



COMUNE DI RIMINI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



ANNO 2025

Indice

Premessa	pag. 3
I numeri della nostra performance 2025	pag. 7
Dati di contesto	pag. 13
1) <i>Il contesto esterno</i>	pag. 13
2) <i>Il contesto interno: le risorse umane</i>	pag. 16
Rendicontazione obiettivi operativi e gestionali	pag. 20
Risultati dell'attività complessiva	pag. 63
Rilevazione indicatori di attività ordinaria	pag. 70
Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente	pag. 72
Altre informazioni sulla gestione del personale	pag. 77
Bilancio di genere	pag. 86

Premessa

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. è il documento conclusivo del ciclo della performance, mediante il quale l'Amministrazione monitora, misura e, infine, illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, nonché il bilancio di genere realizzato.

Il documento ha come obiettivo principale quello di "mettere a sistema" i numerosi documenti di programmazione e rendicontazione dell'attività dell'Ente e, pertanto, di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

La relazione comprende l'illustrazione dei principali dati relativi al contesto esterno di riferimento, all'organizzazione dell'Ente, ai risultati raggiunti in termini di obiettivi operativi e gestionali; sono stati inoltre illustrati sinteticamente i dati relativi alla gestione del personale ed alle politiche di genere.

Inoltre, costituiscono completamento informativo della presente relazione i documenti a corredo del rendiconto della gestione 2025, già approvato dal consiglio comunale con deliberazione n. 13 del 23 aprile 2026.

Si evidenzia infine che le rilevazioni contenute nella presente relazione e nei documenti presupposti costituiscono, al tempo stesso, condizione e base di riferimento per l'erogazione degli incentivi al personale dipendente e alla dirigenza.

Il Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 22 comma 4 del Regolamento comunale per l'Organizzazione degli uffici e dei servizi, valida la presente relazione sulla performance attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente. Inoltre promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e dipendenti dell'Ente. Tale documento rappresenta inoltre un atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione delle prestazioni del personale dirigenziale e del personale titolare di incarico di elevata qualificazione.

Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati

Il ciclo di gestione della performance nel Comune di Rimini per l'anno 2025 è definito dai seguenti **documenti di pianificazione e programmazione**:

- ➡ Linee programmatiche di mandato;
- ➡ Documento unico di programmazione;
- ➡ Bilancio di previsione;
- ➡ Piano esecutivo di gestione;
- ➡ Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao) relativamente alla Sezione 2.2 Performance

Gli **strumenti di rendicontazione** relativi alla performance utilizzati dal Comune di Rimini riguardano:

- **risultati economico-finanziari;**

- **risultati degli obiettivi operativi e gestionali (definiti dal DUP e dal Piano esecutivo di gestione e PIAO Sezione 2.2 Performance);**
- **risultati dell'attività complessiva (routinaria, ma anche progettuale) misurata attraverso l'indicatore lpe (indice di produttività dell'ente);**
- **indicatori strategici di attività, afferenti gli aspetti dell'efficacia, efficienza, economicità e di performance relativi alla qualità, innovazione, valore creato per utenza e collettività;**
- **risultati della performance individuale.**

Passando ad un'analisi dei predetti strumenti, si precisa con riferimento a ciascuno di essi:

- risultati economico-finanziari; gli stessi sono evidenziati nel rendiconto della gestione e nelle relazioni che lo compongono; il rendiconto è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 28 del 24/4/2025;

- risultati degli obiettivi operativi e gestionali.

La performance, intesa quale contributo al raggiungimento del risultato che la singola unità organizzativa e tutto l'Ente apportano alla realizzazione degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività, ha un percorso circolare che parte dalla programmazione degli obiettivi. Gli obiettivi operativi sono definiti dal Documento Unico di Programmazione, mentre gli obiettivi gestionali nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sottosezione Performance. La rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati avviene con la Relazione sulla Performance che ha il compito di evidenziare i risultati ottenuti.

Il sistema di direzione per obiettivi adottato dall'Ente fino a tutto il 2025, è stato improntato su sollecitazione del Nucleo di valutazione a definire obiettivi misurabili, sfidanti, di numero limitato e corrispondenti ad un effettivo accrescimento di efficienza e qualità nell'azione dell'ente.

In corso d'anno gli organi di indirizzo politico monitorano e controllano l'attuazione di quanto programmato, propongono eventuali interventi correttivi e in caso di necessità ridefiniscono ed integrano gli obiettivi.

Per l'anno 2025 le deliberazioni di Giunta comunale di riferimento sono: n. 19 del 30/01/2025 di approvazione del PIAO 2025-2027, n. 124 del 23/04/2025 di modifica per adeguamento dell'assetto organizzativo e, infine, n. 379 del 21/10/2025 di assestamento generale degli obiettivi.

Anche il Nucleo di valutazione monitora periodicamente il funzionamento complessivo del sistema.

La rendicontazione degli obiettivi viene effettuata dai responsabili attraverso specifiche relazioni illustrative, indicazione delle fasi e dei tempi effettivi rispetto a quelli previsti, valorizzazione degli indicatori individuali in fase di programmazione. Tale rendicontazione viene verificata dalla Direzione Generale.

- risultati dell'attività complessiva (routinaria, ma anche progettuale) misurata attraverso l'indicatore lpe (indice di produttività dell'ente).

Il Comune gestisce inoltre un sistema di misurazione della produzione complessiva dell'ente (ordinaria e progettuale), basato sull'esperienza FEPA dei primi anni '90, che ha consentito di acquisire una notevole mole di dati sugli andamenti della produttività dell'ente, con riferimento all'organizzazione nel suo complesso ed agli specifici uffici e strutture; il sistema è stato utilizzato costantemente negli anni ed in particolare è stato applicato a tutta la struttura comunale già dal 1996.

Affinato e applicato poi nel corso degli anni seguenti, tuttora costituisce un'importante base di riferimento per le decisioni dell'ente, grazie all'indicatore chiave, denominato **lpe** (indice di produzione effettiva), che esprime i risultati conseguiti (prodotti e servizi realizzati) in rapporto alle risorse impiegate ed è altresì impiegato al fine di valutare la sussistenza delle condizioni per la distribuzione, secondo le modalità previste dalle specifiche metodologie, dei fondi per l'incentivazione del personale dipendente.

Tale sistema di misurazione è disciplinato dagli articoli 14 e 22 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 ottobre 2024, n. 395.

- indicatori strategici di attività, afferenti gli aspetti dell'efficacia, efficienza, economicità e di performance relativi alla qualità, innovazione, valore creato per utenza e collettività

E' inoltre attivo un sistema di controllo della gestione per rilevare a consuntivo la realizzazione delle attività e degli obiettivi programmati, affiancato, dagli ultimi mesi del 2009, da un sistema di indicatori di

qualità, efficacia ed efficienza dell'attività ordinaria, impostato in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale del 29 settembre 2009 n. 334 e costruito a livello delle unità di massima dimensione "dipartimenti" che permette di valutare e migliorare i risultati delle diverse e articolate attività realizzate dalle strutture organizzative; gli indicatori rilevati sono espressivi di una o più delle seguenti aree di risultato: valore per l'utenza esterna o interna, miglioramento processi interni, risultati economico-finanziari, innovazione.

- Performance individuale

Quanto ai sistemi di valutazione, è vigente una metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, modificata e perfezionata più volte nel corso degli anni adeguata ai principi del D.Lgs. n. 150/2009, basata sulla rilevazione del grado di conseguimento di obiettivi gestionali assegnati individualmente (attraverso il PEG/PDO), dei risultati delle strutture di appartenenza e dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28 dicembre 2010 e successivamente adeguata ai principi di cui al D.Lgs. n. 141/2011 con deliberazione di Giunta Comunale n. 357 del 29 dicembre 2011. Tale metodologia è stata ulteriormente modificata con deliberazione di Giunta comunale in data 26 gennaio 2016 n. 25 con la finalità di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa ed infine con deliberazione di Giunta comunale del 22 novembre 2016 n. 346 sono state apportate una serie di modifiche alla metodologia di valutazione dei dirigenti (nonché a quella riferita ai titolari di incarico di posizione organizzativa e di alta professionalità) a far data dalla valutazione dell'anno 2017, introducendo in particolare tra i criteri valutativi l'attività di 'presidio', nei confronti del personale, in materia di prevenzione della corruzione. Sono stati quindi introdotti esempi di comportamento che valorizzano la capacità dei dirigenti (e dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità) nel collaborare col responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione delle misure previste nel Piano stesso, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e in particolare del codice di comportamento, da parte del personale assegnato. La disciplina illustra il collegamento fra la valutazione della prestazione del personale dirigenziale e il sistema incentivante (retribuzione di risultato) e dall'anno 2015 è stata adottata ricercando una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001). Con deliberazione di Giunta comunale in data 6 dicembre 2018 n. 379, a seguito della riorganizzazione generale dell'ente disposta con D.G. 311/2017 e sue successive modifiche ed integrazioni, la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottata con deliberazione di Giunta comunale in data 22 novembre 2016, n. 346 dal 1° marzo 2018 è stata adeguata e nello specifico la parola "direzione/i" è stata sostituita con la parola "dipartimento/i" e la parola "direttore/i" è stata sostituita con la parola "capo/i dipartimento/i". Con deliberazione di Giunta comunale in data 21 dicembre 2021, n. 443 è stata ulteriormente aggiornata e nello specifico è stata adeguata al nuovo CCDI normativo del personale dirigente per il triennio 2021-2023 conseguente alla stipulazione del nuovo CCNL del personale dell'area delle funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020. In data 17 dicembre 2021 è stato stipulato il nuovo contratto collettivo decentrato normativo per il personale dirigente adeguato al nuovo CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Inoltre, con deliberazione di Giunta comunale in data 31 ottobre 2023, n. 365, la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali è stata ulteriormente modificata al fine di adeguarla alle nuove disposizioni introdotte sia dal D.L. n. 13/2023 (convertito in Legge 41/2023) in materia di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, sia dall'articolo 18-bis del D.Lgs. 82/2005 in materia di transizione digitale, innovazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione a far data dall'anno 2023. Infine, Dall'anno 2024 tale regolamento è stato nuovamente aggiornato con deliberazione di Giunta comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354 al fine di apportare alcune limitate modifiche alla nuova disciplina conseguenti alle indicazioni contenute nelle circolari MEF-RGS n. 1 del 3 gennaio 2024, n. 15 del 5 aprile 2024 e n. 17 del 9 aprile 2024 nonché ai contenuti delle FAQ ANCI IFEL - webinar del 9 febbraio 2024 e del quaderno ANCI n. 49 del maggio 2024 relativamente alla concreta applicazione dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023, soprattutto al fine di garantire una più equa ed efficace attuazione delle medesime disposizioni per quanto attiene alla corresponsione della retribuzione di risultato. Infine, con deliberazione di Giunta comunale del 29 luglio 2025, n. 256 tale metodologia è stata ulteriormente aggiornata, al fine di renderla coerente con il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dirigente sottoscritto in data 24 luglio 2025, a seguito della sottoscrizione del CCNL 16 luglio 2024; il sistema metodologico così da ultimo modificato verrà applicato dalla valutazione dell'anno 2025.

Il sistema di valutazione permanente del personale non dirigenziale – adottato anche in seguito a quanto disposto dall'articolo 6 del CCNL regioni e autonomie locali 31-3-1999 – modificato e

perfezionato più volte nel corso degli anni, adeguato ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 e da ultimo modificato con delibera di Giunta Comunale in data 26 settembre 2023, n. 308, al fine di adeguarlo al nuovo CCDI normativo del personale dipendente 22 settembre 2023 conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, è basato sulla valutazione dei risultati individuali e dei comportamenti organizzativi. Tale disciplina illustra altresì il collegamento fra valutazione della prestazione del personale non dirigenziale e il sistema incentivante (premio correlato alla performance organizzativa ed individuale – c.d. incentivo al merito ed alla produttività).

E' vigente, infine, un sistema di valutazione del personale non dirigenziale titolare di incarico di elevata qualificazione, coerente coi principi sanciti dal predetto D.Lgs. n. 150/2009, basato sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati individualmente (attraverso il PDO), del risultato della performance organizzativa della struttura di appartenenza e dei comportamenti organizzativi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28 dicembre 2010 e successivamente adeguato ai principi di cui al D.Lgs. n. 141/2011 con deliberazione di Giunta Comunale n. 355 del 29 dicembre 2011. Tale disciplina illustra altresì il collegamento fra valutazione della prestazione del personale titolare di elevata qualificazione e il sistema incentivante (retribuzione di risultato). Come già evidenziato nel paragrafo relativo alla valutazione del personale con qualifica dirigenziale, con deliberazione di Giunta comunale del 22 novembre 2016 n. 346 sono state apportate una serie di modifiche alla metodologia di valutazione dei titolari di incarico di posizione organizzativa (denominati "titolari di incarico di elevata qualificazione" dal 1° aprile 2023), a far data dalla valutazione dell'anno 2017, al fine di adeguarla alle disposizioni in materia di anticorruzione. Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni locali 21/5/2018 è stato sottoscritto un CCDI normativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v) del citato CCNL e conseguentemente è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 239 del 14 agosto 2018 un nuovo regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi nonché la metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 13 comma 1, lett. A) e B) del CCNL 21/5/2018 a far data dall'annualità 2018 fino all'anno 2022. Infine, a seguito della sottoscrizione del CCNL 16/11/2022, tali documenti sono stati aggiornati al nuovo disposto contrattuale e pertanto, a far data dall'anno 2023, la disciplina di riferimento per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato al personale titolare di elevata qualificazione è quella definita nel CCDI normativo per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione (ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16 novembre 2022) sottoscritto il 16 marzo 2023, nel Regolamento recante metodologia per la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi e nel Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione entrambi approvati con deliberazione di Giunta comunale del 21 marzo 2023, n. 86.

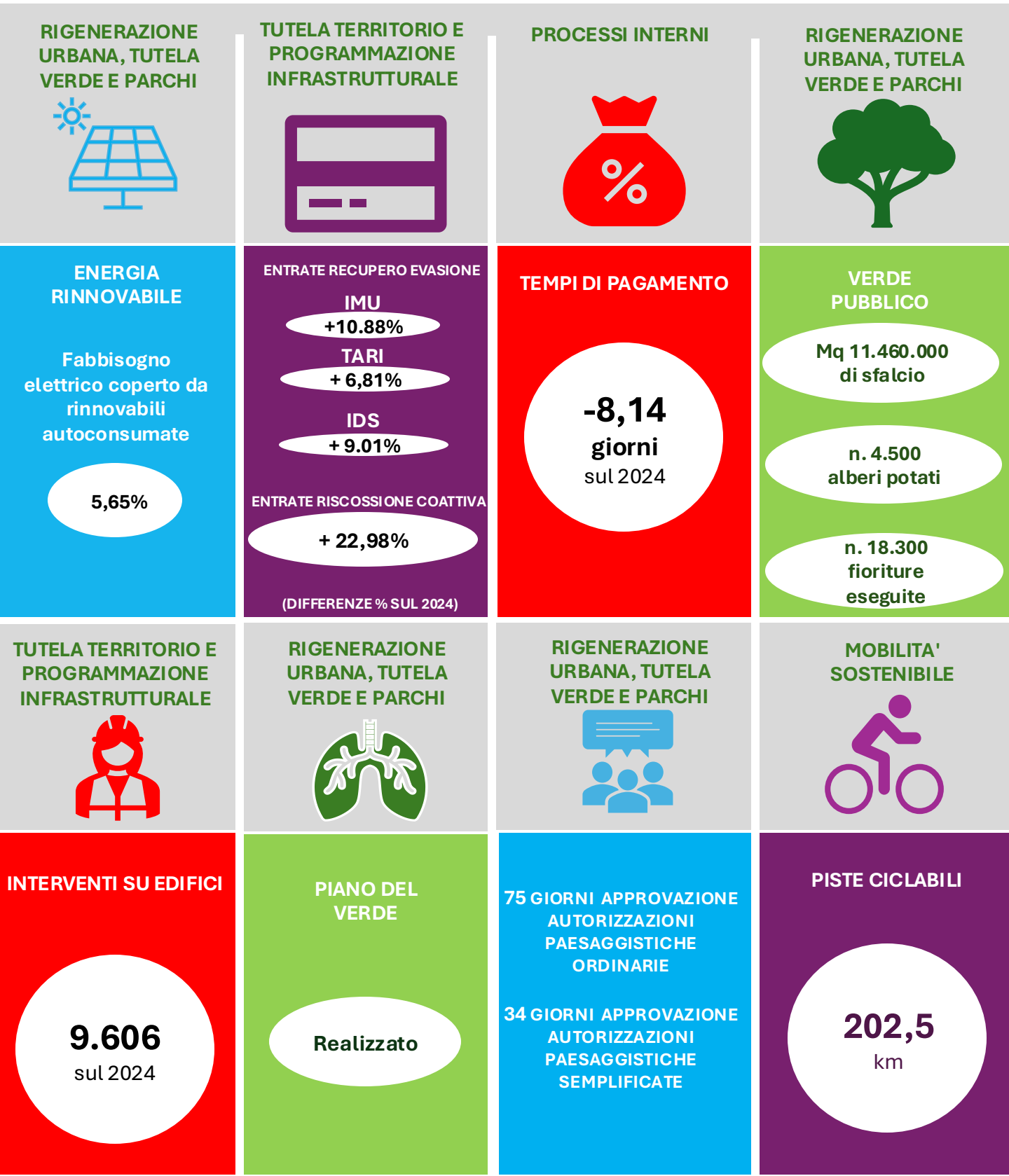
I numeri della nostra performance 2025

TEMA STRATEGICO 1

TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE URBANA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



Fonte dati: Rendiconti uffici 2025
Elaborazione dati: Direzione Generale

TEMA STRATEGICO 2

COMPETITIVITA'



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



TURISMO	TURISMO	TURISMO	TURISMO
NUMERO EVENTI, FESTE E/O MANIFESTAZIONI +13,8% sul 2024	ARRIVI TURISTICI NEI MESI NON ESTIVI (OTTOBRE-MAGGIO) +9,5% sul 2024	PRESENZE TURISTICHE VALORE ASSOLUTO +3,65% arrivi +1,2% pernottamenti (DIFFERENZE % SUL 2024)	LICENZE PER EVENTI +28 sul 2024
TURISMO	TURISMO	ECONOMIA	SOCIALITA'
RIMINI CITTA' TURISTICA DEL FUTURO: LABORATORI TERRITORIALI 16	TURISTI STRANIERI +7,93% arrivi +6,58% pernottamenti (DIFFERENZE % SUL 2024)	PORTALE "IMPRESA IN UN GIORNO" AUTORIZZAZIONI, SCIA, COMUNICAZIONI 5.700	FOLLOWERS DEI SOCIAL COMUNALI +8,1% sul 2024

