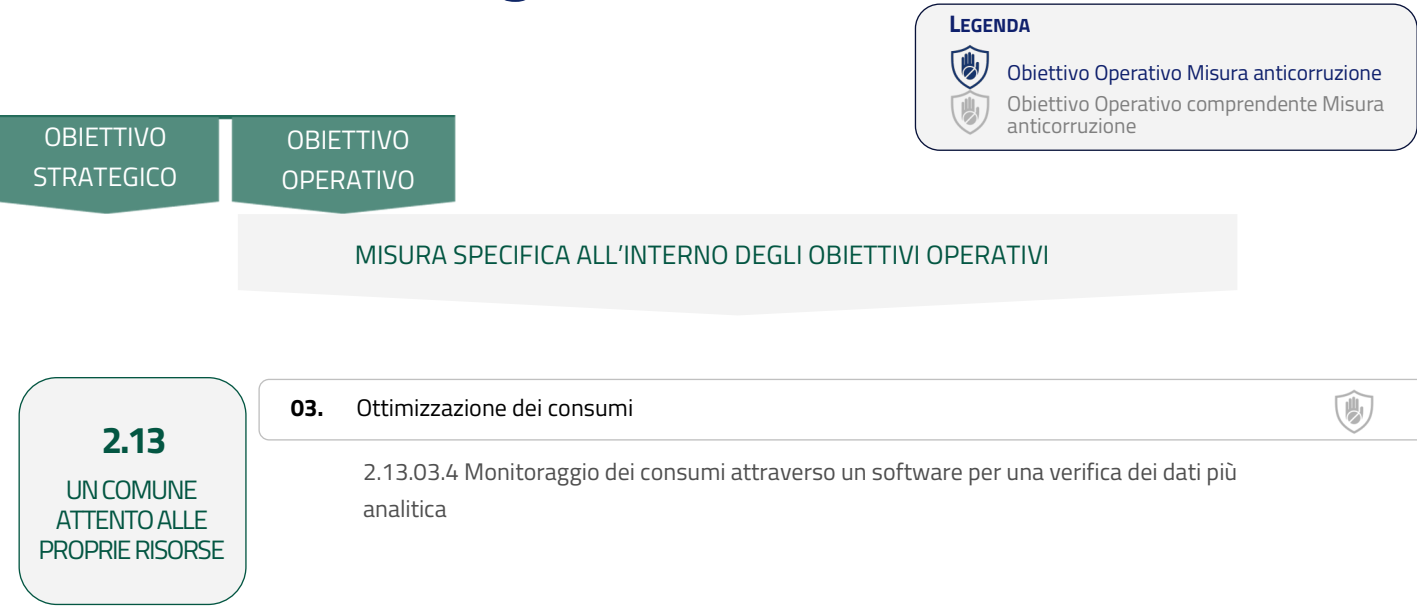


LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

Azioni di Salute Digitale



LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

Azioni di Sviluppo Professionale - Fabbisogni

Il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale:

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA FUNZIONARI		
Funzionario tecnico	2	1 scorrimento graduatoria, 1 conversione CFL
Funzionario tecnico agronomo	1	Concorso pubblico
totale		3



VP2. Sostenibilità Sociale

In questo grafico sono presentati gli obiettivi quantitativi di impatto relativi al Valore Pubblico "Sostenibilità Sociale". Ogni indicatore riporta un traguardo misurabile da raggiungere entro il 2030, permettendo di monitorare in modo chiaro e oggettivo i miglioramenti attesi sul benessere sociale della comunità.



VP2. SOSTENIBILITÀ SOCIALE

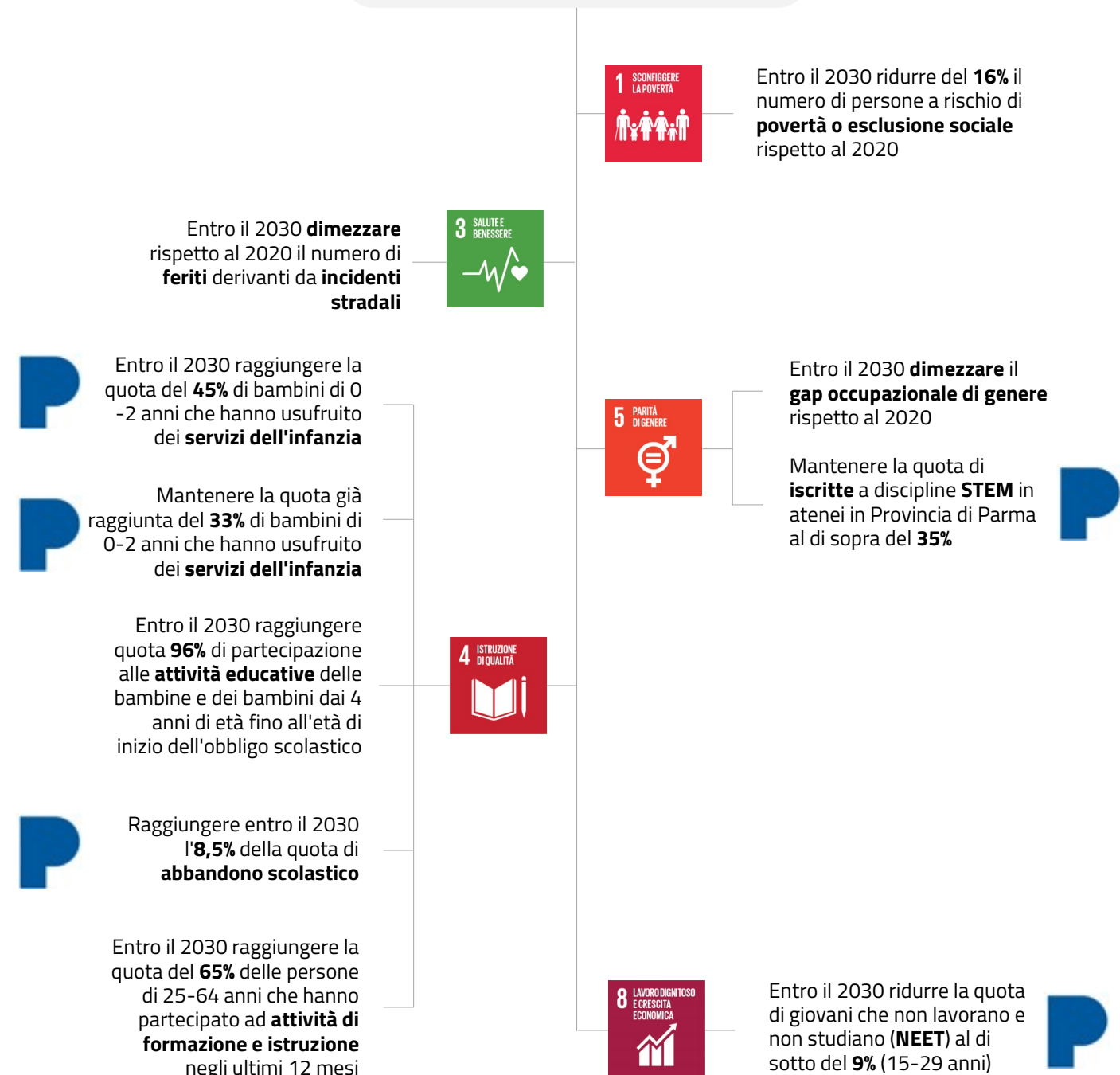
Favorire inclusione, coesione e pari opportunità, garantendo servizi e spazi accessibili a tutti i cittadini.



Indicatori generazionali per la VIG

PIAO

PARTE FUNZIONALE AL VP2 SOSTENIBILITA' SOCIALE





L'analisi del contesto



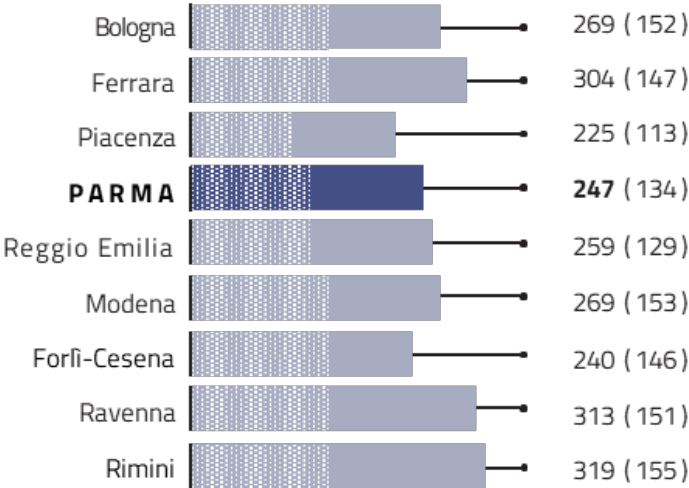
Politiche abitative



Fonte dati: Settore Politiche Abitative del Comune di Parma – dati 2024

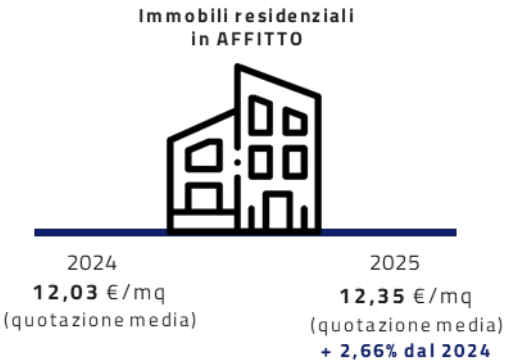


Capoluoghi a confronto: **CANONE OGGETTIVO (e EFFETTIVO) ALLOGGI ERP** (media mensile, €)*



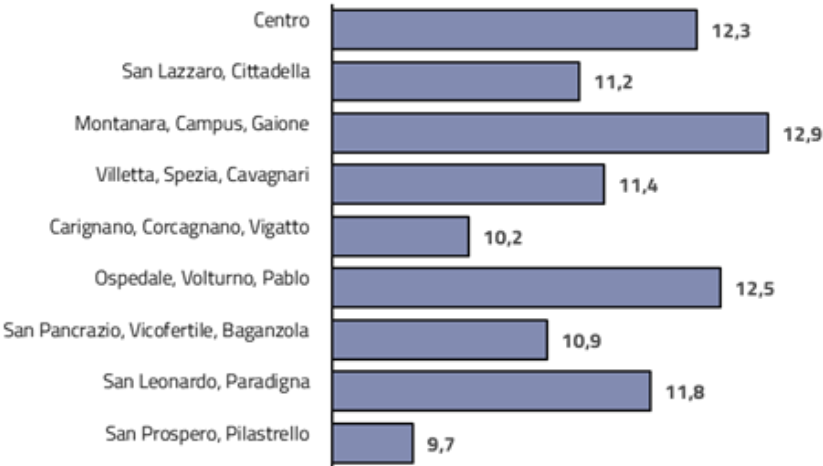
Fonte dati: Rapporto Edilizia Residenziale Pubblica in Locazione Regione ER

MERCATO IMMOBILIARE



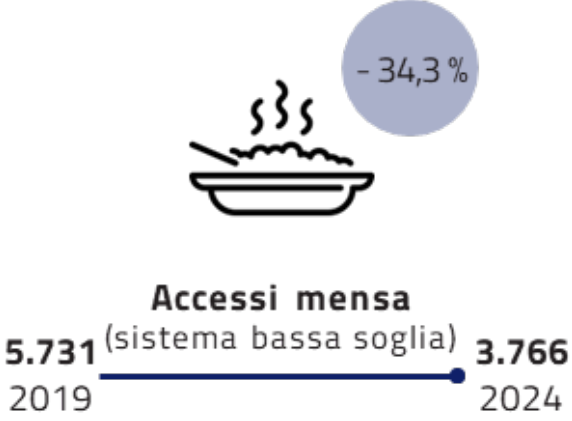
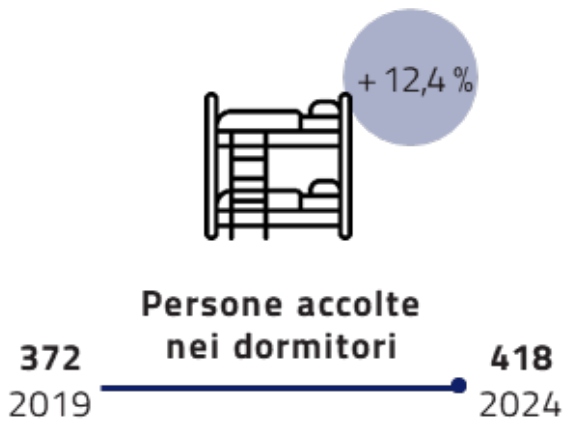
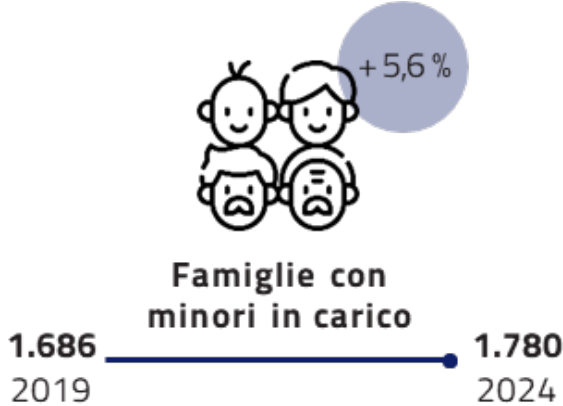
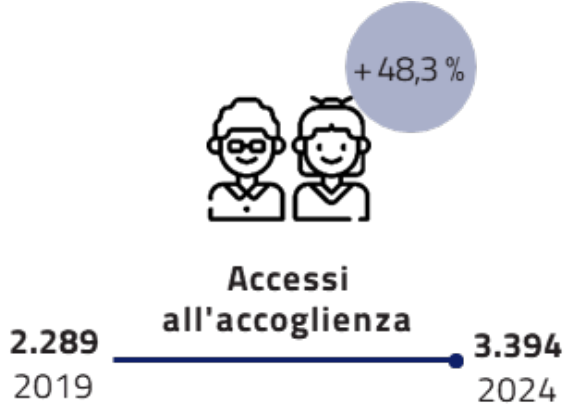
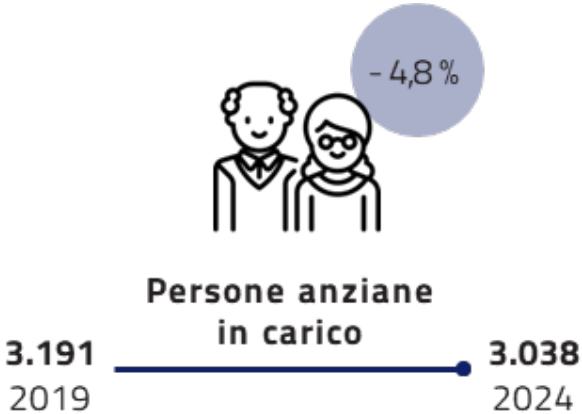
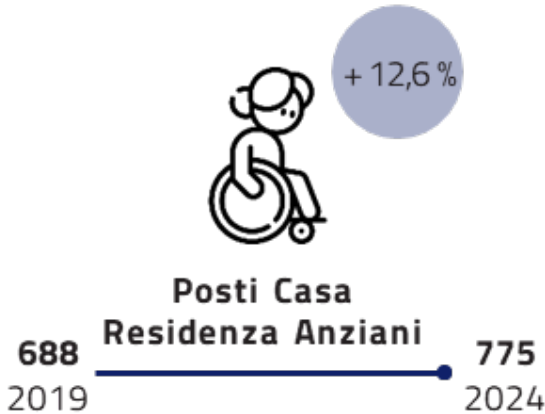
Fonte dati: Agenzia delle Entrate - Osservatorio del Mercato Immobiliare

