



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE NUMERO 65 DEL 26/03/2026

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

L'anno 2026 addì 26 del mese di marzo alle ore 12:30 in Lodi nella sede del Comune si è riunita la Giunta Comunale.

Tra i componenti presenti fisicamente e componenti collegati in videoconferenza risultano presenti/assenti alla discussione della presente deliberazione:

FUREGATO ANDREA	Sindaco	Presente
TAGLIAFERRI LAURA	Vice Sindaco	Assente
CASERINI STEFANO	Assessore	Presente
DEVECCHI MARIAROSA	Assessore	Assente
MILANESI FRANCESCO	Assessore	Assente
MINOJETTI MANUELA	Assessore	Presente
PIACENTINI SIMONE	Assessore	Presente
POZZOLI SIMONETTA	Assessore	Presente
MASCHERONI MARCO	Assessore	Presente

Assume la presidenza il Sindaco Andrea Furegato.

Assiste il Segretario Generale Diego Carlino.

Viene sottoposta alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, a firma del dirigente CARLINO DIEGO.

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata:

- la Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 25/02/2026 "Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2026- 2028";
- la Delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 25/02/2026 "Approvazione del bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2026 - 2028"
- Delibera di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2026 "Approvazione piano esecutivo di gestione - esercizio finanziario 2026-2027-2028".

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale. Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l’adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all’approvazione di tale documento.
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico delle Leggi sull’ Ordinamento degli Enti Locali” di cui, in particolare, l’art 169, così come modificato dall’art. 74, comma 1, punto 18 del D.Lgs. 23/06/2011, n. 118, l’art. 170 e l’art. 197, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.e ii.;
- il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica n.132 del 30/06/2022 con il quale si approvava il regolamento con il quale si definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e organizzazione;

Dato atto che:

- il P.I.A.O., come definito all’art. 6 del D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle

imprese e procedere alla costante e progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Dato atto che:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 25 febbraio 2026, in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 contenente gli obiettivi strategici e operativi, in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio;
- si è svolto regolarmente il confronto ai sensi dell'art. 5 CCNL 23.02.2026 in tema di piano di formazione come da verbale agli atti dell'ufficio personale;

Considerato, che per quanto concerne l'assetto organizzativo dell'Ente, con le delibere di Giunta Comunale n. 30 del 28.02.2024 e n. 56 del 18.03.2026 aventi ad oggetto il "Nuovo assetto organizzativo", si è provveduto a ridefinire l'assetto definitivo dell'ente come da allegati, ai quali si rimanda, prevedendo una articolazione suddivisa in quattro servizi oltre alla Segreteria Generale al fine di creare un modello organizzativo adatto ai programmi, agli obiettivi ed alle esigenze dell'Ente in ragione delle sue finalità generali.

Precisato che, con l'approvazione del presente provvedimento si provvede anche all'approvazione e all'aggiornamento:

- del Piano di prevenzione della corruzione del comune di Lodi per il triennio 2026/2028, corredato degli allegati relativi al: a) le misure di trattamento del rischio corruttivo; b) la formazione, in allegato al presente atto si da formarne parte integrante e sostanziale;
- Piano della formazione 2026-2028;
- Piano delle Azioni Positive del comune di Lodi corredato di schemi di aggiornamento dati e parere della Consiglieria di parità;
- Piano del fabbisogno del personale triennio 2026/2028 e relativi allegati, compreso parere dei revisori;
- Piano delle performance triennio 2026/2028;

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso, unitamente a:

- Piano di prevenzione della corruzione del comune di Lodi per il triennio 2026/2028, corredato degli allegati relativi al: a) le misure di trattamento del rischio corruttivo; b) la formazione, in allegato al presente atto si da formarne parte integrante e sostanziale;
- Piano della formazione 2026-2028;
- Piano delle Azioni Positive del comune di Lodi e relativi allegati;
- Piano del fabbisogno del personale triennio 2028/2028 e relativi allegati;
- Piano delle performance triennio 2026/2028;

Considerato che le spese previste dal presente Piano integrato di attività organizzativa trovano adeguata copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026-2028 ed in particolare, con riferimento al Piano del Fabbisogno, le sostituzioni programmate risultano ad invarianza di spesa, non determinando maggiori oneri per l'Ente;

Atteso che il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione *Amministrazione Trasparente* del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Visti gli allegati pareri favorevoli espressi sulla presente proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica dal Segretario Generale, e regolarità contabile del dirigente preposto alla Direzione Organizzativa 1, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000;

D E L I B E R A

- 1) di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, unitamente al:
 - Piano di prevenzione della corruzione del comune di Lodi per il triennio 2026/2028, corredato degli allegati relativi al: a) le misure di trattamento del rischio corruttivo; b) la formazione, in allegato al presente atto si da formarne parte integrante e sostanziale;
 - Piano della formazione 2026-2028;

- Piano delle Azioni Positive del comune di Lodi, con allegati prospetti di aggiornamento dati e parere della Consigliera di parità;
 - Piano del fabbisogno del personale triennio 2026/2028 e relativi allegati, compreso parere dei revisori;
 - Piano delle performance triennio 2026/2028;
- 2) di dare atto che il Documento Unico di Programmazione (DUP) è già stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.19 del 25.02.2026;
- 3) di dare mandato al Segretario Generale affinché sovrintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 1) nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale del Comune di Lodi all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e coordini il monitoraggio del Piano Integrato Attività e Organizzazione;
- 4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134-*comma 4* - del citato Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii..

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione;

Non avendo rilievi da formulare in merito;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la presente deliberazione;

Di dichiarare, stante l'urgenza, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs 267/2000;

Sottoscritta dal Sindaco
FUREGATO ANDREA
con firma digitale

Sottoscritta dal Segretario Generale
CARLINO DIEGO
con firma digitale



COMUNE DI LODI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026 – 2028

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premessa	2
Riferimenti normativi	2
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2026-2028.....	3

Premessa

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è un documento con cui si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg; in tale ambito vengono coordinati non solamente gli obiettivi di performance, ma anche le indicazioni dettate nella prevenzione della corruzione, nella definizione della struttura organizzativa, nella programmazione del fabbisogno e del lavoro agile.

Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo le finalità che ci si pone ed in particolare per

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Nella adozione del PIAO sono state garantite le relazioni sindacali previste dal CCNL 23 febbraio 2026, con particolare riferimento alla informazione preventiva per la programmazione del fabbisogno del personale, ed al confronto per la predisposizione del piano di formazione del personale.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Lodi

Indirizzo: Piazza Broletto n. 1

Codice fiscale n.84507570152; Partita IVA: 03116800156

Sindaco: Andrea Furegato

Numero dipendenti al 31.12.2025: 190

Numero abitanti al 31 dicembre anno 2025: 46.192

Telefono: 0371/4091

Sito internet: <https://www.comune.lodi.it/>

E-mail: urp@comune.lodi.it

PEC: comunedilodi@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Per Valore Pubblico s'intende il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

	Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono contenuti nei seguenti documenti: 1) Linee Programmatiche di mandato, presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; 2) Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata; 3) Piano Esecutivo di Gestione, approvato dalla Giunta su proposta del Segretario, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti dei servizi obiettivi e risorse. In particolare, per il valore pubblico si fa riferimento alla sezione strategica del DUP. Con Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 25/02/2026 è stata approvata la "NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2026- 2028, alla quale si rinvia. https://lodi.e-pal.it/L190/sezione/download/653708?idSezione=204562&sort=&activePage=&search=&
Sottosezione di programmazione Performance	Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate e con gli altri documenti della programmazione dell'ente (bilancio di previsione e DUP), sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale. Vedasi allegato "Piano della Performance 2026-2028"

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028 e relativi allegati Vedasi allegato
---	---

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	La struttura organizzativa dell'Ente è stata aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 28/02/2024 e da ultimo con la deliberazione di Giunta Comunale n.56 del 18/03/2026, al fine di creare una struttura più rispondente ad un modello organizzativo dinamico e flessibile, che si adatti ai programmi, agli obiettivi ed alle esigenze funzionali dell'Ente in ragione delle sue finalità generali. La struttura prevede quattro direzioni oltre ad una Segreteria Generale, come di seguito dettagliate: Direzione organizzativa 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse tributarie e finanziarie Direzione organizzativa 2: Settore affari generali e servizi per l'istruzione Direzione organizzativa 3: Settore gestione del territorio Direzione organizzativa 4: Settore servizi alla persona-casa e partecipazione Si rinvia per il dettaglio dei servizi gestiti dalla Segreteria Generale e dalle singole direzioni alla delibera di Giunta Comunale n. 56 del 18/03/2026. Nella struttura sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità: n. 4 dirigenti, n. 58 dipendenti Area dei Funzionari di cui 12 Elevate Qualificazioni, n. 100 dipendenti Area degli istruttori e n. 28 dipendenti Area degli operatori esperti. Si rinvia alle determinazioni dirigenziali di modifica delle microstrutture esistenti (det. n. 553 del 26.05.2025, det. n. 301 del 25.03.2025; det. n.99 del 06.02.2025; det. 48 del 25.01.2025; det.
---	--

	n.9 del 13.01.2026) per la distribuzione del personale nei vari servizi. Nella corrente annualità del PIAO si provvederà alla nomina di un Responsabile in tema di inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità, individuato nella persona del dirigente dei servizi sociali e si provvederà alla costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione art 6 CCNL https://lodi.e-pal.it/L190/atto/show/655893?idSezione=213424&sort=annoNumeroRegistro&activePage=&search=&order=desc
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della sua produttività. Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Il Comune di Lodi con delibera di Giunta n. 59 dell'08.04.2025, ha adottato il precedente PIAO 2025-2027, contenente la sottosezione dedicata al lavoro agile, per il quale è stato creato un apposito Regolamento, previo confronto con le parti sindacali, al quale si rimanda per conoscerne i dettagli. Il lavoro agile è stato attivato dall'Ente nei primi mesi del 2026 adottando ogni adempimento al fine di dotare i lavoratori di soluzioni tecnologiche tese a garantire la più assoluta sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni e dall'altro, nell'ottica di consentire il miglior svolgimento della prestazione lavorativa, con

	prossima fornitura ai propri dipendenti di “apparati digitali e tecnologici” adeguati al lavoro in tali modalità. https://lodi.e-pal.it/L190/sezione/show/579194?idSezione=33&sort=&activePage=&search=&
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2026/2028, e relativi allegati. Vedasi allegato
Sottosezione Piano della formazione	Piano della formazione Vedasi allegato
Sottosezione Piano delle azioni positive	Piano delle Azioni Positive del comune di Lodi. Vedasi allegato
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”; su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	

Per concludere, si da atto che, in conformità alla già richiamata disciplina normativa in materia di PIAO, finalizzata alla implementazione di un nuovo disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche, il Comune di Lodi ha adottato i seguenti atti di programmazione per il periodo 2026/2028:

- la Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 25/02/2026 "Approvazione nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (DUP) 2026- 2028";
- la Delibera di Consiglio Comunale n. 20 del 25/02/2026 "Approvazione del bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2026 - 2028"
- Delibera di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2026 "Approvazione piano esecutivo di gestione - esercizio finanziario 2026-2027-2028".



COMUNE DI LODI

PIANO DELLA FORMAZIONE
2026/2028

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane, è al contempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini. Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza”;

la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che ribadisce come **la formazione costituisca specifico obiettivo di *performance* di ciascun dirigente** che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.

Il presente piano, che individua obiettivi annuali e pluriennali, mira a progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa “*in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente*”.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore

pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

a) le competenze per l’attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

B) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all’inclusione, all’etica, all’integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Gli obiettivi strategici del Piano Formazione 2026-2028 sono:

- 1) garantire una formazione permanente del personale
- 2) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- 3) supportare la transizione digitale ed ecologica;
- 4) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità;
- 5) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2026-2028;
- 6) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione;
- 7) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro;
- 8) supportare l’utilizzazione del lavoro agile;
- 9) supportare l’applicazione delle disposizioni di cui al D.L. n. 36/2023 sull’acquisizione di opere pubbliche, beni e servizi.
- 10) assicurare informazioni in tema di intelligenza artificiale per garantirne il corretto uso

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall’Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell’efficacia dell’azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano.

- Formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;

- Formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar;

- Formazione su piattaforma Syllabus: piattaforma governativa utile a fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning.

Su questa base, sentite le esigenze indicate dai dirigenti e previa informazione e confronto con i soggetti sindacali avvenuta in data 19.03.2026, come da verbale agli atti dell’ufficio, si indicano i temi di cui alla seguente tabella:

PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	formazione obbligatoria	2026	ACCESSO AGLI ATTI	TUTTI I DIPENDENTI	TUTTI I DIPENDENTI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	TUTTI I DIPENDENTI	TUTTI I DIPENDENTI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	CODICE DI COMPORTAMENTO ED ETICA PUBBLICA	TUTTI I DIPENDENTI	TUTTI I DIPENDENTI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	PARITA' DI GENERE	TUTTI I DIPENDENTI	TUTTI I DIPENDENTI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	LAVORO AGILE	TUTTI I DIPENDENTI	TUTTI I DIPENDENTI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	SICUREZZA SUL LAVORO	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	TUTTI I DIPENDENTI SECONDO SCADENZA PROGRAMMATA		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	UTILIZZO PIATTAFORMA E FASCICOLO VIRTUALE OPERATORE ECONOMICO (ANAC)	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	TECNICI -AMMINISTRATIVI		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	ALMENO 1 DIPENDENTE PER DIREZIONE		attestato frequenza		
	formazione obbligatoria	2026	INGLESE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	ALCUNI DIPENDENTI DO2-DO4		attestato frequenza		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Completamento formazione sul Manuale di gestione documentale	Tutti i dipendenti che non l'hanno fatto nel 2025	60	4	attestato frequenza /test		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Trattamento dei dati personali (privacy)	Tutti i dipendenti	180	4	attestato frequenza /test		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	Tutti i dipendenti	180	4	attestato frequenza /test		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Formazione sulla nuova piattaforma Office 365	Tutti i dipendenti	180	8	attestato frequenza /test		
PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	Codice degli appalti pubblici di servizi e forniture D. Lgs 36/23	istruttori/ Funzionari E.Q./Dirigente	5	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	La transizione Digitale	istruttori/ Funzionari E.Q./Dirigente	4	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	PNRR: Modalità di realizzazione, modalità raggiungimento degli obiettivi, rendicontazione e il rispetto degli obblighi previsti	Funzionari / E.Q./Dirigente _ragioneria	4	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	Gestione tributi TARI, IMU, Canone unico	Istruttori Funzionari / E.Q._ Uff. tributi	6	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	Contabilizzazione entrate e spese, fiscalità enti locali, Tempi medi di pagamenti	Istruttori/ Funzionari / E.Q._ragioneria	5	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	Nuova contabilità ACCRUAL	istruttori/ Funzionari E.Q./Dirigente	8	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
	Direzione 1: Programmazione e controllo di gestione e risorse finanziarie tributarie	2026-2028	Società partecipate e servizi pubblici locali (Aggiornamento novità normative)	Funzionari/E.Q./Dirigente _ partecipate	3	40 ore annue c/uno	attestato frequenza /test		
PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Formazione per RUP e DEC sul nuovo codice dei contratti pubblici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	10	8	attestato frequenza /test		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2026	Formazione specialistica sulle aree di competenza della Direzione 2	Area degli istruttori Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	30	15	attestato frequenza /test		
	Ufficio per la Transizione al Digitale	2027	Formazione specialistica sulle aree di competenza della Direzione 2	Area degli istruttori Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	30	15	attestato frequenza /test		
PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		

	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	DIREZIONE 3	triennio	GESTIONE AMMINISTARTIVA E CONTABILE DEL PATRIMONIO DELL'ENTE	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	LA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DEI COMUNI. CONCESSIONI E CONTRATTI	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Le locazioni attive e passive di immobili	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	I beni del patrimonio SAP	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Trasporto pubblico non di linea (NCC e taxi): Disciplina della Legge 21/1992 e relativa giurisprudenza Registro informatico pubblico nazionale delle imprese di noleggio con conducente e taxi (RENT) Titoli autorizzatori, controlli, sospensioni e revoche Emanazione bandi assegnazione licenze	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Somministrazione e nuove forme di attività alimentare: Home restaurant, home food, cuoco a domicilio Somministrazione presso il domicilio del consumatore Consegna a domicilio e profili igienico-sanitari e amministrativi Sorvegliabilità degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (locali pubblici e circoli privati)	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Noleggio senza conducente e autorimesse: Procedure amministrative Requisiti soggettivi e oggettivi Attività di controllo	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Pubblici spettacoli e intrattenimenti: Sicurezza delle pubbliche manifestazioni Commissioni di vigilanza Spettacoli dal vivo e manifestazioni popolari Spettacolo viaggiante	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Occupazione suolo pubblico e attività accessorie: Concessioni e autorizzazioni Dehors e strutture temporanee Coordinamento con regolamenti comunali	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Locazioni brevi e nuove disposizioni: Obblighi amministrativi Codice Identificativo Nazionale (CIN) Controlli e sanzioni	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Semplificazione e controlli sulle attività economiche: Evoluzione normativa in materia di semplificazione Coordinamento SUAP–ufficio commercio Attività di vigilanza e poteri inibitori	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	triennio	Commercio su aree pubbliche (mercato ambulante): · Disciplina del commercio su aree pubbliche e riferimenti al Decreto Legislativo 114/1998 · Concessioni di posteggio nei mercati e nelle fiere · Procedure di assegnazione e rinnovo · Subingresso, spunta e graduatorie · Attività di controllo, decadenze e sanzioni · Redazione e aggiornamento del regolamento comunale per il commercio su aree pubbliche (criteri di assegnazione, disciplina dei mercati, fiere e posteggi isolati, cause di sospensione e revoca)	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 4 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	2026	Codice dei contratti:Procedure di affidamento	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 6 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		

	DIREZIONE 3	2026	Gestione finanziaria e contabile dei lavori pubblici	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 5 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	2026	L'affidamento diretto di lavori, servizi e forniture: presupposti, individuazione dell'operatore economico e formalizzazione	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 5 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	2026	L'accordo-quadro: regole, moduli operativi, percorsi di affidamento, aspetti contabili	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 5 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	2026	Gli atti che regolano la procedura di affidamento: il bando e il disciplinare di gara	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 6 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 3	2026	Espropri: La gestione degli espropri nell'aspetto procedurale e indennitario La nuova gestione degli espropri anche alla luce del Codice Appalti Gli aspetti economici negli espropri Le varie indennità Le procedure Espropriative nel nuovo Codice degli Appalti	ISTRUTTORI E ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI E AMMINISTRATIVI	N. 2 PARTECIPANTI		attestato frequenza /test		

PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	DIREZIONE 4	2026	SUPERVISIONE	ASSISTENTI SOCIALI	10	20	attestato frequenza		
	DIREZIONE 4	2026-2027	IL SEGRETARIATO SOCIALE E L'ACCESSO AL SISTEMA DI WELFARE	ASSISTENTI SOCIALI	9	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	FLUSSO DOCUMENTALE DIREZIONE 4	PERSONALE AMMINISTRATIVO, ASSISTENTI SOCIALI	14	9	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	PARTECIPAZIONE, ORGANIZZAZIONE DELLA PA, E PATTI DI COLLABORAZIONE	PERSONALE AMMINISTRATIVO, ASSISTENTI SOCIALI, BIBLIOTECARI, PERSONALE UFF CULTURA	20	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	IL CODICE DEI CONTRATTI - INQUADRAMENTO GENERALE E PARTICOLARE AFFONDO SERVZI SOCIALI E CULTURALI E CODICE TERZO SETTORE E CONCESSIONE SPAZI	PERSONALE AMMINISTRATIVO	10	7	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	L'ASSISTENTE SOCIALE NELLE'ENTE LOCALE: E ADESSO CHE FACCIO?	ASSISTENTI SOCIALI	9	18	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	APPROFONDIRE LA CONOSCENZA NEL SERVIZIO SOCIALE PER RISPONDERE AI BISOGNI DELLA CITTA'	ASSISTENTI SOCIALI, PERSONALE AMMINISTRATIVO DIRIGENTI EQ	15	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	comunicazione del patrimonio culturale	personale Ufficio Cultura	4	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	Formazione specifica per Bibliotecari - AIB	Personale Biblioteca	10	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	valorizzazione del patrimonio culturale (piattaforma Scuola Patrimonio artistico + ICOM)	personale Ufficio Cultura - Museo	14	10	attestato frequenza /test		
	DIREZIONE 4	2026	LA PRESA IN CARICO DI SITUAZIONI CONPLESSE- TUTELA MINORILE E SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE	ASSISTENTI SOCIALI	4	12	attestato frequenza /test		

PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	POLIGONO DI TIRO	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	TECNICHE OPERATIVE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	AGGIORNAMENTO CODICE DELLA STRADA	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	NORMATIVA COMPETENZA POLIZIA LOCALE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	MANIFESTAZIONI E ATTIVITÀ INTRATTENIMENTO	OPERATORI POLIZIA LOCALE	10		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2026	MERCATI E ATTIVITÀ SU AREE PUBBLICHE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	10		attestato frequenza /test		

	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	POLIGONO DI TIRO	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	TECNICHE OPERATIVE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	AGGIORNAMENTO CODICE DELLA STRADA	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	MANIFESTAZIONI E ATTIVITÀ INTRATTENIMENTO	OPERATORI POLIZIA LOCALE	10		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	MERCATI E ATTIVITÀ SU AREE PUBBLICHE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	10		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2027	NORMATIVA COMPETENZA POLIZIA LOCALE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2028	POLIGONO DI TIRO	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2028	TECNICHE OPERATIVE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2028	AGGIORNAMENTO CODICE DELLA STRADA	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		
	Segretario Generale POLIZIA LOCALE	2028	NORMATIVA COMPETENZA POLIZIA LOCALE	OPERATORI POLIZIA LOCALE	28		attestato frequenza /test		

PIANO FORMAZIONE 2026 - 2028							VERIFICA		
	DIREZIONE	ANNUALITA'	ESIGENZA FORMATIVA	PROFILO DESTINATARI	numero dipendenti coinvolti	numero ore individuali	INDICATORE DI RISULTATO	VERIFICA FINALE	NOTE
	Segretario Generale -Person	2026	AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI PERSONALE - NUOVO CCNL	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	5	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	IL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE	ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI-EQ	3	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	IL CONTO ANNUALE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	5	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	IL CODICE APPALTI	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	5	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	TFS, TFR E LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	3	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	REGOLARIZZAZIONE NOTE DI DEBITO	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	3	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	BUSTA PAGA ED ADEMPIMENTI ANNUALI	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM - EQ	3	4	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	LE NOVITA' PREVIDENZIALI E FISCALI 2026	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	3	3	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2026	CESSIONI DEL QUINTO E PIGNORAMENTI	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	3	3	attestato frequenza /test		
	Segretario Generale -Person	2027	LE NOVITA' IN MATERIA DI PERSONALE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	5	15			
	Segretario Generale -Person	2027	LE NOVITA' IN MATERIA DI PREVIDENZA	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	5	15			
	Segretario Generale -Person	2028	LE NOVITA' IN MATERIA DI PERSONALE	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	5	15			
	Segretario Generale -Person	2028	LE NOVITA' IN MATERIA DI PREVIDENZA	ISTRUTTORI AMM E ISTRUTTORI DIRETTIVI AMM	5	15			



PIANO AZIONI

POSITIVE

per il triennio 2026/2028

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ... del

Indice

1. Contesto normativo e finalità del Piano triennale di Azioni Positive	pag. 3
2. Dati sul personale del Comune di Lodi	pag. 4
3. Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2023/2025	pag. 11
4. Approvazione, attuazione, durata e verifica del Piano	pag. 15
5. Risorse	pag. 16
6. Normativa	pag. 16

1. Contesto normativo e finalità del Piano triennale di Azioni Positive

I **Piani triennali della Azioni Positive**, secondo l'art.7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", rientrano tra le linee di azione cui devono attenersi le amministrazioni pubbliche per garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Tale linea di azione, inoltre, rientra a pieno titolo tra gli interventi strategici utili al conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020. Le azioni positive sono, pertanto, uno strumento operativo della politica europea sorte da più di vent'anni, con la finalità di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Sono, quindi, misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento in ragione delle differenze sopra descritte.

Nello specifico il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per

attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Accanto a questi obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

La più recente Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", inoltre, aggiorna alcuni degli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», assegnando a tale organismo particolare importanza in merito alla funzione propositiva, consultiva e di verifica del Piano triennale di Azioni Positive.

Il CUG del Comune di Lodi, attualmente nominato, è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 31/2020 dal Dirigente della Direzione I - Servizi interni e generali.

2. Dati sul personale del Comune di Lodi da aggiornare

La predisposizione di un Piano di Azioni Positive efficace e che possa rispondere realisticamente ai bisogni individuati, implica un'analisi che fornisca un quadro il più esaustivo possibile rispetto alla situazione del personale dell'Ente.

Si riportano, a tal fine, alcuni grafici che offrono il quadro sulla composizione e le caratteristiche del personale del Comune di Lodi, aggiornati al 31/12/2025.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Op. esperti (T. indet.)	0	0	4	7	3	0	1	3	3	7
Istruttori (T. indet.)	5	7	9	14	4	5	6	16	27	7
Funzionari/EQ (T. indet.)	1	3	5	11	4	1	4	6	19	4
Funzionari/EQ (T. Det.)										
Dirigenti (T. indet.)				2	1				1	
Totale personale	6	10	18	34	12	6	11	25	50	18
% sul personale complessivo 190	3%	5%	10%	18%	6%	3%	6%	13%	26%	10%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	6	10	17	34	11	78	97,5 %	6	9	23	44	17	99	90 %
Part Time >50%	0	0	1	0	1	2	2,5%	0	2	2	6	1	11	10 %
Part Time <50%														
Totale	6	10	18	34	12	80		6	11	25	50	18	110	
Totale % su 190	3%	5%	10%	18%	6%	42%	100 %	3%	6%	13%	26%	10%	58%	100 %

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	2	18%	9	82%	11	100%
Specifiche responsabilità	8	29%	20	71%	28	100%
Totale personale (78 unità)	10		29		39	
% sul personale complessivo (186) (esclusi i dirigenti)	26%		74%		100%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	6	9	5	3	0	23	12%	5	6	7	2	0	20	11%
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	1	0	3	2%	1	5	3	4	0	13	7%
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	5	1	8	4%	0	0	2	5	0	7	4%
Superiore a 10 anni	0	1	9	23	10	43	23%	0	0	13	38	18	69	37%
Totale	6	10	18	32	11	77		6	11	25	50	18	109	
Totale % su 186 (esclusi dirigenti)	3%	5%	10%	17%	6%	41 %		3%	6 %	14%	26%	10%	59%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Operatori Esperti	19.280,68 €	19.627,79 €	- 347,11 €	-1,80%
Istruttori	22.847,94 €	21.759,88 €	1.088,06 €	4,76%
Funzionari/EQ	24.855,89 €	25.485,52 €	- 629,63 €	-2,53%
Dirigenti	51.808,55 €	50.854,28 €	954,27 €	1,84%
Totale personale	23.866,74 €	22.919,60 €	947,14 €	3,97%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	3	75%	1	25%	4	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	75%	1	25%	4	100%
% sul personale complessivo (4)	75%		25%		100%	

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	42,30%	15	57,70%	26	100%
Diploma di scuola superiore	42	48,24%	44	51,76%	86	100%
Laurea	22	32,43%	46	67,57%	68	100%
Laurea magistrale	0	0%	1	100%	1	100%
Master di I livello	0	0%	2	100%	2	100%
Master di II livello	1	50%	1	50%	2	100%
Dottorato di ricerca	1	100%	0	0%	1	100%
Totale personale	77		109		186	
% sul personale complessivo (186)	41,10%		58,90%		100%	

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso 1 agenti PL	2	50%	2	50%	4	100%	U
Totale personale	2		2		4		
% sul personale complessivo	50%		50%		100%		

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1		1	2	15 %		1	2	7	1	11	85 %
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			3	1		4	31%		3	6			9	69%
Altro (specificare)														
Totale		0	4	1	1	6		0	4	8	7	1	20	
Totale %		0%	15%	4%	4 %	23 %		0%	15%	31%	27 %	4 %	77 %	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	73 gg	24%	227 gg	76%	300 gg	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	508h	38%	830h	62%	1338h	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	19 gg	8%	217gg	92%	236gg	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	/		/		/	
Totale (1gg = 7:12h)	1163 h (= ~149 gg)	23%	3991 h (= ~560 gg)	77%	5154 h (= ~724 gg)	100%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI						DONNE					
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)												
Aggiornamento professionale	434	270	334	882	201	2121	157	298	1080	1658	660	3853
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG												
Violenza di genere												
Altro (specificare)												
Totale ore	434	270	334	882	201	2121	157	298	1080	1658	660	3853
Totale ore (2121+3853=5974)%	7%	6%	6%	15%	3%	35%	3%	5%	18%	28%	11%	65%

Dalla lettura dei grafici si evidenzia che:

- La popolazione aziendale è composta di n. 190 persone, con un incremento di n. 3 unità rispetto alla rilevazione del personale al 31.12.2022;
- La distribuzione per età evidenzia una criticità strutturale all'interno dell'ente:
 - Over 50: 114 dipendenti su 190 (il 60%) hanno più di 50 anni. La fascia più numerosa è quella 51-60 anni (84 persone, il 44% del totale);
 - Under 30: 12 dipendenti (il 6%) hanno meno di 30 anni, dato molto positivo visto che nel 2022 il numero era pari a zero;

Questo ci dice che il personale è caratterizzato da un'età media elevata e che nel triennio 2026-2028 l'amministrazione dovrà affrontare un turnover significativo dovuto ai pensionamenti (30 persone hanno già più di 60 anni).

- Il part-time rimane una prerogativa femminile: solo 2,5% della popolazione maschile usufruisce del part-time, a fronte del 10 % della popolazione femminile;
- Emerge un'evoluzione netta nella distribuzione delle responsabilità all'interno del Comune di Lodi, i dati raccontano una storia di forte crescita della leadership femminile nei livelli intermedi. Gli incarichi di EQ sono saliti a 11 totali, ma la composizione è cambiata drasticamente: 9 donne (82%) contro 2 uomini (18%). Anche per quanto riguarda le indennità per specifiche responsabilità, la tendenza è simile e si registra una flessione del numero totale (da 32 a 28), ma la quota femminile è balzata al 71% (20 donne), mentre quella maschile è scesa al 29% (8 uomini). Certo il numero di donne in Comune è maggiore, ma comunque il dato è molto positivo;
- E' possibile vedere un miglioramento della retribuzione media per le donne, anche se non in tutti i livelli di inquadramento;
- Nonostante l'assunzione di una donna Dirigente, la categoria dirigenti rimane in prevalenza di genere maschile;
- Se nelle tabelle precedenti si vede una prevalenza femminile negli incarichi di responsabilità, i dati della Tabella 1.7 ne spiegano il "perché" culturale e professionale. Le donne non sono solo numericamente superiori, ma presentano un profilo accademico decisamente più elevato: infatti tra le 109 donne, il 42% ha come titolo di studio la Laurea; mentre tra i 77 uomini solo il 28% è in possesso di tale titolo di studio. Esiste una chiara correlazione tra l'elevata scolarizzazione femminile e la loro occupazione massiccia delle Posizioni di Elevata Qualificazione viste in precedenza. Quindi la leadership intermedia femminile a Lodi è basata su una solida base di competenze certificate;
- Nonostante la componente femminile rappresenti circa il 59% del personale totale, le donne usufruiscono del 77% del totale delle ore di permesso e congedo. Questo dato conferma che il "lavoro invisibile" di assistenza ricade ancora in modo sproporzionato sulla componente femminile dell'Ente.
- Il divario nel Congedo Parentale presenta la disparità più marcata: Donne: 217 giorni (92%). Uomini: 19 giorni (8%);
- In riferimento ai permessi Legge 104/1992 (Assistenza a disabili/anziani) la forbice è leggermente meno ampia rispetto ai figli, ma resta significativa: le donne usufruiscono per il 76% di permessi

giornalieri, mentre per i permessi orari la quota maschile ha il 38% (508 h); di fatto gli uomini sembrano più inclini a utilizzare permessi brevi (orari) per l'assistenza, mentre le assenze per l'intera giornata sono quasi tre volte superiori tra le donne.

3. Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2026/2028

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2026/2028 del Comune di Lodi (di seguito denominato Piano) rappresenta un'opportunità per poter attuare nell'Ente le politiche di genere, di pari opportunità e di tutela delle lavoratrici e lavoratori ma è al contempo uno strumento per garantire, attraverso la promozione del benessere organizzativo e la valorizzazione delle risorse umane, l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi resi alla cittadinanza.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Prima di procedere all'esposizione del Piano di Azioni Positive del Comune di Lodi per il triennio 2026/2028 è utile segnalare che è stato possibile realizzare tutte le azioni previste nel triennio precedente nel PAP 2023/2025, dando grande rilevanza al questionario sottoposto al personale nel mese di marzo 2025, al fine di rilevare il gradimento del personale rispetto al nuovo orario di lavoro e di accesso al pubblico, introdotto nel 2023. Inoltre, il questionario è stato utile anche a dare risuono all'interesse e opinioni in merito al tema del Lavoro Agile e considerazione sul Benessere Organizzativo.

Il Cug raccolti i dati li ha inviati all'Amministrazione insieme ad una lettera in cui esprimeva la necessità di una riflessione condivisa sul quanto emerso, lo stesso è stato riportato anche nella RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2024.

Per individuare il PAP 26/28 il Comitato è, quindi, partito da questi importanti elementi emersi. In riferimento al grado di soddisfazione dell'orario di lavoro, il personale si pone in una fascia medio alta di risposta, il 50,5% dei dipendenti si colloca nei livelli di soddisfazione 4-5. Il 33,6% dei dipendenti non è per nulla o abbastanza soddisfatto del nuovo orario, suggerendo che ci sono alcune aree che potrebbero essere migliorate.

A questo aspetto si aggiunge che emerge una valutazione di sufficienza legata al nuovo orario, il quale non avrebbe avuto esiti significativi né per il cittadino, né per la produttività del personale sul lavoro.

Questi aspetti sono da analizzare in correlazione al livello di percezione per la flessibilità oraria: il 73,8% si colloca in una fascia di soddisfazione bassa, di fatto valori fra 1 e 3, indicando che molti dipendenti trovano la flessibilità del loro orario di lavoro da "per nulla" a "sufficiente". Questa distribuzione indica che c'è spazio per migliorare la flessibilità degli orari di lavoro e

per aumentare il benessere dei dipendenti. In relazione anche ai dati riportati dalle tabelle del personale, l'Ente che vede così tanti giorni di permesso (oltre 700 totali tra uomini e donne) deve saper gestire la flessibilità per non sovraccaricare chi resta in ufficio.

Questi elementi hanno portato il CUG a sviluppare le Azioni previste come Iniziativa 1 e 2 (tabelle sotto).

Vista la realizzazione prevista nel PAP precedente dello "*Studio di fattibilità per l'introduzione del lavoro agile*" si ritiene utile rilevare il gradimento tra il personale con l'Iniziativa 4.

La conclusione del questionario che si è basata sull'analisi del "*benessere organizzativo*" e su come poterlo *migliorare*, ha fra i suggerimenti elementi che hanno portato alla stesura delle Iniziative 3,5 e 6.

Il nuovo Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Lodi 2026/2028 intende, pertanto, prevedere l'attuazione di Iniziative che riguardano la ridefinizione degli orari di accesso al pubblico con lo scopo anche di migliorare la flessibilità oraria dei dipendenti e la loro conciliazione con il difficile equilibrio vita lavoro. Non da meno il rafforzamento degli strumenti informatici avrebbe effetti bi-direzionali (cittadino-lavoratore) di ottimizzazione e risposta efficace. La digitalizzazione, però, non avrebbe piena considerazione in uno spazio fisico non adeguato (sale riunioni, uffici, cortili, sale d'attesa e zone ristoro), in cui le persone vivono ancora momenti di incontro.

La certificazione di genere, al quale l'ente aspira, avrà quell'impatto di cambiamento culturale necessario per chi vive la diversità.

Iniziativa n. 1	AMPLIAMENTO FLESSIBILITA' ORARIA DELL'ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Favorire la conciliazione vita/lavoro per tutto il personale dell'Ente, aumentando le fasce di flessibilità oraria
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	1. Confronto con l'Amministrazione/sindacati/uffici 2. Definizione di nuovo orario di servizio del personale che preveda ampliamento delle fasce orari di flessibilità in entrata e uscita
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	0 €
Periodo di realizzazione	Entro il 2026
Responsabile attuazione	Segretario Generale - Risorse Umane

Iniziativa n. 2	STUDIO FATTIBILITA' MODIFICA ORARI DI APERTURA AL PUBBLICO
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Coordinare e contenere l'accesso del pubblico agli uffici comunali al fine di agevolare il necessario svolgimento di lavoro back office dei servizi. Ridurre l'accesso libero del mercoledì Uniformare gli orari tra gli uffici e tutelare sia il personale sia la cittadinanza, evitando sovraccarichi. Favorire una maggiore flessibilità oraria per il personale
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	3. Confronto con l'Amministrazione/sindacati/servizi 4. Ricognizione degli orari di apertura al pubblico 5. Individuazione di orari di reperibilità telefonica dei servizi con relativa predisposizione di risponditore automatico 6. Possibile definizione di nuovo orario di apertura al pubblico
Beneficiari: incidenza in termini di genere	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	0 €
Periodo di realizzazione	Entro il 2026
Responsabile attuazione	Segretario Generale - Risorse Umane

Iniziativa n. 3	RAFFORZAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Rendere il digitale il canale principale e più semplice per la cittadinanza. Migliorare efficienza e Interoperabilità Promuovere cultura e Inclusione Digitale
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	Studio dei gestionali attualmente in uso presso l'Ente. Revisione e miglioramento dei flussi informativi/informatici al fine di rendere più efficaci i gestionali utilizzati, sia per la cittadinanza che per il personale dell'Ente
Beneficiari	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	Da definire
Periodo di realizzazione	Entro Maggio 2027
Responsabile attuazione	Dirigente Direzione 2 - CED

Iniziativa n. 4	VALUTAZIONE GRADIMENTO SULLO SMART WORKING
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Valutare il livello di gradimento da parte del personale in relazione all'attivazione della modalità di lavoro in smart working
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	1. Predisposizione, diffusione ed elaborazione di n. 1 questionario di gradimento per tutto il personale dell'Ente (personale inserito in smart working, personale NON inserito in smart working e Dirigenti/PO) 2. Valutazione e confronto con l'Amministrazione sugli esiti dei questionari
Beneficiari	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	0 €
Periodo di realizzazione	Entro il 2027
Responsabile attuazione	CUG

Iniziativa n. 5	SICUREZZA E ADEGUAMENTO SPAZI COMUNALI
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Migliorare spazi di accoglienza, portineria, uffici, servizi igienici, aree ristori mediante adeguamento degli ambienti
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	1. Ricognizione degli ambienti e valutazione delle necessità 2. Predisposizione di un piano di intervento triennale di adeguamento degli ambienti (es: tinteggiature, sistemazione servizi igienici etc.)
Beneficiari	Tutto il personale dell'Ente e la cittadinanza
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	Da definire
Periodo di realizzazione	Entro il 2028
Responsabile attuazione	Dirigente Direzione 3 CUG

Iniziativa n. 6	AGEVOLAZIONI ECONOMICHE PER IL PERSONALE
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Sostenere economicamente il personale nell'accesso a servizi comunali offerti direttamente o da aziende partecipate
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	1. Ricognizione dei possibili servizi diretti o erogati da partecipate del Comune (es: servizi all'istruzione, parcheggi, teatro, piscine etc.) 2. definizione di una scontistica da applicarsi per il personale
Beneficiari	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	0 €
Periodo di realizzazione	Entro il 2028
Responsabile attuazione	Dirigente Direzione 4

Iniziativa n. 7	CERTIFICAZIONE DI GENERE
Obiettivo Descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)	Supportare un cambiamento culturale sistemico nell'Ente al fine di ridurre il divario di genere. Valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità come contrasto alla discriminazione ma, anche come promozione dell'inclusione e sostenibilità lavorativa.
Azioni Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo	1. Costituzione Comitato Guida e gruppo di lavoro 2. Adozione di un Piano strategico, documento contenente le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere secondo le specificità dell'Ente, in base a quanto previsto dalla Prassi di riferimento PDR/UNI 125:2022 3. Ottenimento della Certificazione di genere - PDR/UNI 125:2022
Beneficiari	Tutto il personale dell'Ente
Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate	5.000 €
Periodo di realizzazione	Entro il 2026
Responsabile attuazione	Segretario Generale - Risorse Umane Dirigente Direzione 4

4. Approvazione, attuazione, durata e verifica del Piano

Da un punto di vista procedurale l'approvazione del Piano, di competenza della Giunta Comunale, deve essere preceduta da una condivisione della proposta avanzata dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente (CUG), dalla consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e dall'acquisizione del parere della Consigliera di parità competente territorialmente.