TEMA STRATEGICO 3

TRANSIZIONE DIGITALE E CITTADINANZA ATTIVA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA	AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA	AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA	AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA
GEMELLO DIGITALE URBANO DEL COMUNE Realizzato	AGENDA DIGITALE: ACCORDO STRATEGICO CON REGIONE EMILIA ROMAGNA Sottoscritto	PARTECIPAZIONE ALLE COMUNITÀ DIGITALI REGIONALI (COMTEM) 29 ore	INTROITI DA PROGETTI COMUNITARI 1.701.097 €
AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA	ACCESSO, CIVISMO E COOPERAZIONE €	AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA	AMMINISTRAZIONE DIGITALE E INNOVATIVA
VISUALIZZAZIONI PORTALE UNICO DEI DATI +1.405 sul 2024	TEMPESTIVITÀ NEL PAGAMENTO FORNITORI TEMPO MEDIO PONDERATO -6 giorni STOCK DI DEBITO SCADUTO E NON PAGATO = 0	MANUALE DI GESTIONE DOCUMENTALE E CONSERVAZIONE Realizzato	CALO DELL'INSOLUTO RETTE NIDI DI INFANZIA -7% sul 2024

Fonte dati: Rendiconti uffici 2025
Elaborazione dati: Direzione Generale

TEMA STRATEGICO 4

SICUREZZA URBANA, COESIONE E CURA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



POLITICHE PER I GIOVANI



FINANZIAMENTI PROGETTI GIOVANI

+51%
sul 2024

SPORT E INCLUSIONE SOCIALE



NUOVA PISCINA COMUNALE

+1

Edificio a energia
quasi zero
(NZEB -20%)

Classe A2

COESIONE E CURA



ANZIANI CON ASSISTENZA DOMICILIARE

+28%

ORE ASSISTENZA
DOMICILIARE EROGATE
AD ANZIANI

+5%

(DIFFERENZE % SUL 2024)

BENESSERE, CURA E SALUTE



ANIMALI ADOTTATI

+316%
sul 2024

BENESSERE, CURA E SALUTE



FINANZIAMENTI PROGETTI ASL PER DISABILI

+14,9%
sul 2024

BENESSERE, CURA E SALUTE



NODI TERRITORIALI ATTIVATI

+3

sul 2024

BENESSERE, CURA E SALUTE



FINANZIAMENTI PROGETTI ESTREMA POVERTÀ

+60,5%
sul 2024

COESIONE E CURA



ORE D ASSISTENZA ALUNNI CON DISABILITA' (3-19 anni)

+15,1%

MINORI CON DISABILITA'
ASSISTITI NEI CENTRI ESTIVI

+13,8%

(DIFFERENZE % SUL 2024)

Fonte dati: Rendiconti uffici 2025
Elaborazione dati: Direzione Generale

TEMA STRATEGICO 5

CULTURA E OPPORTUNITA'



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'
RIQUALIFICAZIONE AREE VERDI EDIFICI SCOLASTICI +15 sul 2024	BIBLIOTECA GAMBALUNGA: PRESTITI +6% sul 2024	BIBLIOTECA GAMBALUNGA: ISCRITTI +3,3% sul 2024	BIBLIOTECA GAMBALUNGA: 282 Visite scolastiche 8.811 Studenti e visitatori
SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'	SISTEMA CULTURALE DI CITTA'
SPETTATORI STAGIONE LIRICA +1.447 sul 2024	MUSEO DELLA CITTA' DOMUS +5,9% Ingressi sul 2024	MUSEO DEGLI SGUARDI +101,8% Ingressi sul 2024	SPETTATORI CINETECA E AGOSTINIANI +15,7% Ingressi sul 2024

Fonte dati: Rendiconti uffici 2025
Elaborazione dati: Direzione Generale

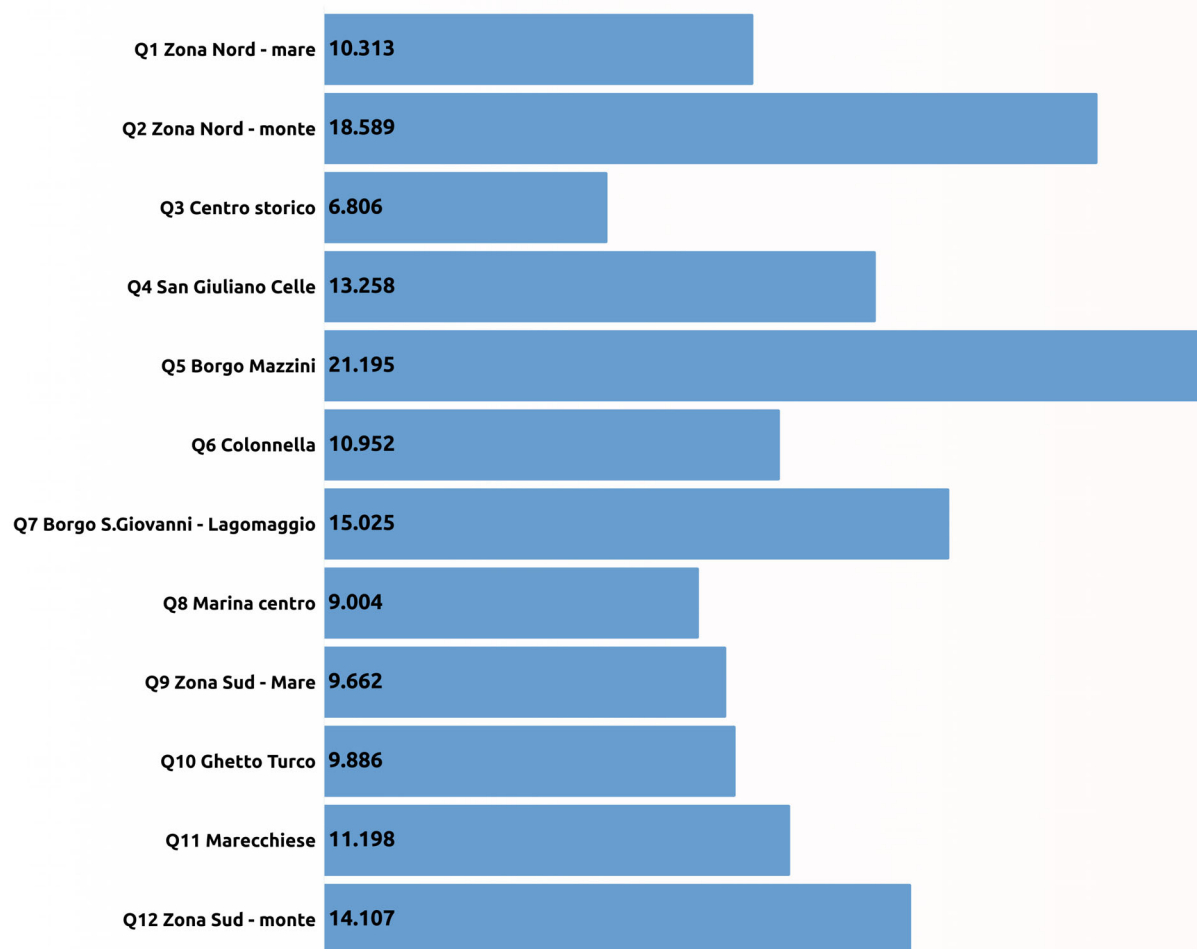
IL CONTESTO ESTERNO

POPOLAZIONE RIMINESE

indicatori demografici per l'anno 2025 e confronto con il 2024



Popolazione residente suddivisa nelle aree dei nuovi quartieri del Comune di Rimini - anno 2025



Distribuzione della popolazione

Il quartiere più popoloso è il **Q5 – Borgo Mazzini**, con **21.195 residenti**, pari al **14,1% della popolazione comunale**. Seguono il **Q2 – Zona Nord-Monte (18.589)** ed il **Q7 – Borgo San Giovanni-Lagomaggio (15.025)**, che si contraddistinguono tra le aree a maggiore concentrazione abitativa.

All'estremo opposto si colloca il **Q3 – Centro storico**, con **6.806 residenti (4,5%)**.

Densità abitativa

Dal punto di vista della densità abitativa emergono differenze ancora più marcate.

Il valore più elevato si registra nel **Q7 – Borgo San Giovanni-Lagomaggio**, con **3.871 abitanti per km²**, seguito dal **Q3 – Centro storico (3.554 ab./km²)** e dal **Q10 – Ghetto Turco**, anch'esso caratterizzato da elevata concentrazione abitativa.

Al contrario, il **Q11 – Marecchiese** presenta una densità estremamente bassa (**139 ab./km²**), evidenziando una configurazione territoriale a prevalente carattere rurale o a bassa urbanizzazione.



Gli altri dati di contesto esterno 2024-2025

Per l'analisi complessiva del contesto entro cui si inserisce la programmazione di secondo livello del PIAO vengono presi in considerazione i dati presenti nella nota di aggiornamento al DUP 2026-2028 adottata con deliberazione di consiglio comunale nr. 94 del 23/12/2025:

<https://www.comune.rimini.it/amministrazione/documenti-e-dati/documento-di-programmazione-e-rendicontazione/nadup-2026-2028>

IL CONTESTO INTERNO: LE RISORSE UMANE

Con riferimento alle risorse umane, al 31 dicembre 2025 le unità di personale in servizio ammontano a 1.220 unità. Il dato comprende il personale dipendente in ruolo, il Segretario generale ed il personale di qualifica dirigenziale e le unità assunte ai sensi dell'art. 90 del TUEL presso gli uffici di supporto del Sindaco e della Giunta.

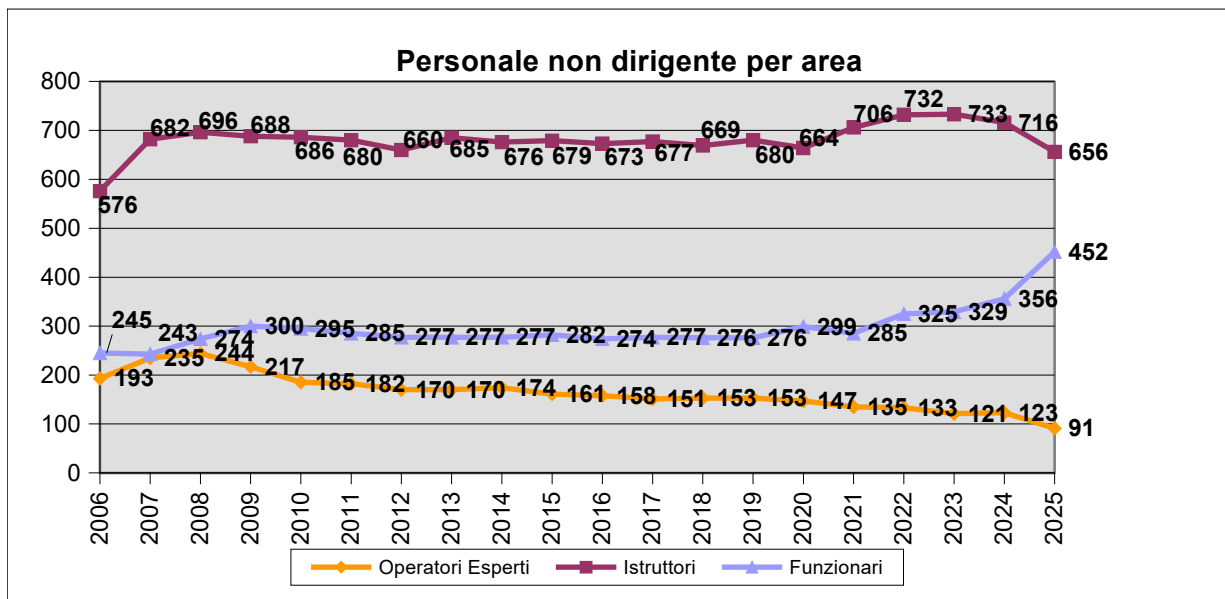
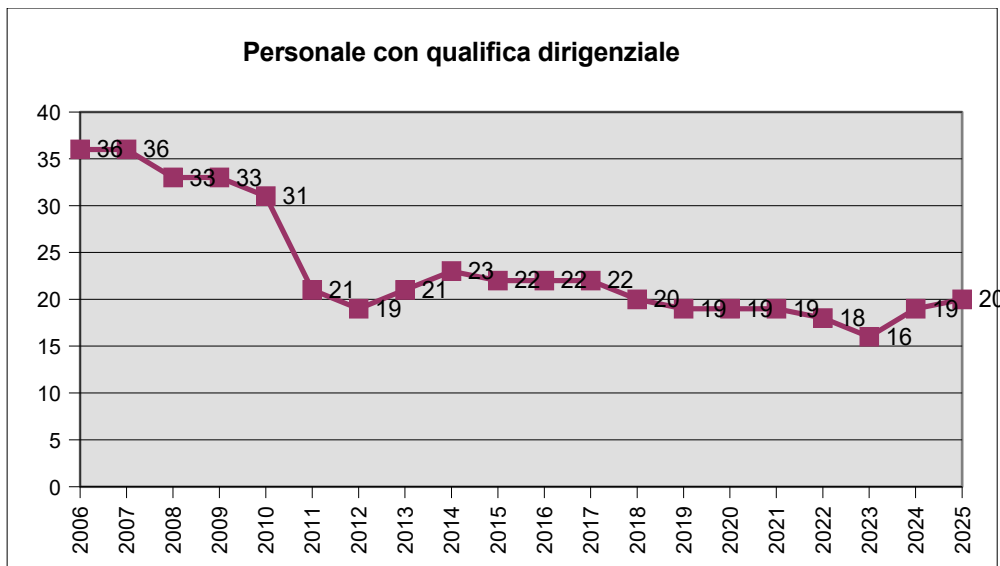
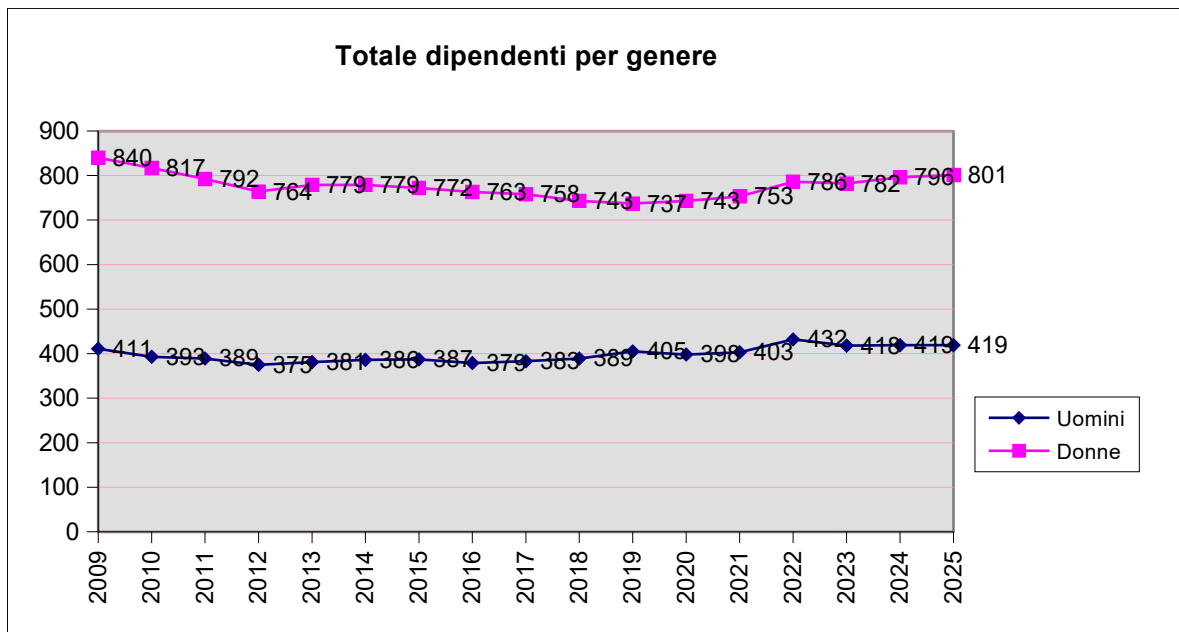
Appare evidente che la fase di espansione del personale avviata nel 2021, che aveva subito una importante battuta d'arresto nel 2023, sia ripartita. Infatti, nel corso del 2025, sono state assunte 94 unità di personale, a fronte di 89 cessazioni.

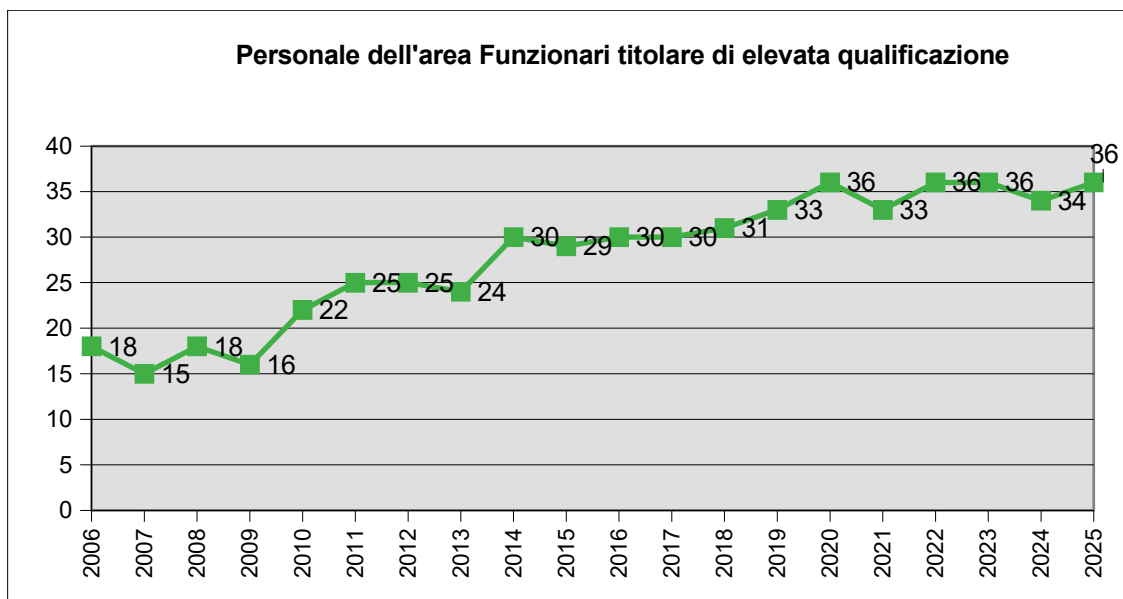
Continua a perdurare la difficoltà a reperire il nuovo personale. Tale fenomeno si registra ormai alcuni anni, anche a livello nazionale, e riguarda tutte le Pubbliche Amministrazioni, ma si presenta con maggior incidenza con riferimento alle assunzioni negli Enti Locali. È fondamentalmente determinato dalla ridotta attrattività dell'offerta di impiego del datore di lavoro pubblico locale, nonché dall'elevato turnover che si registra nel contingente di personale neoassunto.