PREZZO MEDIO /MQ
LOCAZIONE 2024 ABITAZIONI PER ZONA



Servizi Sociali

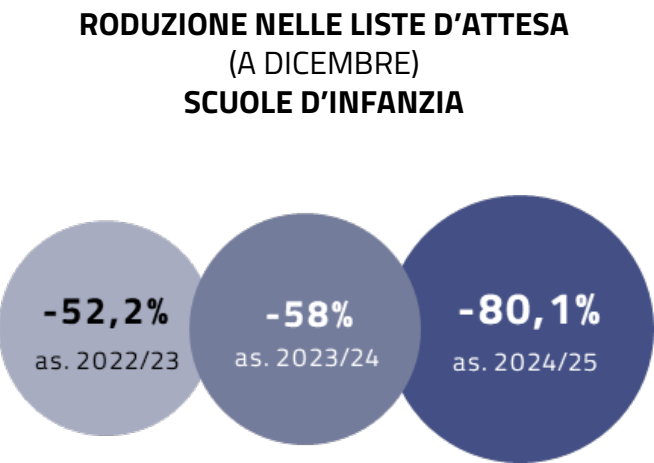
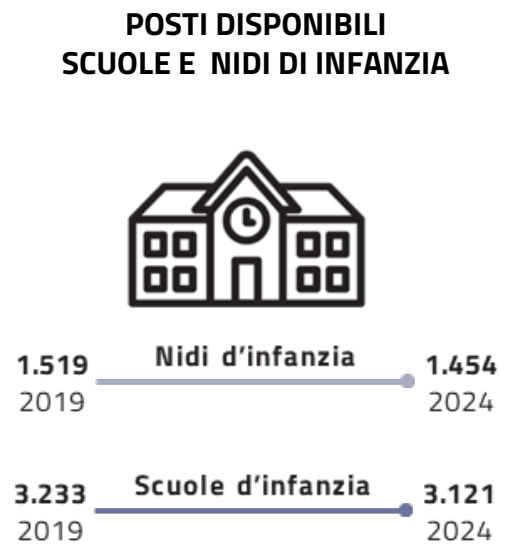
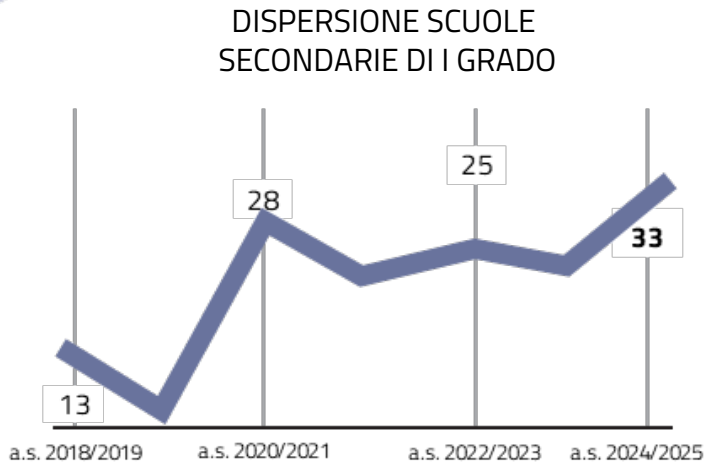
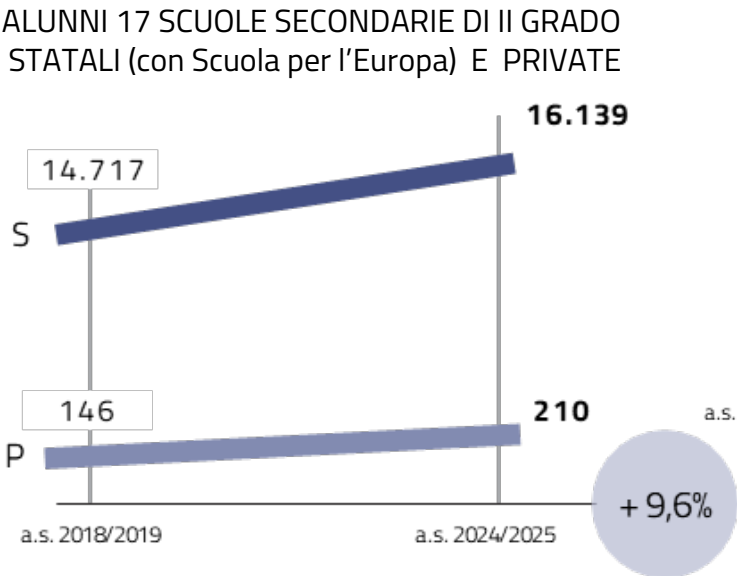
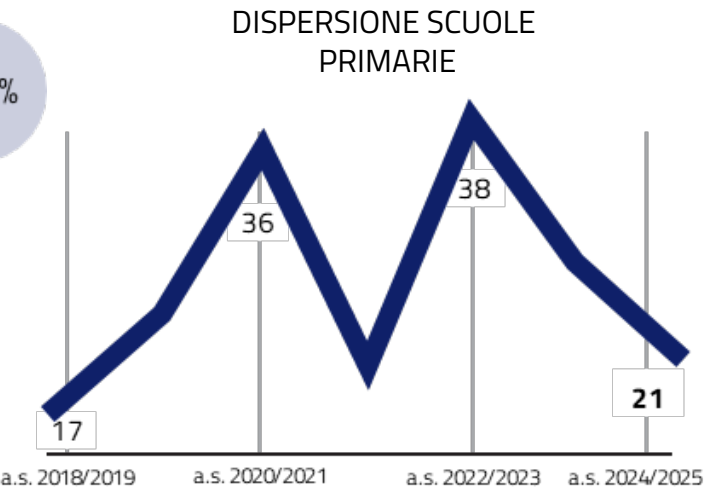
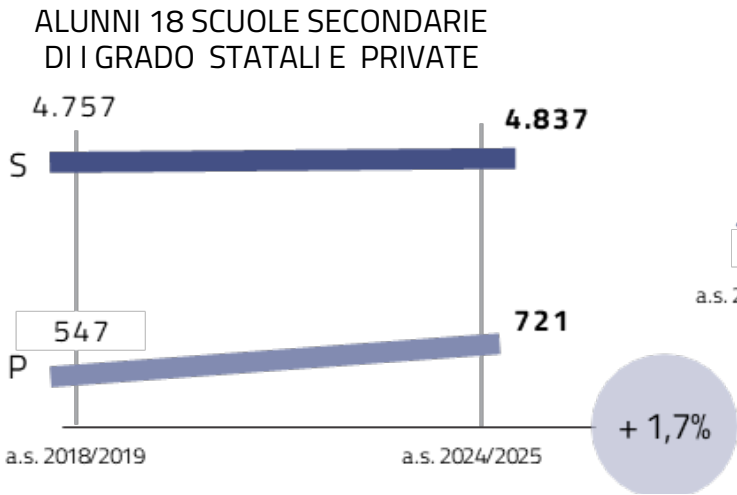
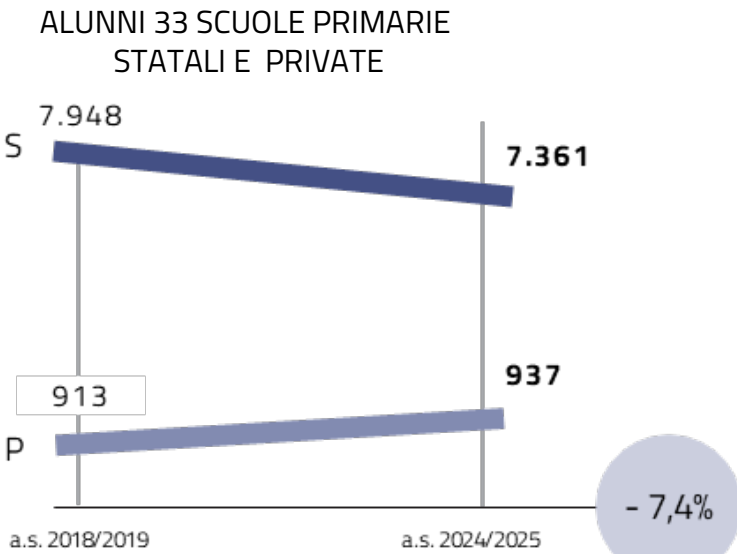
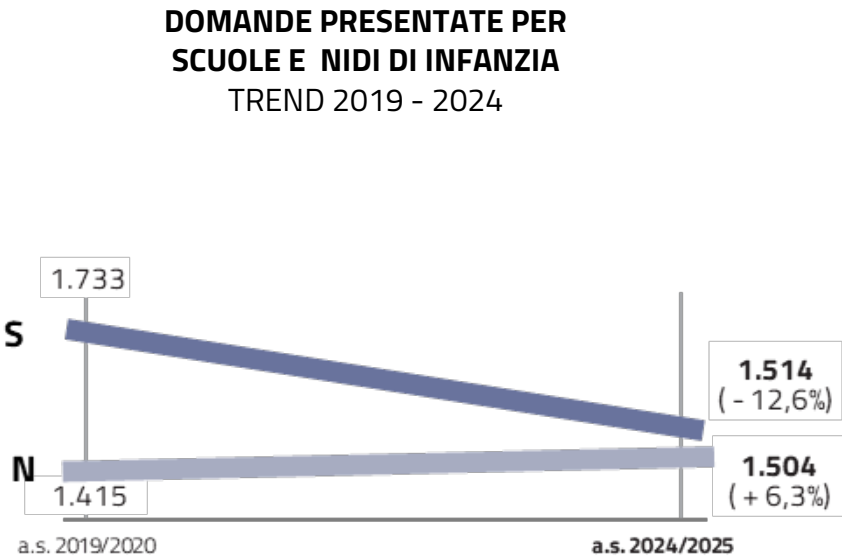
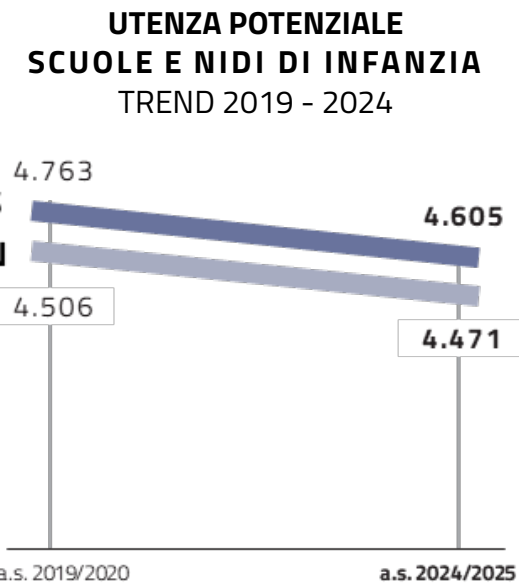
UTENTI DEI SERVIZI SOCIALI
DEL COMUNE DI PARMA



Fonte dati: Settore Sociale del Comune di Parma – dati 2019 e 2024



Servizi educativi





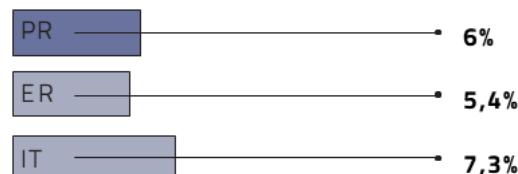
Politiche del lavoro

(dati provinciali)

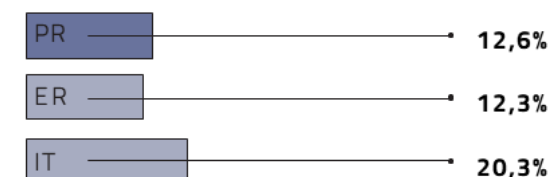
TASSO DI DISOCCUPAZIONE 2024



DISOCCUPAZIONE FEMMINILE (15-74 ANNI)



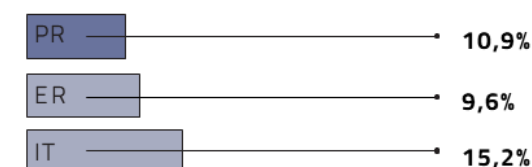
DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (15-24 ANNI)



NEET (15-29 ANNI)



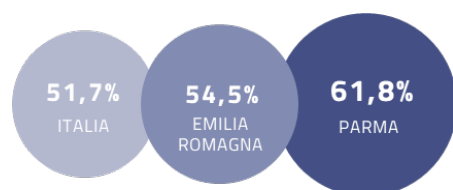
Giovani che non lavorano e non studiano



Fonte dati: Sistema degli indicatori sociali regionali e provinciali (dati 2024), Osservatorio del mercato del lavoro - Il mercato del lavoro in provincia di Parma in un'ottica di genere 2025, BES dei territori - Emilia Romagna 2025



Università



PASSAGGIO ALL'UNIVERSITÀ

Percentuale di diplomati che si iscrivono per la prima volta all'università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma

STUDENTI ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI PARMA



6.176 immatricolati
di cui 3.791 donne
290 studenti internazionali

6.099 laureati
di cui 3.721 donne
47% proveniente da fuori regione
25,5 anni età media alla laurea
102 voto medio
61,8% in corso

oltre 33mila studenti iscritti

TASSO DI OCCUPAZIONE

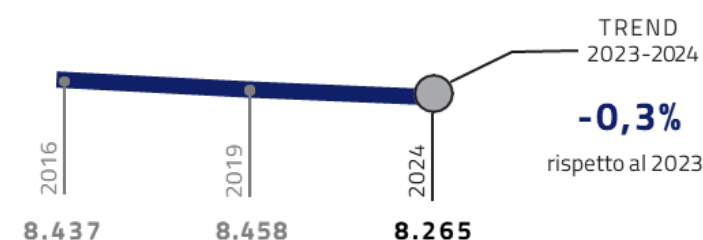
Laureati TRIENNALI
(età media: 24,3 anni)
76,4% a un anno dalla laurea
(media nazionale 78,6%)

Laureati di II LIVELLO
(età media: 26,9 anni)
82,3% a un anno dalla laurea
(media nazionale 78,6%)

Fonte dati: BES dei territori - Emilia Romagna 2025, Ministero dell'Università e della Ricerca, Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea - Report 2025

IMPRESE FEMMINILI a Parma

Il numero imprese attive nella provincia

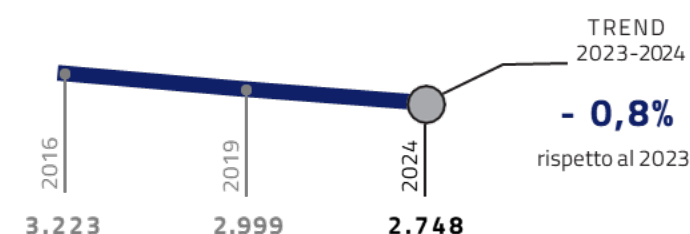


21,4%
delle imprese attive a Parma nel 2024

21,1% a livello regionale
22,2% a livello nazionale

IMPRESE GIOVANILI a Parma

Il numero imprese attive nella provincia

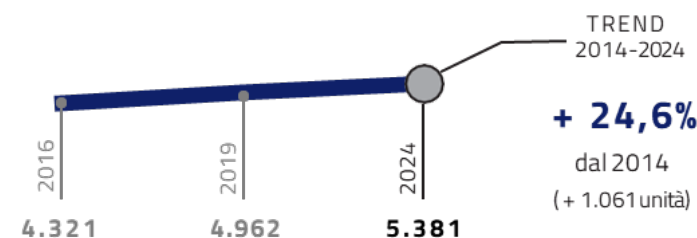


7,1%
delle imprese attive a Parma nel 2024

7,6% a livello regionale
8,7% a livello nazionale

IMPRESE STRANIERE a Parma

Il numero imprese attive nella provincia



13,9%
delle imprese attive registrate a Parma nel 2024

14,3% a livello regionale
11,8% a livello nazionale

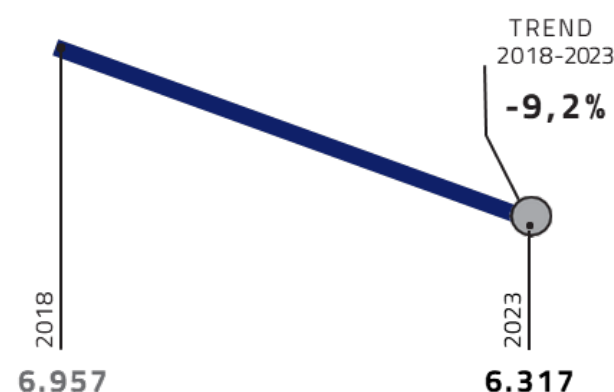
Fonte dati: Camera di Commercio



Sicurezza



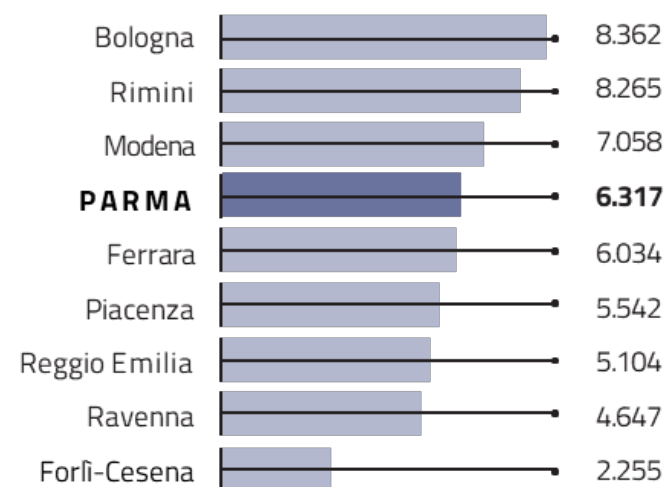
TASSO DI DELITTUOSITA'
delitti denunciati dalle forze di polizia
all'autorità giudiziaria
(valori per 100.000 abitanti)