La responsabilità dell'attuazione complessiva del Piano è del Dirigente cui è affidata la gestione del Personale. La responsabilità di attuazione delle singole azioni del Piano è affidata ai dirigenti per ambito di competenza.

Il Piano, di durata triennale, è soggetto a verifica da parte del CUG, il quale è tenuto a presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale e diffuso a tutti il personale. Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste.

In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno da parte del CUG modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace ed individuare eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

5. Risorse

Le risorse economiche necessarie all'attuazione del PAP 2026/2028 vengono individuate nel bilancio del Comune di Lodi, sulla base delle azioni e responsabilità indicate.

6. Normativa

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

- D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53"
- D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183"
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei

consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'articolo 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"



La Consiglieria di Parità

Provincia di Lodi Via Fanfulla, 14 – 26900 Lodi
C.F. 92514470159
tel. 0371.442.1 fax. 0371.416027
pec: provincia.lodi@pec.regione.lombardia.it

COMUNE DI LODI
Assessore Pari Opportunità
Manuela Minojetti

Oggetto: Piano delle Azioni Positive anno 2026-2028 – richiesta parere.

In relazione all'oggetto inviato in data 20 febbraio 2026 (prot.prov.le 5837 del 20.02.2026) e in riferimento all'art.48 del D.Lgs. 198/2006 si rilascia parere positivo.
Cordiali saluti.

Dott.ssa Ivana Cacciatori
IVANA
CACCIATORI
10.03.2026
15:30:17
GMT+00:00





COMUNE DI LODI

PIANO DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2026/2028

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. 190 unità di personale di cui: n. 190 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 177 a tempo pieno n. 13 a tempo parziale
--	---	--

		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO n. 4 Dirigenti n. 58 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) così articolate: n. 17 con profilo di istruttore direttivo amministrativo contabile n. 15 con profilo di istruttore direttivo socio educativo – assistente sociale n. 3 con profilo di istruttore direttivo culturale n. 2 con profilo di istruttore direttivo informatico n. 5 con profilo di istruttore direttivo PM n. 2 con profilo di funzionario legale n. 1 con profilo di funzionario informatico n. 9 con profilo di istruttore direttivo tecnico n. 1 con profilo di funzionario PM n. 3 con profilo di funzionario tecnico n. 100 istruttori (ex cat. C) così articolate: n. 24 con profilo di Agente PM n. 48 con profilo di istruttore amministrativo contabile n. 10 con profilo di istruttore culturale n. 2 con profilo di istruttore informatico n. 7 con profilo di istruttore socio educativo n. 9 con profilo di istruttore tecnico n. 28 Operatori esperti (ex cat B) così articolate: n. 5 con profilo di esecutore tecnico addetto cimitero n. 4 con profilo di esecutore cuoco n. 7 con profilo di esecutore operativo specializzato n. 4 con profilo di esecutore socio assistenziale n. 1 con profilo di esecutore tecnico specializzato n. 3 con profilo di collaboratore messo n. 2 con profilo di collaboratore tecnico n. 2 con profilo di collaboratore amministrativo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

		a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,07 % ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31 %; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di € 4.948.644,64 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 12.221.336,16; Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori: SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 7.272.691,52 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. Euro 4.948.644,64 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 12.221.336,16 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 Euro 9.509.578,87. Dato atto che: - la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020; - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto "Allegato B/C/D" alla presente programmazione;
--	--	--

		a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue: <table><tr><td>Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 10.483.533,00</td></tr><tr><td>spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026 sottoposta al limite è pari ad Euro 8.373.078,02.</td></tr></table> a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: <table><tr><td>Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 401.283,43</td></tr><tr><td>Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0</td></tr></table> a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come dichiarazioni dirigenziali agli atti dell'ufficio, con esito negativo. a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere – ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente alla data di predisposizione del presente documento ha rispettato i termini per l'approvazione	Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 10.483.533,00	spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026 sottoposta al limite è pari ad Euro 8.373.078,02.	Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 401.283,43	Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0
Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 10.483.533,00						
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026 sottoposta al limite è pari ad Euro 8.373.078,02.						
Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 401.283,43						
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0						

		di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; – l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; si attesta che il Comune di Lodi non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. b) stima del trend delle cessazioni: Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2026: n. 5 istruttore amministrativo contabile - istruttori (ex cat C) n. 1 esecutore operativo specializzato - Operaio specializzato (ex cat B) n. 1 esecutore cuoco - Operaio specializzato (ex cat B) n. 1 istruttore direttivo tecnico – Funzionari ed EQ (ex cat D) n. 1 agente PL n. 3 istruttore tecnico n. 1 istruttore socio educativo (non nido) ANNO 2027: n. 1 istruttore direttivo socio educativo - Funzionari ed EQ (ex cat D) ANNO 2028: n. 1 istruttore culturale – istruttore (ex cat C)
--	--	---

		c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente: - Nell'anno 2026 sarà monitorata la cessazione per quiescenza del personale, con l'adozione di eventuali modifiche ai documenti di programmazione. - Si darà precedenza alle assunzioni di personale afferente alla polizia locale ed all' ufficio tecnico - Si procederà, se necessario, all' aggiornamento della programmazione anche sulla base del monitoraggio dell'andamento della spesa in ragione dell'applicazione del nuovo CCNL di comparto. - In questa fase, relativamente alle annualità 2027 e 2028 la programmazione è da intendersi declinata con la copertura dei turn over per cessazioni. d) certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e mobilità. Si rimanda all' "allegato E" per il dettaglio delle procedure, precisando che ai sensi dell'art. 3 lettera c) del DL 14.03.2025, n. 25 "Modifiche al DL 30.03.2001, n. 165" che prevede che <i>"le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, (omissis). Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi."</i>, si procederà alla copertura

		di tre figure del piano del fabbisogno (15% delle 19 posizioni previste a piano) identificata nel profilo istruttore tecnico, con la suindicata procedura di mobilità. b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: Al momento non previste c) progressioni verticali Si rimanda all' "allegato E" per il dettaglio delle procedure
	3.3.4 Formazione del personale	Si richiama quanto inserito nell'apposita sottosezione del PIAO.

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020 - SOLO PER COMUNI

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 98 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (rendiconto 2024)

7.272.691,52 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2024

50.554.949,89 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2023

49.705.258,88 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 2022

48.529.957,84 €

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO

49.596.722,20 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata (v. nota di dettaglio) 2025

4.332.514,20 €

MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE

45.264.208,00 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI

16,07%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,00%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

12.221.336,16 €

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM

SI

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI è SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE è LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)

NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni

Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate

2020	2021	2022	2023	2024
9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
772.931,13 €	1.374.099,79 €	1.631.743,50 €	1.803.505,97 €	1.889.387,21 €
8.045.622,65 €	8.646.791,31 €	8.904.435,02 €	9.076.197,49 €	9.162.078,73 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

Valore soglia spese di personale			
abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla riga di valore dell'Ente AL 31.12.2019)	valore di riferimento
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%		
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%	X	27,00%
tra 60.000 e 249.999	27,60%		
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			27,00%

Percentuali massime incremento di personale in servizio (rispetto a 2018)										
abitanti	2020	2021	2022	2023	2024	crescita nel 2020	crescita nel 2021	crescita nel 2022	crescita nel 2023	crescita nel 2024
<1000	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%					
tra 1.000 e 1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%					
tra 2.000 e 2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%					
tra 3.000 e 4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%					
tra 5.000 e 9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%					
tra 10.000 e 59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
tra 60.000 e 249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%					
tra 250.000 e 1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%					
oltre 1.500.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%					
crescita nel 2020						9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

Valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale			
abitanti	valore soglia	Comune	valore di riferimento
<1000	33,50%	0	
tra 1.000 e 1.999	32,60%	0	
tra 2.000 e 2.999	31,60%	0	
tra 3.000 e 4.999	31,20%	0	
tra 5.000 e 9.999	30,90%	0	
tra 10.000 e 59.999	31,00%	X	31,00%
tra 60.000 e 249.999	31,60%	0	
tra 250.000 e 1.499.999	32,80%	0	
oltre 1.500.000	29,30%	0	
% da applicare		31,00%	

DPCM 4.948.644,64 € 0

75% 0,00 €

Spese per il personale			ALLEGATO B
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2026 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	8.781.282,79 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		6.395.222,52 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.928.167,66 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		- €
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, MENSA, ISTATecc.)		457.892,61 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. spese di formazione, ecc.)	+	196.500,00 €
5	Irap	+	531.796,08 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.509.578,87 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.509.578,87 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2026 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	310.746,84
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	352.654,00
10	Spese per formazione del personale	-	51.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	10.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	45.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	4.970,63
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010) E DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 Art 31 bis	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI (attenzione C.conti Veneto 177/2013)	-	161.921,98
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	0,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	40.521,53
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	14.185,87
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	55.000,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 (in S.O. n. 48, relativo alla G.U. 31/12/2021, n. 310)	-	
25	Spesa segretario Comunale ai sensi del DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 art. 3 c.6	-	
26	Spesa per assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali, volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l'anno 2021 n. 178 del 30.12.2020	-	90.000,00
27	Somme per nuove assunzioni 2020/2021/2022/2023/2024 previste in base al nuovo Dm 17/3/2020	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			1.136.500,85 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			8.373.078,02 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			10.483.533,00

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?	SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2026	2.110.453,98 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2025 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI (cui aggiungere la	0,00 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO	0,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010	401.283,43 €

Spese per il personale			ALLEGATO C
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2027 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	8.477.184,36 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		6.216.493,16 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.858.081,77 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		- €
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, MENSA, ISTATecc.)		402.609,43 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. spese di formazione, ecc.)	+	386.500,00 €
5	Irap	+	563.669,36 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.427.353,72 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.427.353,72 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2027 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	310.746,84
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	352.654,00
10	Spese per formazione del personale	-	51.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	10.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	45.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010) E DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 Art 31 bis	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI (attenzione C.conti Veneto 177/2)	-	86.609,43
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	21.028,77
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	7.361,80
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	55.000,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 (in S.O. n. 48, relativo alla G.U. 31/12/2021, n. 310)	-	
25	Spesa segretario Comunale ai sensi del DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 art. 3 c.6	-	
26	Spesa per assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali, volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l'anno 2021 n. 178 del 30.12.2020	-	90.000,00
27	Somme per nuove assunzioni 2020/2021/2022/2023/2024 previste in base al nuovo Dm 17/3/2020	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			1.029.900,84 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			8.397.452,88 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			10.483.533,00

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?	SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2027	2.086.079,12 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2025 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI (cui aggiungere la	0,00 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO	0,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010	401.283,43 €

Spese per il personale			ALLEGATO D
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziamenti 2028 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	8.406.985,53 €
di cui:	Retrocessioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		6.216.493,16 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.844.367,35 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, MENSA, ISTATecc.)		346.125,02 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. , spese di formazione ecc.)	+	386.500,00 €
5	Irap	+	551.368,19 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			9.344.853,72 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			9.344.853,72 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2028 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	310.746,84
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	352.654,00
10	Spese per formazione del personale	-	51.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	10.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	45.000,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010) E DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152 Art 31 bis	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI (attenzione C.conti Veneto 177/2)	-	30.125,02
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	0,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	7.314,35
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	2.560,63
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	55.000,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31-bis Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 (in S.O. n. 48, relativo alla G.U. 31/12/2021, n. 310)	-	
25	Spesa segretario Comunale ai sensi del DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 art. 3 c.6	-	
26	Spesa per assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali, volte al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali di cui all'art. 1, commi 797-801, della legge di bilancio per l'anno 2021 n. 178 del 30.12.2020	-	90.000,00
27	Somme per nuove assunzioni 2020/2021/2022/2023/2024 previste in base al nuovo Dm 17/3/2020	-	

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	954.900,84 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA	8.389.952,88 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013	10.483.533,00
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?	SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2028	2.093.579,12 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2025 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI (cui aggiungere la	0,00 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 PREVISTA NELL'ANNO	0,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010	401.283,43 €

ALLEGATO E

PROSPETTO ASSUNZIONI 2026

N. SOSTITUZIONI	PROFILO	TEMPISTICHE	TIPOLOGIA PROCEDURA
6	istruttore amm contab - ex C	2/3/4 TRIMESTRE	scorrimento graduatoria altro ente - concorso
4	agenti PL	2 TRIMESTRE	scorrimento vigente graduatoria
1	istruttore culturale	4 TRIMESTRE	scorrimento vigente graduatoria
4	istruttore tecnico - ex C	3/4 TRIMESTRE	3 mobilità - 1 concorso
2	istruttore direttivo tecnico - ex D	2/3/4 TRIMESTRE	scorrimento graduatoria altro ente - concorso
2	operatore esperto ausiliario del traffico - exB3 - p. time 18 ore	2/3 TRIMESTRE	concorso

19

PROGRESSIONI VERTICALI DELLO SCORSO ANNO DA COMPLETARE

6	istruttore direttivo socio educativo	PROGRESSIONI VERTICALI
1	istruttore tecnico	PROGRESSIONI VERTICALI

in un concorso dovremo indicare la riserva per le categorie protette

ALLEGATO E

PROSPETTO ASSUNZIONI 2027

N. SOSTITUZIONI		PROFILO		TEMPISTICHE		TIPOLOGIA PROCEDURA
1		istruttore direttivo socio educativo		2/3 TRIMESTRE		concorso

1

PROSPETTO ASSUNZIONI 2028

N. SOSTITUZIONI		PROFILO		TEMPISTICHE		TIPOLOGIA PROCEDURA
1		istruttore culturale		2/3 TRIMESTRE		concorso

1

COMUNE DI LODI

Provincia di LODI

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 7 del 11/03/2026

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

L'Organo di Revisione Costituito dalla Dott.ssa Paola Berva, Presidente, dal Prof. Avv. Attilio Monte e dal Dott. Andrea Donati, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 29 aprile 2025, riunitosi in videoconferenza in data odierna

1° PARTE. PARERE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 10/03/2026 alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028;

Richiamati:

- il verbale n. 2 del 03/02/2026, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 25/02/2026;
- il verbale n. 3 del 04/02/2026, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 25/02/2026;

Visti:

- il paragrafo 8.2 "Sezione operativa", Parte 2, del principio contabile applicato di cui all'allegato 4.1) al D.Lgs.n.118/2011, come aggiornato e modificato dal DM 25/07/2023, recante "La parte 2 della Sezione Operativa comprende la programmazione ... e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente. ... La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113";

- l'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Richiamati:

- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ...";
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede "... gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 che prevede "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede al comma 2 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102 della Legge 311/2004 che prevede "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con

azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;
- l’art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l’applicazione del divieto di cui all’art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell’esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E’ fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;
- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all’anno precedente¹;

Preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell’art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell’incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;
- l’articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rammentato che:

- l’art. 3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall’art. 14 bis del D.L. n. 4/2019, prevedeva “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’art. 1, commi 557, 557-bis e 557 ter della legge 27 dicembre n. 296. A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);

Visti:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 che prevede in particolare all'art. 4, comma 2 “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto che dal 01/01/2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1 recante “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;

Preso atto che il D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126 del 13/10/2020, all'art. 57, comma 3-septies, stabilisce che “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto

finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Richiamate in particolare:

- la deliberazione n. 65 del 22/04/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, che ribadisce la neutralità della spesa e dell'entrata delle assunzioni etero-finanziate;
- la deliberazione n. 85 del 19/05/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella quale viene precisato “... che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle nuove regole; mentre l'asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole”.

Richiamati altresì:

- **l'art. 14, comma 1 bis del D.L. n. 25/2025**, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69;
- **l'art. 1, comma 238, della legge n. 199/2025 (legge di bilancio 2026) che prevede** *“All'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, dopo il primo periodo è inserito il seguente I comuni possono trasferire alle unioni dei comuni, alle comunità montane e alle comunità isolate o di arcipelago a cui aderiscono una quota dell'incremento delle risorse affluite alla componente stabile dei propri Fondi, ai sensi di quanto previsto dal presente comma, con la contestuale riduzione permanente di pari importo di tale componente certificata dall'organo di revisione”;*

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modificazioni ed integrazioni in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o personale in esubero;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale³⁴⁵ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2026-2028, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta del Piano;

³ Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...

⁴ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

⁵ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, per il triennio 2026-2028, prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 0 rispetto al limite di legge pari a euro 401.283,43
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che risulta rispettato:

- l'art. 60 del CCNL 2019/2021 ed in particolare quanto previsto dal comma 3 "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";
- l'art. 7, comma 5-bis, D.Lgs.n.165/2001 "E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinato responsabilità erariale. ...";

Rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta pari ad euro 10.483.533 per le annualità 2026, 2027 e 2028;

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016, convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 401.283,43 per gli enti in regola con il vincolo di cui al comma 557 della legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Lodi si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 3.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 45.935;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022-2023-2024) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2024) si attesta al 16,07%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%;
- **Rilevato** che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM 17/03/2020 per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";
- **Rilevato** che con la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato come meglio dettagliato nelle seguenti tabelle:

ALLEGATO E

PROSPETTO ASSUNZIONI 2026

N. SOSTITUZIONI	PROFILO	TEMPISTICHE	TIPOLOGIA PROCEDURA
6	istruttore amm. contab. - ex C	2/3/4 TRIMESTRE	scorrimento graduatoria; altro ente - concorso
4	agenti PL	2 TRIMESTRE	scorrimento vigente graduatoria
1	istruttore culturale	4 TRIMESTRE	scorrimento vigente graduatoria
4	istruttore tecnico - ex C	3/4 TRIMESTRE	3 mobilità - 1 concorso
2	istruttore direttivo tecnico - ex D	2/3/4 TRIMESTRE	scorrimento graduatoria altro ente - concorso
2	operatore esperto ausiliario del traffico - exB3 - p. time 18 ore	2/3 TRIMESTRE	concorso

19

ALLEGATO E

PROSPETTO ASSUNZIONI 2027

N. SOSTITUZIONI	PROFILO	TEMPISTICHE	TIPOLOGIA PROCEDURA
1	istruttore direttivo socio educativo	2/3 TRIMESTRE	concorso

1

PROSPETTO ASSUNZIONI 2028

N. SOSTITUZIONI	PROFILO	TEMPISTICHE	TIPOLOGIA PROCEDURA
1	istruttore culturale	2/3 TRIMESTRE	concorso

1

per una spesa complessiva che rispetta il limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020;

Tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti/Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in seguito nel presente verbale; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 del medesimo decreto le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;

- il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020 in quanto:

1° fattispecie ente virtuoso

l'Ente, presentando un valore soglia inferiore al valore della fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, risulta virtuoso;

2° fattispecie ente intermedio

l'Ente, presentando un valore soglia compreso tra il valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM 17/03/2020, non ha incrementato nel bilancio 2026-2028 tale valore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, come previsto per i Comuni cosiddetti "intermedi".