A questo proposito è utile osservare che nel corso del 2025 si sono registrate 89 cessazioni delle quali, le uscite prevedibili, ovvero i pensionamenti e i collocamenti a riposo, ammontano a sole 30 unità. Si registrano inoltre 14 cessazioni di personale vincitore di concorso presso il Comune di Rimini e 5 cessazioni per interscambio. Le restanti cessazioni sono avvenute per ragioni non preventivabili dagli Uffici. In particolare, la metà delle cessazioni del 2025 (46 unità di personale) si sono dimesse volontariamente perché attratte da altre opportunità lavorative.

Quest'ultimo dato produce un effetto anche sull'età media del personale in quanto si tratta di cessazioni di personale tendenzialmente giovane. Infatti, l'età media del personale, pari a 51,29 anni, registra un aumento rispetto all'anno passato, confermando una controtendenza iniziata già nel 2023. Ciò, nonostante che le assunzioni del 2025 riguardino personale che, mediamente, ha 40 anni (40,62 anni).

Ripartizione per profili di riferimento															
Area di inquadramento	uomini	donne	totali 2021	uomini	donne	totali 2022	uomini	donne	totali 2023	uomini	donne	totali 2024	uomini	donne	totali 2025
Operatori (ex cat. A)			0			0			0	0	0	0		1	1
Op. esperti (ex cat. B e B3)	30	75	105	34	71	105			0			0			0
	19	11	30	17	11	28	49	72	121	52	71	123	40	50	90
Istruttori (ex cat. C)	228	478	706	249	483	732	246	487	733	243	473	716	232	424	656
Funzionari (ex cat. D)	103	182	285	111	214	325	111	218	329	110	246	356	132	320	452
Direttore generale (fuori d.o.)			0			0		1	1		1	1		1	1
Dirigenti	14	5	19	13	5	18	12	4	16	14	5	19	15	5	20
Docenti Liceo Musicale (trattamento statale)	9	2	11	8	2	10	0	0	0	0	0	0		0	0
Totali	403	753	1.156	432	786	1.218	418	782	1.200	419	796	1.215	419	801	1.220





Ripartizione per tipologia contrattuale															
tipologia contrattuale	al 31/12/2021		totali	al 31/12/2022		totali	al 31/12/2023		totali	al 31/12/2024		totali	al 31/12/2025		totali
	Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne	
dipendenti a tempo pieno	382	649	1031	413	680	1093	399	683	1082	390	691	1081	395	713	1108
dipendenti a part-time (fino al 50%)	12	10	22	11	10	21	11	6	17	22	11	33	10	5	15
dipendenti a part-time (oltre il 50%)	9	94	103	8	96	104	8	93	101	7	94	101	14	83	97
totale dipendenti t. indeterminato	403	753	1.156	432	786	1.218	418	782	1.200	419	796	1.215	419	801	1.220

Ripartizione per fasce di età															
Fasce età	al 31/12/2021		totali	al 31/12/2022		totali	al 31/12/2023		totali	al 31/12/2024		totali	al 31/12/2025		totali
	Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne	
fino a 19 anni			0			0			0			0			0
tra 20 e 24	4		4	5	1	6	2	2	4	4	2	6	2		2
tra 25 e 29	16	17	33	16	22	38	17	19	36	19	29	48	18	20	38
tra 30 e 34	23	33	56	37	40	77	38	40	78	29	40	69	29	49	78
tra 35 e 39	15	41	56	26	54	80	31	51	82	37	51	88	39	55	94
tra 40 e 44	36	80	116	31	82	113	27	80	107	27	76	103	28	72	100
tra 45 e 49	70	126	196	67	120	187	63	115	178	53	104	157	47	98	145
tra 50 e 54	87	157	244	88	162	250	79	158	237	79	147	226	74	139	213
tra 55 e 59	75	170	245	77	163	240	81	162	243	87	169	256	94	181	275
tra 60 e 64	64	110	174	77	125	202	73	136	209	73	152	225	73	153	226
tra 65 e 67	13	19	32	8	17	25	7	19	26	11	26	37	15	34	49
68 e oltre			0			0			0			0			0
Totali	403	753	1.156	432	786	1.218	418	782	1.200	419	796	1.215	419	801	1.220

anzianità di servizio	Ripartizione per anzianità di servizio														
	al 31/12/2021		totali	al 31/12/2022		totali	al 31/12/2023		totali	al 31/12/2024		totali	al 31/12/2025		totali
	Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne	
tra 0 e 5 anni	119	193	312	161	243	404	162	245	407	142	210	352	167	277	444
tra 6 e 10 anni	44	56	100	32	63	95	34	72	106	45	86	131	50	96	146
tra 11 e 15 anni	65	222	287	68	209	277	45	103	148	35	44	79	34	47	81
tra 16 e 20 anni	31	35	66	30	37	67	48	133	181	24	81	105	51	176	227
tra 21 e 25 anni	52	126	178	52	104	156	44	91	135	72	175	247	44	70	114
tra 26 e 30 anni	40	67	107	38	79	117	40	78	118	55	132	187	28	78	106
tra 31 e 35 anni	32	43	75	33	39	72	34	50	84	29	41	70	30	37	67
tra 36 e 40 anni	13	7	20	12	9	21	7	9	16	13	26	39	13	20	33
tra 41 e 43 anni	5	2	7	4	1	5	4	1	5	4		4	2		2
oltre i 43 anni	2	2	4	2	2	4			0		1	1			0
Totali	403	753	1.156	432	786	1.218	418	782	1.200	419	796	1.215	419	801	1.220

PARAMETRI PERSONALE DIPENDENTE					
	2025	2024	2023	2022	2021
PERSONALE NON DIRIGENTE	1199	1195	1183	1205	1147
PERSONALE DIRIGENTE	21	20	17	18	19
PERSONALE NON DIRIGENTE/DIRIGENTI	57,10	59,75	69,59	66,94	60,37
POPOLAZIONE/TOT. DIPENDENTI	125,33	125,81	127,15	128,91	128,81
POPOLAZIONE/TOT. DIRIGENTI	7.155,81	7.517,15	8.848,41	8.350,28	7.905,00
POPOLAZIONE AL 31/12	150.272	150.343	150.423	150.305	150.195

Rendicontazione Obiettivi operativi e gestionali

Il presente capitolo contiene la rendicontazione al 31/12/2025 degli obiettivi operativi e gestionali come definiti rispettivamente nel Documento Unico di Programmazione (DUP) - Sezione operativa 2025-2027 e nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Gli obiettivi, in base al conseguimento delle finalità e dei risultati target definiti ad inizio anno, ottengono una percentuale di raggiungimento (tra 0 e 100%) che consente di raggrupparli in questo modo:

- “conseguito”→ percentuale di realizzazione dell’obiettivo compresa tra il 90% e il 100%;
- “non totalmente conseguito”→ percentuale di realizzazione dell’obiettivo compresa fra il 70% e l’89%;
- “parzialmente conseguito”→ percentuale di realizzazione dell’obiettivo compresa tra il 50% e il 69%;
- “solo avviato”→ percentuale di realizzazione dell’obiettivo inferiore al 50%.

Si precisa che nella presente relazione sono stati definiti come non totalmente conseguiti anche obiettivi che seppur abbiano raggiunto gran parte o tutti gli indicatori richiesti, hanno fornito risultati parziali rispetto alla complessiva attività pluriennale da mettere in atto, in quanto gli effetti sostanziali potranno essere avvertiti solo al completamento finale dell’obiettivo.

Va segnalato come nell’indicazione del giudizio di “conseguito” si sia tenuto conto non soltanto dell’insieme delle attività amministrative posta in essere, in alcuni casi molto rilevante e dispendiosa in termini di risorse umane e tempo dedicato, quanto anche dell’effettiva concretizzazione con impatti esterni. Pertanto in alcuni casi vengono definiti come “non totalmente conseguiti” obiettivi che, pur avendo visto la completa realizzazione delle attività amministrative propedeutiche, non sono sfociati, almeno nell’anno di riferimento, in adozione di atti formali o concreti risultati esterni.

Tale scelta metodologica è stata determinata dalla valenza attribuita alla Relazione della performance che ha l’obiettivo, non solo di costituire il supporto per la valutazione del personale, ma anche di rappresentare alla collettività il concreto esito dell’azione dell’Ente.

A tal proposito può verificarsi il caso di obiettivi che possono risultare ‘non valutabili’ qualora si verificino problematiche di una certa rilevanza, legate a fattori esterni non attribuibili in alcun modo all’operato degli Uffici.

A) Rendicontazione obiettivi operativi

La rendicontazione degli obiettivi operativi considera per l’anno 2025 i **47 obiettivi**, definiti nel documento Unico di Programmazione (DUP 2025-2027). Il DUP è stato approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 64 del 8/08/2024 e modificato in sede di nota di aggiornamento con Deliberazione di Consiglio comunale n. 93 del 19/12/2024.

<https://www.comune.rimini.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/programmazione-strategico-gestionale/documento-unico-di-programmazione-dup/documenti-e-dati/documento-tecnico-di-supporto/documento-unico-di-programmazione-8>

I **47 obiettivi** risultano assegnati alle diverse strutture (Dipartimenti, Settori, UOA) come di seguito rappresentato.

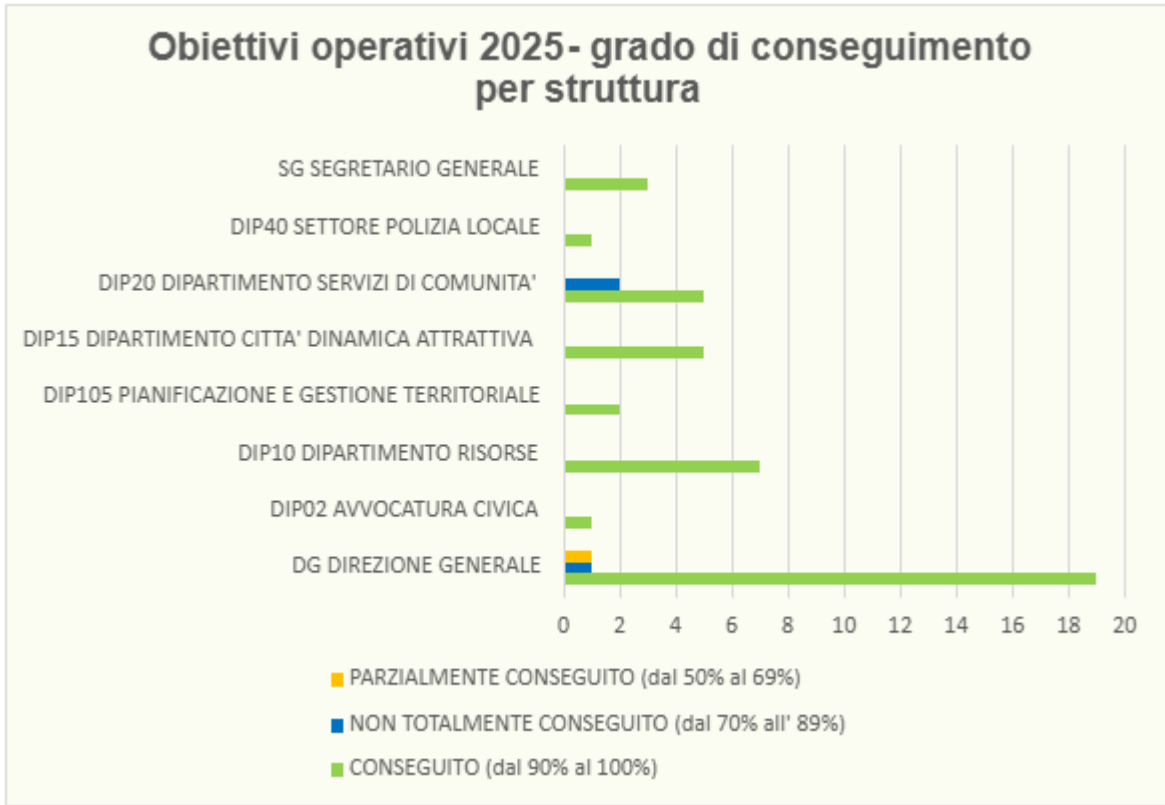
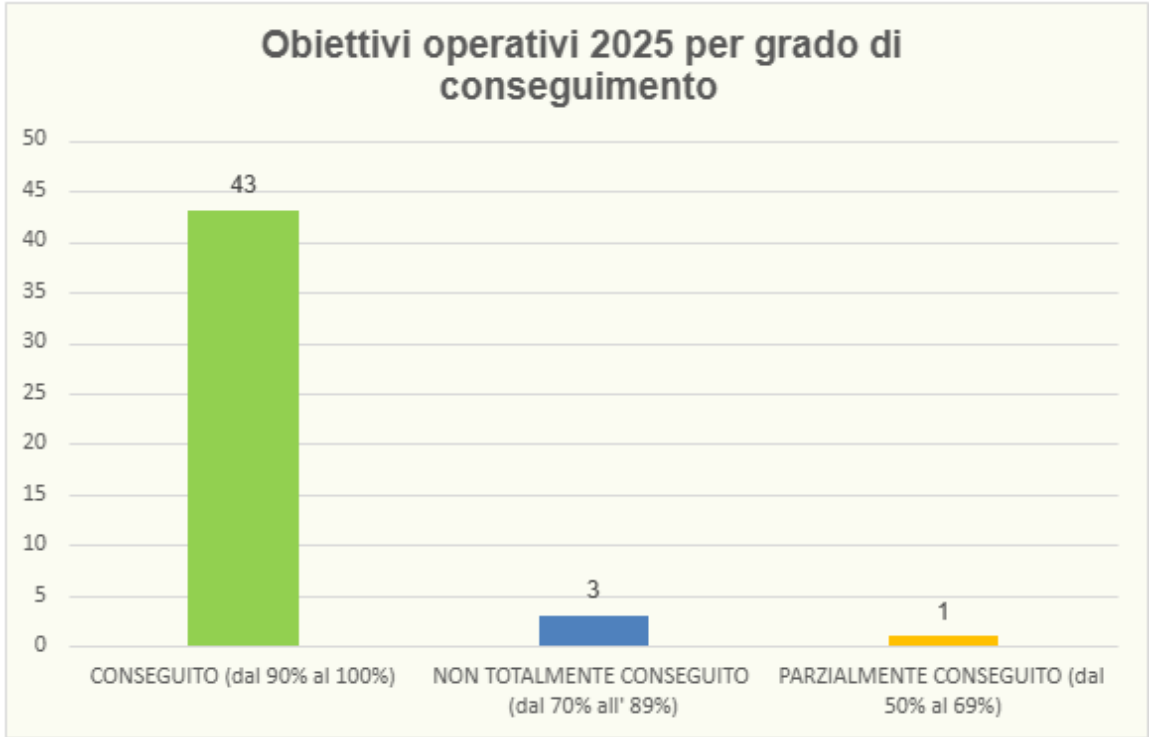


Gli obiettivi sono raggruppati secondo la struttura dell'albero della performance, ovvero rispecchiano la programmazione di medio/lungo periodo per temi e obiettivi strategici stabilita dal programma di mandato 2021 - 2026 del Sindaco approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 62 del 18/11/2021.

<https://www.comune.rimini.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/programmazione-strategico-gestionale/documento-unico-programmazioneprogramma-di-mandato-2021-2026>



La rendicontazione al 31/12/2025 dei **47 obiettivi operativi** evidenzia complessivamente una percentuale di raggiungimento del **97,64%**.



Comune di Rimini
OBIETTIVI OPERATIVI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE URBANA

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
---------------------	--------------	--------------	-------------------------

DG_OB2 Riqualficazione e rilancio del Centro Storico.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo risulta conseguito in quanto tutti gli interventi previsti sono stati attuati o sono in corso di attuazione in linea con i rispettivi cronoprogramma di attuazione.

Nel 2025 è stato approvato il progetto ed espletate le procedure di gara per l'affidamento dei lavori di riqualficazione del Ponte di Tiberio, suddivisi in due lotti. I lavori sono stati consegnati a gennaio 2026.

Sono stati eseguiti i lavori, e alcune lavorazione sono in fase di completamento, al Museo della Città, in ottemperanza alle indicazioni della competente Soprintendenza finalizzate a preservare le opere custodite al Museo.

Nell'annualità 2025 si è provveduto all'approvazione del progetto e all'affidamento dei lavori di manutenzione straordinaria alla Domus del Chirurgo che sono stati avviati a gennaio 2026.

I lavori di riqualficazione e valorizzazione di Piazza Ferrari sono stati completati ed inaugurati a settembre 2025.

DG_OB14 Nuove strutture scolastiche Rimini	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'ultima revisione del PNRR, approvata in data 27 novembre 2025, ha fissato al 30 giugno 2026 il termine ultimo (milestone europea) per la conclusione dei lavori relativi alla misura in oggetto. Pertanto l'obiettivo risulta in linea con le tempistiche PNRR.

Per quanto riguarda la scuola "Fai Bene" il Comune di Rimini ha provveduto alla presa d'atto del progetto esecutivo redatto dai progettisti incaricati ed alla successiva trasmissione ad INAIL, ente competente per le attività di verifica e validazione propedeutiche all'approvazione del progetto. Si è in attesa di ricevere i provvedimenti di competenza di INAIL per poter procedere all'approvazione del progetto.

DG_OB3 Interventi di riqualficazione ambientale	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

PSBO: Nel 2025 sono stati completati importanti interventi e sono stati avviati gli ultimi cantieri per il completamento dell'attuazione del PSBO, che consentirà di migliorare significativamente la sicurezza idraulica del territorio e la salvaguardia della balneazione.