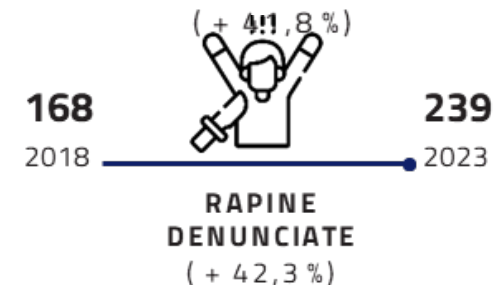
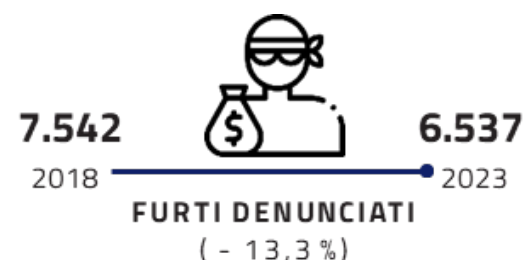
3.969
ITALIA

4.486
EMILIA
ROMAGNA

COMUNI ER A CONFRONTO 2023

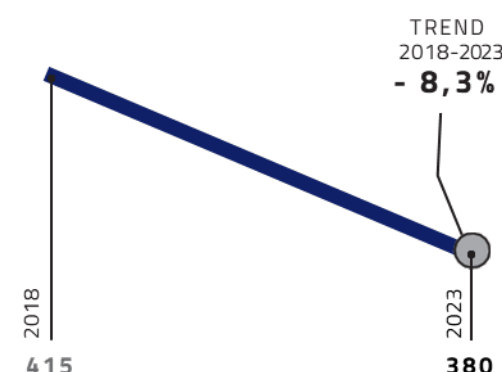


REATI DENUNCIATI NEL COMUNE DI PARMA

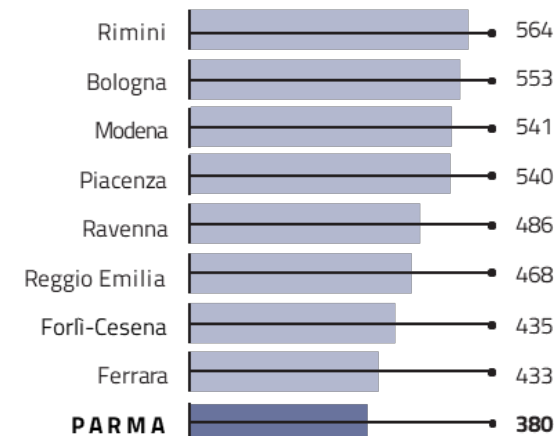


Sicurezza stradale

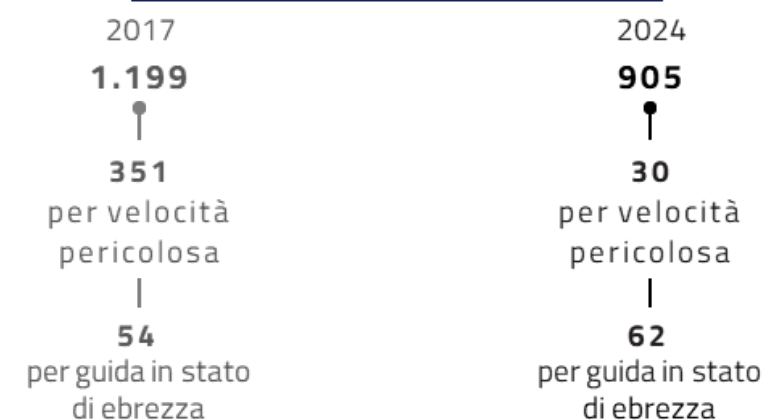
TASSO DI INCIDENTALITA' STRADALE
numero degli incidenti stradali
rapportato alla popolazione
(valori per 100.000 abitanti)

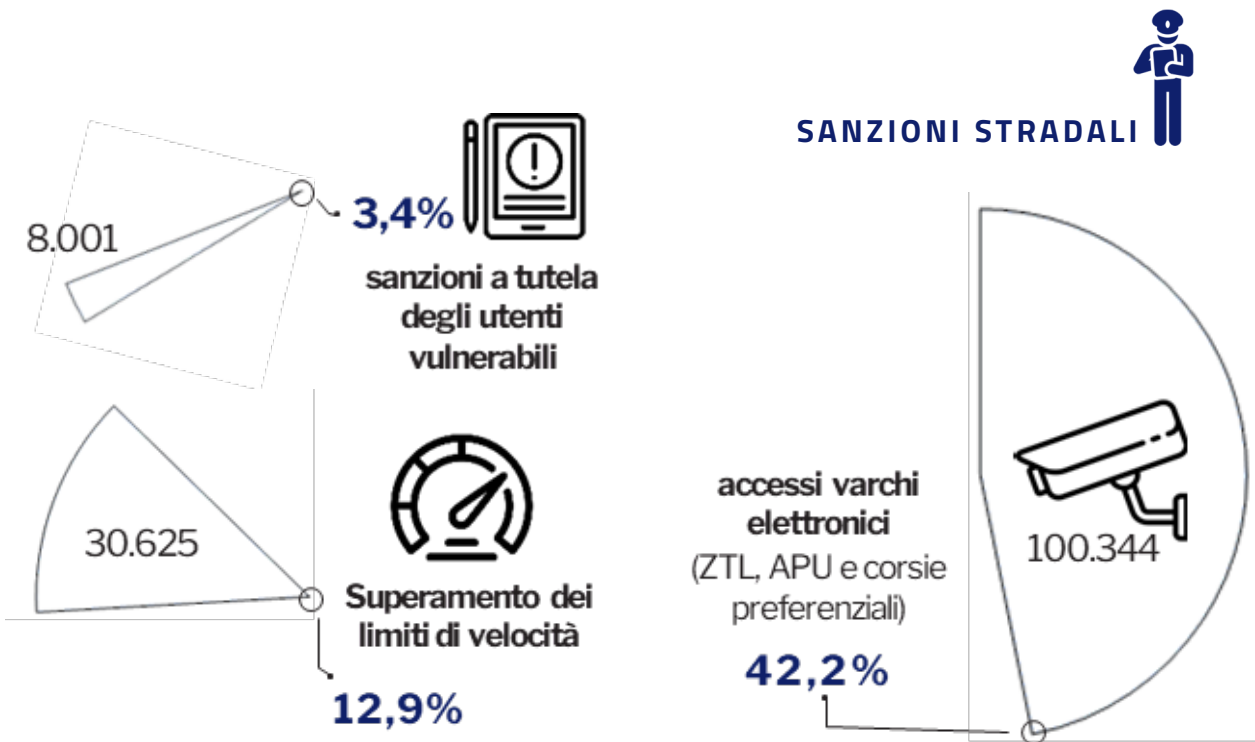


COMUNI A CONFRONTO

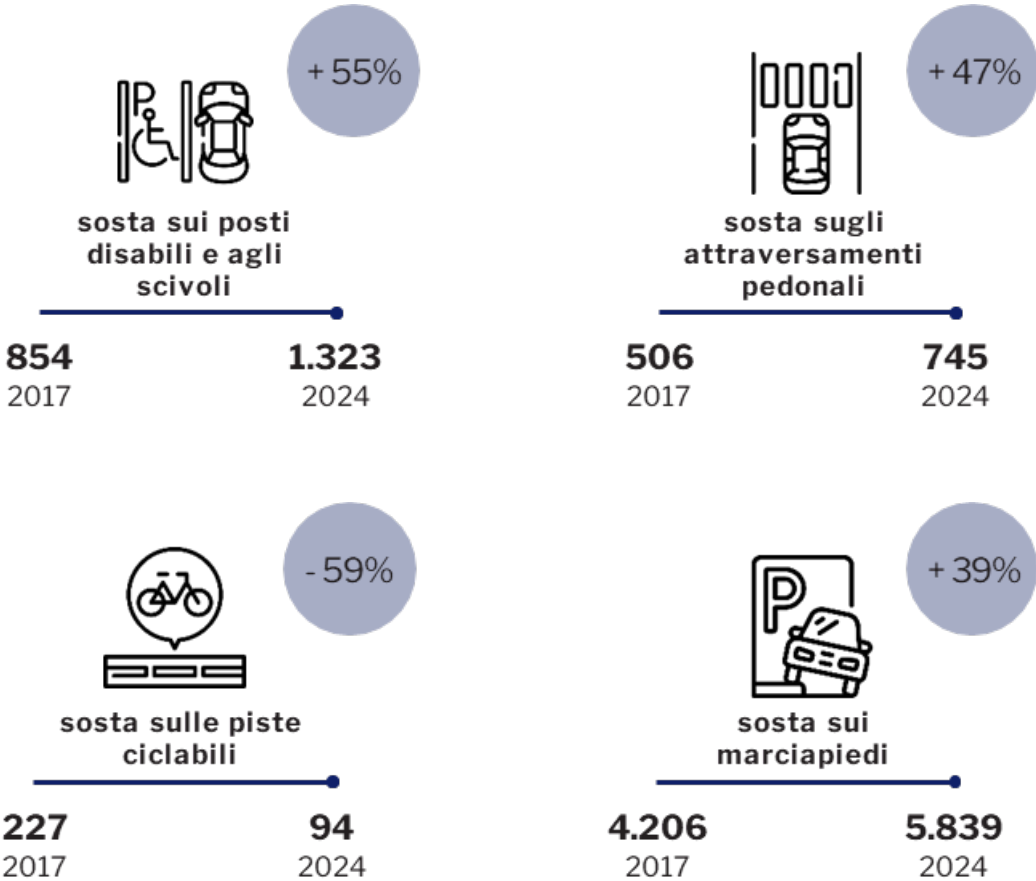


INCIDENTI STRADALI

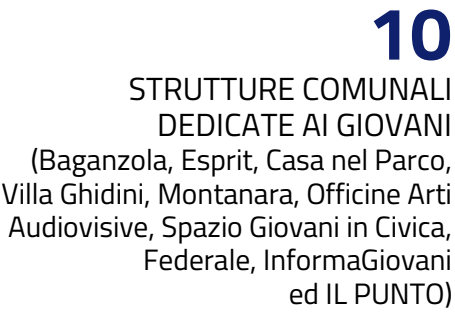




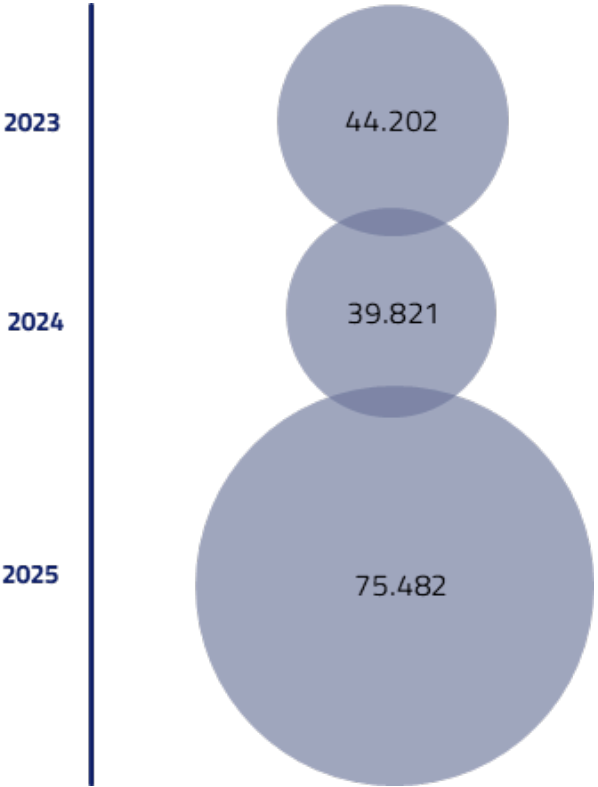
LE SANZIONI A TUTELA DEGLI UTENTI VULNERABILI



Giovani



AFFLUENZA 2023-2025





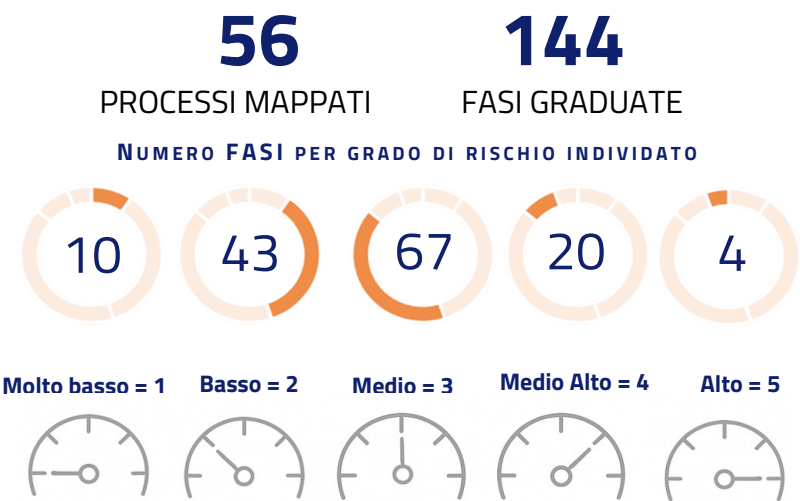
Analisi SWOT

Di seguito si riporta l’analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell’Ente , raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma nell’ambito del Valore pubblico Sostenibilità Sociale .

Punti di Forza	Debolezze
Attrattività giovanile: sesta città italiana per attrazione under 35; università e mercato del lavoro funzionano. Rigenerazione urbana estesa: oltre 30 cantieri in corso e molti conclusi, con interventi su cultura, sport, sociale e beni monumentali. Presenza di strategie strutturate: Piano Scuole Sicure e Patto Sociale e Fa la Casa giusta	Complessità della crescita: pressione su servizi, infrastrutture e coesione sociale. Distanza generazionale: difficoltà di dialogo tra giovani e adulti, rischio di non valorizzare la “Parma dei giovani”. Senso di insicurezza: tema politico e sociale molto sensibile, oggetto di forte discussione pubblica. Rischio di coesione sociale: solitudine, individualismo, perdita di riferimenti comunitari, divaricazione dei redditi medi (98^ città su 107) Crescente difficoltà di accesso alla casa a canone sostenibile
Opportunità	Minacce
Parma European Youth Capital 2027e VIG: occasione storica per responsabilizzare i giovani e rinnovare la città.	Instabilità internazionale: conflitti globali (>90), preoccupazioni sociali, impatto emotivo su giovani e famiglie. Lavoro precario e disuguaglianze: rischio di nuove fratture socio economiche. Aumento incidenti stradali con utenti deboli Aumento del costo della vita Aumento della domanda ai servizi per la salute mentale

I Processi

Nel percorso di analisi e valorizzazione dei processi organizzativi, l’Amministrazione ha effettuato una mappatura sistematica delle attività collegate al Valore Pubblico della presente Sezione, con l’obiettivo di garantire maggiore trasparenza, presidio dei rischi e miglioramento continuo delle performance. Sono stati individuati i processi e, per ciascuno di essi, sono state analizzate e graduate le fasi operative secondo livelli di rischio crescenti. La valutazione ha permesso di identificare il grado di esposizione delle singole fasi – da molto basso ad alto – costituendo così una base conoscitiva essenziale sia per la programmazione delle azioni di miglioramento sia per la definizione delle priorità strategiche collegate al valore pubblico perseguito.