3° fattispecie ente non virtuoso

l'Ente, presentando un valore soglia superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17/03/2020, ha applicato un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028, inserita nella sottosezione 3.3 del redigendo Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028.

2° PARTE. ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

Richiamata la definizione di equilibrio di bilancio di cui al Principio generale n. 15 "Le norme di contabilità pubblica pongono come vincolo del bilancio di previsione l'equilibrio di bilancio. L'osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell'equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L'equilibrio di bilancio infatti comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell'esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione. Nel sistema di bilancio di un'amministrazione pubblica, gli equilibri stabiliti in bilancio devono essere rispettati considerando non solo la fase di previsione, ma anche la fase di rendicontazione come prima forma del controllo interno, concernente tutti i flussi finanziari generati dalla produzione, diretta o indiretta e quindi effettuata anche attraverso le altre forme di gestione dei servizi erogati e di altre attività svolte. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi è più ampio del normato principio del pareggio finanziario di competenza nel bilancio di previsione autorizzatorio. Anche la realizzazione dell'equilibrio economico (sia nei documenti contabili di programmazione e previsione e quindi con riferimento al budget ed al preventivo economico sia nei documenti contabili di rendicontazione e quindi nel conto economico di fine esercizio) è garanzia della capacità di perseguire le finalità istituzionali ed innovative di un'amministrazione pubblica in un mercato dinamico. L'equilibrio finanziario del bilancio non comporta necessariamente una stabilità anche di carattere economico e patrimoniale. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi deve essere inteso in una versione complessiva ed analitica del pareggio economico, finanziario e patrimoniale che ogni amministrazione pubblica pone strategicamente da dover realizzare nel suo continuo operare nella comunità amministrata";

Richiamata altresì la sentenza n. 7/2022 dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale "... L'atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di "equilibrio sostanziale" dell'Ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato. L'atto di asseverazione comporta la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso. Tale verifica deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l'equilibrio del bilancio. L'atto di asseverazione si pone all'esito di una complessa attività di verifica che vede coinvolto anche l'Ente e, per esso, i soggetti all'uopo incaricati, nella "mappatura" di tutti gli elementi, circostanze e fattori funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell'Ente. L'Organo di revisione dovrebbe considerare tutti i fattori perturbanti la tenuta degli equilibri di bilancio, e ciò in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività. Ai fini della verifica, dovrebbero venire in rilievo - oltre agli oneri da restituzione di finanziamenti evidenziati dalla Sezione regionale - tutti gli ulteriori elementi reputati "utili" dall'Organo di revisione, tra cui, per esempio il complessivo aggregato delle passività potenziali ovvero la valutazione - in termini di grado di esigibilità - degli ulteriori residui attivi conservati nel bilancio. Il tutto avendo riguardo al "grado" di sufficiente certezza delle correlate coperture economiche anche rispetto ai profili giuridici delle componenti attive e passive del bilancio (esatta individuazione non solo dei flussi finanziari ma anche dei crediti e dei debiti coinvolti nel necessario bilanciamento economico-finanziario) (cfr., ex pluribus, Corte cost. n. 6 del 2017). ...";

Rilevato che con il rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 44 del 29/04/2025, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 40.810.181,41 così composto:

- quota accantonata di euro 25.346.725,87
- quota vincolata di euro 6.499.502,25

- quota destinata agli investimenti di euro 87.905,89
- quota disponibile di euro 8.876.047,30

Rilevato altresì che il prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10) in sede di rendiconto 2024 presentava i seguenti risultati:

- W1 risultato di competenza pari a euro 9.239.807,30
- W2 equilibrio di bilancio pari a euro 2.455.342,76
- W3 equilibrio complessivo pari a euro 19.313.636,18

Richiamati:

- il verbale del 14/02/2025, con il quale l'Organo di revisione ha espresso un giudizio positivo al Rendiconto 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 44 del 29/04/2025;
- il verbale n. 2 del 03/02/2026, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 25/02/2026;
- il verbale n. 3 del 04/02/2026, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2026-2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 25/02/2026;

Preso atto che dalla data di approvazione del Bilancio di previsione 2026-2028 alla data odierna non sono state approvate variazioni al bilancio di previsione 2026-2028;

Rilevato che la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 non prevede una maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato;

Preso atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, come risulta dalla tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, allegata al bilancio 2026-2028;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2026-2028;

Rilevato che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione in questa sede, emerge che il bilancio 2026-2028 mantiene l'equilibrio pluriennale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Lodi a seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028, che non prevede una spesa di personale per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato

Lodi, 11/03/2026

L'Organo di Revisione

Dr. Paola Berva

Prof. Avv. Attilio Monte

Dr. Andrea Donati



COMUNE DI LODI

SEZIONE 2.2

PIANO DELLA PERFORMANCE

2026/2028

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate e con gli altri documenti della programmazione dell'ente (bilancio di previsione e DUP), sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale.

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità.

La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione.

Si segnalano inoltre le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Di seguito vengono fornite le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio 2026/2028

#Obiettivo Gest.	Nome Obiettivo Gestionale	Descrizione Obiettivo Gestionale	Data creazione	Peso	Responsabile Referente	Assegnazione CDR	Altri CDR coinvolti	Fasi di attuazione	Programma di riferimento	Tipologia obiettivo	Obiettivo strategico di riferimento	Obiettivo operativo di riferimento	Utenti coinvolti	Note
		Con la realizzazione della nuova piscina coperta, da quasi 15 anni la vecchia piscina risulta dismessa.											Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 20% Valentina Guidi (EQ) — 30% Aldina Seminara (D1) — 30% Silvia Riccadonna (C1) — 20%	
		Si tratta di una struttura degli anni '70 che richiede importanti opere di ristrutturazione e adeguamento perché possa tornare ad essere utilizzabile per attività sportive.												
108	PROCESSO PARTECIPATIVO SULLA RICONVERSIONE DELLA VECCHIA PISCINA COPERTA DISMESSA	L'obiettivo è quello di avviare un processo partecipativo sulla riconversione della vecchia piscina coperta al fine di individuare, con gli stakeholder di riferimento, quale destinazione potrà avere la struttura.	01/01/2026	3		D.O.2		Fase: gestione richieste di rateizzi e contestazioni, Data di fine: 2026-09-30)	Sport e tempo libero	settore	12 - SPORT	Una città sportiva	Giuseppina Ferrari (C5) — 50% Anna Maria Gaudenzi (C2) — 30% Bruna Albini (D3) — 20% Caterina Bragonzi (D4) — 50%	
064	AZIONE STRAORDINARIA DI CONTESTAZIONE DELLA MOROSITA' PER ANNUALITA' PREGRESSE 2012 - 2020	Completamento delle azioni di contestazione della morosità per contratti esclusi dalla precedente procedura.	01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3		Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	settore		Riscossione del Patrimonio		Gdl 1164/2024
		PNRR - Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido												
025	Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido	L'obiettivo generale è programmare, gestire o supervisionare la gestione e monitorare i progetti di partecipazione attivi sul territorio cittadino al fine di evitare sovrapposizioni, creare sinergie e massimizzare i risultati.	01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2026-03-31)	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	settore		Sostegno alla famiglia e accompagnamento alla genitorialità	Laura Rossi (C1) — 20% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 10% Sabrina Massazza (Dir n/gen) — 15% Raffaele Gnocchi Lena Chiodaroli (EQ) — 15% Elga Zuccotti (EQ) — 15% Claudia Bonazzoli Maria Ester Savare'	
		Lo strumento è un dispositivo di coordinamento delle attività che coinvolgono, in logica partecipativa, la cittadinanza, i Servizi Cultura e Sociali/Uff. Casa, il Terzo Settore e le altre direzioni organizzative e servizi coinvolti .												
049	2025_27 TAVOLO DI COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' DI PARTECIPAZIONE	Pubblicazione organigramma ente	01/01/2027	1		D.O.4	D.O.3, D.O.4, D.O.2	Fase: pubblicazione organigramma(Data di inizio: 2026-03-18, Data di fine: 2026-12-	Organi istituzionali	ente	13 - QUARTIERI ASSOCIAZIONISMO E PARTECIPAZIONE	Creazione dell'Assessorato alla Partecipazione	Ilaria Negri (EQ) — 80% Diego Carlino (Dir gen) — 20%	
095	TRASPARENZA - ORGANIGRAMMA	E' intenzione dell'AC attivare strategie e azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, in base a quanto previsto ai punti 6.2 e 6.3 della Prassi di riferimento PDR/UNI 125:2022, che lo annovera tra gli indicatori dell'Area Cultura e Strategia volta a misurare i principi e gli obiettivi di inclusione nell'ambiente di lavoro. L'ottenimento della certificazione di genere ha il fine di attestare la trasparenza e l'impegno dell'Ente verso la cittadinanza e le altre amministrazioni, rafforzando la reputazione istituzionale e la responsabilità sociale.	01/01/2026	1	SEGR					settore			Sabrina Massazza Barbara Soldati Elga Zuccotti Ilaria Negri Diego Carlino	
		A tal fine i dirigenti ed il gruppo di lavoro operativo approvato con delibera di GC n. 7/2026, procederanno a porre in essere le attività propedeutiche all'ottenimento della certificazione di genere, nonché quelle richieste per l'adeguata formazione/informazione/sensibilizzazione e accompagnamento in ordine alle politiche di Pari Opportunità.							Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	ente	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Politiche delle pari opportunità	Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10% Paolo Brambati (EQ) — 45% Ivano Baini (D1) — 45%	
089	2026 2027 PARI OPPORTUNITA DIR 4 - TRASVERSALE	La Direzione 2 eroga gran parte dei servizi al cittadino dell'Ente. Per misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, vengono somministrati questionari di gradimento agli utenti. L'obiettivo è di ottenere, per ciascun servizio relativo all'area servizi informativi e URP, un grado di soddisfazione elevato e comunque di verificare quali sono le criticità più rilevanti in ordine alla qualità dei servizi somministrati in modo da porre in atto ogni azione utile a mantenere o accrescere la soddisfazione degli stakeholder interni ed esterni.	01/01/2027	0		D.O.4	D.O.4, SEGR							
		Il controllo analogo, definito dal D.lgs. 175/2016 (TUSP), è la forma di vigilanza esercitata dagli enti pubblici sulle società in house, simile a quella sui propri servizi, che garantisce un'influenza determinante sugli obiettivi strategici e decisioni significative. È essenziale per affidamenti diretti, richiede assenza di capitali privati (salvo norme di legge) e si attua tramite statuti o patti parasociali.						Fase: Somministrazione di questionari di customer satisfaction(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-12-31)	Statistica e sistemi informativi	settore	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	Digitalizzazione e semplificazione	ALBERTO MASSIMILIANO GIANI Nancy Camacho PIETRO JACOPO MARIA BENZONI	
080	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI INFORMATIVI E URP	Il controllo analogo, definito dal D.lgs. 175/2016 (TUSP), è la forma di vigilanza esercitata dagli enti pubblici sulle società in house, simile a quella sui propri servizi, che garantisce un'influenza determinante sugli obiettivi strategici e decisioni significative. È essenziale per affidamenti diretti, richiede assenza di capitali privati (salvo norme di legge) e si attua tramite statuti o patti parasociali.	01/01/2026	1		D.O.2								
099	CONTROLLO ANALOGO SOCIETA PARTECIPATE	In applicazione degli artt. 196 e seguenti del TUEL, verrà verificata la coerenza tra obiettivi programmati e risultati raggiunti, analizzando efficacia, efficienza ed economicità.	01/01/2027	1				Fase: espressione pareri su richiesta società partecipate)					ALBERTO MASSIMILIANO GIANI PIETRO JACOPO MARIA BENZONI CINZIA BERGAMASCHI	
094	REALIZZAZIONE COMPIUTO CONTROLLO DI GESTIONE	L'annuale referto sul controllo di gestione conterrà crescenti livelli di analisi per servizi maggiormente impattanti sulle spese correnti dell'Ente.	01/01/2027	0										
044	Rinnovo concessione parcheggi a pagamento	Avvio procedura per rinnovo concessione parcheggi a pagamento con adeguamento alle azioni previste nel piano della sosta.	01/01/2025	1	Segretario generale		D.O. 3	Fase: avvio procedura e aggiudicazione)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestione efficiente dei parcheggi	Diego Carlino (Dir gen) — 0% ELENA DESTEFANI (EQ) — 20% Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 0% Sabrina Massazza Barbara Soldati Raffaella Boschirolì Elga Zuccotti Paola Bianchini	
		Il Comune di Lodi, in qualità di capofila della Rete Territoriale Antiviolenza di Lodi (RTA) che territorio dell'Ambito di Lodi (61 Comuni), per quanto di sua competenza, ha il compito di attuazione del Programma Regionale Antiviolenza per il biennio 2026/2027. Il programma prevede l'individuazione di enti gestori di Centri Antiviolenza (CAV) e Case Rifugio (CR), destinatari dei contributi economici statali, regionali e locali, per l'erogazione dei servizi minimi (come definito da Intesa Stato-Regioni del 2022 e D.G.R. n. XII/1073/2023) rivolti alle donne vittime di violenza di genere e loro figli/e, ove presenti. Il Comune Lodi sarà altresì responsabile dell'attuazione del Programma e del suo monitoraggio e rendicontazione, oltre che della governance della RTA, composta da più soggetti istituzionali (Prefettura, Procura, FF.OO., ASST e ATS, Comuni) nonché del coordinamento delle azioni dei CAV e CR. A seguito dell'approvazione del protocollo istituzionale territoriale approvato di recente verranno monitorate e meglio definite in modo coordinato le procedure di prassi operative di rete, anche attraverso la regia del tavolo tecnico.							Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	ente	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Politiche delle pari opportunità	Fabio Di Grandi (D4) — 10% Luigia Barbara Barboni (C1) — 20% Emanuela Gatti (C1) — 20% Emanuele Soresini (C1) — 30% Jessica Lippi (C1) — 20%	Assicurare efficienza organizzativa - istituendo un servizio dedicato di verifica degli atti di deposito strutturale e simico mediante il ricorso a figure professionali qualificate - esternalizzazione servizio pluriennale
047	2026_27 PROGRAMMA REGIONALE ANTIVIOLENZA	Assicurare efficienza organizzativa - assicurando le attività con servizi integrativi lo sportello SUE - ricorrendo anche alla esternalizzazione di attività di servizio, quali l'attivazione portale dedicato accesso agli atti con digitalizzazione pratiche e servizio di verifica degli atti/progetti strutturali e sismici al fine del loro deposito.	01/01/2027	1		D.O.4	D.O.4							
0033bis	SUE - GESTIONE ATTIVITA' EDILIZIA - IMPLEMENTAZIONE SERVIZI	Descrizione	01/01/2027	100		D.O.3	D.O.3		Ufficio tecnico	settore			Sabrina Massazza Raffaele Gnocchi Marta Annunziata Elga Zuccotti Paola Bianchini	Assicurare efficienza organizzativa mediante gli strumenti di digitalizzazione dei processi - accesso ai documenti - implementazione dati digitali - esternalizzazione e gestione servizio pluriennale
		L'obiettivo generale è generare opportunità abitative per sviluppare e sostenere l'autonomia di singoli e famiglie in un momento di difficoltà abitativa. Si tratta in tal senso di sviluppare un'attenzione circa il recupero, il riadattamento e la valorizzazione di immobili sia pubblici sia privati da destinare a opportunità di housing. In tale contesto, l'amministrazione si pone l'obiettivo di promuovere una serie di interventi con l'intento di:- favorire la socializzazione e la messa in rete di risorse tra soggetti tra loro affini, siano essi anziani e/o disabili, in un'ottica di integrazione tra offerta privata e offerta pubblica di servizi volti a promuovere la qualità della vita e ad assicurare la permanenza al domicilio;- sperimentare soluzioni di accoglienza di soggetti fragili sul modello dell'abitazione familiare ovvero sul modello del condominio sociale caratterizzato da distinti moduli abitativi con messa in comune di risorse e servizi;- evitare o superare le situazioni di solitudine, a volte di abbandono e di disagio socioeconomico, attraverso l'esperienza del cohousing, dove l'intera organizzazione si basa sulla centralità, sul sostegno e sulle risorse della persona; mantenere le capacità residue e accrescere lo sviluppo di competenze utili alla gestione;- evitare l'istituzionalizzazione di anziani e disabili attraverso esperienze di vivere solidale;- favorire l'inclusione sociale e lavorativa dei disabili o adulti in marginalità estrema.												
		Obiettivo triennale (2024_26)												
037	2024_26 PROGETTO HOUSING MIX "A.P.R.I." - UN PERCORSO PER ACCOGLIERE PERSONE RIGENERANDO IMMOBILI INTERSETTORIALE	In base alla circolare del Ministero dell'Interno n. 76/2025 e al Regolamento (UE) 2019/1157, dal 3 agosto 2026, tutte le carte d'identità cartacee cesseranno di essere valide, indipendentemente dalla data di scadenza riportata sul documento. La misura ministeriale è dovuta all'adeguamento agli standard di sicurezza europei che le vecchie carte cartacee non soddisfano. Alla data di avvio del progetto, si stima che le carte da sostituire siano 4.200. L'obiettivo è quello di andare incontro all'esigenza del cittadino per la sostituzione della carta d'identità cartacea in suo possesso con quella elettronica prevedendo giornate di apertura straordinaria.	01/01/2026	1		D.O.4	D.O.4	Fase: Predisposizione del progetto di aperture straordinarie(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-03-31)); Fase: Avvio del progetto(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-04-15)); Fase: Conclusione del progetto(Data di inizio: 2026-08-03, Data di fine: 2026-10-31)	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	settore	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Sostegno all'abitare	Cecilia Sfondrini (EQ) — 20% Simone Gatti (D1) — 35% Ivan Curtarelli (C1) — 5% Giulia Soccini (C1) — 5% Laura Guidi (C1) — 5% Martina Bignami (C1) — 5% Emilio Presta (C1) — 5% Nicolò' Ferrari (C1) — 5% Carla Sanfilippo (C1) — 5% Mario Camozzi (C1) — 5% Marusca Cuccagna (C1) — 5%	
106	PROGETTO CIE		01/01/2026	2		D.O.2					18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Garantire le funzioni delegate dallo Stato in materia di Anagrafe e stato civile		