RIFIUTI: Nel 2025 le fototrappole hanno rilevato 125 violazioni nei pressi dei cassonetti, a cui si aggiungono 23 infrazioni accertate dalle GEV nel 2026. Il sistema mira a sanzionare l'errato conferimento dei rifiuti

DIP105_OB2 Gestione degli strumenti di pianificazione urbanistica e gestione di accordi e piani urbanistici attuativi in coerenza con la LR 24/2017 e con le previsioni del Piano Strategico.	DIP105 PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	Piacquadio Carlo Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	------------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Con DCC 18-2025 è stato approvato il PDC convenzionato in deroga per l'apertura di una media-piccola struttura di vendita alimentare; Con DCC 37-2025 è stato approvato il PFTE del PIERS ex Questura; Con DCC 38-2025 è stato dato l'assenso preliminare all'accordo di Programma in variante, per il completamento dell'intervento relativo all'ambito di PSC A2_2A; Con DCC n. 59, del 07/08/2025, è stato approvato il Piano dell'Arenile; Con DCC 54/2025 è stato approvato il progetto in variante urbanistica di ampliamento della stazione carburanti "GEP" sita in Rimini, via Tolemaide n. 71; Aggiornamento annualità 2024 del catasto comunale delle aree percorse dal fuoco; Accordo territoriale per l'Aeroporto "Federico Fellini".

Varianti Urbanistiche per Settore Infrastrutture : Realizzazione sottopasso SS16 via Barsanti; Riqualficazione parco Piazzale Carso: Mercato Ittico.

DG_OB20 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del Comune di Rimini (PNRR).	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'amministrazione Comunale conta ben 32 progetti finanziati da risorse PNRR. Alcuni progetti (es. piccole e medie opere), sono fuoriusciuti dalla disciplina PNRR a seguito dell'emanazione del DL 19/2024, convertito con modificazioni dalla L. 56/2024. Verranno comunque finanziati da risorse ministeriali. Tutti i progetti finanziati sono stati avviati e i cronoprogrammi sono in linea con i traguardi e gli obiettivi stabiliti dal PNRR. L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 5/2023 si è dotato di un modello di Governance formato da: una Cabina di Regia che definisce le scelte strategiche dell'Ente ed esercita poteri di indirizzo, un apposito Ufficio di "Supporto e Coordinamento" del monitoraggio, della rendicontazione e del controllo dei progetti, una "Unità di Audit" con il compito di monitorare, attraverso auditing finanziario-contabili e auditing di performance periodici, il rispetto degli obblighi e delle condizionalità PNRR.

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP105_OB1 Formazione del PUG.	DIP105 PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	Piacquadio Carlo Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Consegna effettuata il 28/11/2025 dall'RTP incaricata, nello specifico: Quadro Conoscitivo, Valsat, SQUEA e Tavola dei Vincoli. Il Dipartimento ha prodotto osservazioni e richieste di integrazioni. Sono in corso interlocuzioni con gli Enti sovraordinati al fine di contrarre i tempi dello svolgimento della Consultazione Preliminare. E' in corso il percorso partecipativo con cittadinanza e Stakeholders e focus su temi settoriali.

DG_OB15 Project financing per la progettazione, realizzazione, gestione del nuovo Mercato Coperto e riqualificazione dell'ex convento San Francesco.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

A seguito dell' esito negativo della Conferenza di Servizi indetta per esprimersi sul progetto presentato dal proponente nell'ambito della procedura di finanza di progetto, il Comune di Rimini, che dal 2025 ha in carico la gestione diretta del mercato coperto, ha eseguito diversi interventi di manutenzione straordinaria dell'immobile nell'ottica di preservarlo e avviare un intervento di riqualificazione più ampio.

DG_OB17 Revisione ed aggiornamento della struttura comunale di Protezione Civile: Regolazione - Piani - Organizzazione.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Le due linee d'azione sono state completate nei tempi indicati;
 Aggiornamento della struttura comunale di Protezione Civile: Con delibera di C.C. n.22 del 15/04/25 è stato approvato il Piano di Protezione Civile Comunale; La cittadinanza è stata informata dei contenuti del Piano di Protezione Civile Comunale attraverso 7 incontri tecnici divulgativi avvenuti presso i Forum Deliberativi di Quartiere.
 Formazione e partecipazione del personale dipendente e dei volontari del gruppo comunale di Protezione Civile: Si è provveduto nei termini all'attività formativa e divulgativa del Piano di Protezione Civile Comunale ai dipendenti.
 Si procederà anche nel 2026/2027 con attività di formazione interna, rivolta ai referenti del C.O.C., Volontari del Gruppo Comunale e delle Associazioni convenzionate con l'Amministrazione Comunale.
 Verranno realizzate esercitazioni rivolte ai dipendenti ed alla cittadinanza.

DG_OB21 Azioni strategiche per la riqualificazione e lo sviluppo dell'area portuale	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Gli interventi di riqualificazione del Lungomare in oggetto, finanziati con Fondi Atuss sono in corso di esecuzione secondo le tempistiche previste con l'istruttoria e l'approvazione di tutti gli atti necessari e l'attivazione delle relative procedure.

DG_OB8 Potenziamento e adeguamento infrastrutture tecnologiche per la transizione digitale della Città	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
--	---------------------------------	--------------------	---

Rendiconto sintetico al 31/12

ILLUMINAZ. PUBBL.: approvato il Disciplin.Tecn. ed Econ. per affidam. ad Anthea della gestione e manutenz. ordin.; per la manutenz. straordin. la proced. dell'Accordo-Quadro si è arrestata per alcune delibere ANAC che individuano casi per cui occorre porre a base di gara un prog. elaborato ex nuovo Cod. Contr.; nelle more degli approfond. giurid., per l'affidam. del 1° lotto di lavori per efficient. energet. si è optato per appalto "tradizionale" con bando e prog. in completamento.

FIBRA: a Sett.'25 si è conclusa la Confer. dei Serv. per l'approvaz. del prog. (Delib. GC 334/2025); tuttavia Open Fiber dopo l'approvazione del progetto non ha dato seguito alle successive attività (es. cronoprogramma, avvio); di fatto il progetto fibra "Italia 1 Giga" non troverà attuazione poichè Open Fiber l'ha escluso dal finanziamento PNRR; al momento si sta valutando con Open-Fiber un prog. di portata inferiore da attuare nella seconda metà del 2026.

DG_OB11 Potenziamento infrastrutturale, tecnologico ed efficientamento energetico Tecnopolo	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

In linea con il cronoprogramma approvato, nel corso del 2025 è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica economica con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 16/05/2025, il progetto esecutivo con deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 19/08/2025 ed è stata indetta la procedura di gara per l'affidamento dei lavori con Determinazione Dirigenziale n. 3735 del 19/12/2025.

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DG_OB24 Azioni di Coordinamento per la programmazione, sviluppo e realizzazione di interventi strategici nella zona turistica sud	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 La riqualificazione paesaggistica e ambientale di Piazza Marvelli, nell'area turistica mare di Rimini procede con le modalità e le tempistiche previste, infatti: - con D.G. 530/2025 è stato approvato il PFTE aggiornato dell'opera; - è in corso di predisposizione la progettazione esecutiva, di prossima approvazione; - ad avvenuta approvazione del progetto esecutivo dell'intervento, si procederà all'avvio della procedura di affidamento dei lavori nei termini previsti dall'obiettivo.			
DG_OB1 Nuovi scenari di mobilità per una città in evoluzione.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Sono state emanate 120 nuove ordinanze volte a eliminare i punti critici inoltre si è concluso l'iter per l'avvio dei lavori relativi al finanziamento ministeriale per sostituire e potenziare la segnaletica verticale prioritaria (Decreto MIT 11 dicembre 2024) ed è stata emanata la determina dirigenziale 2680/2025, che approva il computo metrico estimativo del progetto e affida ad ANTHERA il ruolo di stazione appaltante. Nell'ambito degli interventi programmati per il rinnovo del parco autobus sono stati acquisiti e posti in esercizio 22 autobus elettrici, di cui 11 autobus acquistati con risorse assegnate dal DM 234/2020 e 11 autobus finanziati con il DM 530/2021. L'entrata in servizio consente miglioramenti delle prestazioni ambientali e operative, utili alla transizione verso una mobilità a zero emissioni, una maggiore affidabilità del servizio e un adeguamento agli standard tecnologici richiesti dalle linee guida del PNRR.			
DG_OB5 Riqualificazione e rigenerazione urbana. Efficientamento energetico edifici comunali e comunità energetiche.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 - Il Piano del Verde è stato regolarmente concluso nel 2025 con approvazione in Giunta Comunale (Deliberazione GC n. 367 del 17/10/2025) e in Consiglio Comunale (Deliberazione CC n. 84 del 27/11/2025). - I lavori di efficientamento energetico presso la scuola infanzia "Il Girasole" sono ultimati in data 29/04/2025. - Per quanto riguarda le Comunità Energetiche Rinnovabili è stata aggiudicata la gara di concessione, mediante finanza di progetto degli interventi di efficientamento energetico di siti nel territorio comunale in concomitanza con l'istituzione di una comunità energetica rinnovabile a servizio della cittadinanza con contratto sottoscritto in data 27/11/2025. E' in fase di verifica la progettazione esecutiva. L'Amministrazione Comunale ha presentato il progetto alla Città presso il Teatro Galli in data 1/12/2025. I lavori verranno avviati come da contratto durante l'estate 2026.			
DG_OB19 Progetto LIFE HELP - Circular Economy and Quality of Life-Standard Action Projects	DG DIREZIONE GENERALE		CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 LIFE-HELP: realizzato documento con gli indicatori monitorati e valorizzati per gli anni 2021-2024; l'indice WA2NNA-BEST è stato testato sul Comune per gli anni 2023-2024; la piattaforma Sensornet raccoglie i dati dinamici in tempo reale dai sensori di rumore e dalle centraline meteorologiche; implementati su Sensornet anche i dati delle centraline ARPAE; implementata un'ulteriore dashboard di dati ambientali; nel 2025 svolti 4 incontri con l'Hub Ambientale; la formazione dei dipendenti è proseguita nel II semestre con incontri specifici dedicati al Team for Change. CERTIF. UNI EN ISO 14001: redatti i doc. richiesti, tra cui l'Analisi Ambientale; nel 2025 effettuati 12 incontri con gli uffici interni per definire le procedure per la gestione degli impatti ambientali ai fini della loro standardizzazione nel Sistema di Gestione Ambientale; tali procedure sono state riportate all'interno del doc. Sistema di Gestione Ambientale, ultimato.			
DG_OB7 Parco del Mare - Attuazione delle previsioni del Piano strategico: Città sostenibile - Lungomare sud.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 LUNGOMARE SUD - TRATTO 7: Fase I (dallo stabilimento 100 al 120): al 31/12 sono state ultimate le opere principali previste, mentre nei primi mesi del 2026 è previsto il completamento delle opere di finitura (recinzioni, segnaletica stradale). Fase II (parco di Rivazzurra): causa interferenza con cantiere Hera (PSBO), l'avvio dei lavori è stato posticipato a Febbraio 2026. LUNGOMARE DI SAN GIULIANO: Conclusosi positivamente il complesso iter della Conferenza dei Servizi e approvato in Giunta il PFTE, a fine anno sono stati approvati con delibere di GC nn. 526 e 527 del 23/12/2025 i prog. esecutivi riguardanti rispettivamente le Infrastrutture Verdi e le opere di Completamento.			

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DG_OB4 Interventi di valorizzazione patrimoniale e procedura ricerca aree per realizzazione sede uffici comunali	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Obiettivo raggiunto al 100%: E' stata localizzato ed acquistato compendio potenzialmente idoneo a divenire sede degli uffici comunali, sulla base delle caratteristiche tecnico-funzionali ed esigenze organizzative indicate dai competenti settori comunali. L'atto di compravendita è stato stipulato con consegna differita dell'immobile al fine di consentire le attività preparatorie e propedeutiche alla demolizione dell'esistente e successiva progettazione.

Sono state regolarizzate le occupazioni sulle aree della ex ferrovia Rimini - San Marino, proveniente dal Federalismo Demaniale.

Comune di Rimini
OBIETTIVI OPERATIVI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI COMPETITIVITA'

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP15_OB4 Azioni di sostegno all'economia territoriale locale, anche con misure per il miglioramento della qualità dell'offerta commerciale e dell'ambiente urbano.	DIP15 DIPARTIMENTO CITTA' DINAMICA ATTRATTIVA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Sostegno iniziative di animazione commerciale: Misure "Inverno 2024"(fase conclusiva) e "Inverno 2025" (apertura) di sostegno di iniziative di vivacizzazione sono state gestite regolarmente e nei tempi previsti. Sostegno alle imprese: Misura "SISE 2024" gestita in modo regolare: 87 procedimenti (83 liquidazioni, 2 dinieghi, 1 rigetto semplificato, 1 rinuncia); condotta una revisione delle Linee Guida per le campagne SISE 2025 e 2026. Qualità dell'ambiente urbano e dell'offerta commerciale: Nel quadro della misura "SISE 2024" erogato 1 contributo economico per concessione gratuita di immobile commerciale affitto a organizzazione del terzo settore. Regolarmente affidato e monitorato il servizio di installazione di luminarie cittadine. Contrasto alle ludopatie Assenza di situazioni di non conformità rispetto ai luoghi sensibili mappati su VideoLottery; slot machines prorogate fino al 31/12/2026 con adeguamento delle autorizzazioni.			
DIP15_OB5 La legalità come fattore critico per lo sviluppo e la competitività dell'economia locale	DIP15 DIPARTIMENTO CITTA' DINAMICA ATTRATTIVA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 La Prefettura non ha convocato nel 2025 riunioni sul tema. Ad aprile trasmesso il Protocollo legalità e sviluppo settori ricettivo-alberghiero e ristorazione stipulato il 29/11/2024. Attivati nuovi flussi informativi in relazione all'esito delle attività ispettive.			
SG_OB2 Gara per la gestione del servizio di distribuzione del gas nell'ambito territoriale minimo di Rimini (A.T.E.M. RIMINI).	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Sono stati curati, ed assiduamente seguiti, gli sviluppi dei contenziosi in essere, con un continuo e costante confronto con il legale e l'approfondimento di alcune tematiche emerse nei dibattimenti e nelle sentenze e rilevanti per il prosieguo del contenzioso inerente all'aggiudicazione della gara. Alla fine del mese di dicembre 2025 è stata pubblicata la sentenza del Consiglio di Stato (la n. 10430), che ha stabilito che il Comune (stazione appaltante dell'A.T.E.M. Rimini), nel 2026, dovrà pronunciarsi sull'istanza di accesso agli atti, formulata a suo tempo da Italgas Reti, nel rispetto delle argomentazioni addotte da entrambe le parti in causa.			
SG_OB3 Riorganizzazione delle società partecipate.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 - Si è perfezionata l'operazione di costituzione della Società patrimoniale idrica unica della Romagna che ha coinvolto A.m.i.r. s.p.a. e R.A.S.F.- Romagna Acque -Società delle Fonti s.p.a.. - Procede la trattativa fra l'Agenzia del Demanio ed in Comune (Ufficio di Direzione, Settore Nuovo demanio), finalizzata al trasferimento, dalla prima al secondo, dell'area su cui sorge il Talassoterapico per il relativo successivo conferimento in natura (da parte del Comune) in Riminiterme. - Relativamente a Start Romagna, la Regione Emilia Romagna ha rimandato al 2028 il progetto della costituzione di una Holding regionale unica dei trasporti.			

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP15_OB2 Grandi eventi con impatto turistico.	DIP15 DIPARTIMENTO CITTA' DINAMICA ATTRATTIVA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Tutte le attività previste nel cronoprogramma sono state confermate e hanno raggiunto i risultati attesi. Inizialmente l'amministrazione ha definito il piano dei grandi eventi 2025, in collaborazione con la DMC del Comune di Rimini e Destinazione Romagna. Tra questi "Vele al terzo" e la Notte Rosa con l'RDS Summer Festival, con artisti come Elodie, Fedez, Olly e Clara, affiancati da iniziative diffuse come Un Mare di Rosa, Incanto Rosa e il Concerto all'Alba. Nella seconda parte dell'anno si sono svolti eventi musicali RDS e concerti in piazza Fellini con ANIMEniacs Corp e Giorgio Vanni. Agosto si è aperto con Dire, Mare, Mangiare, rassegna enogastronomica, insieme ad altri eventi come #Rimini, 30 Years of Memorabilia e Balamondo. Il "Capodanno più lungo del mondo" ha proposto iniziative fino all'Epifania. Gli eventi sono stati sostenuti anche da sponsorizzazioni private e hanno registrato una buona partecipazione di pubblico.

DIP15_OB3 Attrattività degli eventi sportivi - un'opportunità per il territorio	DIP15 DIPARTIMENTO CITTA' DINAMICA ATTRATTIVA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	--	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Alla data del 31 dicembre 2025 l'obiettivo risulta raggiunto con un livello di attività consuntiva superiore a quanto previsto. I dati presentati dalla Regione evidenziano la crescente rilevanza dello sport come volano di sviluppo turistico ed economico. In questo contesto Rimini si conferma una delle realtà più dinamiche nell'organizzazione di grandi eventi sportivi. Grazie all'intenso lavoro svolto nel 2025, il calendario 2026 prevede numerosi appuntamenti nazionali e internazionali – tra cui Final Four di Coppa Italia di basket, Campionati italiani assoluti di maratona, Velocity 2026 e Campionati italiani di pattinaggio artistico a rotelle – accanto a manifestazioni consolidate come Ginnastica in Festa, Sportdance e MotoGP, il ritorno delle Mille Miglia, i Campionati Italiani di Danza Sportiva. Nel 2025 sono stati numerosi anche i tornei giovanili che hanno coinvolto 110 impianti sportivi comunali per oltre 100 giornate di utilizzo.

Comune di Rimini
OBIETTIVI OPERATIVI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI TRANSIZIONE DIGITALE E CITTADINANZA ATTIVA

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP10_OB1 Accountability nella gestione delle risorse.	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Gli obiettivi sono stati raggiunti e sono sintetizzabili per la linea d'azione 1 in:

- conclusione ciclo formativo ACCRUAL con prof. Maurizio Delfino;
- sperimentazione digitalizzazione pagamenti raggiunta con certificazione MEF;
- attivazione fatturazione attiva mercato coperto;
- implementazione monitoraggio comunicazioni di inesigibilità

DIP10_OB2 Gestione delle politiche fiscali e delle tariffe	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo è stato conseguito assicurando una gestione stabile e orientata al cittadino delle politiche fiscali e delle tariffe. Nel 2025 sono stati potenziati sportelli e canali digitali per favorire l'adempimento spontaneo; gestita la prima applicazione della griglia IMU con intensa comunicazione e monitoraggio del gettito. Per l'IDS sono state attivate azioni di recupero e compliance che hanno portato a un consuntivo superiore alle previsioni (+600 mila €). Sul CUP sono aumentate le entrate (+145 mila €), proseguite autorizzazioni e interventi sulle place, procedimentalizzato le rimozioni. Per la TARI sono stati rispettati gli standard ARERA/ATERSIR e introdotto il bonus sociale rifiuti con adeguamenti software; determinate le tariffe e inviati circa 76.000 avvisi nei termini, aggiornando anche il regolamento

DIP10_OB3 Riduzione del tax gap	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Obiettivo pienamente conseguito: nel nuovo quadro della riforma fiscale sono stati adeguati software e procedure e rafforzate le competenze del personale. Emessi 18.600 accertamenti esecutivi (atteso 13.000). Per IMU intensificati i controlli sulle fattispecie a rischio, con recupero oltre 6 mln €; per TARI, grazie anche a Gnosis e a strategie operative accertati quasi 2 mln € in più (circa 400 mila da "ravvedimento lungo"). Per IDS i controlli hanno ridotto il fenomeno del dichiarato/non versato del 2,12% nell'ultimo trimestre. Potenziate notifiche digitali (SEND) e basi dati (INAD/ANPR). Avviata la coattiva su 6.820 posizioni (atteso 5.000) con incassi 2025 oltre 10 mln €, al netto della riscossione eccezionale >4 mln € per l'immobile della ex Nuova Questura.