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.01 PATTO SOCIALE PER PARMA	09. PNRR - Servizi Sociali disabilità e marginalità sociale - M5C2 - 1.2: Percorsi di autonomia per persone con disabilità			P		
	10. PNRR - Servizi Sociali disabilità e marginalità sociale - M5C2 - 1.1: Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti - 1.1.1 Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini			P		
	11. PNRR - Servizi Sociali disabilità e marginalità sociale - M5C2 - 1.1: Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti - 1.1.4 Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali			P		
	12. PNRR - Servizi Sociali disabilità e marginalità sociale - M5C2 - 1.3.2: Realizzazione di un centro servizi/ stazione di posta					
	13. PNRR - Servizi Sociali disabilità e marginalità sociale - M5C2 - 1.3.1: Housing Temporaneo: percorsi di accoglienza			P		
	14. ATUSS: Realizzazione della Casa del Quartiere San Leonardo – PR FSE + 2021-2027 – Obiettivo specifico 4.11			P		
2.02 UNA RINNOVATA PARTECIPAZIONE	02. Patti di collaborazione			P		
	03. Progettazione partecipata					
	05. PNRR - Bando Rigenerazione - M5C2 - 2.1: Rigenerazione Urbana - ex Municipio di San Lazzaro					
	06. Partecipazione nei quartieri					
2.07 NIDI: MENO ATTESA E GIÙ LE RETTE	01. Nuovi posti nei Nidi d'Infanzia			P		
	02. Maggior equità nell'accesso ai servizi educativi 0-6			P		
	03. Rivisitazione dell'offerta estiva dei Servizi Educativi			P		
2.08 FA' LA CASA GIUSTA PARMA ABITARE SOCIALE	01. Piano Strategico alloggi vuoti			P		
	05. PNRR - Sicuro Verde Sociale - PNC - ERP - Sicuro Verde e Sociale: San Giuseppe					
	06. PNRR - Sicuro Verde Sociale - PNC - ERP - Sicuro Verde e Sociale: Vicolo Asdente					
	07. PNRR - Sicuro Verde Sociale - PNC - ERP - Sicuro Verde e Sociale: Via del Garda					
	08. PNRR - PINQUA - M5C2 - 2.3: MAS. Mosaico Abitativo Solidale - Int. ID 1687 - 1 "MAS1 - Mix House"			P		
	09. PNRR - PINQUA - M5C2 - 2.3: MAS. Mosaico Abitativo Solidale - Int. ID 1687 - 2 "MAS2 - Senior Court"					
	10. PNRR - PINQUA - M5C2 - 2.3: MAS. Mosaico Abitativo Solidale - Int. ID 1687 - 3 "MAS3 - Acer House"					
	11. PNRR - PINQUA - M5C2 - 2.3: MAS. Mosaico Abitativo Solidale - Int. ID 1687 - 4 "Parco intergenerazionale Villa Parma"					
	12. PNRR - PINQUA - M5C2 - 2.3: MAS. Mosaico Abitativo Solidale - Int. ID 1687 - 5 "Polo tecnologico innovativo"					
	14. Programma edilizio erp					



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	12. Digitalizzazione della Polizia Locale					
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	25. Progetto Istat "Studio del disagio socio-economico delle famiglie residenti in ambito sub-comunale"					
3.01 PARMA SCUOLE INNOVATIVE 2.0	03. Oltre la Scuola					
	04. Parma scuole innovative 2.0			P		
	05. Parma scuole sicure e sostenibili - PNRR - Bando Rigenerazione - M5C2 - 2.1: Rigenerazione Urbana - Scuola nel parco					
	06. Parma scuole sicure e sostenibili - PNRR Futura - M4C1 - 1.1: Nuovo nido d'infanzia Eurosia			P		
	07. Parma scuole sicure e sostenibili - PNRR - PNRR Futura - M4C1 - 1.1: Aumento offerta servizi educativi 0-6 anni - Nuovo asilo Parma Mia			P		
	10. Parma scuole sicure e sostenibili - PNRR - PNRR Futura - M4C1 - 3.3: Messa in sicurezza e riqualificazione delle scuole - I.C. Micheli					
	11. Coordinamento fra i diversi soggetti coinvolti nel settore educativi					
	12. Patto per la scuola			P		
	13. La ristorazione scolastica per uno sviluppo sostenibile					
	15. ATUSS: Riqualificazione sismico-energetica dalla Scuola Primaria di Vigatto - POR FESR 2021/2027 – Azione 2.1.1 - 2.2.1 - 2.4.1					
	16. ATUSS: Riqualificazione della Scuola Secondaria Vicini di Parma - POR FESR 2021/2027 – Azione 5.1.1			P		
	17. Semplificazione amministrativo-procedurale dei servizi amministrativi dei Servizi Educativi					
3.02 PARMA E I GIOVANI, LIBERIAMO LE ENERGIE	01. Partecipazione attiva dei giovani alla vita culturale, politica e sociale della città			P		
	03. Promozione dell' inclusione sociale			P		
	04. Promozione del ben-essere sociale ed emotivo dei giovani			P		
	10. DesTEENazione – Desideri in Azione. Comunità Adolescenti			P		



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
3.03 SPORT PLAN - PIANO STRATEGICO PER LO SPORT	01. Sport : Rete, confronto e relazioni					
	03. PNRR - PNRR Sport- M5C2 - 3.1: Sport e inclusione sociale - Una palestra per tutti - Moletolo			P		
	09. Luoghi dello sport e impiantistica			P		
	10. Sport e Scuola			P		
	11. Sport per la salute e il welfare			P		
	12. Promozione sportiva			P		
	14. Parma Capitale Europea dello sport per l'integrazione ed il volontariato					
3.04 CITTÀ DELLA CULTURA	01. Contributi al sistema culturale cittadino					
	02. Volontari per la Cultura					
	08. Sistema teatrale cittadino					
	10. Sistema cinematografico					
	17. La cura della memoria					
3.06 CULTURA DIFFUSA IN TUTTI I QUARTIERI	06. Città della memoria					
	08. Definizione partecipata delle linee di sviluppo del sistema bibliotecario					
3.07 POTENZIAMENTO DEL BRAND PARMA E RAFFORZAMENTO DELL'ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ E DEL SUO TERRITORIO	06. I luoghi della cultura della città: i teatri					
3.12 CITTÀ INTERNAZIONALE	04. Cooperazione internazionale					
	05. Cittadinanza globale					
3.14 PARMA CAPITALE EUROPEA DEI GIOVANI 2027	02. Via della partecipazione giovanile			P		
	03. Piazza dell'agorà contemporanea			P		
	04. Piazza della rigenerazione e dell'abitare			P		
	05. Via del benessere e qualità della vita			P		
	06. Piazza della bellezza			P		
	07. Piazza dello sport inclusivo			P		
	08. Via della cultura e politiche per la sostenibilità			P		
	09. Piazza delle botteghe del futuro			P		
	10. Piazza del cibo			P		
	11. Via della convivialità delle differenze			P		
	12. Piazza del disarmo climatico			P		
	13. Piazza dell'educazione aperta			P		

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
4.03 PIÙ VALORE AL LAVORO	04. PNRR Inclusione e coesione - M5C1 - 1.1: Centro per l'impiego					
	05. ATUSS: Riqualificazione del complesso destinato alla formazione professionale "Forma Futuro" di Parma sito in via La Spezia – POR FESR			P		
4.04 PIÙ DIRITTI AL LAVORO	02. Spazi di sosta coperti per i rider			P		
4.05 PARMA CITTÀ PARITARIA	01. Piano comunale per la parità di genere			P		
	02. Prevenzione e contrasto alla violenza di genere					
	03. Atlante di genere di Parma					
	04. Leggere la parità di genere					
	05. Prevenire la violenza di genere in ambito scolastico ed educativo					
4.07 PARMA APERTA AL MONDO, INTERCULTURALE E PIÙ FORTE	02. Parma Città interculturale					
4.08 COMPETENZE CHIAVE PER LA CITTADINANZA ATTIVA	04. Desegregazione professionale di genere			P		
4.10 PARMA CITTÀ PET FRIENDLY	03. Digitalizzazione Polo Integrato Animali d'Affezione					
	04. Risistemazione delle aree cani di competenza comunale					
	06. Realizzazione Cimitero degli Animali a Valera					
4.11 VALORIZZAZIONE DEL TERZO SETTORE	01. Un Patto con il Terzo Settore per un cambio di paradigma nella visione dei rapporti tra Terzo settore e Pubblica amministrazione					
4.12 PARMA PER LA PACE	01. Promozione di politiche di Pace e di cultura non violenta					

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell'Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati





Le misure specifiche funzionali alla protezione del Valore Pubblico collegate a Obiettivi di Performance

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

1.05
QUARTIERI PIÙ SICURI

07. Attivazione servizi notturni



06. Maggior vivibilità nel quartiere Oltretorrente



2.01
PATTO SOCIALE PER PARMA

02. Tavolo "Case della Comunità"



03. Tavolo "Dimissioni difficili e protette"



04. "Famiglia e genitorialità"



2.01.04.5 Acquisizione del Certificato del Casellario giudiziale minorenni degli incaricati di E.Q. del settore sociale

05. Tavolo "Disturbi di salute mentale (dsm) e disabilità"



2.01.05.4 misura di disciplina di conflitto di interesse per i componenti dell' unità di valutazione multidimensionale : acquisizione delle dichiarazioni di incompatibilità dei componenti

06. Tavolo "Disturbi di salute mentale (dsm) e fragilità"



2.07
NIDI:
MENO ATTESA E GIÙ LE RETTE

02. Maggior equità nell'accesso ai servizi educativi 0-6



2.07.02.2 Inserimento dei nuovi criteri nei bandi per l'accesso ai servizi di Nido e scuole infanzia a.s. 2026/2027

2.07.02.3 Inserimento dei nuovi criteri nei bandi offerta estiva a.s. 2026/2027

2.12
TRANSIZIONE DIGITALE

12. Digitalizzazione della Polizia Locale



LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

3.01
PARMA SCUOLE INNOVATIVE 2.0

11. Coordinamento fra i diversi soggetti coinvolti nel settore educativi



12. Patto per la scuola



17. Semplificazione amministrativo-procedurale dei servizi amministrativi dei Servizi Educativi



3.03
SPORT PLAN - PIANO STRATEGICO PER LO SPORT

11. Sport per la salute e il welfare



3.03.11.3 Coordinamento di incontri per la condivisione , individuazione e realizzazione di proposte inclusive per la promozione dello sport come strumento preventivo per il benessere fisico e mentale e per l'inclusione sociale anche per le persone con disabilità

3.04
CITTÀ DELLA CULTURA

01. Contributi al sistema culturale cittadino



3.04.01.5 Pubblicazione annuale avviso pubblico per progettualità culturali

17. La cura della memoria



3.06
CULTURA DIFFUSA IN TUTTI I QUARTIERI

08. Definizione partecipata delle linee di sviluppo del sistema bibliotecario



3.06.08.1 Attivazione focus group con gli stakeholder

4.10
PARMA CITTÀ PET FRIENDLY

03. Digitalizzazione Polo Integrato Animali d'Affezione



4.11
VALORIZZAZIONE DEL TERZO SETTORE

01. Un Patto con il Terzo Settore per un cambio di paradigma nella visione dei rapporti tra Terzo settore e Pubblica amministrazione





Azioni di Sviluppo Organizzativo

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

1.05

QUARTIERI PIÙ SICURI

07.

Attivazione servizi notturni

1.05.07.1

Attivazione Servizi notturni con rilevazione incidenti in modalità digitale

2.01

PATTO SOCIALE PER PARMA

02.

Tavolo "Case della Comunità"

2.01.02.3

Ridefinizione dei rapporti (e dei confini) tra casa della salute/polo territoriale

03.

Tavolo "Dimissioni difficili e protette"

2.01.03.2

Proposta protocollo operativo per interventi e modalità operative con CRA-Case Residenze Anziani, medici di medicina generale/medici di struttura per prevenire ricoveri ospedalieri

05

Tavolo "Disturbi di salute mentale (dsm) e disabilità"

2.01.05.1

Elaborazione linee guida Progetto di vita

2.01.05.2

Elaborazione protocollo operativo settore sociale e DSM

2.01.05.3

Linee guida per il funzionamento delle UVM distrettuali

06.

Tavolo "Disturbi di salute mentale (dsm) e fragilità"

2.01.06.3

Studio di fattibilità equipe socio sanitaria modulare

12

Patto per la scuola

3.01.12.1

Attivazione equipe integrate multiprofessionali a supporto delle scuole

17.

Semplificazione amministrativo-procedurale dei servizi amministrativi dei Servizi Educativi

3.01.17.1

Semplificazione amministrativo-procedurale dei servizi amministrativi dei Servizi Educativi

17.

La cura della memoria

3.04.17.1

Aggiornamento regolamento funerali gratuiti

3.04.17.2

Aggiornamento Regolamento di polizia mortuaria, anche con articoli riferiti alla sepoltura di ceneri di animali d'affezione

01.

Un Patto con il Terzo Settore per un cambio di paradigma nella visione dei rapporti tra Terzo settore e Pubblica amministrazione

4.11.01.1

Approvazione Regolamento dei rapporti tra Comune e Terzo Settore

Azioni di Sviluppo Professionale - Fabbisogni

Il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale:

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore agente Polizia Municipale	13	2 da concorso pubblico, 9 da mobilità tra enti o scorrimento graduatoria, 1 trattenimento in servizio, 1 interscambio tra amministrazioni
totale		13
AREA FUNZIONARI		
Funzionario scuola d'infanzia	1	Concorso pubblico
Funzionario educatore nidi d'infanzia	18	Progressioni verticali (art. 13 CCNL)
Funzionario Polizia Locale	10	8 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 1 concorso pubblico, 1 trattenimento in servizio
Funzionario assistente sociale	3	Scorrimento graduatoria
totale		32

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA FUNZIONARI		
Funzionario assistente sociale	8	tempo determinato part time e fondo povertà
totale		8

Piano Nazionale Inclusione (ATS Distretto Parma): assunzioni mirate all'incremento della capacità degli ambiti territoriali sociali e subordinate alla stipula delle apposite convenzioni finanziarie

Funzionario contabile	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario psicologo	5	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario pedagogista	1	assunzione assegnata ATS Distretto Parma
Funzionario educatore professionale socio pedagogico	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
totale		10



Azioni di Sviluppo Professionale - Formazione

Nella tabella seguente si riporta il numero dei percorsi formativi connessi al Valore pubblico di riferimento, previsti per il triennio 2026-2028 suddivisi per l'area di sviluppo delle competenze, con l'indicazione dei destinatari.

Area di sviluppo competenze	n. corsi	destinatari
 Sicurezza urbana	4	Polizia Locale
 Welfare	3	Settore Sociale
 Educazione	16	Servizi Educativi
Totale percorsi formativi 2026-2028		23

Di seguito un dettaglio dei percorsi formativi specificatamente collegati a obiettivi operativi e quindi al Valore Pubblico di riferimento.

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

1.05

QUARTIERI PIÙ SICURI

06. Maggior vivibilità nel quartiere Oltretorrente

1.05.06.2 Formazione all'utilizzo del Sistema di Videosorveglianza in relazione alle nuove normative in tema di privacy e cybersecurity

2.01

PATTO SOCIALE PER PARMA

04. Tavolo "Famiglia e genitorialità"

2.01.04.1 Realizzazione del Laboratorio "Percorso Crescita" permanente.

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione



Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione



Azioni di Salute Digitale

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

1.05

QUARTIERI PIÙ SICURI

06. Maggior vivibilità nel quartiere Oltretorrente

1.05.06.1 Installazione nuove telecamere in Oltretorrente

2.07

NIDI: MENO ATTESA E GIÙ LE RETTE

03. Rivisitazione dell'offerta estiva dei Servizi Educativi

2.07.03.2 Utilizzo nuovo software per il bando

2.12

TRANSIZIONE DIGITALE

12. Digitalizzazione della Polizia Locale

2.12.12.1 Aggiornamento sistema gestionale della Centrale Operativa della PL

2.12.12.2 Attivazione dell'uso dei tablet da parte di tutti gli agenti sul territorio, per sanzioni e interventi

2.12.12.3 Infrastrutturazione nuovo Led Wall e aggiornamento tecnologico nuova Centrale Operativa

3.04

CITTÀ DELLA CULTURA

17. La cura della memoria

3.04.17.5 Digitalizzazione Archivio Storico di ADE

4.10

PARMA CITTÀ PET FRIENDLY

03. Digitalizzazione Polo Integrato Animali d'Affezione

4.10.03.1 Digitalizzazione modulistica canile e gattile: test, messa in produzione, avviamento

4.10.03.2 Digitalizzazione modulistica canile e gattile: Definizione scheda servizi online: dati e flusso procedurale

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione



Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione



VP3. Sostenibilità Finanziaria e Governance

In questo grafico sono presentati gli obiettivi quantitativi di impatto relativi al Valore Pubblico "Sostenibilità Sociale". Ogni indicatore riporta un traguardo misurabile da raggiungere entro il 2030, permettendo di monitorare in modo chiaro e oggettivo i miglioramenti attesi sul benessere sociale della comunità.

P Indicatori generazionali per la VIG



VP3. SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA E GOVERNANCE

Assicurare una gestione efficiente, trasparente e sostenibile delle risorse pubbliche, migliorando la qualità dei servizi.