		Garantire l'omogenea iscrizione a bilancio delle entrate, la riduzione residui attivi e l'uniformità delle modalità di accertamento attraverso un processo di implementazione delle verifiche prima e durante la redazione del rendiconto annuale.				Fase: analisi e confronto con la ragioneria; verifica e modalità di iscrizione delle entrate; eventuale modifica iscrizione a bilancio fcd; verifica dei risultati in sede di rendiconto; inoltre elenco residui attivi e passivi ed avvio riaccertamento ordinario; chiusura riaccertamento ordinario a cura delle direzioni e verifica a campione; richiesta ulteriori relazioni in ordine a problematiche individuate; allegazione a determine di Fase: Predisposizione del questionario(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-03-31); Fase: Lancio dell'indagine(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-05-30); Fase: Verifica dei risultati(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-06-30); Fase: Restituzione dei risultat(Data di inizio: 2026-06-				Gestire efficientemente le risorse economiche		GIUSEPPE BERGAMASCHI Annamaria Zanini ALBERTO MASSIMILIANO GIANI Nancy Camacho	
048	RIDUZIONE RESIDUI ATTIVI ATTRAVERSO LA REVISIONE DEL PROCESSO DI CONTROLLO E ACCERTAMENTO - OBIETTIVO TRASVERSALE	La Direzione 2 si pone l'obiettivo di lanciare un'indagine di clima organizzativo al fine di misurare il benessere, la soddisfazione e le percezioni dei dipendenti della Direzione, identificando aree di forza e di miglioramento. Particolare attenzione sarà posta anche alla verifica dello stile di direzione del Dirigente e delle Elevate Qualificazioni al fine di valutare la percezione del loro lavoro da parte dei collaboratori.	1				Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato					Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 30% Cecilia Sfondrini (EQ) — 20% Paolo Brambati (EQ) — 20% Valentina Guidi (EQ) — 20% Martina Bignami (C1) — 5% Carla Sanfilippo (C1) — 5%	
107	INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO	Potenziamento controlli in merito al rispetto della segnaletica indicante giorni e orari della pulizia strade	01/01/2028	1	D.O.2		Risorse umane	settore	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Gestire le risorse umane		Josemar Jose' Andena (C1) — 4% Irene Annoni (C1) — 4% Sabrina Berselli (C1) — 4% Diego Carlino (Dir gen) — 2% Leandro Ciulla (C1) — 4% Federico Corvini (C1) — 4% Roberto Cova (C2) — 4% ELENA DESTEFANI (EQ) — 7% Giovanni Fiorenza (C2) — 4% Roberto Giavardi (D1) — 4% Tomas Maddalena (C2) — 1% Paolo Maioli (C1) — 1% Walter Marchi (C1) — 4% Dennis Mattia (C1) — 4% Natale Palmisano (D1) — 4% Concetta Patellaro (C2) — 4% Alberto Pavesi (D1) — 4% Davide Perini (D1) — 4% Daniele Ruggiero (C1) — 4% Marco Rossi (C2) — 4% Luca Saccomani (C2) — 4% Giovanni Sartorio (C2) — 4% Rosangela Schiera (C2) — 1% Tommaso Sciarrone (C2) — 4% Roberto Turri (C1) — 4% Donato Vitale (C1) — 4% Matteo Zaina (C1) — 4% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 80% Giovanni Lombardi (D1) — 10% Bruna Albini (D3) — 10%	
031	Potenziamento controlli rispetto segnaletica pulizia strade	PNRR - Housing - Stazione di posta	01/01/2025	1	segretario generale		Fase: Incremento servizi specifici(Data di inizio: 2025-03-03, Data di fine: 2025-12-31)	Polizia locale e amministrativa	settore	14 - SICUREZZA	Garantire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale, la polizia edilizia e le relative sanzioni, il rispetto delle regole della circolazione e della sosta		Nel 2026 è previsto il collaudo/CRE
021	Ristrutturazione dormitorio	Nel 2026 e 2027 sono a scadenza molte concessioni degli impianti sportivi comunali. A seguito dell'approvazione del Regolamento per la gestione degli impianti sportivi, dovranno essere avviate le procedure per la definizione delle modalità di gestione dei singoli impianti secondo la normativa di settore	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2026-04-30) Fase: Avvio delle procedure di affidamento degli impianti(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-06-30); Fase: Affidamento gestione piscina Ferrabini(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-07-31); Fase: Affidamento gestione Centro tennis(Data di inizio: 2026-09-01, Data di fine: 2027-03-31); Fase: Affidamento gestione complesso Belgiardino(Data di inizio: 2026-04-14 del D.lgs. 201/2022(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-04-30); Fase: Avvio delle procedure di affidamento(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-05-30); Fase: individuazione del soggetto affidatario(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-07-15); Fase: Avvio della gestione del nido(Data di inizio: 2026-09-01, Data di fine: 2026-12-31); Fase: Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	settore		Sostegno all'abitare	Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 30% Valentina Guidi (EQ) — 20% Aldina Seminara (D1) — 10% Silvia Riccadonna (C1) — 10% Maria Angela Robustelli (D1) — 15% Cecilia Sfondrini (EQ) — 15%	Gdi 716/2025
077	GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI	Entro giugno 2026, dovranno essere completati e collaudati i lavori di ristrutturazione del complesso "ex Fanciullezza" per destinare il primo piano ad un nuovo nido d'infanzia comunale. Esso potrà ospitare fino a 60 utenti (ampliabili fino a 72 ove ci siano le condizioni previste dalle normative sulle unità di offerta di Regione Lombardia). L'obiettivo consiste nel definire un progetto di gestione con le conseguenti procedure di affidamento del nuovo nido al fine di consentirne l'avvio a pieno regime entro l'anno educativo 2026/2027.	01/01/2027	2	D.O.2	Direzione 3	Fase: Predisposizione relazione ex art. 14 del D.lgs. 201/2022(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-04-30); Fase: Avvio delle procedure di affidamento(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-05-30); Fase: individuazione del soggetto affidatario(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-07-15); Fase: Avvio della gestione del nido(Data di inizio: 2026-09-01, Data di fine: 2026-12-31); Fase: Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Sport e tempo libero	settore	12 - SPORT	Una città sportiva	Giuseppe Demuro Valentina Guidi Barbara Soldati Greta Guerrisi Aldina Seminara	
075	NUOVO NIDO D'INFANZIA "EX FANCIULLEZZA"	L'obiettivo mira ad una efficiente ed efficace gestione del contenzioso legale	01/01/2027	1	Direzione 2		Qualità del servizio(Data di inizio: Fase: assegnazione incarichi legali nei termini)	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	settore	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Sostegno alla famiglia e accompagnamento alla genitorialità	ALBERTO MASSIMILIANO GIANI Salvatore Sompogna Salvatore Ferrante Lucia Bernardini Laura Gatti Laura Curti Silvia Terzini Veronica Maria Patrini Anna Maria Lumino Fabio Di Grandi (D4) — 80% Jessica Lippi (C1) — 20%	
058	Corretta gestione legale	L'ufficio tributi riveste una importanza strategica sul coordinamento delle entrate generali dell'Ente, con particolare riferimento alla omogeneizzazione delle procedure di riscossione, compresa quella coattiva, in un processo complesso che investe più servizi e più soggetti attuatori.	01/01/2027	1			Altri servizi generali				Controllo e Gestione dell'attività accertativa delle Entrate in modo trasversale alle Direzioni		
056	Coordinamento monitoraggio entrate	L'amministrazione intende attivare dei piani di valorizzazione degli immobili residenziali EX ERP da alienare/valorizzare ai sensi della L.R. 16/2016 con avvio procedure di asta	01/01/2027	1			Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	ente					Si rende necessario elaborare piano di valorizzazione secondo la LR 16 del 2016 di unità immobiliari residenziali pubbliche che l'AC ha deciso di vendere. La vendita, per legge, soggiace a preventiva acquisizione dell'autorizzazione regionale, mediante l'approvazione del piano, per poi poter procedere con le aste.
063	ALIENAZIONE - VALORIZZAZIONE IMMOBILI	Riqualificazione di 11 alloggi ERP - attuazione intervento assistito da contributo regionale -	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: pubblicazione asta, Data di fine: 2026-12-31)	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	settore		Ricognizione del patrimonio abitativo del Comune		RUP Geom. Gaetano Italia
004	Manutenzione alloggi ERP	La Direzione 2 eroga gran parte dei servizi al cittadino dell'Ente. Per misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, vengono somministrati questionari di gradimento agli utenti. L'obiettivo è di ottenere, per ciascun servizio relativo all'area servizi al cittadino, un grado di soddisfazione elevato e comunque di verificare quali sono le criticità più rilevanti in ordine alla qualità dei servizi somministrati in modo da porre in atto ogni azione utile a mantenere o accrescere la soddisfazione dei cittadini.	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2026-10-30); Fase: CRE, Data di fine: 2027-02-26)	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	settore	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	Ricognizione del patrimonio abitativo del Comune	Gaetano Giovanni Italia (D1) — 60% Bruna Albini (D3) — 10% Laura Rossi (C1) — 10% Marcello Ghidotti (D3) — 20% Cecilia Sfondrini (EQ) — 30% Simone Gatti (D1) — 20% Maria Angela Robustelli (D1) — 20% Caterina Magenta (D1) — 20% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10%	Gdi 170/2024
081	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI AL CITTADINO	Approvazione del nuovo regolamento videosorveglianza e atti conseguenti	01/01/2026	1	D.O.2		Fase: Somministrazione di questionari di customer satisfaction(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-12-31)	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	settore	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	Garantire le funzioni delegate dallo Stato in materia di Anagrafe e stato civile		
030	Approvazione nuovo regolamento videosorveglianza	Piano Marshall - Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri	01/01/2025	1	Segretario generale		Fase: approvazione nuovo regolamento(Data di inizio: 2025-01-13, Data di fine: 2025-05-30)	Sistema integrato di sicurezza urbana	settore	14 - SICUREZZA	Un sistema integrato per una città più sicura	Diego Carlino (Dir gen) — 20% Paolo Brambati (EQ) — 3% ELENA DESTEFANI (EQ) — 75% Paolo Maioli (C1) — 1% Alberto Pavesi (D1) — 1% Caterina Bragonzi (D4) — 60% Bruna Albini (D3) — 10% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 10% Giovanni Amosi (C1) — 10% Diego Carlino (Dir gen) — 95% Salvatore Sompogna (D1) — 5%	RUP Arch. Caterina Bragonzi
005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	svolgere controlli previsti dal regolamento controlli interni	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2026-05-30) Fase: sorteggio atti da controllare(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-12-31); Fase: controllo(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-12-	Difesa del suolo	settore	24 - SUOLO	Difese spondali e Piani idrogeologico e idraulico		Gdi 160/2024
043	controlli interni	Il Comune di Lodi è capofila nella gestione associata del servizio SUAP per 13 comuni della provincia - l'obiettivo è quello di assicurare l'espletamento dei compiti assunti con la convenzione, fornire assistenza alle imprese del territorio e ai comuni con particolare riferimento alle attività cosiddette di sportello aventi valenza di trasformazione urbanistica nonché una efficientamento del servizio.	01/01/2026	1	SEGR				individuale			Fabio Di Grandi (D4) — 10% Marusca Cuccagna (C1) — 20% Emanuele Soresini (C1) — 40% Claudia Maria Comaschi (D2) — 20% Jessica Lippi (C1) — 10%	Si intende assicurare una efficace gestione del servizio associato del SUAP, mediante una razionalizzazione della spesa, mediante la partecipazione a bandi di finanziamento - vedi PADigitale 2026 Misura 2.2.3 - Digitalizzazione delle procedure - Gestione del bilancio - Organizzazione e razionalizzazione dei processi amministrativi con gli enti terzi - Con particolare riferimento agli interventi con valenza di variante urbanistica di trasformazione del territorio.
003bis	SUAP - GESTIONE CONVENZIONE COMUNI ASSOCIATI - PROCEDURE DI TRASFORMAZIONE			100	D.O.3	D.O.3		Ufficio tecnico	ente	16 - IMPRESA COMMERCIO E LAVORO			

		L'obiettivo si pone la finalità di istituire il fascicolo elettronico del dipendente nell'ambito della digitalizzazione dei processi dell'ente. Il fascicolo dovrà contenere a regime tutte le informazioni giuridiche, economiche e previdenziali ed essere consultabile dal diretto interessato.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			</
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Applicazione regolamento lavoro agile e stipula contratti individuali														Fase: predisposizione avviso - verifica requisiti - stipula contratti(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-12-31)				Risorse umane		settore		Coletta Raimondi (D1) — 35% Chiara Mascheroni (C1) — 35% Ilaria Negri (D2) — 20% Diego Carlino (Dir gen) — 10% Giuseppina Tansini Claudia Bonazzoli Sabrina Massazza Elga Zuccotti Paola Bianchini Raffaele Gnocchi			
092	LAVORO AGILE	In seguito all'apertura, avvenuta a Febbraio 2022, dell'ala di accoglienza notturna per 30 posti del Centro Servizi "Casa San Giuseppe", voluta dalla Diocesi di Lodi e affidata alla gestione della Caritas Lodigiana, si è condiviso con l'Associazione Progetto Insieme-ODV-ETS e Caritas Lodigiana di procedere alla chiusura dell'Asilo Notturno ubicato in Via Vecchio Bersaglio, considerata l'inadeguatezza degli spazi e il	01/01/2026	1		SEGR																			
		mantenimento complessivo del numero di posti a garanzia del sistema territoriale di servizi rivolti alla grave emarginazione, procedendo contestualmente alla programmazione di tre tipologie di interventi:- Messa a sistema dei servizi sociali ed educativi rivolti alla grave emarginazione adulta (GEA), in collaborazione con Udp e Terzo Settore (Bando PRINS) - OBIETTIVO 2022/23- Convenzionamento con Terzo Settore per la gestione dell'Asilo notturno e dei minialloggi OBIETTIVO 2022/23- Riqualificazione degli spazi comunali dedicati alla GEA, asilo notturno e appartamenti per la grave emarginazione, in collaborazione con Udp, Direzione 3 (bando PNRR) OBIETTIVO 2024/26																							
038	2024/26_RIORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI E DEI SERVIZI RIVOLTI ALLA GRAVE EMARGINAZIONE ADULTA OBIETTIVO INTERSETTORIALE	L'obiettivo consiste del partecipare a bandi che erogano fondi per progetti in materia di turismo locale	01/01/2026	1		D.O.4	D.O.3	Fase: Partecipazione a bandi 2026(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-12-31)); Fase: Partecipazione a bandi 2027(Data di inizio: 2027-01-01, Data di fine: 2027-12-31)); Fase: Partecipazione a bandi 2028(Data di inizio: 2028-01-01, Fase: selezione promotore, Data di fine: 2026-04-30)); Fase: selezione concessionario, Data di fine: 2026-07-31(Data di inizio: 2026-05-01); Fase: stipula contratto, Data di fine: 2026-09-	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	ente	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Le povertà estreme	Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10% Valentina Guidi (EQ) — 20% Aldina Seminara (D1) — 30% Silvia Riccadonna (C1) — 30%												
110	PARTECIPAZIONE A BANDI SUL TURISMO LOCALE	L'amministrazione intende realizzare un nuovo parcheggio pluripiano in via Massena e affidare all'interno di un project financing la concessione per la gestione degli stalli a pagamento.	01/01/2028	3		D.O.2		Partecipazione a bandi 2028(Data di inizio: 2028-01-01, Fase: selezione promotore, Data di fine: 2026-04-30)); Fase: selezione concessionario, Data di fine: 2026-07-31(Data di inizio: 2026-05-01); Fase: stipula contratto, Data di fine: 2026-09-	Sviluppo e la valorizzazione del turismo	settore	09 - IL TURISMO CULTURALE	Rivitalizzare il turismo	Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 50% Santo Ottavio Reale (D1) — 20% Bruna Albini (EQ) — 10% ELENA DESTEFANI (EQ) — 20%												
83	FINANZA DI PROGETTO PER REALIZZAZIONE NUOVO PARCHEGGIO IN VIA MASSENA E GESTIONE PARCHEGGI A PAGAMENTO	Il budget delle società partecipate pubbliche è un documento di programmazione fondamentale, regolato dal Testo Unico in materia di Società a Partecipazione Pubblica (TUSP - D.Lgs. 175/2016), che impone obblighi di pianificazione economica e finanziaria per garantire la sana gestione e il controllo da parte dell'ente socio.	01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestione efficiente dei parcheggi	ALBERTO MASSIMILIANO GIANI PIETRO JACOPO MARIA BENZONI													
100	RECUPERO E ANALISI DEI BILANCI DI BUDGET PREVISTI DA NORME STATUTARIE	La Direzione 2 eroga gran parte dei servizi al cittadino dell'Ente. Per misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, vengono somministrati questionari di gradimento agli utenti. L'obiettivo è di ottenere, per ciascun servizio relativo all'area educativa, un grado di soddisfazione elevato e comunque di verificare quali sono le criticità più rilevanti in ordine alla qualità dei servizi somministrati in modo da porre in atto ogni azione utile a mantenere o accrescere la soddisfazione dei cittadini.	01/01/2027	1			Fase: analisi budget trimestrali società partecipate)				Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, refezione, sostegno alunni disabili, pre-post scuola)	Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10% Valentina Guidi (EQ) — 30% Greta Guerrisi (D1) — 20% Barbara Soldati (D1) — 20% Aldina Seminara (D1) — 20%													
078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Organizzazione servizi della polizia locale per la gestione della viabilità a seguito della chiusura al traffico del Ponte Napoleonico	01/01/2026	1		D.O.2		Diritto allo studio	settore	10 - SCUOLA		Josemar Jose' Andena (D1) — 5% Irene Annoni (C1) — 2% Sabrina Berselli (C1) — 2% Gaetano Castagna (C1) — 2% Federico Corvini (C1) — 2% Roberto Cova (C1) — 2% ELENA DESTEFANI (EQ) — 10% Giovanni Fiorenza (C1) — 2% Giulia Fornetti (C1) — 2% Roberto Giavardi (D1) — 5% Tomas Maddalena (C1) — 2% Walter Marchi (C1) — 2% Dennis Mattia (C1) — 2% Natale Palmisano (D1) — 5% Concetta Patellaro (C1) — 2% Alberto Pavesi (D1) — 5% Davide Perini (D1) — 5% Marco Rossi (C1) — 2% Daniele Ruggiero (C1) — 2% Luca Saccomani (C1) — 2% Giovanni Sartorio (C1) — 2% Rosangela Schiera (C1) — 2% Roberto Turri (C1) — 2% Matteo Vecchiato (D1) — 5% Simone Venticinque (C1) — 2% Donato Vitale (C1) — 2% Matteo Zaina (C1) — 2% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10% Valentina Guidi (EQ) — 20% Aldina Seminara (D1) — 40% Silvia Riccadonna (C1) — 30%													
101	Gestione viabilità per chiusura Ponte Napoleonico	La BIT - Borsa Internazionale del Turismo di Milano è una delle più importanti fiere del turismo a livello globale, organizzata da Fiera Milano, che si tiene annualmente a Milano, solitamente tra febbraio e marzo. Rappresenta un marketplace fondamentale che unisce operatori turistici, agenzie, enti del turismo e viaggiatori, anticipando le nuove tendenze del travel.	01/01/2026	0		SEGR	PL	Fase: Progettazione interventi Programmazione servizi Realizzazione servizi	Polizia locale e amministrativa	ente	14 - SICUREZZA														
		L'obiettivo è di partecipare alla BIT, anche in partenariato con altri enti pubblici o privati, al fine di far conoscere le molteplici opportunità turistiche che offre il territorio.																							
109	PARTECIPAZIONE ALLA BIT - BORSA INTERNAZIONALE DEL TURISMO	L'obiettivo consiste, a partire dal riconoscimento della qualifica di "Città che legge" da parte del Centro per il libro e la letteratura, nel riconoscere e sostenere la crescita socio-culturale della comunità attraverso la diffusione della lettura come valore riconosciuto e condiviso, in grado di influenzare positivamente la qualità della vita individuale e collettiva, integrandosi con il festival letterario IL FIUME DEI LIBRI e promuovendo attività e proposte articolate.	01/01/2028	3		D.O.2		Fase: Avviare le consultazioni con i potenziali partner(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-01-31)); Fase: Garantire l'iscrizione alla BIT(Data di inizio: 2026-02-01, Data di fine: 2026-02-28); Fase: Partecipare alla BIT(Data di inizio: 2026-02-01, Data di fine: 2026-03-31)	Sviluppo e la valorizzazione del turismo	settore	09 - IL TURISMO CULTURALE	Rivitalizzare il turismo	Marcello Campiotti (C4) — 5% Lena Chiodaroli (EQ) — 10% Carmela Lizzi (C1) — 10% Sabrina Massazza (Dir n/gen) — 5% Alessia Mizzi (C1) — 15% Marina Sambusiti (D1) — 10% Rita Tartivita (C1) — 10% Donatella Boselli Donatella Mirco Beatrice Porchera Filippo Saccardo (C1) — 5% Paolo Brambati (EQ) — 30% Cesare Petronio Zanaboni (C2) — 30% Ivano Bains (D1) — 30% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10%												
052	VALORIZZAZIONE DELLA BIBLIOTECA LAUDENSE CITTA' CHE LEGGE	L'Amministrazione si pone l'obiettivo di definire il nuovo sistema informativo dell'ente che agevoli il processo di transizione digitale e un modello riorganizzativo orientato all'utenza.		1		D.O.4		Fase: Individuazione del nuovo fornitore(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-05-31)); Fase: avvio progressivo della fasi di attuazione del progetto(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine: 2026-12-31)	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	settore	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	La Biblioteca civica laudense													
072	NUOVO SISTEMA INFORMATIVO DELL'ENTE	Con l'adesione all'Anagfare Nazione di Stato Civile (ANSC), sono stati chiusi i registri cartacei di Stato Civile e si è attivata una nuova modalità di registrazione attraverso il nuovo sistema nazionale integrato con ANPR che consente di digitalizzare gli atti di nascita, matrimonio, cittadinanza e morte con relativi adempimenti (iscrizioni, trascrizioni, annotazioni e conservazione).	01/01/2026	1		Direzione 2		Statistica e sistemi informativi	settore	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	Digitalizzazione e semplificazione	Cecilia Sfondrini (EQ) — 20% Maria Angela Robustelli (D1) — 25% Luca Aiello (C1) — 10% Rita Buson Anna Paoillo (C1) — 15% Luciano Boienti (C1) — 15%													
105	OTTIMIZZAZIONE LAVORO DI STATO CIVILE IN ANSC	A seguito del passaggio avvenuto a settembre 2025, sono sorte diverse criticità nella nuova doppia gestione digitale/cartacea. Nell'anno in corso è necessaria l'ottimizzazione del lavoro da parte degli ufficiale di stato civile tramite una nuova organizzazione e continua formazione di ANSC	01/01/2027	3		D.O.2		Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile		18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Garantire le funzioni delegate dallo Stato in materia di Anagrafe e stato civile	Alberto Agosti (D2) — 0% Bruna Albini (D3) — 0% Lorena Piroddi (C3) — 0% Fabrizio Agostinis (D5) — 0% Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 50% Carlo Passerini (D3) — 30% Bruna Albini (D3) — 10% Alberto Agosti (D2) — 10% Roberto Munari (D3) — 50% Bruna Albini (D3) — 10% Laura Rossi (C1) — 10% Giovanni Amosi (C1) — 15% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 15% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 70% Carlo Passerini (D3) — 10% Bruna Albini (D3) — 10% Giovanni Amosi (C1) — 10%													
		Piano Marshall - Realizzazione parcheggio ex ATM																							
010	Realizzazione parcheggio ex ATM	Manutenzione straordinaria strade anno 2025	01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2027-03-31)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestione efficiente dei parcheggi	RUP geom. Alberto Agosti												
015	Manutenzione straordinaria strade anno 2025	Manutenzione e restauro ex Cavallerizza - progetto assistito da contributo CAPRIPIO -	01/01/2025	1		D.O.3	D.O.3	Fase: completamento lavori, Data di fine: 2026-07-31) Fase: SCELTA DEL CONTRAENTE(Data di inizio: 2026-03-23, Data di fine: 2026-04-15)); Fase: ESECUZIONE(Data di inizio: 2026-05-01, Data di fine: 2026-09-01, Data di fine: 2026-09-13)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Promozione della mobilità condivisa	RUP Arch. Roberto Munari												
020	Restauro ex Cavallerizza	Piano Marshall - Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3	Valorizzazione dei beni di interesse storico	settore		Valorizzazione dei beni di interesse storico	GdI 1172/2024													
014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto		01/01/2026	1		D.O.3	D.O.3	Fase: SCELTA CONTRAENTE(Data di inizio: 2026-03-31, Data di fine: 2026-05-31)); Fase: ESECUZIONE(Data di inizio: 2026-07-13, Data di fine: 2026-09-13)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi)	GdI 182/2024												