DIP10_OB4 Allocazione delle risorse dell'Ente in funzione dei nuovi obiettivi della NGEU.	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Sono stati rispettati i vincoli relativi alla spesa di personale imposti dal DPCM del 17/03/2020.

Affidamento e gestione servizio di pulizia Mercato coperto conseguito. Documentazione rivista ed adattata alle procedure e normative della P.A. e conformata agli standard che l'U.O. Economato ha promosso negli ultimi anni. Autoparco comunale 2025: n.7 nuove autovetture per la Polizia Municipale, n.9 autovetture rottamate, 1 autovettura e di n.2 motocicli alienati. Sostituzione con contratto di noleggio 18 autovetture con 17 vetture per servizi dell'Ente. Supporto per l'organizzazione di eventi, in particolare: tappa romagnola del campionato MotoGP.

Obiettivo linea d'azione 4 raggiunto: ricognizione corretta imputazione canoni manutenzione immobili; Analisi scostamenti rilevati, per missione e programma; Previsioni utenze e successivo monitoraggio incremento +16% (media diverse tipologie utenza), importo spesa impegnata € 7.336.883,70.

DIP10_OB5 Il Comune prossimo alle esigenze della Città: organizzazione e gestione delle risorse umane.	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Nel corso del 2025 sono state assunte 94 nuove unità di personale. Tra questi, si segnano 38 istruttori, 20 funzionari tecnici, 2 dirigenti, 7 istruttori insegnanti scuola di infanzia, 5 istruttori informatici e 5 istruttori di Polizia Locale. Infine, come programmato, si è proceduto alla esecuzione delle procedure di progressione tra le Aree che hanno coinvolto 107 unità di personale delle quali, 84 ascritte all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e 23 all'Area degli Istruttori. Tale sforzo ha permesso di portare il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2025 a 1220 unità

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DG_OB9 Agenda Digitale Locale di Rimini: percorsi di sviluppo.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Nel 2025, nell'ambito dell'Agenda Digitale Locale di Rimini (ADL-R), ho curato la sottoscrizione dell'Accordo istituzionale con Regione e Provincia, integrato con un punto dedicato alla condivisione dei dati territoriali come Comune capofila per la sperimentazione provinciale. Ho partecipato a progetti strategici: Italia 1 Giga, avviate le basi per un Gemello Digitale, adozione modello organizzativo BIM, Digitale Facile, ATUSS-Laboratorio Aperto, WI-FI pubblico (mappati gli access point da sostituire) e IoT (finanziamento 2025-TB-LEP-08-IoT e candidatura IPA-ADRION). Ho concluso l'AUDIT privacy, coordinato il Gruppo Privacy, gestito incidenti e rapporti con DPO/IT, e approfondito NIS2, Linee Guida AGID su IA e L.132/2025, avviando formazione e prime linee guida interne. Ho partecipato a 4 COMTEM (29 ore) e segnalato 3 eventi pubblici rilevanti per impatto e interazione con i cittadini.			
DIP02_OB1 Legalità dell'azione amministrativa; rappresentanza in giudizio, consulenza ed assistenza legale dell'Ente.	DIP02 AVVOCATURA CIVICA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Nel 2025 sono state avviate 171 nuove cause. Riguardano il contenzioso avente ad oggetto attività di repressione dell'abusivismo edilizio, quello avente ad oggetto concessioni di beni del demanio marittimo e porti turistici e sospensioni/revoche di licenze commerciali conseguenti ad abusi edilizi/paesaggistici/sismici-statici). Numerose sono state le cause riguardanti richieste di risarcimento danni per presunta inidonea manutenzione strade; vi sono anche appelli contro atti del Giudice di Pace (contravvenzioni al CdS). E' stato trattato un numero rilevante di ricorsi già pendenti in materia edilizia e di concessioni demaniali, nell'ambito dello smaltimento dell' arretrato del Tar e Cds. Rispetto ad un totale di n. 171 nuove cause del 2025, è stata affidata la difesa a legali esterni in 25 casi, per la peculiarità della materia e per il carico di lavoro in rapporto all'organico.			
DIP10_OB9 Realizzazione delle procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL del personale del Comparto Funzioni locale 16 novembre 2022	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Nel corso dell'anno 2025 si sono svolte le procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 13 commi 6 e seguenti del CCNL del personale del comparto Funzioni locali 16 novembre 2022, che hanno riguardato tutti i Dipartimenti dell'ente, il Settore Polizia Locale e il personale educatore e insegnante dei servizi comunali per l'infanzia. Tale attività ha comportato l'adozione dei necessari atti deliberativi di modifica della dotazione organica e del piano triennale di fabbisogno del personale, nonché di modifica del Regolamento in materia, al fine di regolamentare le procedure del personale educativo ed insegnante, la cui disciplina non era stata ricompresa nella precedente versione del Regolamento. Complessivamente sono stati approvati n. 14 bandi per l'espletamento di n. 70 procedure comparative, che hanno portato alla riqualificazione di n. 107 posizioni di lavoro. L'obiettivo pertanto è pienamente raggiunto.			
DIP20_OB2 Riorganizzazione delle modalità operative e funzionali dello Stato Civile.	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
L'obiettivo veniva realizzato attraverso due linee di azione: la prima "Avvio dell'archivio nazionale dello stato civile" volta al passaggio definitivo dello stato civile ad ANSC (l'Archivio Nazionale dello Stato civile) che si è completamente realizzato in data 04/12/2025 e la seconda linea di azione "Creazione di anagrafi decentrate sul territorio comunale con particolare attenzione alle periferie: Santa Giustina." che non è stata realizzata per mancanza di risorse economiche da destinarvi. L'obiettivo è considerato quindi raggiunto al 70%, in quanto si considera prevalente il valore dell'avvio dell'Archivio Nazionale dello Stato Civile, attività più complessa e laboriosa, rispetto a quello dell'apertura di una nuova sede.			
SG_OB1 Coordinamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Attuazione Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e conformità alle norme in materia di trattamento dati personali - GDPR.	SG SEGRETARIO GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Approvazione misure di prevenzione della corruzione applicabili a tutto l'Ente con D. G.C. n. 19 del 30/01/2025 adozione PIAO-Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza, sulla base indicazioni PNA 2022 e 2023 (Delibera ANAC 605/2023). Particolare rilievo dedicato alle strategie per contrastare possibili rischi corruttivi degli affidamenti pubblici relativi ai progetti finanziati col PNRR. Implementazione utilizzo piattaforma digitale Appalti. Costante attenzione in materia di conflitto di interessi. Whistleblowing: applicazione nuova disciplina D.Lgs. 24/2023, adottato modello organizzativo dell'Ente per la gestione delle segnalazioni interne Delibera GC 495/2023, recepimento per il 2026 nuove indicazioni ANAC D. 478/2025. Proseguita e rendicontata attività Controlli interni con 3 report quadrimestrali e annuale. Incrementati atti da sottoporre a controllo (oltre 20% da Regolamento), nel 2025 raggiunta percentuale del 28,49%.			

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP10_OB6 Una cittadinanza attiva più consapevole e informata in una relazione bidirezionale con la Pubblica Amministrazione che ha al centro i residenti e i 'cittadini temporanei'	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. La comunicazione istituzionale del Comune di Rimini ha rafforzato trasparenza e partecipazione, con integrazione tra pianificazione, strumenti e contenuti. Potenziati i canali social; attivato il nuovo portale istituzionale conforme alle linee guida AGID, con 1.572.755 accessi, e 731.655 al portale turistico. "Rimini Chatbot" ha registrato 11.582 interazioni, con oltre il 94% di risposte pertinenti. Diffusi 1.668 comunicati stampa e organizzate 59 conferenze; Sui social oltre 177mila follower. Aggiornato il sistema RILFEDEUR con funzione "Segnalazione disservizio": oltre 11.336 segnalazioni gestite e 15.645 cittadini assistiti dall'URP. Per le competenze digitali sono stati attivati 7 sportelli e supportato 5.500 cittadini. In ambito turistico: 3 campagne principali, 37 azioni dedicate, 2.014 schede aggiornate, in coordinamento con APT, Destinazione Turistica Romagna e DMC Visit Rimini.

DIP20_OB8 Organismi di promozione della partecipazione dei cittadini alle decisioni pubbliche su base di quartiere	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Alla data del 31/12/2025 risultano INSEDIATI e FUNZIONANTI n. 12 Forum deliberativi di quartiere sul totale dei n. 12 previsti.

Tutte le informazioni sono reperibile alla pagina apposita sul sito del Comune di Rimini.

Obiettivo in LINEA al 100%.

Comune di Rimini
OBIETTIVI OPERATIVI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI SICUREZZA URBANA, COESIONE E CURA

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP20_OB1 Allestimento di un polo di servizi sociosanitari e di prevenzione per anziani in centro storico.	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 # I lavori di ristrutturazione sono in fase di completamento (attesa per primavera 2026) # Il progetto di gestione (Modello di gestione, responsabilità gestionali, regolamento di accesso e compartecipazione, regolazione rapporti economici, ecc.) è in corso di definizione # Sono state progettate poste in essere le opere per la predisposizione della parte infrastrutturale dei sistemi di telemedicina nei 14 mini alloggi già esistenti			
DG_OB18 Nuova Piscina Comunale, Parco Don Tonino Bello, Viserba. PNRR M5C2I3.1, Cluster 1.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 I lavori per la realizzazione della nuova piscina comunale sono completati e collaudati nel rispetto delle tempistiche PNRR. I lavori per la riqualificazione del Parco Don Tonino Bello stanno proseguendo in linea con il cronoprogramma aggiornato a seguito di approvazione di lavori supplementari necessari per raccordare il parco alla viabilità esistente. Il lieve scostamento delle tempistiche di fine lavori è dovuto sia alla necessità di eseguire le suddette lavorazioni che alla sospensione del cantiere a causa delle condizioni meteorologiche.			
DIP20_OB5 Gestione del canile comunale e realizzazione di un nuovo canile.	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 La gestione del canile comunale Stefano Cerni, loc. San Salvatore, è continuata per tutto l'anno 2025, in capo al gestore, la Cooperativa Cento fiori, con una gestione di circa 70 cani/die. In caso di overbooking del canile comunale si è fatto ricorso a strutture diverse per la custodia dei cani. Collegata alla gestione del canile è la realizzazione del nuovo gattile in Via Maderna, che dopo l'incendio che lo ha coinvolto a marzo 2025, è in fase di progettazione. L'obiettivo è comunque raggiunto al 100%.			
DG_OB22 Conversione RDS Stadium in Centro Federale FIDS - PNRR, M5C2I3.1 - Cluster 3.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel rispetto delle tempistiche PNRR i lavori sono ultimati ed è in corso il collaudo dell'opera. Parallelamente si sta procedendo alla rendicontazione tecnica-finanziaria sul portale Regis sempre in ottemperanza alle suddette tempistiche.			
DIP20_OB6 Piano Generale di inclusione e contrasto dell'isolamento sociale.	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 § E' stato organizzato un percorso partecipativo per rafforzare l'engagement del mondo del lavoro e delle imprese a 360° (feb 24 - Apr 25) § Luoghi di comunità: E' stato messo a punto uno strumento informatico altamente evoluto che attraverso informazioni aggiornate. Modalità di lettura ed interpretazione partecipative sono state sviluppate su tre aree pilota (Padulli, Orsoletto e miramare) (Ott 24 - Mag 25) § Sono stati definiti strumenti di lettura per specifici ambiti della città delle barriere materiali e ambientali e per promuovere la partecipazione attiva delle persone con disabilità (Mag 24 - giu 25) § La bozza di Piano generale di inclusione è stata presentata ai cittadini che hanno partecipato al processo di costruzione in un apposito incontro pubblico in data 11 giugno 2025 § Il Piano generale di inclusione contiene 19 azioni distribuite su 4 direttrici.			

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DG_OB23 Completamento e rifunionalizzazione ex Centro Sportivo Area Ghigi - PNRR M5C2I3.1, Cluster 2.	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	PARZIALMENTE CONSEGUITO (dal 50% al 69%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
I lavori sono iniziati in data 13/12/2024 e dovevano essere ultimati in data 19/12/2025. Tuttavia per cause non imputabili alla stazione appaltante, ma per inadempienze contrattuali da parte dell'appaltatore è stata avviata la procedura di risoluzione contrattuale. L'ufficio ha seguito la procedura in modo puntuale e scrupoloso attenendosi alle prescrizioni contrattuali e al codice dei contratti e gestendo una situazione anomala non imputabile all'attività dell'ufficio.			
DIP20_OB7 PROGRAMMA "NODI TERRITORIALI DELLE POLITICHE DI SALUTE"	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
IN LINEA (al 31 dicembre 2025) § E' stata completata la analisi e selezione degli immobili da adibire a sede dei Nodi. Sono state definite proposte di adattamento degli ambienti dei primi 8 nodi (giu 24 - mag 25) § E' stata completata la progettazione della immagine coordinata dei Nodi (segnaletica, colori e segni distintivi, arredi, ecc.) e sono in fase avanzata gli allestimenti progettati (Ago 24 - Mar 25) § E' stata completata la formazione degli operatori dei primi otto su: presupposti metodologici, lavoro in integrazione, capacitazione del territorio (Mar 24 - Mag 26) § E' stata messa a punto l'organizzazione operativa dei servizi decentrati (accesso, segreteria, turni di presenza, ecc.) (Sett 24 - ott 26) § E' stato completato l'allestimento tecnico ee è avvenuta la attivazione operativa dei primi quattro Nodi (feb 25- Giu 25)			
DG_OB6 RIQUALIFICAZIONE DELLO STADIO COMUNALE ROMEO NERI	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
In data 15/12/2025 la società Aurora Immobiliare ha trasmesso alcuni documenti del progetti di fattibilità tecnica ed economica, di una bozza di convenzione con l'Amministrazione comunale e di un piano economico finanziario, attualmente in fase di valutazione da parte del gruppo intersettoriale dell'Ente.			
DG_OB10 NUOVO IMPIANTO SPORTIVO DI ATLETICA LEGGERA	DG DIREZIONE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Nel corso del 2025 sono stati approvati il Documento di fattibilità delle alternative progettuali, il Documento di Indirizzo alla Progettazione nonché affidati alcuni incarichi tecnico specialistici propedeutici all'attività di progettazione. E' stata inoltre avviata la procedura di gara per l'affidamento della progettazione di fattibilità tecnica economica ed esecutiva per la quale è attualmente in corso la valutazione delle offerte pervenute. L'obiettivo è in linea con il cronoprogramma approvato.			
DIP20_OB3 Sviluppo dei servizi per l'infanzia	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Il sistema 0-6 di Rimini corre a velocità superiore alle attese: grazie all'uso strategico dei fondi nazionali e regionali per abbattere le rette, è stato ampiamente superato l'obiettivo LEP 2026 del 33%. La copertura reale eccede il 34% (dato depurato dal calo demografico), con la prospettiva di ulteriori 67 posti pubblici entro il 2026. La governance pubblico-privata è stata consolidata da contributi mirati e da una piattaforma unica di monitoraggio che coordina 83 realtà (39 nidi e 44 scuole), garantendo massima efficienza nell'incrocio tra domanda e offerta. Nel 2025, due sessioni di programmazione (aprile e ottobre) hanno affrontato criticità strutturali come denatalità e disabilità. Rimini si conferma così un modello di efficienza e inclusività, capace di superare i target normativi fornendo risposte concrete e tempestive alle famiglie attraverso una gestione integrata e tecnicamente avanzata.			
DIP40_OB1 Politiche di sicurezza "di prossimità".	DIP40 SETTORE POLIZIA LOCALE	Rossi Andrea	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Per il raggiungimento dell'obiettivo sono state attuate politiche di prevenzione e contrasto all'illegalità. A tal fine, specie nelle aree più critiche (centro storico, mercato coperto, Borgo Marina, parchi, edifici abbandonati, stazione e Porto Canale), sono stati predisposti pattugliamenti e servizi appiedati tesi ad aumentare controlli, sanzioni e soprattutto la visibilità degli operatori di Polizia Locale, agendo quale deterrente per la commissione di illeciti ed aumentando la percezione della sicurezza da parte della cittadinanza. L'obiettivo mirava anche a prevenire e a sanzionare tramite l'uso della tecnologia OCR di lettura targhe. A seguito di ricerca di mercato, sono stati acquistati due TargaSystemMobile, integrabili e integrati col sistema fisso esistente con cui sono stati effettuati oltre 300 servizi. Col sistema OCR nel 25 sono stati contestati oltre 1000 verbali per mancata revisione e oltre 200 per assenza di assicurazione.			

Comune di Rimini
OBIETTIVI OPERATIVI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI CULTURA E OPPORTUNITA'

OBIETTIVO OPERATIVO	DIPARTIMENTO	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP15_OB1 Strategie e politiche culturali: dalla candidatura a Capitale italiana della cultura al Piano Strategico della Cultura	DIP15 DIPARTIMENTO CITTA' DINAMICA ATTRATTIVA	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Al 31.12.2025 gli obiettivi risultano raggiunti in tutti gli ambiti. I Musei Comunali hanno garantito piena operatività, rafforzando identità e attività: riattivata la conservazione del patrimonio (9 opere restaurate senza oneri), potenziata l'offerta espositiva con la riapertura dei Palazzi dell'Arte e avviati progetti di digitalizzazione. Il Fellini Museum ha consolidato le attività, rilanciato il Premio Fellini e sviluppato nuovi strumenti di fruizione, ampliando pubblico e collaborazioni. La Biblioteca Gambalunga ha rafforzato il proprio ruolo di presidio culturale, potenziando servizi, attività e inclusione, con attenzione a giovani e transizione digitale. Le attività teatrali hanno consolidato il posizionamento del Teatro Galli e sviluppato progettualità partecipative legate alla "riminitudine". È stato inoltre avviato il Piano Strategico della Cultura, con definizione del Manifesto e prime attività partecipative.