Diminuzione costante **età media** dei dipendenti



Entro il 2027 raggiungere la quota **30%** di **Under35 eletti** nel Consiglio Comunale



Entro il 2027 raggiungere la quota **40%** di **donne elette** nei Consigli Comunali



Rispetto **tempi di pagamento** dei fornitori

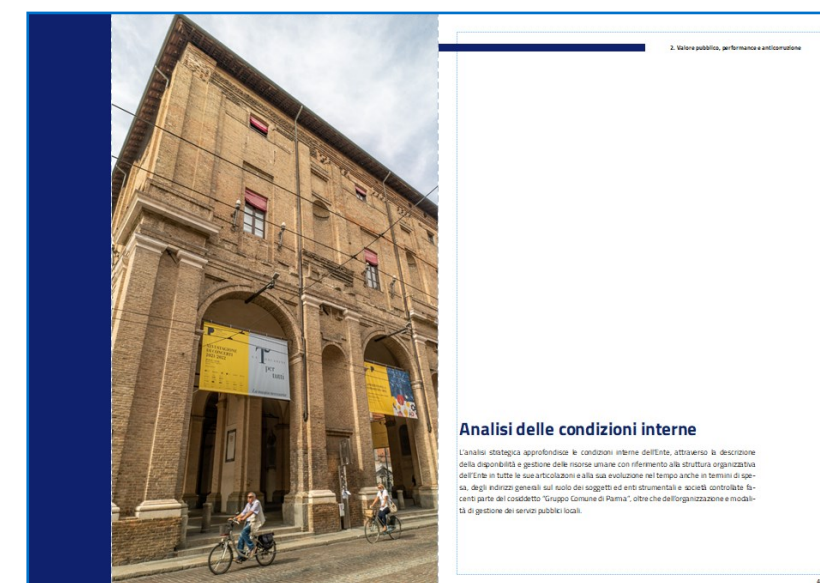
PIAO

PARTE FUNZIONALE AL VP3 SOSTENIBILITA' FINANZIARIA E GOVERNANCE



L'analisi di contesto

Per l'analisi di contesto si rimanda alla parte generale del documento nella sezione Valore Pubblico - Analisi del Contesto interno





Analisi SWOT

Di seguito si riporta l’analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell’Ente , raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma nell’ambito dell’analisi del contesto del Valore pubblico Sostenibilità Finanziaria e Governance.

Punti di Forza	Debolezze
Collaborazione istituzionale: relazioni solide con forze dell’ordine, Prefettura, Provincia, Università, Terzo Settore Solidità finanziaria e continuità dei servizi	Età media dei dipendenti ancora alta
Opportunità	Minacce
Modello di governance collaborativa: pubblico–privato, istituzioni, Terzo Settore, cittadini (Parma welcome, Housing Center, CER, co-progettazioni, ecc..) Fondi Cariparma, bandi nazionali ed europei per progetti su cultura, giovani, scuole, inclusione. Ascolto dei dipendenti	Crisi della fiducia nelle istituzioni: conseguenza di cinismo, isolamento e riduzione del dialogo reale. Semplificazione e disinformazione: social, fake, dinamiche polarizzanti che indeboliscono il dibattito democratico. Vincoli di spesa sulle spese di personale Debole attrattività del lavoro pubblico Risorse per la gestione dei nuovi spazi aperti con il PNRR

I Processi

Nel percorso di analisi e valorizzazione dei processi organizzativi, l’Amministrazione ha effettuato una mappatura sistematica delle attività collegate al Valore Pubblico della presente Sezione, con l’obiettivo di garantire maggiore trasparenza, presidio dei rischi e miglioramento continuo delle performance. Sono stati individuati **i processi** e, per ciascuno di essi, sono state analizzate e **graduate le fasi operative** secondo livelli di rischio crescenti. La valutazione ha permesso di identificare il grado di esposizione delle singole fasi – da molto basso ad alto – costituendo così una base conoscitiva essenziale sia per la programmazione delle azioni di miglioramento sia per la definizione delle priorità strategiche collegate al valore pubblico perseguito.



Gli Obiettivi Operativi

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE RESPONSAB	COINVOLTE	VIG	ANTI-CORR	SALUTE
1.06 PARMA TERRITORIO DELLA LEGALITÀ	01. Sensibili alla legalità					
	02. Contrasto all’abusivismo e alle contraffazioni					
	04. Contrasto all’occupazione abusiva di aree comunali					
	05. Tutela della legalità nei procedimenti edilizi					
1.11 UNA TUTELA AMBIENTALE SOSTENIBILE	14. Coordinamento intersettoriale per il presidio dei procedimenti relativi a impianti per energie rinnovabili e telecomunicazioni					
1.12 NELLE EMERGENZE NON SI È SOLI E TUTTI SONO PROTAGONISTI	06. Gestione del rischio meteo-idrogeologico e idraulico e gli effetti al suolo					
	07. Potenziamento organizzativo della struttura comunale di protezione civile					
2.04 ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA	01. Customer sui servizi - Sportelli al cittadino del DUC					
	02. Comunicazione diretta con il cittadino					
2.11 EQUITÀ FISCALE	01. Controllo del territorio - Lotta all'evasione		it.city			
	02. Semplificazione rapporti con il contribuente		it.city			

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	13. PNRR M1C1 Inv.1.4.4 ANSC – Adesione allo Stato Civile		it.city			
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	08. Attivazione servizi di facility management per servizi manutentivi					
	11. Semplificazione dei procedimenti relativi ai servizi al cittadino		it.city			
	13. Tempi di pagamento tempestivi		it.city			
	15. Miglioramento della gestione dei beni comunali inventariati					
	16. Semplificazione dei processi dell'Ufficio elettorale		it.city			
	18. Governance dell'attuazione degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)					
	22. Attività volte alla diminuzione del contenzioso					
	24. Miglioramento della gestione dei beni immobiliari comunali inventariati					
	26. Miglioramento della sicurezza degli edifici comunali					
	27. Time monitoring degli atti amministrativi degli organi di governo e indirizzo e dell'albo pretorio					
	28. Integrazione archivio delle intitolazioni a strutture comunali					
	34. Progettare per gestire					
	35. Ricognizione e acquisizione strade private aperte al pubblico transito					
	37. Aumento incassi di competenza					
	38. Governance dell'attuazione degli interventi finanziati da ATUSS e Bandi Cariparma					
	39. Una Comunicazione efficace					
	40. Collaudo finalizzato all'acquisizione da parte dell'Ente delle opere di urbanizzazione terminate					
	41. Regolamenti di pertinenza del Settore Opere Pubbliche					
	42. Approvazione dei progetti di opere fuori comparto a scomputo oneri					
	43. Approvazione progetti di opere pubbliche realizzate da privati					

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
2.14 POLITICHE DI GRUPPO PER MIGLIORARE LA QUALITÀ E L'EFFICIENZA NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI	01. Gruppo Comune di Parma - Potenziamento del controllo analogo					
	02. Gruppo Comune di Parma - Scenari evolutivi					
	03. Valore Pubblico di Gruppo					
3.02 PARMA E I GIOVANI, LIBERIAMO LE ENERGIE	09. Valorizzazione dell'accordo quadro con l'Università					
3.04 CITTÀ DELLA CULTURA	15. Casa della Musica - Valorizzazione degli Archivi del patrimonio della Casa della Musica					
	16. Acquisizione Archivio ex Consorzio Termale Baistrocchi					

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell'Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati





Le misure specifiche funzionali alla protezione del Valore Pubblico collegate a Obiettivi di Performance

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	LEGENDA
		Obiettivo Operativo Misura anticorruzione Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione
	MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI	
1.06 PARMA TERRITORIO DELLA LEGALITÀ	05.	Tutela della legalità nei procedimenti edilizi
	14.	Coordinamento intersettoriale per il presidio dei procedimenti relativi a impianti per energie rinnovabili e telecomunicazioni
1.11 UNA TUTELA AMBIENTALE SOSTENIBILE	06.	Gestione del rischio meteo-idrogeologico e idraulico e gli effetti al suolo 1.12.06.1 Definizione di fasi, attività, tempistiche e Settori di competenza
	07.	Potenziamento organizzativo della struttura 1.12.07.1 Definizione di pianificazioni di attività ordinarie ed in emergenza, con i relativi dettagli operativi, realizzate attraverso un processo partecipativo che prevede il coinvolgimento della intera Struttura Comunale, al fine di pervenire all'aggiornamento del "Piano di Protezione Civile"
1.12 NELLE EMERGENZE NON SI È SOLI E TUTTI SONO PROTAGONISTI	01.	Customer sui servizi - Sportelli al cittadino del DUC
	01.	Controllo del territorio - Lotta all'evasione
2.04 ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA	02.	Semplificazione rapporti con il contribuente 2.11.02.4 Attività di tutoraggio dei servizi on-line di competenza
	13.	PNRR M1C1 Inv.1.4.4 ANSC – Adesione allo Stato Civile
2.11 EQUITÀ FISCALE		
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE		

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	LEGENDA
		Obiettivo Operativo Misura anticorruzione Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione
	MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI	
2.13 UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE	11.	Semplificazione dei procedimenti relativi ai servizi al cittadino
	13.	Tempi di pagamento tempestivi
	16.	Semplificazione dei processi dell'Ufficio elettorale
	18.	Governance dell'attuazione degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)
	24.	Miglioramento della gestione dei beni immobiliari comunali inventariati
	26.	Miglioramento della sicurezza degli edifici comunali
	28.	Integrazione archivio delle intitolazioni a strutture comunali
	34.	Progettare per gestire
	35.	Ricognizione e acquisizione strade private aperte al pubblico transito
	37.	Aumento incassi di competenza
	38.	Governance dell'attuazione degli interventi finanziati da ATUSS e Bandi Cariparma
	41.	Regolamenti di pertinenza del Settore Opere Pubbliche
2.14 POLITICHE DI GRUPPO PER MIGLIORARE LA QUALITÀ E L'EFFICIENZA NELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI	01.	Gruppo Comune di Parma - Potenziamento del controllo analogo
	03.	Valore Pubblico di Gruppo



Azioni di Sviluppo Organizzativo

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione



Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.13

UN COMUNE ATTENTO ALLE PROPRIE RISORSE

11. Semplificazione dei procedimenti relativi ai servizi al cittadino
13. Tempi di pagamento tempestivi
2.13.13.1 Determinazione trimestrale flussi di cassa
16. Semplificazione dei processi dell'Ufficio elettorale
18. Governance dell'attuazione degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR)
2.13.18.6 Caricamento richieste di rendicontazione progetti su REGIS
24. Miglioramento della gestione dei beni immobiliari comunali inventariati
26. Miglioramento della sicurezza degli edifici comunali
28. Integrazione archivio delle intitolazioni a strutture comunali
2.13.28.2 Revisione Regolamento per la denominazione di aree di circolazione, spazi ed impianti pubblici
34. Progettare per gestire
35. Ricognizione e acquisizione strade private aperte al pubblico transito
37. Aumento incassi di competenza
2.13.37.1 Monitoraggio e reportistica trimestrale su incassi di competenza per contributi e altre entrate
38. Governance dell'attuazione degli interventi finanziati da ATUSS e Bandi Cariparma
41. Regolamenti di pertinenza del Settore Opere Pubbliche
2.13.41.1 Approvazione aggiornamento del Regolamento Rischio Idraulico
2.13.41.2 Approvazione regolamento Opere Urbanizzazione

Azioni di Sviluppo Professionale - Fabbisogni

Il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale:

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto (L. 68/99)	3	1 da mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18 2 scorrimento graduatoria quota L. 68/99 art. 3

totale 3

AREA ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo	12	Mobilità tra enti o scorrimento graduatoria
Istruttore contabile	1	Scorrimento graduatoria

totale 13

AREA FUNZIONARI

Funzionario amministrativo	52	49 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 2 da mobilità tra enti o concorso, 1 Contratto Formazione Lavoro
Funzionario contabile	2	1 Contratto Formazione Lavoro, 1 da mobilità tra enti o concorso

totale 54

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo	5	somministrazione lavoro o tempo determinato
---------------------------	---	---

totale 5

AREA FUNZIONARI

Funzionario amministrativo	1	Art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
----------------------------	---	----------------------------------

totale 1

ASSUNZIONI 2027: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA OPERATORI ESPERTI

Operatore esperto	4	Mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18
-------------------	---	---

totale 4

ASSUNZIONI 2028: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA FUNZIONARI

Funzionario contabile	1	Conversione CFL
Funzionario amministrativo	1	Conversione CFL

totale 2



Azioni di Sviluppo Professionale - Formazione

Nella tabella seguente si riporta il numero dei percorsi formativi connessi al Valore pubblico di riferimento, previsti per il triennio 2026-2028 suddivisi per l'area di sviluppo delle competenze, con l'indicazione dei destinatari.

Area di sviluppo competenze	n. corsi	destinatari
 Manager gestionale	3	Dirigenti, EQ
 Risorse umane e sviluppo organizzativo	2	Neoassunti, personale che svolge lavoro a distanza
 Giuridico amministrativo generale	8	Tutto il personale
 Economico finanziaria	2	Settore finanziario e SUAP
 Comunicazione	1	Settore Relazioni esterne e Archivi
Totale percorsi formativi 2026-2028		16

Azioni di Salute Finanziaria

- OBIETTIVO STRATEGICO
- OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.11
EQUITÀ FISCALE

01. Controllo del territorio - Lotta all'evasione
- 2.11.01.1 Recupero del gettito della TARI tributo fino all'annualità 2022

2.11.01.2 Potenziamento dell'attività di accertamento IMU attraverso l'individuazione di nuovi ambiti di indagine

2.11.01.3 Potenziamento dell'attività di accertamento sull'imposta di soggiorno

2.11.01.4 Controllo del processo di riscossione delle entrate

2.11.01.5 Attività di gestione del contenzioso tributario e civile

2.11.01.7 Attività di gestione delle procedure concorsuali e di composizione della crisi

2.11.01.8 Attività di analisi e gestione delle procedure inerenti le eredità giacenti

2.11.01.9 Potenziamento dell'attività di controllo e accertamento canone unico patrimoniale

2.11.01.11 Tutela del credito: potenziamento attività di riscossione coattiva e di recupero dei crediti in sofferenza

Azioni di Salute Digitale

- OBIETTIVO STRATEGICO
- OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

 Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

 Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.11
EQUITÀ FISCALE

01. Controllo del territorio - Lotta all'evasione

2.11.01.10 Introduzione metodologie di Intelligenza artificiale per individuare evasori totali
02. Semplificazione rapporti con il contribuente

2.11.02.1 Implementazione del "Portale del contribuente"

2.11.02.3 Miglioramento della piattaforma informatica per la gestione dell'imposta di soggiorno
11. Semplificazione dei procedimenti relativi ai servizi al cittadino

2.13.11.1 Messa in produzione di almeno un ulteriore servizio online all'anno relativo ai Servizi Demografici
13. Tempi di pagamento tempestivi

2.13.13.2 Attivazione della procedura di imputazione dei flussi di cassa sul Sistema informativo finanziario

2.13.13.3 Definizione del progetto di nuova procedura di imputazione dei flussi di cassa sul Sistema informativo finanziario: requisiti, obiettivi e scadenza del progetto
16. Semplificazione dei processi dell'Ufficio elettorale

5.01.17.2 Dematerializzazione notifiche nomine componenti dei seggi

Azioni di Salute della Qualità dei servizi

2.04
ACCOUNTABILITY E TRASPARENZA

01. Customer sui servizi - Sportelli al cittadino del DUC
- 2.04.01.1 Restituzione ai cittadini dei risultati delle indagini di customer effettuate

2.04.01.2 Attivazione nuove modalità di rilevazione della customer satisfaction (sperimentazione e a regime)

2.04.01.3 Mantenimento dei tempi di attesa massimi (media/anno) per i servizi erogati su appuntamento al DUC (accesso e prenotazione appuntamento)



VP4. marketing e sviluppo economico del territorio

In questo grafico sono presentati gli obiettivi quantitativi di impatto relativi al Valore Pubblico “Sostenibilità Sociale”. Ogni indicatore riporta un traguardo misurabile da raggiungere entro il 2030, permettendo di monitorare in modo chiaro e oggettivo i miglioramenti attesi sul benessere sociale della comunità.



VP4. MARKETING E SVILUPPO ECONOMICO DEL TERRITORIO

Valorizzare il territorio, attrarre investimenti e promuovere l’innovazione per la crescita economica locale.