81	VALORIZZAZIONE IMMOBILI COMUNALI MEDIANTE ACCORDI TRA ENTI PER ASSICURARE SERVIZI ISTITUZIONALI MEDIANTE LA MESSA A DISPOSIZIONE DI BENI DELL'ENTE	l'amministrazione, mediante la messa a disposizione di beni immobiliari intende perseguire finalità di interesse pubblico volte ad assicurare nel tempo la presenza di importanti attività istituzionali di sicurezza e la contempo razionalizzazione dei costi di gestione dei relativi beni mediante la loro concessione a enti dello stato (Edificio Piazza Castello) - Condivisione schema di accordo nell'anno 2025.	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: Approvazione in CC dello schema di accordo, Data di fine: 2026-03-31)); Fase: Previsione stipula atto, Data di fine: 2026-05-31)	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	settore	14 - SICUREZZA	Un sistema integrato per una città più sicura	Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 60% Fabio Di Grandi (EQ) — 40%
		Realizzazione progetti finanziati dal PNRR e PNMS per la transizione all'elettrico del trasporto pubblico locale					Fase: milestone 2025 acquisto e immatricolazione n. 10 bus elettrici(Data di inizio: 2025-01-01, Data di fine: 2025-12-31)					Diego Carlino (Dir gen) — 0% ELENA DESTEFANI (EQ) — 0%
032	Rispetto milestone finanziamento PNRR e PNMS	Redazione ed approvazione DPIA e accordo utilizzo impianto videosorveglianza	01/01/2025	1	segretario generale		Fase: Redazione atti	Trasporto pubblico locale	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Bus elettrici relative infrastrutture connesse	ELENA DESTEFANI (EQ) — 90% Josemar Jose' Andena (D1) — 10%
103	Videosorveglianza DPIA e accordo FFOO	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	01/01/2026	0	PL	SEGR	Approvazione atti(Data di inizio: 2026-02-02, Data di fine: 2026-12-31);	Sistema integrato di sicurezza urbana	ente	14 - SICUREZZA		Carlo Passerini (D3) — 50% Bruna Albini (D3) — 10% Lorena Piroddi (C3) — 10% Alberto Agosti (D2) — 20% Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 10% Annamaria Zanini PIETRO JACOPO MARIA BENZONI Nancy Camacho CINZIA BERGAMASCHI
019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Gestire le attività di riscossione delle entrate per assicurare la continuità dei servizi, una maggiore assistenza ai cittadini ed una corretta gestione dei fondi di garanzia del bilancio comunale.	01/01/2025	1	D.O.3	D.O.3	Fase: fine lavori, Data di fine: 2026-03-15) Fase: 1 analisi e confronto con la ragioneria; 2 verifica modalità di iscrizione delle entrate; 3 eventuale modifica e iscrizione al bilancio dell'fcde)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore		Manutenzioni straordinarie delle vie cittadine	RUP Geom. Carlo Passerini Gdl 171/2024
046	RISPETTO DEGLI IMPORTI DA ACCERTAMENTI COME DA BILANCIO DI PREVISIONE 2026 2027	Il progetto prevede la ristrutturazione del vecchio impianto con ampliamento in area esterna.	01/01/2027	1				Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Controllo e Gestione dell'attività accertativa delle Entrate in modo trasversale alle Direzioni	Gaetano Giovanni Italia (D1) — 60% Bruna Albini (D3) — 10% Laura Rossi (C1) — 25%
002	Ristrutturazione impianto sportivo Ferrarini		01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE LAVORI, Data di fine: 2026-07-31)	Sport e tempo libero	settore	12 - SPORT	Una città sportiva	Il collaudo lavori verrà emesso nel 2026 RUP geom. Gaetano Italia Gdl 159/2025
066	GESTIONE AZIONE COATTIVA RECUPERO MOROSITA PREGRESSA GIA' CONTESTATA	Esame istanze di rateizi e di opposizione contestazione al fine di conferma del titolo, discarico annullamento e gestione contabile dei residui a valle della procedura - dichiarazione di inesigibilità anno 2026 Ampliare l'offerta cultura per assicurare massima risposta agli interessi sulla città per rendere la Cultura un bene diffuso e che possano dare nuovo impulso alla vita della città.		1	D.O.3	D.O.3		Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	settore		Riscossione del Patrimonio	Bruna Albini (D3) — 20% Giuseppina Ferrari (C5) — 40% Anna Maria Gaudenzi (C2) — 20% Sabrina Massazza (Dir n/gen) — 5% Lena Chiodaroli (D1,EQ) — 5% Giorgia Giordano (D1) — 30% Emanuela Paladini (C1) — 20% Elena Arnesano (C1) — 20% Fabio Garbin (C1) — 20% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 7% Valentina Guidi (EQ) — 30% Aldina Seminarà (D1) — 30% Paolo Brambati (EQ) — 10% Ivano Baini (D1) — 10% Barbara Soldati (D1) — 3% Greta Guerrisi (D1) — 3% Anna Mondani (C1) — 7%
090	2026 ESTENSIONE EVENTI CULTURALI CITTA	L'Amministrazione intende informatizzare il servizio di prenotazione pasti per la ristorazione scolastica. Con la nuova modalità, i genitori potranno, in autonomia, comunicare l'assenza del proprio figlio dal servizio o eventualmente la richiesta di una dieta in bianco o una dieta leggera, utilizzando apposita APP.	01/01/2026	1	D.O.4	D.O.4	Fase: condivisione dell'obiettivo con la Commissione mensa e la ditta di ristorazione(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-04-30)); Fase: individuazione aspetti pratici del nuovo sistema(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-04-30)); Fase: affinamento del programma informatico con il gestore del software(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-05-31)); Fase: comunicazione agli utenti(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-05-30)); Fase: avvio della sperimentazione(Data di inizio: 2026-09-01, Data di fine: 2026-10-31)); Fase: customer satisfaction	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	settore	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	Gli eventi e le attività culturali	
079	NUOVA MODALITÀ DI PRENOTAZIONE PASTO REFEZIONE SCOLASTICA		01/01/2026	3	D.O.2			Servizi ausiliari all'istruzione	settore	10 - SCUOLA	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, refezione, sostegno alunni disabili, pre-post scuola)	Giovanni Segalini (D1) — 50% Diego Carlino (Dir gen) — 50% Paolo Brambati (EQ) — 25% Ivano Baini (D1) — 25% Bianca Samarati (D1) — 20% Cesare Petronio Zanaboni (C1) — 20% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10%
050	redazione e stipula contratti	redazione e stipula dei contratti in forma pubblica amministrativa entro 30 giorni dalla comunicazione all'ufficio Con Delibera di Giunta comunale n. 84 del 2023 è stato dato avvio alla costituzione dell'Ufficio per la Transizione al Digitale (UTD) ed è stato individuato il Responsabile della Transizione Digitale (RTD). A tale ufficio, a cui compete lo studio e l'attuazione delle attività e dei processi organizzativi ad essa collegati e necessari alla realizzazione di un'amministrazione digitale e all'erogazione di servizi fruibili, utili e di qualità. Con questo obiettivo, l'Amministrazione intende sviluppare le linee di azione dell'attività dell'UTD.	01/01/2026	1	SEGR		Fase: Redazione e approvazione del Piano triennale per l'informatica del Comune di Lodi(Data di inizio: 2026-03-31, Data di fine: 2026-06-30)); Fase: Attuazioni delle azioni di Piano previste per il 2026(Data di inizio: 2026-07-01, Data di fine: 2026-12-31)); Fase: Attuazioni delle azioni di Piano previste per il 2027(Data di inizio: 2027-01-01, Data di fine: 2027-12-31)); Fase: Attuazione delle azioni di Piano previste per il 2028(Data di inizio: 2028-01-01, Data di fine: 2028-12-31)); Fase: ricognizione delle procedure e della situazione attuale dei pagamenti presente all'interno dell'ente; coordinamento tra aree/settori/servizi per migliorare la gestione delle tempistiche); Fase: anche attraverso la redazione di misure organizzative volte alla costante riduzione dei tempi di pagamento; controllo e attestazione di avvenuta pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti sul sito internet dell'Ente nella sezione \"amministrazione trasparente\" ai sensi del dlgs 33/2013n)); Fase: verifiche puntuali sulle fatture per rendere più efficace/efficiente/economico il	Segreteria generale	settore		Rafforzare l'organizzazione	
073	TRANSIZIONE DIGITALE – PROGRAMMA D'AZIONE	L'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, 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.	01/01/2028	1	D.O.2	Tutti i CDR dell'Ente	Statistica e sistemi informativi		ente	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	Digitalizzazione e semplificazione	Sara Biancardi Giovanna Valesi Nancy Camacho CINZIA BERGAMASCHI
045	Rispetto dei tempi medi di pagamento	Gestione e ottimizzazione dei tempi medi di apertura dei sinistri assicurativi	01/01/2027	1			Fase: gestire la ricezione dei sinistri e l'invio al broker assicurativo)	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato		18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Gestire efficientemente le risorse economiche	Andrea Pedotti Antonella Rugginenti ALBERTO MASSIMILIANO GIANI
104	Gestione tempi pratiche sinistro	Potenziamento dei controlli sul rispetto delle leggi, dei regolamenti vigenti; soste irregolari. Controlli attività commerciali e occupazioni suolo pubblico e cantieri stradali	01/01/2027	1				Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	settore			Josemar Jose' Andena (C1) — 4% Sabrina Berselli (C2) — 4% Gaetano Castagna (C2) — 4% Leandro Ciulla (C1) — 4% Federico Corvini (C1) — 4% Roberto Cova (C1) — 4% ELENA DESTEFANI (EQ) — 6% Giovanni Fiorenza (C2) — 4% Giulia Fornetti (C2) — 4% Roberto Giavardi (D1) — 5% Tomas Maddalena (C2) — 2% Paolo Maioli Walter Marchi (C1) — 4% Maria Claudia Massimini (C2) — 4% Dennis Mattia (C1) — 4% Natale Palmisano (D1) — 5% Concetta Patellaro (C1) — 4% Alberto Pavesi (D1) — 5% Davide Perini (D1) — 5% Marco Rossi (C2) — 4% Daniele Ruggiero (C1) — 4% Luca Saccomani (C2) — 4% Rosangela Schiera (C2) — 1% Roberto Turri (C1) — 4% Donato Vitale (C1) — 4% Matteo Zaina (C1) — 4% Irene Annoni (C1) — 4%
055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa		01/01/2026	1	segretario generale		Fase: potenziamento delle attività di controllo)	Polizia locale e amministrativa	settore	14 - SICUREZZA	Garantire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale, la polizia edilizia e le relative sanzioni, il rispetto delle regole della circolazione e della sosta	