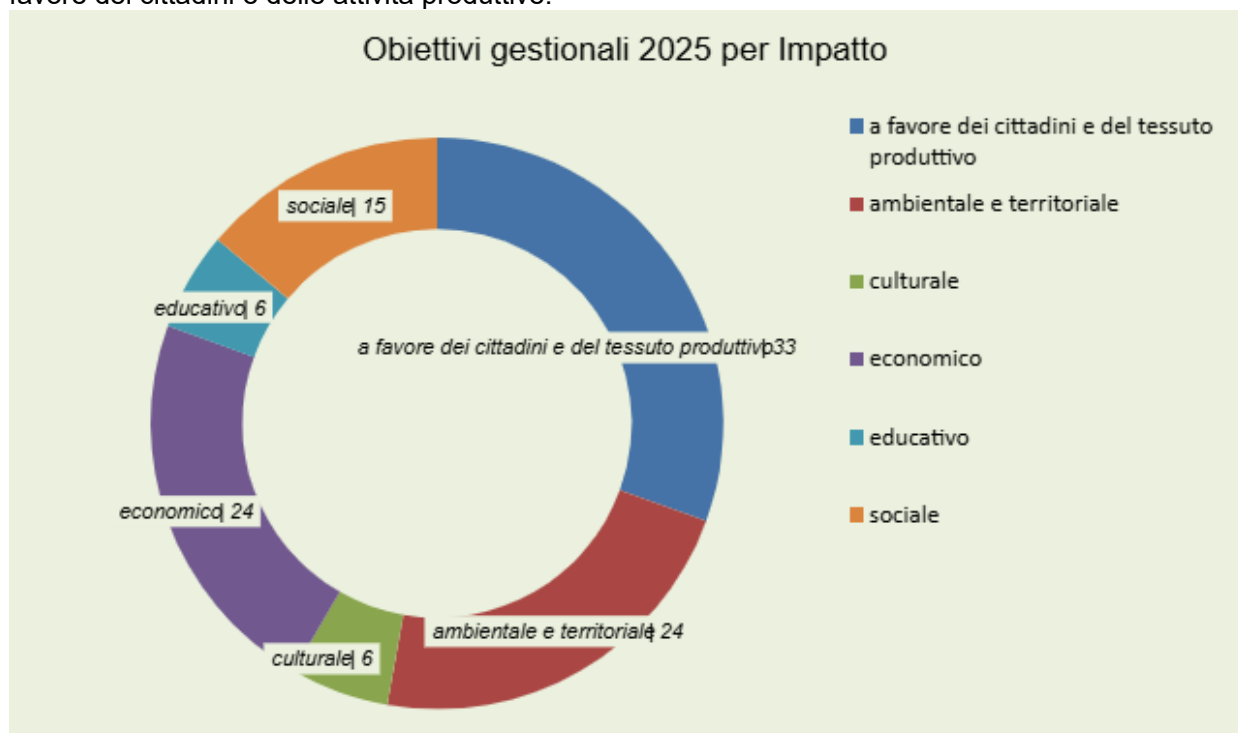
B) Rendicontazione obiettivi gestionali

La rendicontazione degli obiettivi gestionali considera per l'anno 2025 i **108 obiettivi**, definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2025-2027). Il PIAO è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 30/01/2025, modificato a seguito dell'adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente con Deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 23/04/2025 e, infine, assestato con Deliberazione di Giunta comunale n. 379 del 21/10/2025.

I **108 obiettivi** risultano assegnati alle diverse strutture (Dipartimenti, Settori, UOA) come di seguito rappresentato.



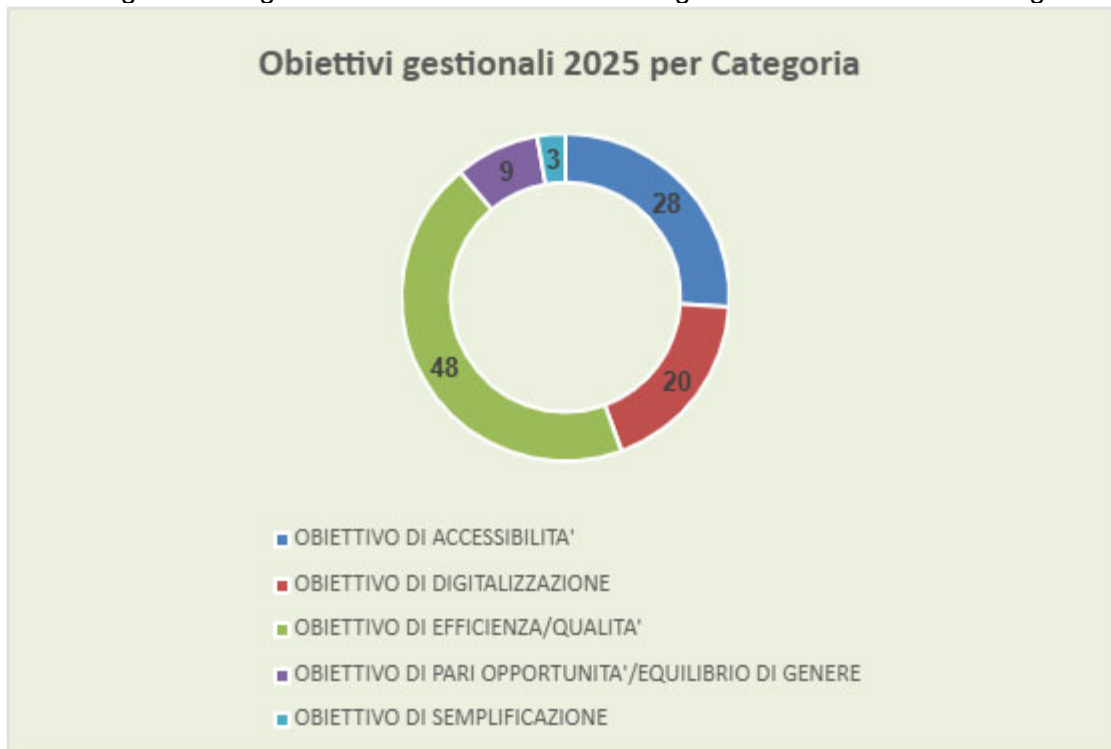
La programmazione degli obiettivi per il 2025 registra una importante novità: gli obiettivi sono stati classificati in base al loro contributo alla creazione di valore pubblico. Le categorie di impatto sul valore pubblico sono state identificate in: ambientale e territoriale, culturale, sociale, educativo, economico, a favore dei cittadini e delle attività produttive.



Il PIAO persegue gli obiettivi previsti all'art. 6 del DL 80/2021, pertanto programma una serie di azioni in tema di accessibilità fisica e digitale, semplificazione amministrativa, digitalizzazione, miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi e sviluppo delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.

<https://www.comune.rimini.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/documenti-e-dati/documento-attivita-politica/piao-2025-2027-approvazione>

A tal fine gli obiettivi gestionali sono suddivisi in 5 categorie come evidenziato di seguito.

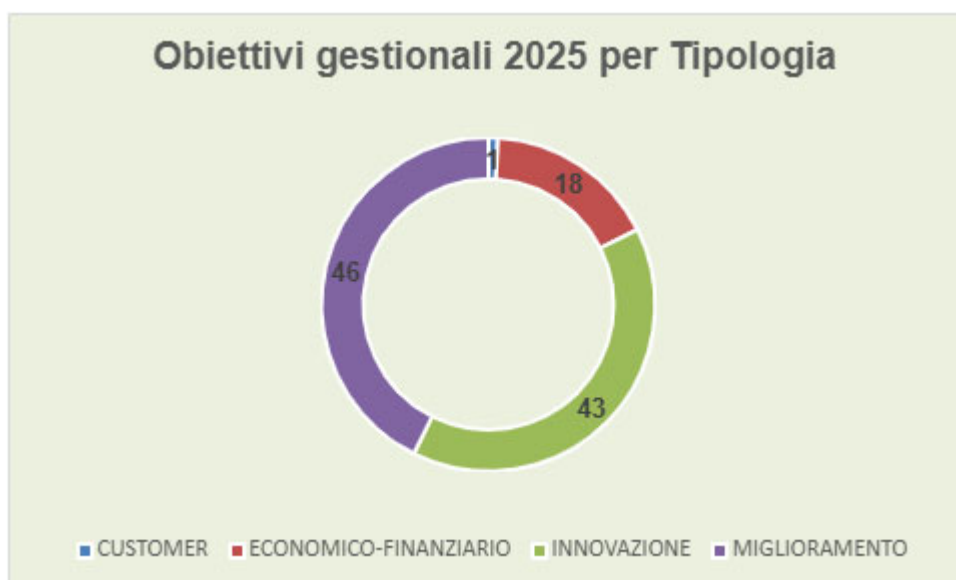


Ulteriormente gli obiettivi gestionali sono classificati in relazione alle tipologie previste dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e delle prestazioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (approvate rispettivamente con Deliberazione di Giunta comunale n. 256 del 29/07/2025

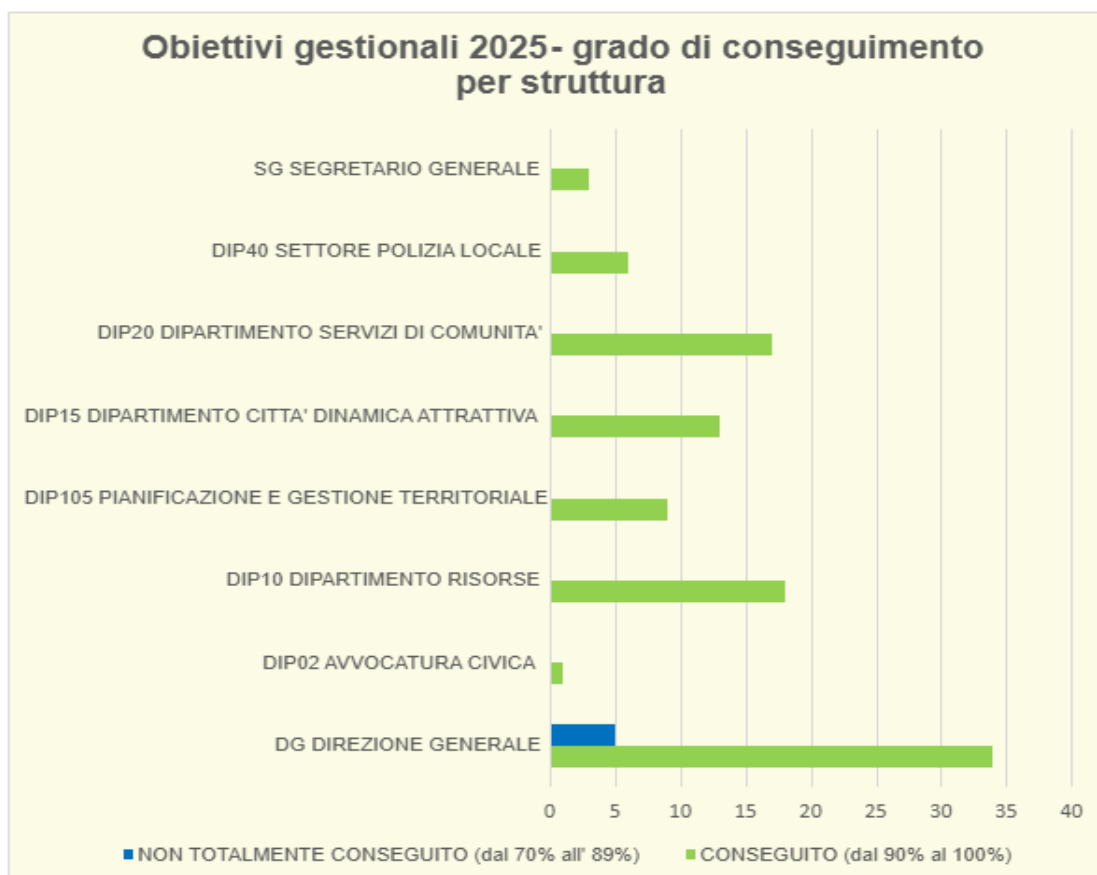
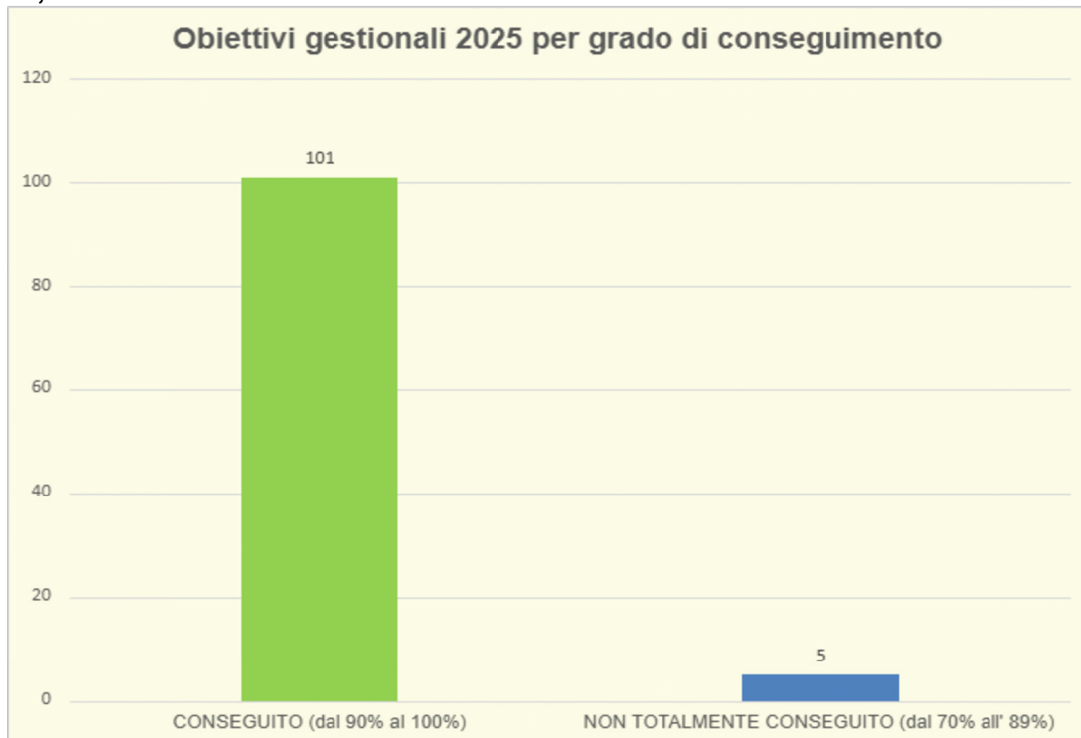
<https://www.comune.rimini.it/system/files/2025-08/>

[Nuova%20metodologia%20valutazione%20dirigenti%20da%202025%20Allegato%20A%20DG%20256%20del%2029-07-25.pdf](https://www.comune.rimini.it/system/files/2025-08/Nuova%20metodologia%20valutazione%20dirigenti%20da%202025%20Allegato%20A%20DG%20256%20del%2029-07-25.pdf) e n. 86 del 21/03/2023 <https://www.comune.rimini.it/documenti/documenti-tecnici-di-supporto/metodologia-la-valutazione-dei-titolari-di-incarichi-di>).

Il grafico mostra la suddivisione per tipologia.



La rendicontazione al 31/12/2025 è determinata su **106 obiettivi gestionali**, in quanto due obiettivi sono risultati 'Non valutabili' a causa di problematiche di una certa rilevanza, legate a fattori esterni non attribuibili in alcun modo all'operato degli Uffici. La percentuale complessiva di raggiungimento è pari a **98,67%**.



Comune di Rimini
OBIETTIVI GESTIONALI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
----------------------	-----	--------------	-------------------------

SG_OB2_1 Servizio di distribuzione del gas - Gara per la gestione nell'ambito territoriale minimo di Rimini (A.T.E.M. RIMINI).	UO32 U.O. ORGANISMI PARTECIPATI	Maracci Mattia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Sono stati curati, ed assiduamente seguiti, gli sviluppi dei contenziosi in essere, con un continuo e costante confronto con il legale e l'approfondimento di alcune tematiche emerse nei dibattimenti e nelle sentenze e rilevanti per il prosieguo del contenzioso inerente all'aggiudicazione della gara.

Alla fine del mese di dicembre 2025 è stata pubblicata la sentenza del Consiglio di Stato (la n. 10430), che ha stabilito che il Comune (stazione appaltante dell'A.T.E.M. Rimini), nel 2026, dovrà pronunciarsi sull'istanza di accesso agli atti, formulata a suo tempo da Italgas Reti, nel rispetto delle argomentazioni addotte da entrambe le parti in causa.

SG_OB3_2 Società partecipate - Riorganizzazione	UO32 U.O. ORGANISMI PARTECIPATI	Maracci Mattia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

- Si è perfezionata l'operazione di costituzione della Società patrimoniale idrica unica della Romagna che ha coinvolto A.m.i.r. s.p.a. e R.A.S.F.-Romagna Acque -Società delle Fonti s.p.a..

- Procede la trattativa fra l'Agenzia del Demanio ed in Comune (Ufficio di Direzione, Settore Nuovo demanio), finalizzata al trasferimento, dalla prima al secondo, dell'area su cui sorge il Talassoterapico per il relativo successivo conferimento in natura (da parte del Comune) in Riminiterme.

- Relativamente a Start Romagna, la Regione Emilia Romagna ha rimandato al 2028 il progetto della costituzione di una Holding regionale unica dei trasporti.

UO109_1 I bambini e le bambine prima di tutto	UO109 U.O. COORDINAMENTO PEDAGOGICO DEI SERVIZI COMUNALI (NIDI E SCUOLE D'INFANZIA)	Belmonte Biagio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	-----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Nel tempo sono state messe in campo strumenti, come schede di progettazione, schede di osservazione dei bambini, procedure relative alla certificazione di qualità, per es. che necessitano di una aggiornamento se non di eliminazione. Negli incontri effettuati la finalità è stata dunque quella di analizzare le modalità e procedure operative in essere nei servizi educativi 0/6 anni comunali e cercare di mantenere quelle sostanziali e eliminarne alcune. Con l'inizio del nuovo anno scolastico 2025/26 si è focalizzata l'attenzione su di un elemento che risultata critico e più precisamente sulla necessità di modificare la scheda di progettazione educativa utilizzata nei nostri servizi 0/6 anni. Successivamente sono stati organizzati incontri nei quali si è discusso su come attuare la nuova progettazione educativa e con l'abbozzo di un nuovo strumento. Gli obiettivi che ci eravamo dati al 31/12/2025 sono stati tutti realizzati.