Entro il 2030 raggiungere la quota del **78%** del **tasso di occupazione** (20-64 anni)

Entro il 2030 ridurre al **4,5%** la quota del **tasso di disoccupazione** (15-74 anni)



Entro il 2030 raggiungere la quota del **50%** dei **laureati** tra i 30-34 anni



Aumento costante dei **turisti** (arrivi e presenze)



PIAO

PARTE FUNZIONALE AL
VP4 . MARKETING E
SVILUPPO ECONOMICO
DEL TERRITORIO



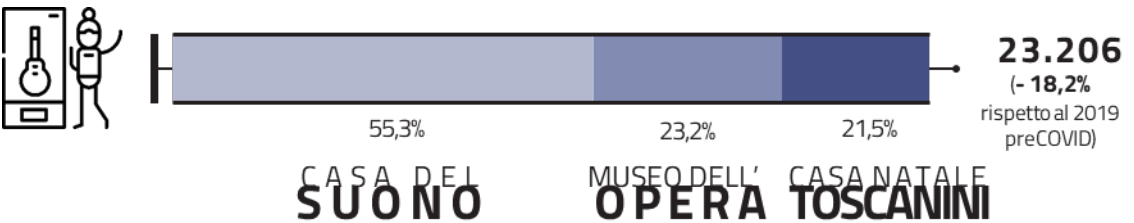
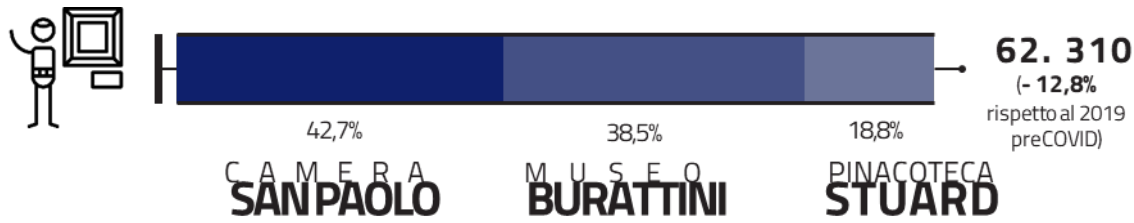


L'analisi di contesto

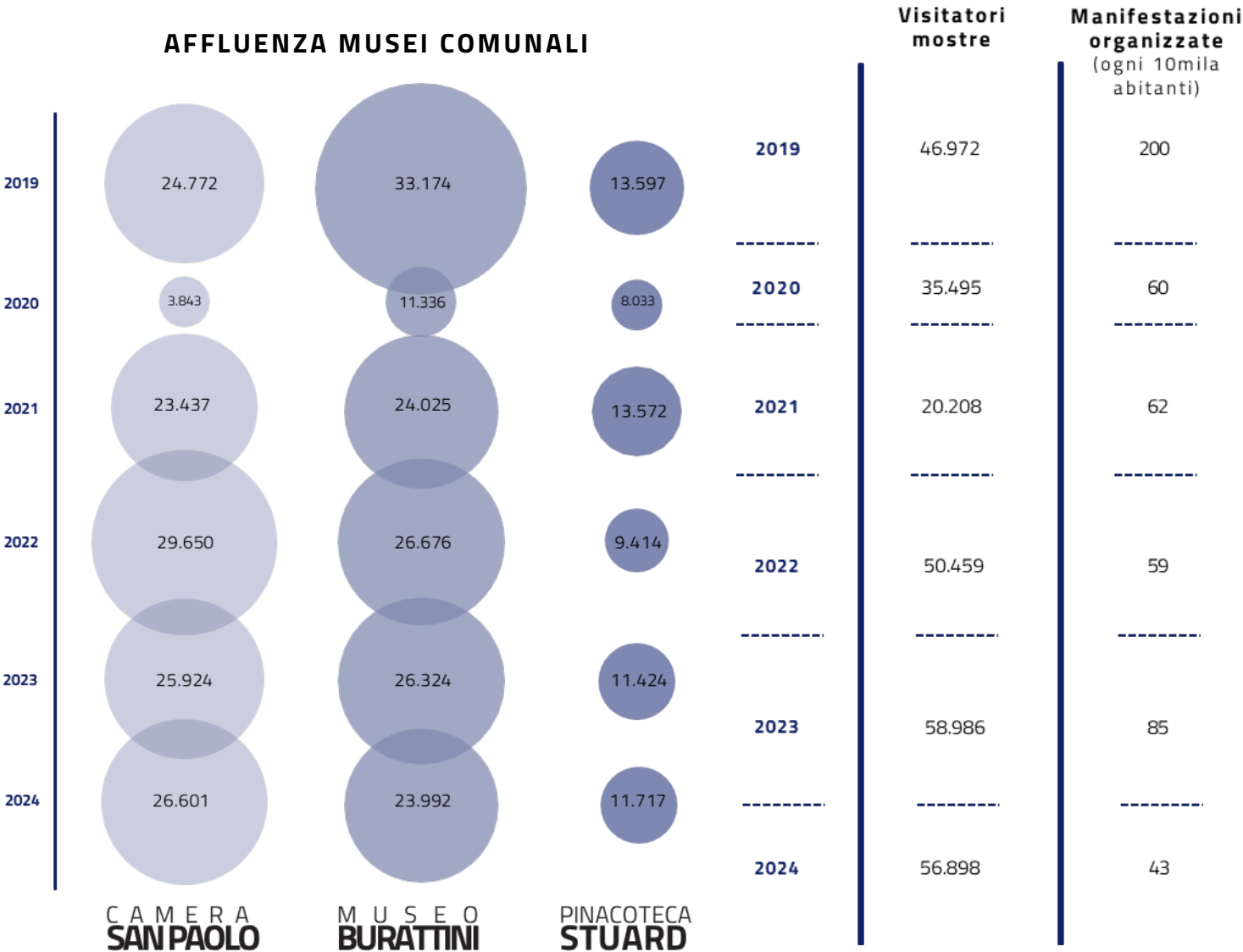


Cultura

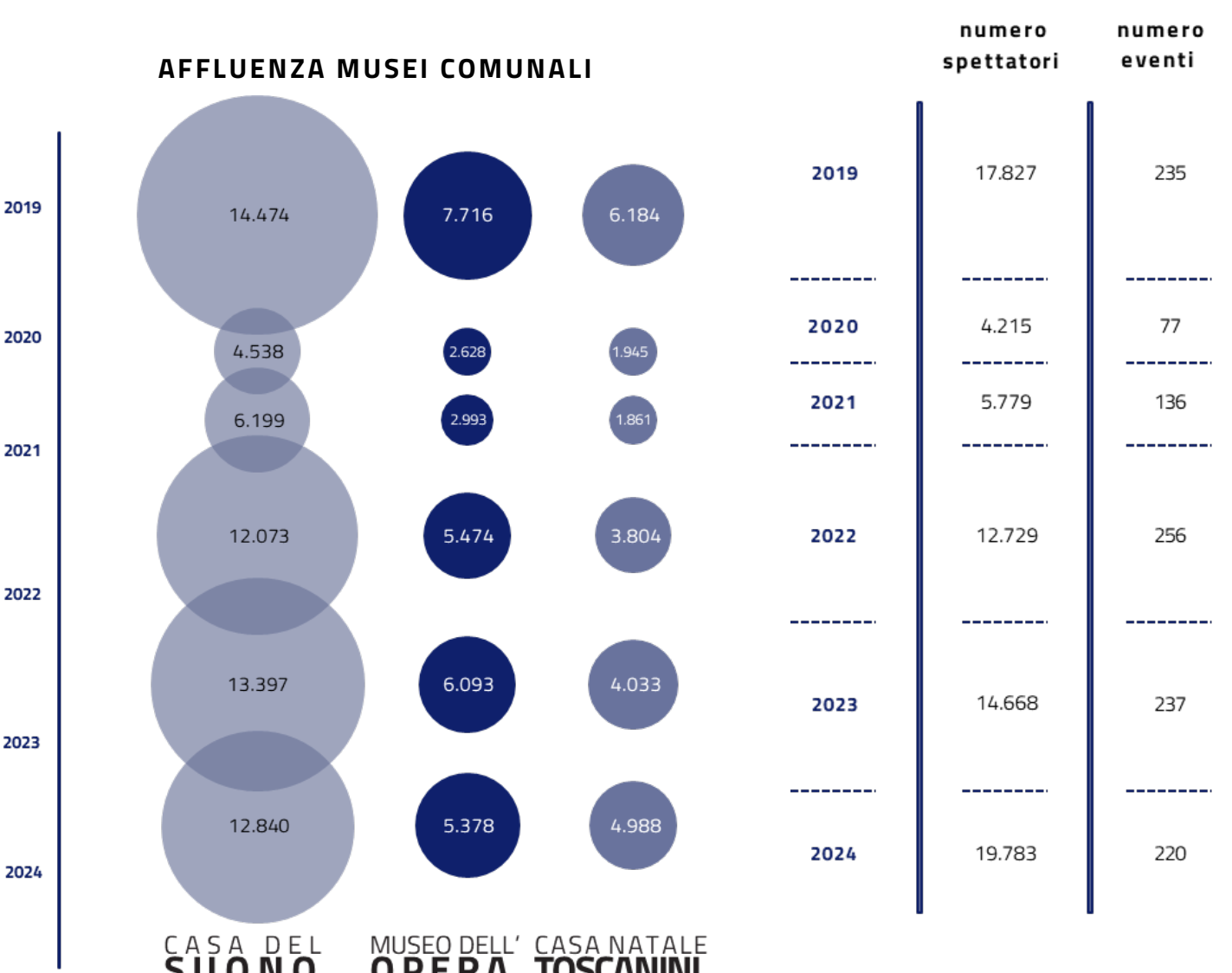
VISITATORI MUSEI COMUNALI 2024



EVENTI E ATTIVITA' ESPOSITIVE



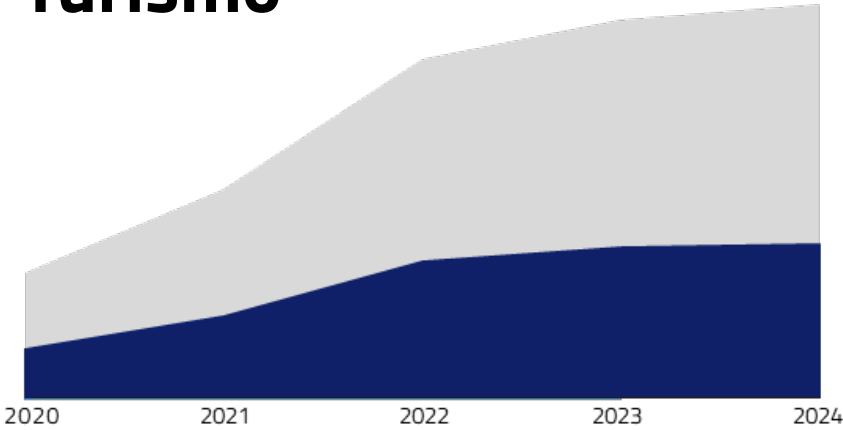
EVENTI PRESSO CASA DELLA MUSICA





Turismo

ARRIVI E PRESENZE
TREND 2020 - 2024

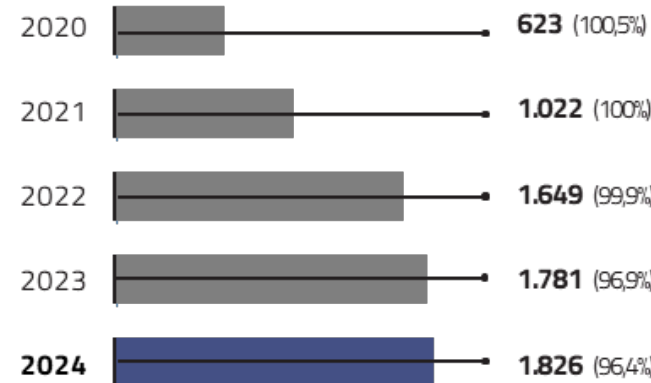
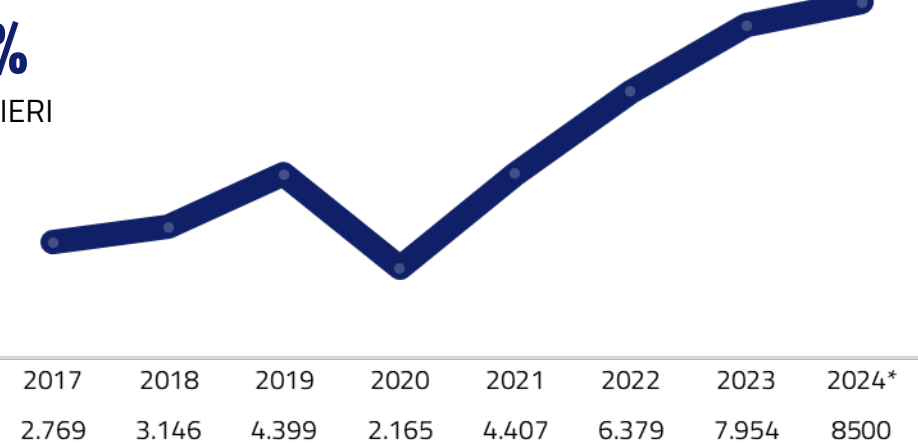


PERNOTTAMENTI	245.164	410.700	668.100	745.600	779.100
ARRIVI	158.098	264.122	437.561	481.827	495.367

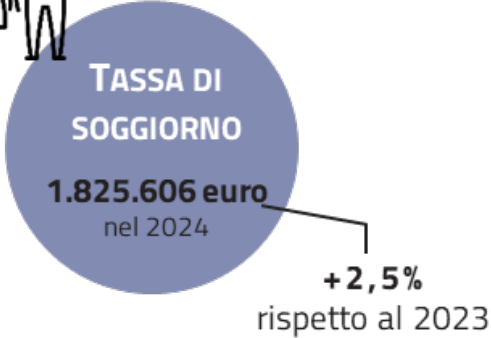
ARRIVI E PRESENZE DI ITALIANI E
STRANIERI NEL 2024



PRESENZE ANNUE AREA CAMPER



GETTITO IMPOSTA DI SOGGIORNO
Incassato in migliaia di € (%su previsto)



I proventi sono destinati a finanziare interventi di natura turistico culturale, iniziative per la città e per i visitatori, la valorizzazione del territorio ed eventi a esso legati

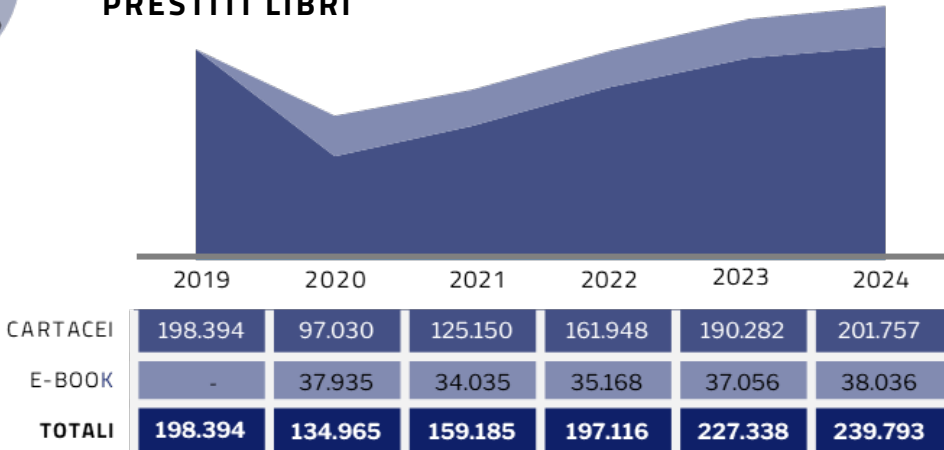


1
INDICE DI
PRESTITO

14.588
UTENTI
ATTIVI
(+ 7,4% rispetto
al 2023)

0,48 euro
SPESA PER
ACQUISTO
LIBRI
per abitante

PRESTITI LIBRI



Fonte dati: Sistema Bibliotecario del Comune di Parma

Biblioteche

TEATRO
REGIO

	numero spettatori	numero eventi
2023	59.554	129
2024	70.117	347



Teatri



7
TEATRI
CITTADINI

542
RECITE
nel 2024

Fonte dati: Settore Cuultura del Comune di Parma

* Analisi elaborata dall'osservatorio permanente Festival Verdi per valutare gli effetti esterni del Festival. Nel 2023, si riconferma uno SROI pari a 3,1 confermando che ogni €10 investiti nel Festival inducono benefici per gli stakeholder stimabili in almeno €31.