		A seguito dell'adesione al Milan Urban Food Policy Pact, avvenuta con delibera di Giunta comunale n. 150 del 10/10/2025, l'Amministrazione ha programmato l'avvio di politiche tese a sviluppare sistemi alimentari sostenibili, inclusivi, resilienti, sicuri e diversificati, per garantire cibo sano e accessibile a tutti in un quadro d'azione basato sui diritti, allo scopo di ridurre gli scarti alimentari e preservare la biodiversità e, al contempo, mitigare e adattarsi agli effetti dei cambiamenti climatici.					Fase: Predisposizione progetto di food policy(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-02-28)); Fase: presentazione del progetto alla Fondazione CARIPLO(Data di inizio: 2026-03-01, Data di fine: 2026-04-15)); Fase: Avvi delle azioni di progetto(Data di inizio: 2026-05-01, Data di fine: 2028-04-30)); Fase: conclusione del progetto(Data di inizio: 2028-05-01, Data di fine: 2028-06-30) Fase: PROCEDIMENTO VAS, Data di fine: 2026-04-30)); Fase: ADOZIONE(Data di inizio: 2026-05-31, Data di fine: 2026-06-30)); Fase: APPROVAZIONE(Data di inizio: 2026-09-30, Data di fine: Fase: PROGETTAZIONE, Data di fine: 2026-04-16)); Fase: SCELTA DEL CONTRAENTE(Data di inizio: 2026-04-16, Data di fine: 2026-06-16)); Fase: ESECUZIONE(Data di inizio: 2026-06-01, Data di fine:	Servizi ausiliari all'istruzione	settore	10 - SCUOLA	Garantire la gestione ottimale dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, refezione, sostegno alunni disabili, pre-post scuola)	Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 20% Sabrina Massazza (Dir n/gen) — 20% Valentina Guidi (EQ) — 10% Elga Zuccotti (EQ) — 25% Aldina Seminara (D1) — 15% Silvia Riccadonna (D1) — 10%
111	PROGETTO "FOOD POLICY"	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	01/01/2028	2	D.O.2	D.O.4					Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 10% Carlo Passerini (D3) — 10% Caterina Bragonzi (D4) — 30% Fabio Di Grandi (D4) — 30% Santo Ottavio Reale (D1) — 10%	
013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	Piano Marshall - Realizzazione parcheggio via Piermarini	01/01/2026	0	D.O.3	D.O.3		Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Abitare la prossimità e spazi di socialità	RUP Geom. Gaetano Italia Gdl 1567/2023
009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	predisposizione e proposta CCDI 2026-2028	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3		Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestione efficiente dei parcheggi	
096	APPLICAZIONE CCNL	L'ufficio mette a disposizione il calcolatore Imu automatico con collegamento sul sito istituzionale dell'Ente, tramite il quale i contribuenti possono calcolare in autonomia e gratuitamente l'imposta da versare.	01/01/2026	1	SEGR		Fase: Predisposizione proposta di CCDI 2026-2028(Data di inizio: 2026-04-01, Data di fine: 2026-07-31)	Risorse umane	settore		Ilaria Negri (EQ) — 20% Coletta Raimondi (D1) — 20% Chiara Mascheroni (C1) — 20% Lorenzo Fasoli (C1) — 15% Valeria Puddighinu (D1) — 15% Diego Carlino (Dir gen) — 10% Salvatore Ferrante Lucia Bernardini Laura Curti Laura Gatti Silvia Terzini Veronica Maria Patrini Anna Maria Lumino Paola Bianchini Ivana Bellani Maria Rossi Raffaella Zucchetti Claudia Bonazzoli Giuseppina Tansini Elga Zuccotti	
098	Assistenza al calcolo Imu tramite supporto da remoto	Attraverso l'analisi delle problematiche sociali del territorio del Comune di Lodi è possibile ripensare i servizi verificando la congruenza tra i problemi e il sistema dell'offerta, con particolare riferimento all'area anziani, ma anche aprendo a innovazioni nella cultura del lavoro sociale. Obiettivo biennale (2025_26)	01/01/2027	0			Fase: messa a disposizione calcolatore su portale istituzionale)); Fase: assistenza telefonica sul funzionamento del calcolatore)		settore		Sabrina Massazza Marinella Monticelli Nadia Lazzarini Alexandra Maria Oceanu (D1) — 30% Caterina Bragonzi (D4) — 20% Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 40% Bruna Albinì (D3) — 10% Roberto Munari (D3) — 0% Bruna Albinì (D3) — 0% Laura Rossi (C1) — 0% Florindo Alessandro Macalli (D1) — 0% Alberto Agosti (D2) — 0% Carlo Passerini (D3) — 0% Fabio Di Grandi (D4) — 20% Carlo Passerini (D4) — 50% Massimiliano Granata (C1) — 20% Lorena Piroddi (C2) — 10%	
035	2025/6_DALLA LETTURA DEI DATI ALL'INNOVAZIONE DEI SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI	INDIZIONE DELLA NUOVA GARA PER L'AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI IGIENE AMBIENTALE IN SEGUITO ALLA RESCISSIONE CONTRATTUALE CON LA SOCIETA' APRICA.	01/01/2026	1	D.O.4	D.O.4		Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	settore	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	Garantire la cura, l'aggregazione e la socializzazione dei cittadini più anziani	
093	AFFIDAMENTO SERVIZIO DI RACCOLTA TRASPORTO E SMALTIMENTO RIFIUTI SOLIDI URBANI	Piano Marshall - Realizzazione parcheggio ex linificio	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3		Rifiuti	settore	28 - RIFIUTI E SERVIZIO DI IGIENE URBANA		RUP Arch. Roberto Munari Gdl 182/2024
011	Realizzazione parcheggio ex linificio	Implementazione delle attività manutentive della segnaletica orizzontale e verticale e assunzione di specifiche discipline e limitazioni - Lodi Città 30.	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3	Fase: ESECUZIONE, Data di fine: 2026-09-30)	Viabilità e infrastrutture stradali	settore	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	Gestione efficiente dei parcheggi	Si vuole assicurare attenzione e cura della segnaletica per la viabilità e mobilità sul territorio cittadino, sia con assunzione di specifiche discipline generali di regolamentazione del traffico nonché mediante interventi manutentivi di rinnovo adeguamento della segnaletica esistente o implementazione anche ai fini di incrementare la sicurezza delle persone. In tal senso approntando specifici appalti di servizio manutentivo ordinario e straordinario.
003	SICUREZZA VIABILITA' E MOBILITA'	Realizzazione progetto co-finanziato da regione Lombardia mediante acquisto ufficio mobile attrezzato per la Polizia Locale	01/01/2026	100	D.O.3	D.O.3		Viabilità e infrastrutture stradali	settore	14 - SICUREZZA	Gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi)	Diego Carlino (Dir gen) — 10% ELENA DESTEFANI (EQ) — 60% Alberto Pavesi (D1) — 20% Paolo Maioli (C1) — 10%
033	Realizzazione progetto Ufficio mobile	A fronte delle numerose richieste di mobilità tra gli assegnatari degli alloggi SAP si intende attivare la procedura di rilascio e nuova assegnazione. L'obiettivo presuppone la disponibilità degli alloggi oggetto di manutenzione straordinaria finanziata da contributo regionale (11 alloggi). Verificata la messa in disponibilità degli alloggi si potrà procedere alla pubblicazione del bando, predisposizione della graduatoria, rilascio e consegna nuovo alloggio.	01/01/2025	1			Fase: acquisto mezzo allestito e rendicontazione(Data di inizio: 2025-05-02, Data di fine: 2025-09-30) Fase: predisposizione e pubblicazione del bando, Data di fine: 2027-01-31(Data di inizio: 2026-09-01); Fase: definizione della graduatoria, Data di fine: 2027-06-30(Data di inizio: 2027-01-01); Fase: procedura di rilascio e consegna nuovo alloggio(Data di inizio: 2027-07-01, Data di fine: 2027-12-31)	Polizia locale e amministrativa	settore	14 - SICUREZZA	Garantire la sicurezza stradale, la polizia amministrativa, la polizia commerciale, la polizia edilizia e le relative sanzioni, il rispetto delle regole della circolazione e della sosta	Giuseppina Ferrari (C5) — 40% Anna Maria Gaudenzi (C2) — 30% Bruna Albini (D3) — 30%
84	PROCEDURA DI MOBILITA' ALLOGGI SAP		01/01/2027	1	D.O.3	D.O.3		Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	settore			
059	Plena attuazione regolamento incarichi legali	L'obbiettivo vuole l'avvio e la gestione annuale del nuovo regolamento incarichi legali.	01/01/2027	1				Altri servizi generali			Gestire l'avvocatura e il contenzioso	ALBERTO MASSIMILIANO GIANI Salvatore Sampogna Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 40% Caterina Bragonzi (EQ) — 30% Bruna Albinì (EQ) — 10% Fabio Di Grandi (EQ) — 20% Bianca Samarati (D1) — 40% Paolo Brambati (EQ) — 25% Ivano Baini (D1) — 25% Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 10%
82	RISCATTO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE	A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento Generale Sulla Protezione Dei Dati (GDPR) nell'anno 2018, sono state messe in campo azioni per l'adeguamento dell'ente. L'attività che ci si propone si inquadra nell'ottica di completare il processo di adeguamento del modello organizzativo in collaborazione con il Responsabile per il Trattamento Dati (RTD), ivi compreso il costante aggiornamento dei registri di trattamento	01/01/2026	1	D.O.3	D.O.3		Viabilità e infrastrutture stradali	settore	02 - EFFICIENZA ENERGETICA	Illuminazione pubblica	
070	IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY DEL COMUNE DI LODI IN ATTUAZIONE DEL GDPR - OBIETTIVO TRASVERSALE	Realizzazione di impianto di videosorveglianza in via Lodino	01/01/2027	1	D.O.2	Tutti i CDR dell'Ente		Statistica e sistemi informativi	ente	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Rafforzare l'organizzazione	ELENA DESTEFANI (EQ) — 50% Josemar Jose' Andena (D1) — 15% Paolo Brambati (EQ) — 10% Ivan Marconi (C1) — 5% Alberto Agosti (D1) — 5% Carlo Passerini (D1) — 5% Sabrina Massazza (Dir n/gen) — 10% Marina Sambusiti (D1) — 40% Lena Chiodaroli (EQ) — 15% Marcello Campiotti (C4) — 10% Beatrice Porchera (C1) — 10% Giorgia Giordano (D1) — 5% Fabio Garbin (C1) — 5% Filippo Saccardò
102	Realizzazione impianto videosorveglianza Via Lodino	Nel 2027 l'Archivio storico troverà collocazione presso l'Opificio della cultura - Ex Linificio progetto di riqualificazione urbana sostenuto con i fondi del PNRR.	01/01/2026	0	SEGR	PL		Sistema integrato di sicurezza urbana	ente	14 - SICUREZZA		</

Al fine di completare le difese spondali del fiume Adda, AIPO ha previsto di rafforzare il ponte Bonaparte. Tale infrastruttura, che rappresenta l'unica arteria cittadina che consente il collegamento delle due parti di città attraversata dal fiume Adda., verrà chiusa al traffico veicolare per almeno sei mesi.

L'obiettivo, necessariamente di Ente, si prefigge di mitigare le conseguenze di tale chiusura.

Fase: Valutazione sull'impatto nei vari ambiti (viabilità- trasporto pubblico locale- trasporto scolastico e sociale- ecc)(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-01-30)); Fase: Studio delle alternative di mitigazione(Data di inizio: 2026-02-01, Data di fine: 2026-03-08)); Fase: Verifica dell'impatto della misure di mitigazione(Data di inizio: 2026-03-09, Data di fine: 2026-03-23)); Fase: Monitoraggio ed eventuali azioni

Fase: PROGETTAZIONE(Data di inizio: 2026-04-30, Data di fine: 2026-06-30)); Fase: SCELTA CONTRAENTE(Data di inizio: 2026-07-01, Data di fine: 2026-09-01)); Fase: ESECUZIONE(Data di inizio: 2026-10-01, Data di fine: 2027-01-31)

Fase: potenziamento del contraddittorio con il contribuente)); Fase: puntuale aggiornamento e bonifica banca dati per evidenziare le variazioni intervenute)

Fase: 3\\nAttuazione dei controlli secondo il piano stabilito anche in accordo\\ncon la Polizia locale(Data di inizio: 2026-01-01, Data di fine: 2026-12-31)

Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

Altri ordini di istruzione non universitaria

Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 5%
Giovanni Ligi (Dir n/gen) — 15%
Ilaria Negri (EQ) — 5%
Carlo Passerini (D1) — 30%
ELENA DESTEFANI (EQ) — 30%
Antonio Dimita (C1) — 15%

Bruna Albini (D3) — 10%
Laura Rossi (C1) — 10%
Florindo Alessandro Macalli (D1) — 50%
Caterina Bragoni (D4) — 10%
Santo Ottavio Reale (D1) — 20%

Salvatore Ferrante (EQ) — 40%
Lucia Bernardini (D1) — 20%
Laura Curti
Laura Gatti

Silvia Terzini
Veronica Maria Patrini
Giuseppe Demuro (Dir n/gen) — 5%
Cecilia Sfondrini (EQ) — 10%
Simone Gatti (D1) — 20%
Ivan Curtarelli (C1) — 25%
Nicolo' Ferrari (C1) — 10%
Emilio Presta (C1) — 21%
Franco Ferrarello (B1) — 3%
Ivan Maria Novasconi (B1) — 3%
Gaetano Giovanni Italia (D1) — 70%
Bruna Albini (D3) — 15%
Laura Rossi (C1) — 15%

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Codice	Obiettivo Gestionale	Indicatore	Target	Unità di Misura	Note
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	080	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI INFORMATIVI E URP	Gradimento servizi CED		80 percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	081	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI AL CITTADINO	Gradimento protocollo		80 percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	081	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI AL CITTADINO	Gradimento servizio Anagrafe		80 percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	080	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI INFORMATIVI E URP	Gradimento messi		80 percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	112	PROGETTO ACCRUAL (PROGETTO SPECIFICO CCDI)	numero voci riclassificate	100	percentuale	per percentuali inferiori al 100% la quota verrà calcolata in maniera direttamente proporzionale alla percentuale ottenuta
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	112	PROGETTO ACCRUAL (PROGETTO SPECIFICO CCDI)	predisposizione di un fascicolo informativo da condividere con i colleghi entro il termine del progetto	0	SI/NO	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	072	NUOVO SISTEMA INFORMATIVO DELL'ENTE	Rispetto fasi e tempi nuovo sistema informativo	100	percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	073	TRANSIZIONE DIGITALE – PROGRAMMA D'AZIONE	Grado di realizzazione del Piano Triennale per l'informatica	100	percentuale	Riferito alle azioni previste ogni anno
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	080	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA SERVIZI INFORMATIVI E URP	Gradimento URP		80 percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	19 - INNOVAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	073	TRANSIZIONE DIGITALE – PROGRAMMA D'AZIONE	Incontri di coordinamento attività UTD	4	numero	Ogni anno
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	088	2026 2027 PARTECIPAZIONE INTERNA ALL'ENTE	Incontri di partecipazione	0	numero	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	069	NUOVE MODALITA' DEI CONTROLLI ANAGRAFICI	Controlli pratiche irreperibili	100	percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	070	IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY DEL COMUNE DI LODI IN ATTUAZIONE DEL GDPR - OBIETTIVO TRASVERSALE	Formazione del personale ogni anno	2	numero	Numero medio di ore
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	088	2026 2027 PARTECIPAZIONE INTERNA ALL'ENTE	Formazione del personale ogni anno	0	numero	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	105	OTTIMIZZAZIONE LAVORO DI STATO CIVILE IN ANSC	Rispetto delle fasi e dei tempi ANST	100	Percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	070	IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY DEL COMUNE DI LODI IN ATTUAZIONE DEL GDPR - OBIETTIVO TRASVERSALE	Registri dei trattamenti	10	numero	Numero di riferimento dei registri da revisionare
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	045	Rispetto dei tempi medi di pagamento	Indicatore di tempestività dei pagamenti	0	Giorni	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	040	CREAZIONE FASCICOLO DIGITALE DEL DIPENDENTE	Attivazione fascicolo parte giuridica	30	%	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	106	PROGETTO CIE	Rispetto delle fasi e dei tempi CIE	100	Percentuale	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	069	NUOVE MODALITA' DEI CONTROLLI ANAGRAFICI	n. Nuove residenze	100	Numero	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	040	CREAZIONE FASCICOLO DIGITALE DEL DIPENDENTE	Attivazione fascicolo parte economica	30	%	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	106	PROGETTO CIE	Carte d'identità rinnovate	85	Percentuale	Alla data del 1° aprile, si stimano ancora circa 4.200 carte da rinnovare. Il raggiungimento si verificherà sulla base del numero reale rilevato a quella data

							Ogni anno. Sarà considerato positivo il punteggio medio a partire da 4 (in una scala che va da 4-disaccordo, a 6-d'accordo)
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	107	INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO	Grado di soddisfazione indagine di clima	65 Percentuale		
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	069	NUOVE MODALITA' DEI CONTROLLI ANAGRAFICI	Controlli pratiche all'interno del territorio	100 percentuale		
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	051	ATTUAZIONE PIANO DI FORMAZIONE	attuazione piano di formazione	80 %		
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	042	REALIZZAZIONE PREVISIONI DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	Grado di realizzazione del piano triennale di fabbisogno del personale	90 %		
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	107	INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO	Rispetto delle fasi e dei tempi indagine di clima	100 Percentuale	Ogni anno	
COMUNE TRASPARENTE, EFFICIENTE E INNOVATIVO	21 - SOCIETA' PARTECIPATE	100	RECUPERO E ANALISI DEI BILANCI DI BUDGET PREVISTI DA NORME STATUTARIE	numero budget analizzati su pervenuti	8 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	051	REALIZZAZIONE MOSTRA PROTOTIPO	N. eventi collegati organizzati	0 Valore unitario		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	052	VALORIZZAZIONE DELLA BIBLIOTECA LAUDENSE CITTA' CHE LEGGE	gradimento delle iniziative proposte (rilevazione customer)	70 Percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	052	VALORIZZAZIONE DELLA BIBLIOTECA LAUDENSE CITTA' CHE LEGGE	N. iniziative di didattica con le scuole (laboratori didattici, visite guidate)	15 numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	052	VALORIZZAZIONE DELLA BIBLIOTECA LAUDENSE CITTA' CHE LEGGE	Conclusione iter adesione circuito a Nati per leggere	100 %		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	052	VALORIZZAZIONE DELLA BIBLIOTECA LAUDENSE CITTA' CHE LEGGE	numero di mostre, visite guidate e iniziative speciali	20 n		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	051	REALIZZAZIONE MOSTRA PROTOTIPO	Gradimento della mostra	0 Percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	051	REALIZZAZIONE MOSTRA PROTOTIPO	N. medio di partecipanti ad ogni evento	0 Valore unitario		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento nido Carillon	85 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento refezione scolastica	85 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento nido estivo Carillon	85 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento nido estivo Girotondo	85 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento centri estivi	80 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento spazio gioco "Il Trenino"	80 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	078	QUALITÀ DEI SERVIZI - AREA EDUCATIVA	Gradimento nido Girotondo	80 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	81	VALORIZZAZIONE IMMOBILI COMUNALI MEDIANTE ACCORDI TRA ENTI PER ASSICURARE SERVIZI ISTITUZIONALI MEDIANTE LA MESSA A DISPOSIZIONE DI BENI DELL'ENTE	Previsione stipula atto	600 giorni		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Controlli conferimento / abbandono rifiuti	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	031	Potenziamento controlli rispetto segnaletica pulizia strade	% riduzione sanzioni per pulizia strade	0 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Controlli su attività' commerciali su aree pubbliche	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	81	VALORIZZAZIONE IMMOBILI COMUNALI MEDIANTE ACCORDI TRA ENTI PER ASSICURARE SERVIZI ISTITUZIONALI MEDIANTE LA MESSA A DISPOSIZIONE DI BENI DELL'ENTE	Approvazione in CC dello schema di accordo	90 giorni		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	031	Potenziamento controlli rispetto segnaletica pulizia strade	Sanzioni per pulizia strade	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	031	Potenziamento controlli rispetto segnaletica pulizia strade	Servizi pianificati pulizia strade	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Sanzioni regolamenti comunali	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Sanzioni regolamenti comunali (cani)	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	024	Installazione sistemi di videosorveglianza	Telecamere da installare programmate nel piano di video-sorveglianza	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Sanzioni per violazione alla disciplina della sosta	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Sanzioni codice della strada ed amministrative emesse	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Controlli per rispetto norme regolamenti comunali (CANI)	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	033	Realizzazione progetto Ufficio mobile	rispetto cronoprogramma	0 DATA		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	024	Installazione sistemi di videosorveglianza	Telecamere installate	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	033	Realizzazione progetto Ufficio mobile	Veicoli pl acquistati	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	030	Approvazione nuovo regolamento videosorveglianza	numero regolamenti approvati	0 numero		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Incremento attività di controllo sosta irregolare (su Anno Precedente)	Formula (DA 0 PREDISPORRE)		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Controlli per rispetto norme regolamenti comunali	0 NUMERO		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	055	Potenziamento attività di controllo polizia amministrativa	Sanzioni conferimento / abbandono rifiuti	0 Numero unità		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	09 - IL TURISMO CULTURALE	076	Punto informativo turistico	Infopoint turismo	0 percentuale		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	103	Videosorveglianza DPIA e accordo FFOO	approvazione convenzione videosorveglianza	1 numero		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	003	SICUREZZA VIABILITA' E MOBILITA'	Rispetto delle fasi e dei tempi	100 %		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	101	Gestione viabilità per chiusura Ponte Napoleonico	numero pattugliamenti	30 numero		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	103	Videosorveglianza DPIA e accordo FFOO	approvazione DPIA	1 numero		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	14 - SICUREZZA	102	Realizzazione impianto videosorveglianza Via Lodino	numero telecamere installate	5 numero		
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	09 - IL TURISMO CULTURALE	110	PARTECIPAZIONE A BANDI SUL TURISMO LOCALE	Rispetto delle fasi e dei tempi Turismo	100 Numero	Ogni anno	

LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	09 - IL TURISMO CULTURALE	109	PARTECIPAZIONE ALLA BIT - BORSA INTERNAZIONALE DEL TURISMO	Rispetto delle fasi e dei tempi BIT	100 Percentuale	Ogni anno
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	09 - IL TURISMO CULTURALE	110	PARTECIPAZIONE A BANDI SUL TURISMO LOCALE	Bandi turismo	1 Numero	Ogni anno
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	13 - QUARTIERI ASSOCIAZIONISMO E PARTECIPAZIONE	049	2025_27 TAVOLO DI COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' DI PARTECIPAZIONE	N. ETS/gruppi informali coinvolti	20 Numero unità	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	13 - QUARTIERI ASSOCIAZIONISMO E PARTECIPAZIONE	049	2025_27 TAVOLO DI COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' DI PARTECIPAZIONE	N. iniziative promosse	10 Numero unità	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	111	PROGETTO "FOOD POLICY"	Rispetto delle fasi e dei tempi "Food Policy"	0 Percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	079	NUOVA MODALITÀ DI PRENOTAZIONE PASTO REFEZIONE SCOLASTICA	Gradimento servizio prenotazione pasti refezione	75 percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	10 - SCUOLA	079	NUOVA MODALITÀ DI PRENOTAZIONE PASTO REFEZIONE SCOLASTICA	Rispetto delle fasi e dei tempi Prenotazione pasti refezione scolastica	100 percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	084	2026 CELEBRAZIONI 230 ANNI BATTAGLIA PONTE DI LODI	Rievocazione storica	100 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	001	Rigenerazione urbana immobile	Realizzazione lavori sulla base del cronoprogramma	0 percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	085	2026/27 ARCHIVIO STORICO NUOVA UBICAZIONE	Archivio Storico apertura sala di consultazione	100 %	da realizzare nel 2027
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	084	2026 CELEBRAZIONI 230 ANNI BATTAGLIA PONTE DI LODI	Comitato scientifico	100 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	001	Rigenerazione urbana immobile	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	084	2026 CELEBRAZIONI 230 ANNI BATTAGLIA PONTE DI LODI	Approfondimento storico	2 numero	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	085	2026/27 ARCHIVIO STORICO NUOVA UBICAZIONE	Predisposizione e approvazione regolamento Sala Consultazione Archivio Storico	100 %	da realizzare nel 2027
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	090	2026 ESTENSIONE EVENTI CULTURALI CITTA	Luoghi interessati da eventi culturali	8 n°	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	001	Rigenerazione urbana immobile	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	084	2026 CELEBRAZIONI 230 ANNI BATTAGLIA PONTE DI LODI	Convegno Celebrazioni Battaglia del Ponte	100 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	090	2026 ESTENSIONE EVENTI CULTURALI CITTA	Accordi con Associazioni e ETS	4 n°	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	001	Rigenerazione urbana immobile	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %	referito alle milestone impegno unilaterale (importo contrattuale iniziale e 10.000 mq. superficie rigenerata)
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	085	2026/27 ARCHIVIO STORICO NUOVA UBICAZIONE	Domande finanziamento	1 numero	periodo 2026 2027
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	08 - I "LUOGHI" DELLA CULTURA	085	2026/27 ARCHIVIO STORICO NUOVA UBICAZIONE	Archivio Storico trasferimento patrimonio	100 %	da realizzare nel 2027
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	002	Ristrutturazione impianto sportivo Ferrabini	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	002	Ristrutturazione impianto sportivo Ferrabini	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %	referita ai lavori nel perimetro della vecchia piscina.
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	108	PROCESSO PARTECIPATIVO SULLA RICONVERSIONE DELLA VECCHIA PISCINA COPERTA DISMESSA	Incontri	3 numero incontri	Incontri con gli stakeholder, soprattutto del mondo sportivo
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	002	Ristrutturazione impianto sportivo Ferrabini	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	074	RIORGANIZZARE LA GESTIONE DELLA PRENOTAZIONE PALESTRE E IMPIANTI SPORTIVI	Associazioni e società sportive	10 numero	Numero minimo di soggetti coinvolti
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	061	SVILUPPO INFRASTRUTTURE E SERVIZI TERRITORIALI DI NATURA PUBBLICA - COMUNALI E PROVINCIALI	Previsione stipula atto	120 giorni	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	074	RIORGANIZZARE LA GESTIONE DELLA PRENOTAZIONE PALESTRE E IMPIANTI SPORTIVI	Rispetto delle fasi e dei tempi di gestione informatica rapporti con le società sportive	75 percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	002	Ristrutturazione impianto sportivo Ferrabini	Realizzazione lavori sulla base del cronoprogramma	0 percentuale	
LODI VIVA, SICURA E PARTECIPATA	12 - SPORT	077	GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI	Rispetto delle fasi e dei tempi impianti sportivi	90 Percentuale	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	091	AZIONI DI MITIGAZIONE CONSEGUENTI A CHIUSURA PONTE BONAPARTE	Rispetto delle fasi e dei tempi Cabina di regia	100 Percentuale	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	091	AZIONI DI MITIGAZIONE CONSEGUENTI A CHIUSURA PONTE BONAPARTE	Cabina di regia Ponte Bonaparte	7 Numero	Numero di sedute di coordinamento
TUTELA DELL'AMBIENTE	28 - RIFIUTI E SERVIZIO DI IGIENE URBANA	093	AFFIDAMENTO SERVIZIO DI RACCOLTA TRASPORTO E SMALTIMENTO RIFIUTI SOLIDI URBANI	Previsione tempi per scelta del contraente	180 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	

TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Scostamento tra previsione scelta del contraente e aggiudicazione	0 percentuale	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	70 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Previsione approvazione progetto esecutivo	180 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Scelta del contraente	0 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Scostamento temporale approvazione progetto esecutivo	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	005	Opera di messa in sicurezza dell'area Canottieri con posa di panconi amovibili	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
TUTELA DELL'AMBIENTE	24 - SUOLO	006	Realizzazione manufatto sulla roggia Molina	Previsione tempi per scelta del contraente	60 giorni	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	038	2024/26_RIORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI E DEI SERVIZI RIVOLTI ALLA GRAVE EMARGINAZIONE ADULTA OBIETTIVO INTERSETTORIALE	N. posti letto in alloggio riqualificato dedicato alla GEA	6 Numero unità	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	038	2024/26_RIORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI E DEI SERVIZI RIVOLTI ALLA GRAVE EMARGINAZIONE ADULTA OBIETTIVO INTERSETTORIALE	ACCORDO GESTIONE ALLOGGI GEA	100 %	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	052	2026 NUOVA GESTIONE SPAZI EX CAFFÈ LETTERARIO	Incontro di restituzione	1 numero	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	034	2026_TUTELA MINORI E SSP PRASSI CONDIVISE PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE DEL MINORE E DELLA FAMIGLIA	N. situazioni gestite in modalità integrata e multiprofessionale	20 numero	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	086	2026_27 RIORGANIZZARE IL SERVIZIO DI SEGRETARIATO SOCIALE	PREDISPOSIZIONE BOZZA MODELLO DI RIORGANIZZAZIONE	100 %	ENTRO IL 31/03/2027
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	037	2024_26 PROGETTO HOUSING MIX "A.P.R.I." - UN PERCORSO PER ACCOGLIERE PERSONE RIGENERANDO IMMOBILI INTERSETTORIALE	ALLOGGI DEDICATI AL PROGETTO	5 N.	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	052	2026 NUOVA GESTIONE SPAZI EX CAFFÈ LETTERARIO	N. medio partecipanti alle iniziative	8 numero	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	075	NUOVO NIDO D'INFANZIA "EX FANCIULLEZZA"	Gradimento nido	80 percentuale	Da rilevare alla fine dell'anno educativo
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	037	2024_26 PROGETTO HOUSING MIX "A.P.R.I." - UN PERCORSO PER ACCOGLIERE PERSONE RIGENERANDO IMMOBILI INTERSETTORIALE	37_1 PERSONE INSERITE NEGLI ALLOGGI	10 N.	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	035	2025/6_DALLA LETTURA DEI DATI ALL'INNOVAZIONE DEI SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI	COSTITUZIONE GRUPPI DI LAVORO TEMATICI	100 %	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	052	2026 NUOVA GESTIONE SPAZI EX CAFFÈ LETTERARIO	N. attività realizzate Caffè letterario	3 numero	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	039	2024/26 RIPROGETTAZIONE CONDOMINIO SOLIDALE	INIZIATIVE APERTE PROMOSSE DAI SOGGETTI ADERENTI	3 N.	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	089	2026 2027 PARI OPPORTUNITA DIR 4 - TRASVERSALE	Ottenimento della certificazione	100 %	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	047	2026_27 PROGRAMMA REGIONALE ANTIVIOLENZA	N. prassi di Rete ridefinite in ottica di maggiore integrazione dei soggetti della RTA nella presa in carico delle donne vittime di violenza	1 Numero unità	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	034	2026_TUTELA MINORI E SSP PRASSI CONDIVISE PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE DEL MINORE E DELLA FAMIGLIA	Stesura protocollo operativo	1 Numero unità	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	086	2026_27 RIORGANIZZARE IL SERVIZIO DI SEGRETARIATO SOCIALE	RISPETTO DEI TEMPI DI RIORGANIZZAZIONE DEL SERGRETARIATO SOCIALE	90 %	ENTRO IL 31/12/2027
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	047	2026_27 PROGRAMMA REGIONALE ANTIVIOLENZA	Incontri di rete monitoraggio attuazione prassi operative integrate di rete	3 N.	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	075	NUOVO NIDO D'INFANZIA "EX FANCIULLEZZA"	Nuovi posti nido	30 numero	Numero minimo da coprire
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	052	2026 NUOVA GESTIONE SPAZI EX CAFFÈ LETTERARIO	N. incontri con Realtà interessate	4 numero	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	075	NUOVO NIDO D'INFANZIA "EX FANCIULLEZZA"	Posti convenzionati nuovo nido	15 numero	Numero minimo da coprire
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	035	2025/6_DALLA LETTURA DEI DATI ALL'INNOVAZIONE DEI SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI	N. INCONTRI RETE TERRITORIALE	3 N.	
UNA CITTA' SOLIDALE E INCLUSIVA	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	037	2024_26 PROGETTO HOUSING MIX "A.P.R.I." - UN PERCORSO PER ACCOGLIERE PERSONE RIGENERANDO IMMOBILI INTERSETTORIALE	STAKEHOLDER COINVOLTI	5 N.	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	084/2026	PROGRAMMA VALORIZZAZIONE ALLOGGI ALTERNATIVO ALLA VENDITA PER ESIGENZA ABITATIVE COMANDO PROV CARABINIERI LODI	Rispetto delle fasi e dei tempi	100 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	06 - URBANISTICA E PGT	058	PROMOZIONE DEL RISCATTO DELLE CASE IN EDILIZIA CONVENZIONATA	recupero della morosità	0 euro	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	02 - EFFICIENZA ENERGETICA	82	RISCATTO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE	Affidamento Project	210 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	02 - EFFICIENZA ENERGETICA	82	RISCATTO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE	Previsione stipula atto	60 giorni	

UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Previsione tempi per scelta del contraente	60 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Previsione tempi per scelta del contraente	60 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	83	FINANZA DI PROGETTO PER REALIZZAZIONE NUOVO PARCHEGGIO IN VIA MASSENA E GESTIONE PARCHEGGI A PAGAMENTO	gara evidenza pubblica, selezione del concessionario	120 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Previsione tempi per scelta del contraente	90 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Scostamento temporale approvazione PFTE	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	PUMS e PGTU: fasi e tempi previsti per legge dall'adozione all'approvazione	150 Giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	PUMS e PGTU: fasi e tempi effettivi per legge dall'adozione all'approvazione	0 Giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	011	Realizzazione parcheggio ex linificio	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	011	Realizzazione parcheggio ex linificio	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	032	Rispetto milestone finanziamento PNRR e PNMS	Bus elettrici in servizio	0 Numero unità	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	010	Realizzazione parcheggio ex ATM	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	044	Rinnovo concessione parcheggi a pagamento	Posti auto a pagamento	0 Numero unità	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	83	FINANZA DI PROGETTO PER REALIZZAZIONE NUOVO PARCHEGGIO IN VIA MASSENA E GESTIONE PARCHEGGI A PAGAMENTO	Previsione stipula atto	60 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scostamento percentuale tra previsione approvazione PFTE e approvazione PFTE	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Scostamento percentuale tra previsione approvazione PFTE e approvazione PFTE	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	044	Rinnovo concessione parcheggi a pagamento	Proventi da parcometri	0 €	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Approvazione collaudo/CRE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	PUMS e PGTU: fasi e tempi effettivi dall'avvio del procedimento fino all'adozione	0 Giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Previsione approvazione PFTE	120 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	83	FINANZA DI PROGETTO PER REALIZZAZIONE NUOVO PARCHEGGIO IN VIA MASSENA E GESTIONE PARCHEGGI A PAGAMENTO	selezione del promotore, gara evidenza pubblica, selezione del concessionario	120 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Scostamento tra previsione scelta del contraente e aggiudicazione	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scostamento tra previsione scelta del contraente e aggiudicazione	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Previsione approvazione collaudo/CRE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Scostamento temporale approvazione collaudo/CRE	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	015	Manutenzione straordinaria strade anno 2025	Previsione fine lavori	210 giorni	entro luglio 2026
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	011	Realizzazione parcheggio ex linificio	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	010	Realizzazione parcheggio ex ATM	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	012	Sottopasso v.le Pavia/Via Nino Dall'Oro	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	PUMS e PGTU: fasi e tempi previsti dall'avvio del procedimento fino all'adozione	150 Giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Previsione approvazione PFTE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	010	Realizzazione parcheggio ex ATM	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	50 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	40 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	041	Approvazione regolamento rilascio pass ZTL e aree sosta	numero regolamenti approvati	1 numero	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scostamento temporale approvazione progetto esecutivo	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Scostamento temporale approvazione progetto esecutivo	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Previsione approvazione PFTE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	015	Manutenzione straordinaria strade anno 2025	Fine lavori	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Approvazione PFTE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Approvazione PFTE	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	008	Green way: realizzazione nuovi percorsi ciclopedonali	Previsione approvazione progetto esecutivo	60 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Previsione approvazione progetto esecutivo	105 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	Scostamento temporale PUMS e PGTU: fasi e tempi effettivi dall'avvio del procedimento fino all'adozione	0 Giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	009	Realizzazione parcheggio via Piermarini	Scelta del contraente	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	014	Realizzazione Rotatoria V.le Milano/Via Cadamosto	Scelta del contraente	0 giorni	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	015	Manutenzione straordinaria strade anno 2025	Scostamento temporale fine lavori	0 %	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	032	Rispetto milestone finanziamento PNRR e PNMS	rispetto cronoprogramma	0 DATA	
UNA CITTA' SOSTENIBILE	05 - MOBILITA' SOSTENIBILE	013	Approvazione Piano Urbano Mobilità Sostenibile	Scostamento temporale PUMS e PGTU: fasi e tempi previsti per legge dall'adozione all'approvazione	0 Giorni	
		056	Coordinamento monitoraggio entrate	Numero incontri attesi di coordinamento	4 numero incontri	
		059	Piena attuazione regolamento incarichi legali	Piena attuazione regolamento incarichi legali	0 Si/No	

	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Approvazione PFTE	0 giorni
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	022	Ristrutturazione 3 alloggi	Scostamento percentuale tra previsione approvazione PFTE e approvazione PFTE	0 percentuale
	068	Gestire efficacemente il processo di acquisizione di beni e servizi	Totale gare espletate Ufficio economato e Gare	15 Numero unità
	063	ALIENAZIONE - VALORIZZAZIONE IMMOBILI	Rispetto delle fasi e dei tempi	100 %
	043	controlli interni	Controlli per rispetto norme regolamenti comunali	100 NUMERO
	067	BANDO DUC 2022-2024	Incontri Tavolo Economia	0 Numero unità
	020	Restauro ex Cavallerizza	Scelta del contraente	0 giorni
	020	Restauro ex Cavallerizza	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale
	020	Restauro ex Cavallerizza	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	020	Restauro ex Cavallerizza	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %
	020	Restauro ex Cavallerizza	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %
	020	Restauro ex Cavallerizza	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	020	Restauro ex Cavallerizza	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %
	020	Restauro ex Cavallerizza	Previsione tempi per scelta del contraente	30 giorni
		AZIONE STRAORDINARIA DI CONTESTAZIONE DELLA MOROSITA' PER ANNUALITA' PREGRESSE 2012 - 2020		
	064	PER ANNUALITA' PREGRESSE 2012 - 2020	Rispetto delle fasi e dei tempi	100 %
	058	Corretta gestione legale	Monitoraggio ricorsi per affidamento incarico tutela legale	0 Si/No
	065	AZIONE STRAORDINARIA DI VERIFICA CONGUAGLI CANONI E SPESE E CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' ANNUALITA' 2021 - 2024	Rispetto delle fasi e dei tempi	0 %
	025	Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %
	025	Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %
	025	Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido	Realizzazione lavori sulla base del cronoprogramma	0 percentuale
	025	Ristrutturazione edificio dismesso e sua riconversione in asilo nido	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Fine lavori	0 giorni
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Previsione fine lavori	73 giorni
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Scostamento temporale fine lavori	0 %
	019	Manutenzione straordinaria pavimentazione lapidea via Lodino	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	018	Adeguamento normativo mense scolastiche	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %
	018	Adeguamento normativo mense scolastiche	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %
	018	Adeguamento normativo mense scolastiche	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %
	018	Adeguamento normativo mense scolastiche	Scostamento tra previsione scelta del contraente e aggiudicazione	0 percentuale
	021	Ristrutturazione dormitorio	Scostamento percentuale realizzazione lavori	0 %
	021	Ristrutturazione dormitorio	Approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	021	Ristrutturazione dormitorio	Scostamento percentuale tra previsione approvazione PFTE e approvazione PFTE	0 percentuale
	021	Ristrutturazione dormitorio	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	0 %
	021	Ristrutturazione dormitorio	Previsione approvazione PFTE	0 giorni
	021	Ristrutturazione dormitorio	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma	100 %
	021	Ristrutturazione dormitorio	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni
	021	Ristrutturazione dormitorio	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale
	021	Ristrutturazione dormitorio	Approvazione PFTE	0 giorni
	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	036	RIORGANIZZAZIONE DEL CENTRO ANZIANI "AGE BASSI"	Attività leggere avviate a favore della popolazione anziana
				0 Numero unità
	17 - PROGETTARE E REALIZZARE UN NUOVO WELFARE	036	RIORGANIZZAZIONE DEL CENTRO ANZIANI "AGE BASSI"	Riorganizzazione e rafforzamento area anziani
				0 %
	12 - SPORT	003	Manutenzione straordinaria Dossenina	Previsione approvazione PFTE
				0 giorni
	12 - SPORT	003	Manutenzione straordinaria Dossenina	Previsione approvazione PFTE
				0 giorni
	12 - SPORT	003	Manutenzione straordinaria Dossenina	Approvazione PFTE
				0 giorni
	12 - SPORT	003	Manutenzione straordinaria Dossenina	Approvazione PFTE
				0 giorni
	12 - SPORT	003	Manutenzione straordinaria Dossenina	Scostamento temporale approvazione PFTE
				0 %
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Previsione tempi per scelta del contraente
				0 giorni
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Scostamento tra previsione scelta del contraente e aggiudicazione
				0 percentuale
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	004	Manutenzione alloggi ERP	Scostamento percentuale realizzazione lavori
				0 %
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Scostamento percentuale tra previsione approvazione PFTE e approvazione PFTE
				0 percentuale
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Approvazione progetto esecutivo
				0 giorni
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	004	Manutenzione alloggi ERP	Effettiva percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma
				0 %
	03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	004	Manutenzione alloggi ERP	Previsione percentuale di realizzazione lavori nell'anno rispetto alle previsioni di cronoprogramma
				100 %

03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Previsione approvazione PFTE	0 giorni
03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Scelta del contraente	0 giorni
03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Previsione approvazione progetto esecutivo	0 giorni
03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Approvazione PFTE	0 giorni
03 - RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI PUBBLICI	016	Lavori ex linificio ala nord	Scostamento tra previsione approvazione progetto esecutivo e approvazione progetto esecutivo	0 percentuale
18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	046	RISPETTO DEGLI IMPORTI DA ACCERTAMENTI COME DA BILANCIO DI PREVISIONE 2026 2028	Reversali d'incasso emesse	12000 Numero unità annui
18 - ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	046	RISPETTO DEGLI IMPORTI DA ACCERTAMENTI COME DA BILANCIO DI PREVISIONE 2026 2028	gestione regolarizzazioni sottoconti riscossione coattiva	500 numero



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

IL DIRIGENTE

Vista la proposta n. **1365/2026**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Lodi, 26/03/2026

Sottoscritto dal Dirigente
CARLINO DIEGO
con firma digitale



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comuneditodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la proposta n. **1365 / 2026**, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile:

FAVOREVOLE

Lodi, 26/03/2026

**Sottoscritto dal Responsabile
del Servizio Finanziario
GIANI ALBERTO MASSIMILIANO
con firma digitale**



CITTÀ DI LODI

Piazza Broletto, 1 - 26900 Lodi

Sito Istituzionale: www.comune.lodi.it - PEC: comunedilodi@legalmail.it

Centralino 0371.4091

C.F. 84507570152 - P.I. 03116800156

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La deliberazione n. **65** del **26/03/2026**, è pubblicata in data odierna all'albo pretorio on-line, dove rimarrà affissa per 15 giorni.

Pubblicazione n. .

Pubblicata dal 26/03/2026 al 10/04/2026

Lodi, 26/03/2026

**Sottoscritto dal
Responsabile della Pubblicazione
CARLINO DIEGO
con firma digitale**