Comune di Rimini
OBIETTIVI GESTIONALI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
----------------------	-----	--------------	-------------------------

U013_1 Adeguamento sito web della polizia locale di Rimini	U013 U.O. COMANDO E SERVIZI AMMINISTRATIVI	Orioli Letizia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	----------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'intervento di aggiornamento del sito web della Polizia Locale di Rimini è stato svolto per garantirne attualità, coerenza e fruibilità, in linea con il modello AgID e con il sito istituzionale del Comune. È stata effettuata un'analisi puntuale di pagine, fonti e servizi, con confronto con reparti e U.O. per validare contenuti e referenti. Sono stati rivisti struttura e percorsi di navigazione, uniformate le schede servizio e aggiornati testi e informazioni operative. La modulistica è stata riallineata alle procedure in uso (verbali, autorizzazioni/nulla osta, infortunistica) e sono stati aggiornati immagini e materiali di supporto. È stata inoltre razionalizzata l'architettura, eliminando pagine non più di competenza e rinviando, quando necessario, alle Direzioni comunali competenti. Ne deriva un portale più chiaro, accessibile e affidabile oggi, con percorsi più diretti e informazioni univoche a beneficio dei cittadini.

SG_OB1_1 Attuazione Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del Piao	SG SEGRETARIO GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	-------------------------------------	--------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Approvazione misure di prevenzione della corruzione applicabili a tutto l'Ente con D. G.C. n. 19 del 30/01/2025 adozione PIAO e Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza, sulla base indicazioni PNA 2022 e 2023 (Delibera ANAC 605/2023). Particolare rilievo dedicato alle strategie per contrastare possibili rischi corruttivi degli affidamenti pubblici relativi ai progetti finanziati col PNRR. Implementazione utilizzo piattaforma digitale Appalti. Costante attenzione in materia di conflitto di interessi. Whistleblowing: applicazione nuova disciplina D.Lgs. 24/2023, adottato modello organizzativo dell'Ente per la gestione delle segnalazioni interne Delibera GC 495/2023, recepimento per il 2026 nuove indicazioni ANAC D. 478/2025. Proseguita e rendicontata attività Controlli interni con 3 report trimestrali e annuale. Incrementati atti da sottoporre a controllo (oltre 20% da Regolamento), nel 2025 raggiunta percentuale del 28,49%

DG_OB9_4 Interrelazione e strategia dei dati pubblici	DG DIRETTORE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---------------------------------	--------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Nel 2025 è stato consolidato il percorso di rafforzamento della cultura del dato con interventi su strumenti, infrastrutture e competenze. Per coinvolgere dipendenti e cittadinanza sono stati realizzati video tutorial interni e un corso pubblico sul Portale Unico dei Dati nell'ambito del progetto "Digitale Facile". È stato pubblicato il Geoportale del verde urbano, sviluppate nuove dashboard cartografiche basate su indici territoriali e attivata una web app interna per la gestione delle videocamere di sicurezza. Particolare rilevanza ha il progetto del Gemello Digitale per il quale è stato completato il rilievo del territorio con censimento di parcheggi, piste ciclabili, alberature e infrastrutture, con l'aggiunta di dashboard ambientali. In ambito Business Intelligence sono stati analizzati e normalizzati i dati demografici e prodotti la maggior parte dei report necessari per una efficace analisi territoriale.

DGI_OB9_1 Agenda Digitale Locale di Rimini - ADL-R	DGI EQ PIANIFICAZIONE STRATEGICA, TRANSIZIONE DIGITALE E PROTEZIONE DEI DATI	Imola Ilenia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Nel 2025, nell'ambito dell'Agenda Digitale Locale di Rimini (ADL-R), ho curato la sottoscrizione dell'Accordo istituzionale con Regione e Provincia, integrato con un punto dedicato alla condivisione dei dati territoriali come Comune capofila per la sperimentazione provinciale. Ho partecipato a progetti strategici: Italia 1 Giga, avviate le basi per un Gemello Digitale, adozione modello organizzativo BIM, Digitale Facile, ATUSS-Laboratorio Aperto, WI-FI pubblico (mappati gli access point da sostituire) e IoT (finanziamento 2025-TB-LEP-08-IoT e candidatura IPA-ADRION). Ho concluso l'AUDIT privacy, coordinato il Gruppo Privacy, gestito incidenti e rapporti con DPO/IT, e approfondito NIS2, Linee Guida AGID su IA e L.132/2025, avviando formazione e prime linee guida interne. Ho partecipato a 4 COMTEM (29 ore) e segnalato 3 eventi pubblici rilevanti per impatto e interazione con i cittadini.

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO06_OB9_1 PNRR - Migrazione su piattaforma cloud dei software applicativi utilizzati dal Comune di Rimini	UO06 U.O.GESTIONE SISTEMA INFORMATIVO	Berni Massimo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il progetto PNRR "Misura 1.2 – Abilitazione al Cloud" del Comune di Rimini, finanziato per euro 1.031.574, ha previsto la migrazione dei servizi informativi verso infrastrutture cloud qualificate e l'adeguamento dei livelli di sicurezza. A seguito delle dimissioni del precedente RUP, la responsabilità è stata affidata al Sig. Massimo Berni dal 01/11/2025. Nel periodo rendicontato sono state verificate la corretta esecuzione contrattuale, le attività di migrazione applicativa, la razionalizzazione dell'infrastruttura e il rispetto dei requisiti indicati dall'avviso. Sono stati monitorati gli indicatori previsti, assicurando la conformità tecnica e amministrativa. Le attività risultano completate in coerenza con obiettivi, norme e tempistiche del finanziamento lump sum.			
UO06_OB9_2 PNRR - Nuovi servizi interamente digitali per il cittadino	UO06 U.O.GESTIONE SISTEMA INFORMATIVO	Berni Massimo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il progetto PNRR "Misura 1.4.1 – Esperienza del Cittadino", finanziato per euro 516.323, ha consentito il miglioramento dei servizi digitali rivolti ai cittadini, con interventi su sito istituzionale, accessibilità, usabilità e integrazione con le principali piattaforme nazionali. A seguito delle dimissioni del precedente RUP, la responsabilità del progetto è stata attribuita al Sig. Massimo Berni dal 01/11/2025. Nel periodo rendicontato sono state verificate la corretta esecuzione delle forniture, l'implementazione dei nuovi moduli digitali, l'allineamento alle linee guida di design e il rispetto degli standard di accessibilità. Sono stati monitorati gli indicatori previsti dall'avviso, assicurando conformità tecnica e amministrativa. Le attività risultano completate nel rispetto di obiettivi, requisiti e tempistiche del finanziamento lump sum.			
SET16_OB9_1 Digitalizzazione Appalti Pubblici. Implementazione del Building Information Modeling (BIM).	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel secondo semestre del 2025 si è conclusa la formazione per il CDE manager. Per completare il quadro conoscitivo, ai fini della gestione degli appalti, i BIM Specialist di Settore hanno concluso l'approfondimento formativo di un ulteriore applicativo software con il supporto di società specializzate. Per quanto concerne la gestione delle commesse si è verificato, diversamente da quanto inizialmente previsto, che il Correttivo Appalti esclude l'utilizzo del BIM per le n. 3 commesse individuate; ciò nonostante i progettisti incaricati hanno comunque sviluppato alcune parti progettuali con tecnologia BIM per cui sono in corso approfondimenti conoscitivi.			
SET16_OB8_5 Potenziamento e adeguamento infrastrutture tecnologiche	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel Settembre del 2025 si è arrivati alla Determinazione di positiva conclusione della Conferenza dei Servizi ed all'approvazione del progetto (si veda Delibera GC n. 334 del 26/09/2025) pertanto le fasi di sviluppo del progetto e di coordinamento degli Enti-Gestori sono state ultimate. Tuttavia, nonostante gli sforzi profusi dal Settore, i solleciti e le plurime interlocuzioni con Open Fiber quest'ultimo, in via unilaterale e dopo l'approvazione del progetto, non ha dato seguito alle successive attività di spettanza (es. cronoprogramma lavori, avvio); di fatto il progetto fibra "Italia 1 Giga" così come inizialmente concepito non troverà più attuazione poichè Open Fiber ha stabilito (dopo l'approvazione del progetto) di escluderlo dal finanziamento PNRR; al momento il Settore sta valutando con Open-Fiber un progetto di portata inferiore da attuare nella seconda metà del 2026 con utilizzo delle polifere della pubblica illuminazione.			
DIP10_4 Bonifica dell'archivio digitale del personale dipendente	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Si è proceduto al confronto tra un campione di fascicoli cartacei con le corrispondenti registrazioni digitali presenti nel gestionale per classificare gli errori più ricorrenti. Da questo confronto è l'assenza di informazioni sul servizio a tempo determinato in epoca antecedente l'anno 2000. Pertanto, sono state estratte dall'archivio degli stipendi le schede relative al servizio prestato a tempo determinato dal 1977 al 2000 dai dipendenti ancora in servizio. Questo lavoro ha permesso di completare i fascicoli cartacei. Successivamente, si è iniziato il controllo delle posizioni dei dipendenti in servizio attraverso il confronto del fascicolo cartaceo con le risultanze presenti nel gestionale. Al 31 dicembre 2025, rispetto alle 1194 posizioni censite nella fase iniziale, ne risultavano verificate e corrette 379.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO97_OB6_1 Una cittadinanza attiva più consapevole e informata in una relazione bidirezionale con la Pubblica Amministrazione che ha al centro i residenti e i cittadini temporanei	UO97 U.O. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE	Dall'Ara Errica	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. La comunicazione istituzionale del Comune di Rimini ha rafforzato trasparenza e partecipazione, con integrazione tra pianificazione, strumenti e contenuti. Potenziati i canali social; attivato il nuovo portale istituzionale conforme alle linee guida AGID, con 1.572.755 accessi, e 731.655 al portale turistico. "Rimini Chatbot" ha registrato 11.582 interazioni, con oltre il 94% di risposte pertinenti. Diffusi 1.668 comunicati stampa e organizzate 59 conferenze; Sui social oltre 177mila follower. Aggiornato il sistema RILFEDEUR con funzione "Segnalazione disservizio": oltre 11.336 segnalazioni gestite e 15.645 cittadini assistiti dall'URP. Per le competenze digitali sono stati attivati 7 sportelli e supportato 5.500 cittadini. In ambito turistico: 3 campagne principali, 37 azioni dedicate, 2.014 schede aggiornate, in coordinamento con APT, Destinazione Turistica Romagna e DMC Visit Rimini.			
SET40_1 Codice dei contratti pubblici: impatti del Decreto correttivo e qualificazione della stazione appaltante.	SET40 SETTORE AFFARI GENERALI	Cassanelli Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Sono stati aggiornati al Correttivo tutti i modelli di uso quotidiano utilizzati dal Settore. In particolare, preso atto della pubblicazione del Bando tipo ANAC 1/2023 sul sito dell'Autorità il 29 settembre 2025, e della sua entrata in vigore dal 24 ottobre 2025, l'ufficio ha innestato su di esso le personalizzazioni che sono necessarie al nostro Ente, in modo da poter avere uno schema aggiornato a disposizione per la pubblicazione delle gare successive. Entro fine anno sono state pubblicate, utilizzando il nuovo modello, una gara per servizi di progettazione ed una gara di lavori, ancorché per quest'ultima il modello non sia vincolante, trattandosi di un settore diverso da quello dei servizi. Non ci sono state modifiche rispetto al livello di qualificazione dell'Ente, che risulta qualificato ai massimi livelli (L1 e SF1) sia per la fase di progettazione e affidamento sia per la fase di esecuzione.			
SET48_OB1_1 Elaborazione strumenti e processi per il miglioramento della performance del servizio finanziario negli indicatori relativi all'incidenza dei residui attivi	SET48 SETTORE RAGIONERIA GENERALE	Casanova William	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 I report relativi al fondo contenzioso sono stati approvati con delibere di G.C. n. 62/2025, 221/2025, 413/2025.			
SET48_OB4_3 Ottimizzazione del ciclo degli incassi e pagamenti attraverso la gestione integrata degli ordinativi di pagamento e riscossione (sperimentazione digitalizzazione dei pagamenti) e reportistica mensile.	SET48 SETTORE RAGIONERIA GENERALE	Casanova William	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Rendiconto al 31/12/2025 L'obiettivo è stato completamente raggiunto, in relazione alle linee d'azione così realizzate: • Certificazione progetto di digitalizzazione con pubblicazione esito positivo da parte del comitato ministeriale (erogazione voucher 31/12/2025); • Report I trimestre (indice -8) • Report II trimestre (indice -6) • Report III trimestre (indice -7) • Report IV trimestre (indice -11)			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET48_OB1_2 Riforma contabile (sistema "Accrual") - primo ciclo di formazione di base	SET48 SETTORE RAGIONERIA GENERALE	Casanova William	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'obiettivo è stato raggiunto, con il seguente esito relativo alla formazione di base: I lezione 23 partecipanti II lezione 40 partecipanti III lezione 22 partecipanti IV lezione 18 partecipanti V lezione 18 partecipanti Per l'adeguamento delle classificazioni di bilancio sono stati conferiti gli incarichi per adeguamento software della parte patrimoniale e contabile.			
SET71_OB5_3 Legalità nel tessuto economico locale - Azioni di promozione e tutela	SET71 SETTORE SISTEMA E SVILUPPO ECONOMICO	Fugattini Fabrizio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 La Prefettura non ha convocato nel 2025 riunioni sul tema. Ad aprile trasmesso il Protocollo legalità e sviluppo settori ricettivo-alberghiero e ristorazione stipulato il 29/11/2024. Attivati nuovi flussi informativi in relazione all'esito delle attività ispettive. La trasmissione dei dati alla piattaforma informatica è stata regolarmente effettuata fino a novembre. A partire da dicembre 2025, con la revisione da parte del Comune delle procedure di cyber security, la piattaforma è stata valutata non conforme agli standard di sicurezza ed è stata resa temporaneamente non raggiungibile, in attesa di adeguamento dei sistemi di accesso e protezione. Nessuna richiesta di abilitazione street tutor nel 2025. Le attività di estrazione dei campioni per la verifica dei procedimenti di competenza del Settore e le connesse verifiche delle dichiarazioni e della documentazione prodotte sono state svolte regolarmente durante tutto il 2025.			
UO100_OB1_1 Biblioteca: Le sfide della cultura digitale tra eredità culturale e benessere sociale	UO100 U.O. BIBLIOTECA CIVICA	Bizzocchi Nadia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il rendiconto 2025 evidenzia il pieno raggiungimento degli obiettivi della Biblioteca, rafforzata come presidio culturale e sociale capace di promuovere conoscenza, inclusione e coesione. Centrale è stata la promozione della lettura e delle competenze informative, con un ampio programma di iniziative per tutte le età che ha registrato oltre 11.500 partecipanti, superando ampiamente le attese. Parallelamente è stato avviato il progetto "Ariminum Digitale", finalizzato alla digitalizzazione del patrimonio e alla creazione di una biblioteca digitale open access, con completamento previsto nel 2026. È stato inoltre concluso il progetto "Rimini in guerra, 1943-1945", con numerose attività sulla memoria storica locale. Nel complesso, le azioni hanno ampliato l'accesso culturale, contrastato il digital divide e consolidato reti territoriali, confermando la Biblioteca come spazio di innovazione, apprendimento permanente e partecipazione.			
UO21_OB1_1 Ariminum digitale: per una fruizione interattiva del patrimonio archeologico, storico artistico e culturale - Musei Comunali	UO21 U.O. MUSEI E CULTURE EXTRAEUROPEE	Giovanardi Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Al 31.12.2025 tutte le azioni previste e programmate si sono regolarmente realizzate. La complessità del progetto e l'elevato carattere innovativo ha comportato un più fitto confronto con la Regione e con le altre città capoluogo destinatarie dello stesso finanziamento PR FESR 2021–2027 – Sostegno alla trasformazione e allo sviluppo digitale della cultura: interventi sulle Digital Humanities. Le attività che hanno consentito il completamento della prima tranche sono: •conclusione della procedura per l'affidamento del servizio di supporto e consulenza informatica per la predisposizione del software destinato alla catalogazione dei materiali archeologici; •conclusione della procedura per l'affidamento del servizio di catalogazione e schedatura su database di 1000 reperti archeologici esposti presso il Museo con relativa documentazione fotografica; •conclusione della fase di progettazione della digitalizzazione della Domus del Chirurgo.			
DIP20_1 PNRR - "Digitale Facile" per la diffusione di cultura e competenze digitali	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'obiettivo del progetto è stato raggiunto e superato, come evidenziato dal numero di servizi erogati, superiore rispetto al target prefissato. Tale risultato indica un significativo apprezzamento da parte della cittadinanza e conferma l'efficacia dell'intervento.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO59_1 Implementazione digitale dei servizi alle categorie disagiate, non necessariamente in carico ai servizi sociali	UO59 U.O. SERV. AMMIN.AREA SOCIALE	Spadazzi Stefano	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

L'implementazione della modalità di presentazione online delle domande ha prodotto risultati molto positivi, con una netta prevalenza delle istanze trasmesse digitalmente rispetto ai canali tradizionali. L'obiettivo di estendere i servizi online ai principali bandi è stato raggiunto, mantenendo al contempo un adeguato supporto in presenza per le fasce più fragili. I dati confermano l'efficacia dell'intervento e pongono le basi per un ulteriore sviluppo della digitalizzazione dei servizi nel medio-lungo periodo.

SET04_OB2_1 Piena integrazione di ANPR con la gestione informatizzata delle liste elettorali	SET04 SETTORE SERVIZI CIVICI	Pasquini Agostino	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	-------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'integrazione di ANPR con la gestione informatizzata delle liste elettorali è stata completamente attuata. Il personale è stato formato e l'utilizzo della nuova piattaforma consente il caricamento dei dati più snello, agevola l'attività di front-office e il rilascio dei certificati di iscrizione alle liste elettorali anche online.

L'obiettivo è IN LINEA, raggiunto al 100%.