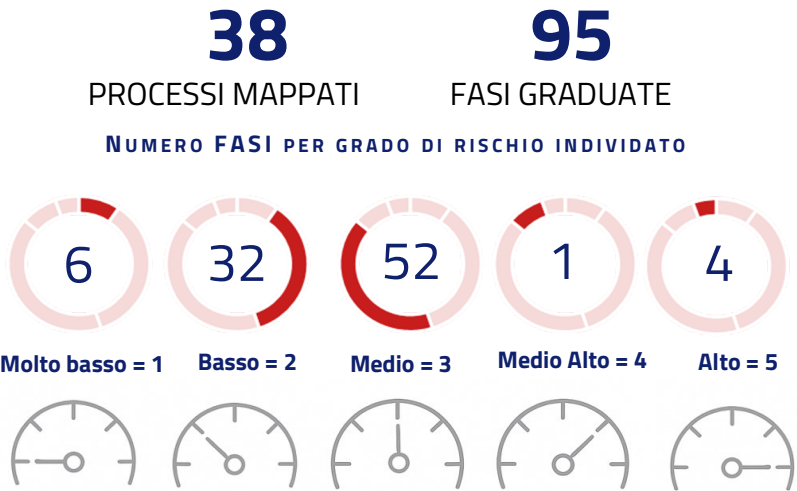
Analisi SWOT

Di seguito si riporta l’analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell’Ente , raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma nell’ambito dell’analisi del contesto del Valore pubblico Marketing e Sviluppo Economico del Territorio.

Punti di Forza	Debolezze
Partecipazione civica: piazze piene per pace, diritti, lavoro, democrazia; forte identità comunitaria. Turismo in forte espansione: record storico di presenze, strategia integrata pubblico privato efficace. Crescita demografica: Parma supera i 202.000 residenti, con benefici per sviluppo economico, vivacità sociale e culturale. Tessuto imprenditoriale: ecosistema produttivo solido, policentrico e fortemente competitivo	Riduzione del potere di acquisto
Opportunità	Minacce
Sviluppo turistico e identitario: possibilità di integrare città, Bassa e Montagna in un’unica strategia Internazionalizzazione del territorio	Commercio online e ricambio generazionale alla guida dei negozi storici

I Processi

Nel percorso di analisi e valorizzazione dei processi organizzativi, l’Amministrazione ha effettuato una mappatura sistematica delle attività collegate al Valore Pubblico della presente Sezione, con l’obiettivo di garantire maggiore trasparenza, presidio dei rischi e miglioramento continuo delle performance. Sono stati individuati i processi e, per ciascuno di essi, sono state analizzate e graduate le fasi operative secondo livelli di rischio crescenti. La valutazione ha permesso di identificare il grado di esposizione delle singole fasi – da molto basso ad alto – costituendo così una base conoscitiva essenziale sia per la programmazione delle azioni di miglioramento sia per la definizione delle priorità strategiche collegate al valore pubblico perseguito.



Gli obiettivi operativi

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE RESPONSABILITA'	PARTECIPAZIONE COINVOLTE	VIG	ANTI-CORR	SALUTE
1.01 PARMA MOBILITÀ 30, LA VIVIBILITÀ AL PRIMO POSTO	09. Nuova Cicletteria presso la Stazione				P	
1.03 COLLEGAMENTI INFRASTRUTTURALI RAPIDI ED EFFICIENTI PER UNA CITTÀ SEMPRE PIÙ INTERCONNESSA	01. Alta Velocità					
	02. Tratta ferroviaria Parma-Brescia					
	03. Nuova Pontremolese					
	04. Via Emilia Bis e Cispadana					
	05. Rilancio dell'aeroporto					
	07. Tratta ferroviaria Parma -Suzzara					
	08. Ponte sul Taro					
1.04 PARMA CITTÀ VERDE: IL VERDE URBANO AL CENTRO DELLA SFIDA DEL BENESSERE DELLA NOSTRA COMUNITÀ	06. I grandi parchi storici: la Cittadella				P	
	07. I grandi parchi storici: i Giardini del Complesso di San Paolo					
	08. I grandi parchi storici: il Parco Ducale				P	
	09. PNRR - Bado Rigenerazione - M5C2 - 2.1: Rigenerazione Urbana - Parco Ducale				P	
1.05 QUARTIERI PIÙ SICURI	04. Riqualficazione ex Scalo Merci					
	05. Manutenzione e cura del Patrimonio dell'Ente					
1.07 NO ALLO SPRECO DELL'ACQUA	05. Il Ponte a Nord					
1.10 VERSO LA CRESCITA SOSTENIBILE DELLA CITTÀ	03. Registro degli edifici dismessi					



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE RESPONSAB	COINVOLTE	VIG	ANTI-CORR	SALUTE
2.08 FA' LA CASA GIUSTA PARMA ABITARE SOCIALE	15. Programma Abitare+Parma					
3.02 PARMA E I GIOVANI, LIBERIAMO LE ENERGIE	05. Sostegno all'occupazione e autoimprenditorialità giovanile					
	07. Parma città universitaria					
3.03 SPORT PLAN - PIANO STRATEGICO PER LO SPORT	02. PNRR - PNRR Futura - M4C1 - 3.3: Potenziamento delle infrastrutture per lo sport a scuola - Palaciti					
	04. Impianto natatorio G.Ferrari in via Zarotto					
	05. Ex Cral Bormioli Rocco					
	06. Riqualificazione del Palasport					
	07. PNRR - Bando Rigenerazione - M5C2 - 2.1: Rigenerazione Urbana - Palasport					
	08. Rinnovamento dello stadio Tardini e di altri teatri sportivi					
	13. Turismo e vocazione sportiva					
	15. Impianto sportivo Lauro Grossi: Rifacimento manto pista atletica					
3.04 CITTÀ DELLA CULTURA	16. Riqualificazione area adiacente all'EFSa a seguito demolizione piscina Caduti di Brema					
	03. Programma culturale unico					
	04. Ex Cobianchi					
	06. Rilancio del Castello dei Burattini in Oltretorrente					
	07. Centro Studi Archivio Bertolucci					
	11. Sviluppo del Sistema musicale					
	13. Casa della Musica: valorizzazione di Piazzale San Francesco quale polo culturale e sociale					
	14. La Musica incontra i Quartieri					
3.05 NUOVI LUOGHI DELLA CULTURA	01. Valorizzazione del Complesso monumentale di San Paolo quale sede della Camera di San Paolo, della Pinacoteca Stuard, delle Biblioteche delle Arti, del Museo dei Burattini Giordano Ferrari e valorizzazione del polo museale civico					
	02. PNRR - Bando Rigenerazione - M5C2 - 2.1: Rigenerazione Urbana -Sottocrociera Ospedale Vecchio					
	03. Ospedale Vecchio: luogo della memoria					
	05. Ospedale Vecchio - Sottocrociera: Museo multimediale della città di Pama					
	06. Workout Pasubio, Distretto delle imprese creative e della rigenerazione urbana					
	07. Grande Crociera dell'Ospedale Vecchio: polo culturale dell'arte contemporanea					

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE RESPONSAB	COINVOLTE	VIG	ANTI-CORR	SALUTE
3.06 CULTURA DIFFUSA IN TUTTI I QUARTIERI	04. I like Parma – Nuova edizione					
	05. Sostegno ai festival e ai grandi eventi					
	07. Città della memoria					
	09. Il giardino ritrovato					
3.07 POTENZIAMENTO DEL BRAND PARMA E RAFFORZAMENTO DELL'ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ E DEL SUO TERRITORIO	02. Rafforzare la sinergia con la Fondazione Parma Unesco Creative City of Gastronomy nella realizzazione delle eventi e iniziative a tema food in linea con i suoi indirizzi statutari, valorizzando la rete delle città creative in Italia e all'estero					
	03. Mercato alimentare permanente in Ghiaia					
	04. Piano di Sviluppo territoriale					
	05. Nuovo centro di logistica					
	07. Potenziamento integrato del brand Parma					
3.08 SPETTACOLI: NUOVI SPAZI PER GRANDI EVENTI	02. Teatro Guareschi					
3.09 "SPIP ECODISTRICT", IL RILANCIO DEL DISTRETTO MANIFATTURIERO	01. Spip Ecodistrict					
3.10 SVILUPPO DEL PRODOTTO TURISTICO IN CHIAVE SOSTENIBILE	03. Grandi Mostre					
	04. Destination Management Organization "Parma Welcome"					
	01. Più sostegno meno burocrazia					
	02. Piano di valorizzazione commerciale					
3.11 NUOVE VIE PER IL COMMERCIO	03. Revisione piano di sosta a pagamento					
	04. Piano di rilancio dell'arredo urbano					
	05. Trasporti e diritto alla mobilità					
	06. Semplificazione e unificazione dei regolamenti sul Commercio, Decoro Urbano e spazio Pubblico					
	07 Rinnovamento dei mercati rionali					
3.12 CITTÀ INTERNAZIONALE	01. Piano strategico per l'internazionalizzazione					
	03. Welcome policy - Parma Talenti					



OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	SOCIETA' PARTECIPATE		VIG	ANTI-CORR	SALUTE
		RESPONSAB	COINVOLTE			
3.13 FOOD POLICY	02. Laboratorio Aperto del Complesso di San Paolo: Distretto della cultura e dell'eccellenza agroalimentare			P		
3.14 PARMA CAPITALE EUROPEA DEI GIOVANI 2027	01. Road to Parma Capitale Europea dei Giovani 2027			P		
4.03 PIÙ VALORE AL LAVORO	01. Forum per il lavoro e lo sviluppo territoriale					
	03. Registro delle aree dismesse					

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell'Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati



Le misure specifiche funzionali alla protezione del Valore Pubblico collegate a Obiettivi di Performance

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
----------------------	---------------------

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

3.03 SPORT PLAN - PIANO STRATEGICO PER LO SPORT	13. Turismo e vocazione sportiva	
	3.03.13.3 Istituzione di una Cabina di Coordinamento incaricata di individuare, attrarre e sostenere eventi sportivi di alto livello nel territorio cittadino	
3.11 NUOVE VIE PER IL COMMERCIO	01. Più sostegno meno burocrazia	
	3.11.01.4 Attivazione controllo strutturato sul tutoraggio e i processi autorizzativi relativi alle attività economiche	
	02. Piano di valorizzazione commerciale	
	3.11.02.3 Assegnazione contributi tramite bandi per sviluppo commerciale (bando Oltretorrente, bando zona Nord, Bandi HUB commerciali nuovi distretti L.R., etc)	
	03. Revisione piano di sosta a pagamento	
	05. Trasporti e diritto alla mobilità	
	06. Semplificazione e unificazione dei regolamenti sul Commercio, Decoro Urbano e spazio Pubblico	
	07. Rinnovo dei mercati rionali	



Azioni di Sviluppo Organizzativo

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

3.11
NUOVE VIE PER IL COMMERCIO

05. Trasporti e diritto alla mobilità

3.11.05.1 Sviluppo trasporto pubblico non di linea tramite regolamentazione TAXi ed NCC

06. Semplificazione e unificazione dei regolamenti sul Commercio, Decoro Urbano e spazio Pubblico

3.11.06.1 Aggiornamenti regolamenti Commercio, Decoro e Spazio Pubblico

3.11.06.2 Semplificazione regolamenti e loro riunificazione

07. Rinnovamento dei mercati rionali

3.11.07.1 Nuovo regolamento dei mercati

3.11.07.2 Analisi dei mercati partendo dai produttori agricoli e quindi i mercati alimentari

Azioni di Sviluppo Professionale - Fabbisogni

Il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale:

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore bibliotecario	2	Concorso pubblico e scorrimento graduatoria
totale		2

Azioni di Salute Digitale

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

3.11
NUOVE VIE PER IL COMMERCIO

03. Revisione piano di sosta a pagamento

3.11.03.2 Realizzazione di un nuovo sistema informativo integrato per la gestione della permessistica per l'accesso e la sosta nelle zone a traffico limitato (vendita titoli controllo della sosta) nonché per la gestione di tutte le attività amministrative per il rilascio dei permessi di transito



VP5. Transizione Digitale

In questo grafico sono presentati gli obiettivi quantitativi di impatto relativi al Valore Pubblico “Sostenibilità Sociale”. Ogni indicatore riporta un traguardo misurabile da raggiungere entro il 2030, permettendo di monitorare in modo chiaro e oggettivo i miglioramenti attesi sul benessere sociale della comunità.



VPT5. TRANSIZIONE DIGITALE

Accelerare la digitalizzazione dei servizi pubblici e dei processi interni, aumentando efficienza, accessibilità e innovazione.

Entro il 2030 raggiungere la quota dell’**80%** della popolazione con **competenze digitali** di base



Entro il 2025 raggiungere la quota del **100%** della **banda larga** ad almeno 30Mbps



Aumento costante dell’Indice **DESI-ER**

PIAO

PARTE FUNZIONALE AL VP5 . TRANSIZIONE DIGITALE



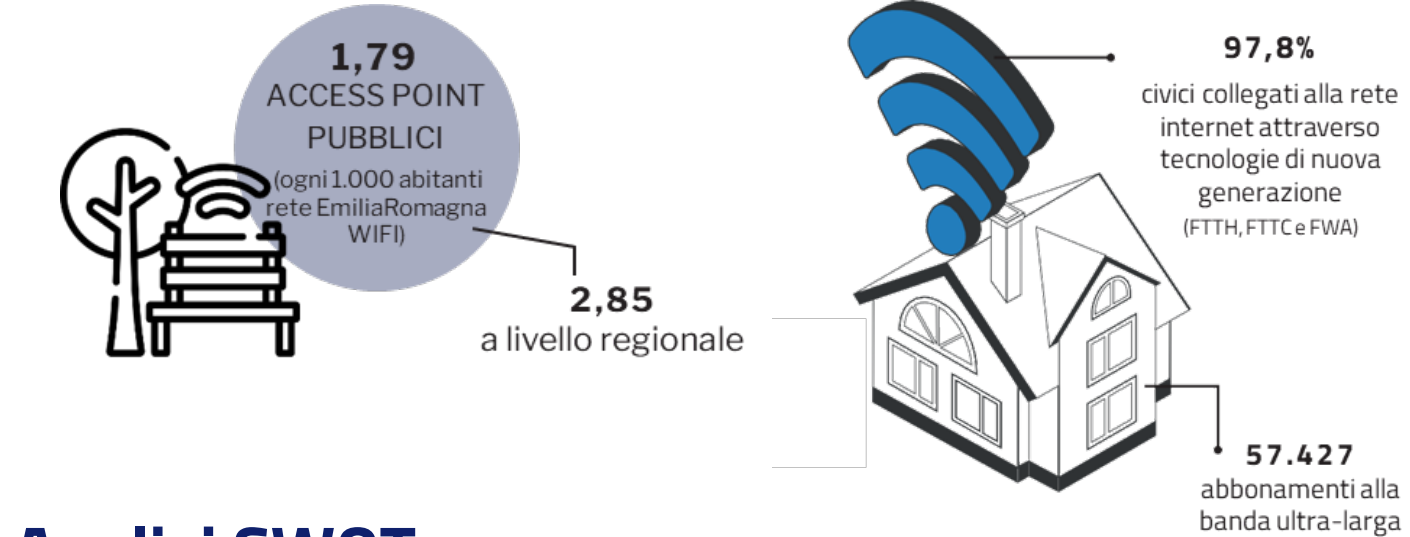
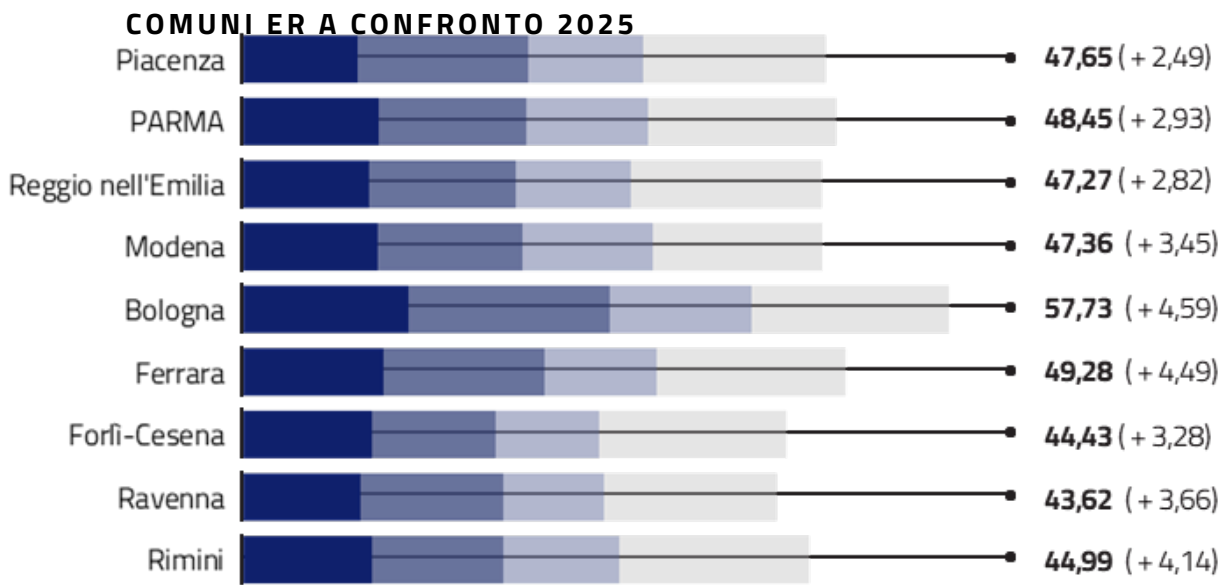
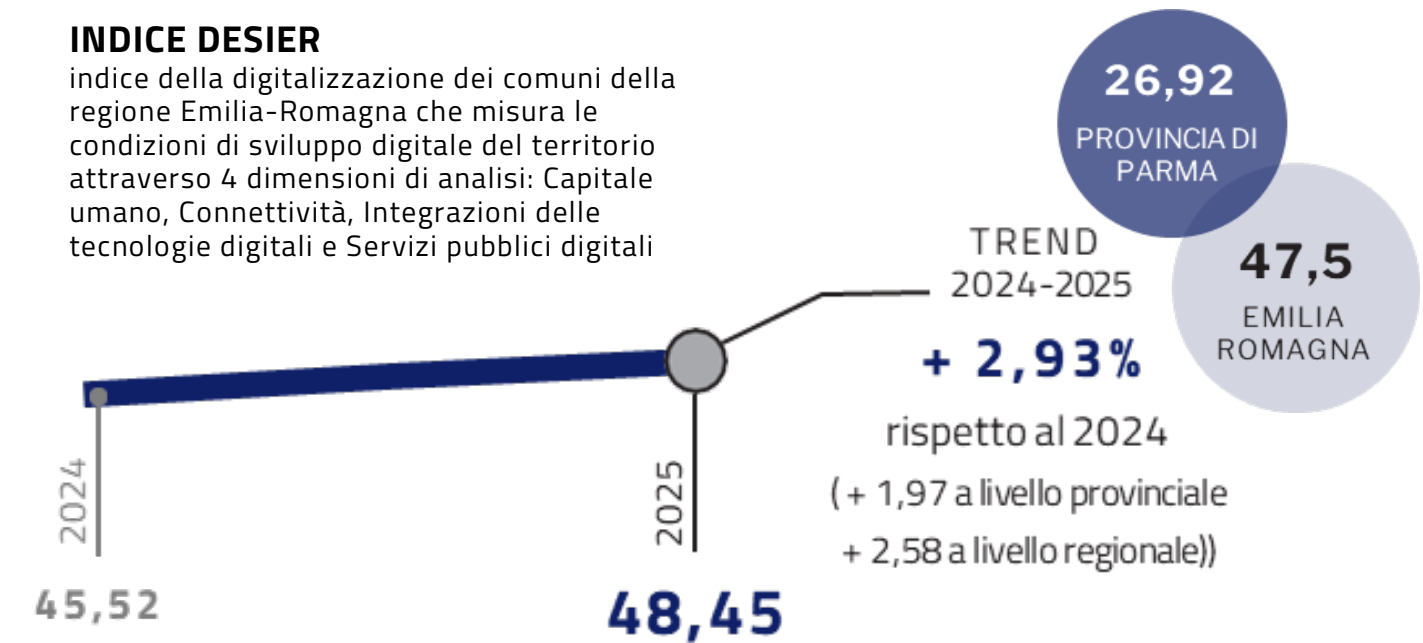


L'analisi del contesto

Digitalizzazione

INDICE DESIER

indice della digitalizzazione dei comuni della regione Emilia-Romagna che misura le condizioni di sviluppo digitale del territorio attraverso 4 dimensioni di analisi: Capitale umano, Connettività, Integrazioni delle tecnologie digitali e Servizi pubblici digitali



Analisi SWOT

Di seguito si riporta l'analisi che evidenzia i Punti di Forza e Debolezza della realtà territoriale e dell'Ente, raffrontati con le Minacce e Opportunità del contesto del Comune di Parma nell'ambito dell'analisi del contesto del Valore pubblico Transizione Digitale

Punti di Forza	Debolezze
Alto numero di Servizi online	Competenze informatiche popolazione fragile Cultura del dato
Opportunità	Minacce
Innovazione tecnologica e digitalizzazione dei servizi pubblici attraverso l'Intelligenza Artificiale	Attacchi da parte di hacker

I Processi

Nel percorso di analisi e valorizzazione dei processi organizzativi, l'Amministrazione ha effettuato una mappatura sistematica delle attività collegate al Valore Pubblico della presente Sezione, con l'obiettivo di garantire maggiore trasparenza, presidio dei rischi e miglioramento continuo delle performance. Sono stati individuati **i processi** e, per ciascuno di essi, sono state analizzate e **graduate le fasi operative** secondo livelli di rischio crescenti. La valutazione ha permesso di identificare il grado di esposizione delle singole fasi – da molto basso ad alto – costituendo così una base conoscitiva essenziale sia per la programmazione delle azioni di miglioramento sia per la definizione delle priorità strategiche collegate al valore pubblico perseguito.





Gli Obiettivi Operativi

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
----------------------	---------------------

SOCIETA' PARTECIPATE	VIG	ANTI-CORR	SALUTE
RESPONSAB	COINVOLTE		

2.08 FA' LA CASA GIUSTA PARMA ABITARE SOCIALE	20. Progetto "Abitare+Plus"								
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	04. Archivi on line								
	06. PNRR - Digitale - M1C1 - Asse 1 - Investimento 1.7.2: Progetto Digitale Facile in Emilia Romagna								
	07. Smart City - Gemello Digitale per la governance del territorio								
	10. PNRR M1C1 Inv.2.2.3 Adeguamento componenti informatiche Enti terzi								
	11. PNRR M1C1 Inv.2.2.3 Digitalizzazione delle procedure (SUAP&SUE)								
3.04 CITTÀ DELLA CULTURA	09. Innovazione culturale digitale								
	12. Casa della Musica: innovazione culturale digitale								
4.08 COMPETENZE CHIAVE PER LA CITTADINANZA ATTIVA	01. Competenze digitali per i ragazzi								
	05. ATUSS - Laboratorio Aperto di Parma: soluzioni innovative per una comunità creativa e digitale –								

Il dettaglio della programmazione degli Obiettivi Operativi, comprese le responsabilità, le fasi e gli indicatori sono consultabili nell'Allegato 2 - Obiettivi operativi assegnati a Settori e Soggetti Partecipati



Le misure specifiche funzionali alla protezione del Valore Pubblico collegate a Obiettivi di Performance

LEGENDA



Obiettivo Operativo Misura anticorruzione
Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
----------------------	---------------------

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.08 FA' LA CASA GIUSTA PARMA ABITARE SOCIALE	20. Progetto "Abitare+Plus"	
2.12 TRANSIZIONE DIGITALE	04. Archivi on line	
	07. Smart City - Gemello Digitale per la governance del territorio	
	10. PNRR M1C1 Inv.2.2.3 Adeguamento componenti informatiche Enti terzi	
	11. PNRR M1C1 Inv.2.2.3 Digitalizzazione delle procedure (SUAP&SUE)	
3.04 CITTÀ DELLA CULTURA	09. Innovazione culturale digitale	

Azioni di Salute di Genere e Accessibilità

OBIETTIVO STRATEGICO

OBIETTIVO OPERATIVO

MISURA SPECIFICA ALL'INTERNO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

3.04
CITTÀ DELLA CULTURA

09. Innovazione culturale digitale

3.04.09.3 Nuovo sito dei musei civici: Elaborazione contenuti e struttura in collaborazione con associazioni di persone con disabilità

LEGENDA

Obiettivo Operativo Misura anticorruzione

Obiettivo Operativo comprendente Misura anticorruzione

Azioni di Sviluppo Professionale - Fabbisogni

Il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale:

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
Progetto ASI (Agenzia Spaziale Italiana): procedure di assunzione per il progetto 'Call for Ideas 2 Innovation for Downstream Preparation', subordinate all'approvazione formale dell'accordo di finanziamento con l'Agenzia		
Istruttore informatico	2	tempo determinato PROGETTO ASI
Funzionario specialista in transizione digitale	1	tempo determinato PROGETTO ASI
totale		3

Azioni di Sviluppo Professionale - Formazione

Nella tabella seguente si riporta il numero dei percorsi formativi connessi al Valore pubblico di riferimento, previsti per il triennio 2026-2028 suddivisi per l'area di sviluppo delle competenze, con l'indicazione dei destinatari.

Area di sviluppo competenze	n. corsi	destinatari
Informatico digitale	3	Personale selezionato
Totale percorsi formativi 2026-2028		3



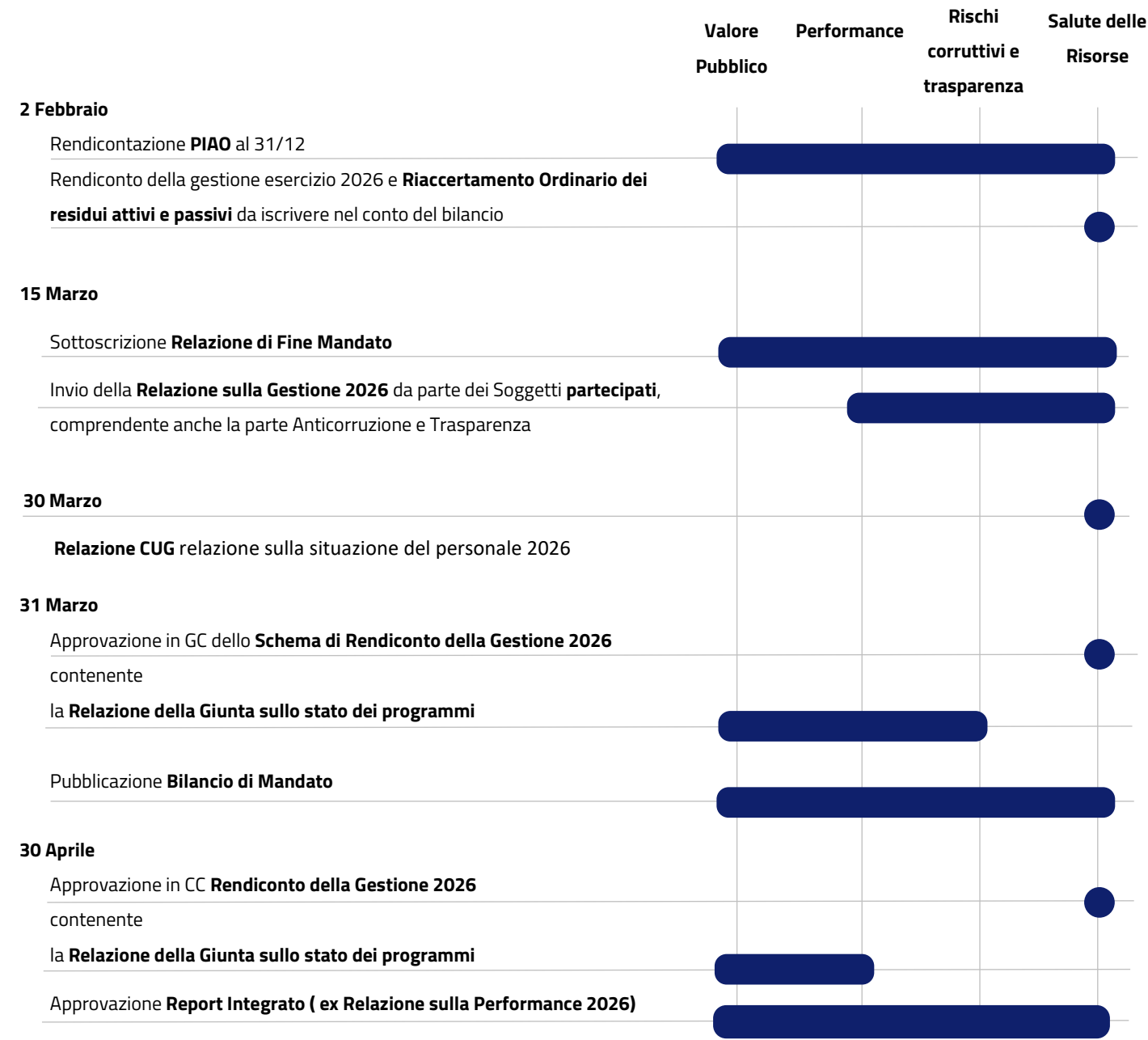
PIAO

4. MONITORAGGIO

Monitoraggio integrato - Anno 2026

	Valore Pubblico	Performance	Rischi corruttivi e trasparenza	Salute delle Risorse
1 Aprile - 8 Giugno				
Termine richieste variazioni bilancio				
Termine richieste modifiche obiettivi e indicatori PIAO				
25 Giugno - 10 Luglio				
Rendicontazione PIAO al 30/06				
Entro il 31 Luglio				
Approvazione in CC Assestamento e verifica equilibri di bilancio				
Approvazione in GC Schema DUP 2027-2029 con Stato di attuazione dei programmi al 30/06				
24 Agosto				
Termine richieste variazioni bilancio				
10 Settembre				
Invio della Relazione semestrale da parte dei Soggetti partecipati , comprendente anche la parte Anticorruzione e Trasparenza				
15 Settembre				
Report integrato PIAO al 30/06				
Approvazione in CC DUP 2027-2029 con Stato di attuazione dei				
28 Settembre				
Approvazione in CC variazioni bilancio				
16 Settembre - 26 Ottobre				
Termine richieste variazioni bilancio				
31 Ottobre				
Rendicontazione misure obbligatorie di prevenzione della corruzione e obblighi di trasparenza				
Termine richieste modifiche obiettivi e indicatori PIAO				
Invio Piani Programmatici da parte dei Soggetti partecipati				
15 Novembre				
Ultimo aggiornamento PIAO				
30 Novembre				
Verifica del RPTC sulle attestazioni di monitoraggio compilate dai Dirigenti				
Ultima variazione di bilancio				
15 Dicembre				
Relazione del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza				

Monitoraggio integrato - Anno 2027



Il Monitoraggio di Enti e Società partecipate

Monitoraggio e controllo

- Obbligo di trasmissione periodica del Piano programmatico;
- Obbligo per le società di trasmettere report sullo stato di avanzamento degli obiettivi del proprio budget nei termini regolamentari, compresa informativa in merito alle politiche assunzionali e premiali intraprese ed alla relativa coerenza con i suddetti indirizzi e scostamenti di budget attraverso gli strumenti del **report semestrale** e della **relazione sulla gestione**;
- Potenziale revoca per giusta causa degli amministratori ai sensi di Regolamento.

La struttura competente, in fase di monitoraggio periodico si riserva la facoltà di richiedere il dettaglio della contabilità economica analitica per le voci di costo che potranno avere subito un incremento significativo, rispetto la media del triennio precedente, o una variazione non adeguatamente motivata rispetto le previsioni di budget. Tra le voci di maggior rilievo si evidenziano:

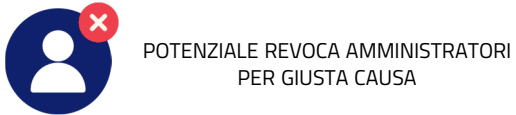
- i costi per servizi siano superiori di oltre il 10% del valore del medesimo aggregato riferito al medesimo aggregati dell’esercizio precedente;
- i costi per godimento di beni di terzi siano superiori di oltre il 10% del valore del medesimo aggregato riferito al medesimo aggregati dell’esercizio precedente;
- gli oneri diversi di gestione siano superiori di oltre il 5% del valore del medesimo aggregato riferito al medesimo aggregati dell’esercizio precedente.

IL SISTEMA DI MONITORAGGIO E CONTROLLO

1. OBBLIGHI DI TRASPARENZA



2. SANZIONI



3. MONITORAGGIO DEI COSTI



IL SISTEMA DI MONITORAGGIO SUI SOGGETTI PARTECIPATI A CONTROLLO PUBBLICO

Il Comune di Parma adotta un sistema strutturato di monitoraggio per garantire l’equilibrio economico, la qualità dei servizi e la trasparenza delle società partecipate, attraverso opportune ricerche ed elaborazioni.