Comune di Rimini
OBIETTIVI GESTIONALI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI EFFICIENZA/QUALITÀ

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO09R_OB1_1 Rappresentanza e difesa del Comune nelle cause e gli affari giudiziari in materia amm.va, civile e del lavoro-pubblico impiego; consulenza ed assistenza legale interna all'ente.	UO09R EQ SPECIALISTA AVVOCATO	Ricci Benedetta	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel 2025 sono state avviate 171 nuove cause. Riguardano il contenzioso avente ad oggetto attività di repressione dell'abusivismo edilizio, quello avente ad oggetto concessioni di beni del demanio marittimo e porti turistici e sospensioni/revoche di licenze commerciali conseguenti ad abusi edilizi/paesaggistici/sismici-statici). Numerose sono state le cause riguardanti richieste di risarcimento danni per presunta inidonea manutenzione strade; vi sono anche appelli contro atti del Giudice di Pace (contravvenzioni al CdS). E' stato trattato un numero rilevante di ricorsi già pendenti in materia edilizia e di concessioni demaniali, nell'ambito dello smaltimento dell' arretrato del Tar e Cds. Rispetto ad un totale di n. 171 nuove cause del 2025, è stata affidata la difesa a legali esterni in 25 casi, per la peculiarità della materia e per il carico di lavoro in rapporto all'organico.			
DIP40_OB1_1 Politiche di sicurezza "di prossimità".	DIP40 SETTORE POLIZIA LOCALE	Rossi Andrea	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Per il raggiungimento dell'obiettivo sono state attuate politiche di prevenzione e contrasto all'illegalità. A tal fine, specie nelle aree più critiche (centro storico, mercato coperto, Borgo Marina, parchi, edifici abbandonati, stazione e Porto Canale), sono stati predisposti pattugliamenti e servizi appiedati tesi ad aumentare controlli, sanzioni e soprattutto la visibilità degli operatori di Polizia Locale, agendo quale deterrente per la commissione di illeciti ed aumentando la percezione della sicurezza da parte della cittadinanza. L'obiettivo mirava anche a prevenire e a sanzionare tramite l'uso della tecnologia OCR di lettura targhe. A seguito di ricerca di mercato, sono stati acquistati due TargaSystemMobile, integrabili e integrati col sistema fisso esistente con cui sono stati effettuati oltre 300 servizi. Col sistema OCR nel 25 sono stati contestati oltre 1000 verbali per mancata revisione e oltre 200 per assenza di assicurazione.			
UO13_2 Adozione Linee guida per la determinazione dell'entità delle sanzioni amministrative pecuniarie	UO13 U.O. COMANDO E SERVIZI AMMINISTRATIVI	Orioli Letizia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Con Deliberazione di Giunta n. 471 del 2/12/2025, sono state formalizzate ed adottate le Linee guida per la determinazione delle sanzioni amministrative pecuniarie, che inoltre sostituisce integralmente i criteri del 2018. L'atto è di elevata qualità perché traduce i principi dell'art. 11 L. 689/1981 in parametri pratici e controllabili (gravità, condotta, condizioni economiche) e trasforma l'istruttoria in regole operative chiare e subito applicabili: individua l'ufficio competente, ordina l'intero iter (rapporto, pagamento ridotto, difese e audizione, ordinanza-ingiunzione, rateizzazione, sanzioni accessorie). Ne deriva riduzione della discrezionalità e delle difformità, maggiore trasparenza e parità di trattamento, migliore motivazione degli atti e più solida certezza del diritto, con un procedimento più efficiente e coerente.			
UO14_1 Azioni per il miglioramento della sicurezza stradale	UO14 U.O. SICUREZZA STRADALE, PRONTO INTERVENTO E VIABILITA'	Fusco Luigi	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il costante presidio del territorio e il supporto di nuove tecnologie hanno incrementato la sicurezza anche attraverso l'aumento della percezione del rischio di essere sanzionati. L'utilizzo di nuove tecnologie ha permesso anche un monitoraggio da remoto segnalando in tempo reale i veicoli sprovvisti della copertura assicurativa obbligatoria o della mancata revisione periodica. Attenzione è stata posta sul contrasto alla distrazione alla guida dovuta all'uso di tablet e cellulari, che rappresentano la principale causa di incidenti stradali. Attraverso i controlli di vigilanza dinamica, affiancandoli ai controlli di vigilanza di tipo statico, si è agito direttamente sulla percezione del rischio da parte dei conducenti di adottare comportamenti negligenti alla guida. Inoltre attraverso i presidi statici si è inciso direttamente sulle violazioni riguardanti la velocità. Nel 2025 si è registrata una diminuzione del numero totale di sinistri.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO15_1 Controllo urbanistico edilizio del territorio	UO15 U.O. PRESIDIO DEL TERRITORIO E SICUREZZA URBANA	Ronconi Cinzia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Il progetto è finalizzato al rafforzamento delle attività di controllo del territorio in relazione ai fenomeni di dissesto idrogeologico e cambiamento climatico, con particolare attenzione al contrasto dell'abusivismo edilizio (verifica della legittimità urbanistico-edilizia degli immobili e rispetto della normativa sismica, di collaudo, demaniale e paesaggistica).

L'attività ha consentito di intercettare e reprimere numerose situazioni di pericolo per pubblica incolumità e ambiente, attraverso l'adozione di provvedimenti repressivi e il coinvolgimento dell'Autorità Giudiziaria.

179 pratiche hanno comportato segnalazioni alla Procura della Repubblica:

- 131 pratiche in materia sismica;
- 6 pratiche relative al collaudo statico;
- 6 pratiche riguardanti il demanio;
- 36 pratiche in materia di tutela del paesaggio.

Le attività realizzate hanno contribuito alla prevenzione dei rischi connessi a eventi atmosferici estremi.

DG_OB20_1 PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del Comune di Rimini	DG DIRETTORE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---------------------------------	--------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'amministrazione Comunale conta ben 32 progetti finanziati da risorse PNRR. Alcuni progetti (es. piccole e medie opere), sono fuoriusciuti dalla disciplina PNRR a seguito dell'emanazione del DL 19/2024, convertito con modificazioni dalla L. 56/2024. Verranno comunque finanziati da risorse ministeriali. Tutti i progetti finanziati sono stati avviati e i cronoprogrammi sono in linea con i traguardi e gli obiettivi stabiliti dal PNRR. L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 5/2023 si è dotato di un modello di Governance formato da: una Cabina di Regia che definisce le scelte strategiche dell'Ente ed esercita poteri di indirizzo, un apposito Ufficio di "Supporto e Coordinamento" del monitoraggio, della rendicontazione e del controllo dei progetti, una "Unità di Audit" con il compito di monitorare, attraverso auditing finanziario-contabili e auditing di performance periodici, il rispetto degli obblighi e delle condizionalità PNRR.

SET112_2 ATUSS "Rimini di verde e di blu. città di mare per l'economia verde e blu". Coordinamento amministrativo e procedurale degli interventi di riqualificazione: completamento Lungomare, boulevard urbano, scalo alaggio, capanno da pesca San Giuliano	SET112 SETTORE AMMINISTRATIVO AREA TECNICA	Cangini Alessandra	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	--	--------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Gli interventi di riqualificazione del Lungomare in oggetto, finanziati con Fondi Atuss sono in corso di esecuzione secondo le tempistiche previste con l'istruttoria e l'approvazione di tutti gli atti necessari e l'attivazione delle relative procedure.

SET112_OB24_1 Realizzazione Piazza Marvelli - coordinamento amministrativo e procedurale.	SET112 SETTORE AMMINISTRATIVO AREA TECNICA	Cangini Alessandra	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

La riqualificazione paesaggistica e ambientale di Piazza Marvelli, nell'area turistica mare di Rimini procede con le modalità e le tempistiche previste, infatti:

- con D.G. 530/2025 è stato approvato il PFTE aggiornato dell'opera;
- è in corso di predisposizione la progettazione esecutiva, di prossima approvazione;
- ad avvenuta approvazione del progetto esecutivo dell'intervento, si procederà all'avvio della procedura di affidamento dei lavori nei termini previsti dall'obiettivo.

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET112_OB24_3 Riqualficazione del comparto c.d " Triangolone" - coordinamento amministrativo e procedurale.	SET112 SETTORE AMMINISTRATIVO AREA TECNICA	Cangini Alessandra	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il Settore ha svolto tutte le attività di competenza coordinando programmazione, sviluppo e realizzazione degli interventi fino alla fase di conferimento dell'incarico per la predisposizione del MASTERPLAN dell'opera " AREE MARINA CENTRO" comprese fra Piazzale Fellini, Lungomare Tintori, Largo Boscovich e Viale Cristoforo Colombo. Tuttavia il Piano dell'Arenile approvato con D.C.C. n. 59/2025 è in corso di variante, pertanto i progettisti incaricati attendono l'esito della stessa per adeguare gli elaborati progettuali a quanto sarà ivi previsto. Pertanto le ulteriori attività legate a questo obiettivo sono in "stand-by", in attesa della definizione del suddetto procedimento urbanistico.			
SET55_OB4_1 Valorizzazione dei beni acquisiti in esecuzione del Federalismo demaniale e della procedura di repressione degli abusi edilizi e di altri beni del patrimonio comunale	SET55 SETTORE PATRIMONIO	Caprili Catia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Obiettivo raggiunto al 100%: si è perfezionata la permuta di beni comunali con beni privati finalizzata al processo di valorizzazione di aree a Marina Centro e realizzazione della nuova Piazza di ingresso al Parco del Mare. Sono state formalizzate le numerose vendite a trattativa privata e sono state completate le procedure di trasformazione del diritto di superficie in piena proprietà e/o di eliminazione dei vincoli convenzionali in relazione agli immobili PEEP.			
UO120_OB4_1 Beni immobili di proprietà comunale - Regolarizzazione occupazioni senza titolo	UO120 CONCESSIONI E LOCAZIONI	Angelini Michele	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Obiettivo raggiunto al 100%: Definiti i valori locativi dei beni oggetto di occupazione da parte dei privati, sono stati invitati gli occupanti alla regolarizzazione della loro posizione, mediante la sottoscrizione di apposito titolo giuridico volto a disciplinare il rapporto giuridico con l'ente proprietario e salvaguardare le prerogative dell'Amministrazione rispetto alle prospettive di eventuale impiego del bene per finalità di pubblico interesse. Sono stati quindi rilasciati i legittimi titoli concessori. Nei casi in cui non è stato possibile il rilascio della concessione o locazione è stata richiesta e riscossa l'indennità per l'occupazione in atto, oppure si è dato avvio alle procedure per il rilascio coattivo nelle forme di legge per ripristinare lo stato legittimo del bene. Sono state regolarizzate le occupazioni sulle aree della ex ferrovia Rimini - San Marino, proveniente dal Federalismo Demaniale.			
SET17_OB2_1 Riqualficazione e rilancio del Centro Storico: Ponte di Tiberio, Piazza Ferrari, Museo della Città e Domus del chirurgo	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'obiettivo risulta conseguito in quanto tutti gli interventi previsti sono stati attuati o sono in corso di attuazione in linea con i rispettivi cronoprogramma di attuazione. Nel 2025 è stato approvato il progetto ed espletate le procedure di gara per l'affidamento dei lavori di riqualficazione del Ponte di Tiberio, suddivisi in due lotti. I lavori sono stati consegnati a gennaio 2026. Sono stati eseguiti i lavori, e alcune lavorazione sono in fase di completamento, al Museo della Città, in ottemperanza alle indicazioni della competente Soprintendenza finalizzate a preservare le opere custodite al Museo. Nell'annualità 2025 si è provveduto all'approvazione del progetto e all'affidamento dei lavori di manutenzione straordinaria alla Domus del Chirurgo che sono stati avviati a gennaio 2026. I lavori di riqualficazione e valorizzazione di Piazza Ferrari sono stati completati ed inaugurati a settembre 2025.			
SET17_OB15_3 Nuovo Mercato Centrale Coperto - Project financing per progettazione, realizzazione e gestione. Riqualficazione dell'ex convento San Francesco	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 A seguito dell' esito negativo della Conferenza di Servizi indetta per esprimersi sul progetto presentato dal proponente nell'ambito della procedura di finanza di progetto, il Comune di Rimini, che dal 2025 ha in carico la gestione diretta del mercato coperto, ha eseguito diversi interventi di manutenzione straordinaria dell'immobile nell'ottica di preservarlo e avviare un intervento di riqualficazione più ampio.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SETT17_OB22_5 PNRR - RDS Stadium - conversione in centro federale FIDS	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel rispetto delle tempistiche PNRR i lavori sono ultimati ed è in corso il collaudo dell'opera. Parallelamente si sta procedendo alla rendicontazione tecnica-finanziaria sul portale Regis sempre in ottemperanza alle suddette tempistiche.			
SET17_OB5_7 Comunità Energetico Rinnovabile (CER) - Partenariato Pubblico-Privato (PPP) per interventi di efficientamento energetico in concomitanza con l'istituzione di una Comunità	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Con Determinazione Dirigenziale n. 1398 del 27/05/2025 è stata aggiudicata la gara di concessione, mediante finanza di progetto degli interventi di efficientamento energetico di siti nel territorio comunale in concomitanza con l'istituzione di una comunità energetica rinnovabile a servizio della cittadinanza con contratto sottoscritto in data 27/11/2025. E' in fase di verifica la progettazione esecutiva. L'Amministrazione Comunale ha presentato il progetto alla Città presso il Teatro Galli in data 1/12/2025. I lavori verranno avviati come da contratto durante l'estate 2026.			
SETT17_OB10_6 Nuovo impianto sportivo di atletica leggera	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel corso del 2025 sono stati approvati il Documento di fattibilità delle alternative progettuali, il Documento di Indirizzo alla Progettazione nonché affidati alcuni incarichi tecnico specialistici propedeutici all'attività di progettazione. E' stata inoltre avviata la procedura di gara per l'affidamento della progettazione di fattibilità tecnica economica ed esecutiva per la quale è attualmente in corso la valutazione delle offerte pervenute. L'obiettivo è in linea con il cronoprogramma approvato.			
SET17_OB11_9 Tecnopolo - Potenziamento infrastrutturale, tecnologico ed efficientamento energetico	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 In linea con il cronoprogramma approvato, nel corso del 2025 è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica economica con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 16/05/2025, il progetto esecutivo con deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 19/08/2025 ed è stata indetta la procedura di gara per l'affidamento dei lavori con Determinazione Dirigenziale n. 3735 del 19/12/2025.			
UO86_OB5_1 Efficientamento energetico edifici comunali.	UO86 U.O. GESTIONE EDIFICI E SICUREZZA	Maggioli Valentina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 I lavori di efficientamento energetico presso la scuola infanzia "Il Girasole" sono ultimati in data 29/04/2025. I lavori di riqualificazione energetica del Palazzo ex Aquila d'Oro sono stati eseguiti nel corso del 2025 ed ultimati nel mese di novembre così come risulta dal Certificato di Regolare Esecuzione emesso da Anthea srl.			
UO11_OB23_1 PNRR - Completamento e rifunionalizzazione ex Centro Sportivo Area Ghigi	UO11 U.O. EDILIZIA SCOLASTICA, SPORTIVA E CIMITERIALE	Cefalo Carmine	NON VALUTABILE (per fattori esterni non imputabili all'Ufficio)
Rendiconto sintetico al 31/12 I lavori sono iniziati in data 13/12/2024 e dovevano essere ultimati in data 19/12/2025. Tuttavia per cause non imputabili alla stazione appaltante, ma per inadempienze contrattuali da parte dell'appaltatore è stata avviata la procedura di risoluzione contrattuale. L'ufficio ha seguito la procedura in modo puntuale e scrupoloso attenendosi alle prescrizioni contrattuali e al codice dei contratti e gestendo una situazione anomala non imputabile all'attività dell'ufficio.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO121_OB19_1 Transizione energetica e monitoraggio del Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC)	UO121 U.O. EFFICIENZA ENERGETICA E FONTI RINNOVABILI	Colonna Monia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'obiettivo è stato conseguito in linea con le tempistiche previste. Nel corso del 2025 sono stati raccolti ed elaborati i dati utili per la redazione del monitoraggio PAESC, documento che, a seguito dell'approvazione da parte della Giunta Comunale è stato debitamente trasmesso alla Regione Emilia Romagna, pubblicato sul sito del Comune di Rimini e divulgato agli ordini professionali.			
SET16_4 Gestione dell'illuminazione pubblica	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 GESTIONE-MANUT. ORDIN: approvato il Disciplin.Tecnico ed Econ. di Esecuz. per affidam. ad Anthea delle attiv. strumentali al serv. di illumin. pubbl. e semaforica; Anthea è stata supportata per l'avvio del servizio e per lo sviluppo di un'APP per l'invio di segnalazioni da parte dei cittadini. MANUT. STRAORD.: la proced. dell'Accordo-Quadro (per individuare oper. econ. con unica gara alla base della quale porre solo doc. di natura econom. ed elabor. grafici di illustraz., ultimati dagli uffici del Settore) si è arrestata a fine anno per alcune delibere ANAC che individuano casi per cui occorre porre a base di gara un prog. elaborato ex nuovo Cod. Contr.; nelle more degli approfondimenti giuridici richiesti, per l'affidam. del 1° lotto di lavori per efficientam. energet. si è optato per appalto "tradizionale" con bando e progettaz. in completamento.			
SET16_OB19_6 LIFE HELP - attività di coordinamento per il raggiungimento degli obiettivi del Progetto	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Realizzato un documento con gli indicatori monitorati e valorizzati per gli anni 2021-2024, utili anche nell'ambito del sistema di gestione ambientale implementato per la Cert. ISO:14001. L'indice WA2NNA-BEST è stato testato sul Comune per gli anni 2023-2024. La piattaforma Sensornet raccoglie i dati dinamici in tempo reale dai sensori di rumore e dalle centraline meteo-aria installate sul lungomare di Rimini e sono in via di inserimento anche dati statici raccolti dal Comune; implementati su Sensornet anche i dati delle centraline ARPAE. Implementata un'ulteriore dashboard di dati ambientali che: - fornisce una restituzione grafica dell'indice WA2NNA-BEST e di alcuni indicatori del set di monitoraggio; - recepisce i dati dei sensori Sensornet. Nel 2025 svolti 4 incontri con l'Hub Ambientale; la formazione dei dipendenti iniziata con 2 lezioni ad aprile è proseguita nel II semestre con incontri specifici dedicati al Team for Change.			
UO122_OB8_1 Adeguamento del 'Regolamento per l'esecuzione di interventi nel suolo e sottosuolo di proprietà comunale'	UO122 U.O. INFRASTRUTTURE	Antolini Marcello	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel II semestre 2025 si è proceduto alla definizione della bozza del nuovo Regolamento, delle Norme Tecniche di Attuazione (NTA) e degli elaborati grafici.			
UO117_OB17_1 Revisione ed aggiornamento della struttura comunale di Protezione Civile: Regolazione - Piani - Organizzazione.	UO117 U.O. PROTEZIONE CIVILE E PUBBLICA INCOLUMITA'	Tamagnini Marco	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Approvazione del Piano: Completata nei termini, è stato approvato il Piano di Protezione Civile Comunale con delibera di C.C. n.22 del 15/04/25 Formazione personale su nuovo Piano: Si è provveduto nei termini all'attività formativa e divulgativa del Piano di Protezione Civile Comunale ai dipendenti. Formazione cittadinanza: La cittadinanza è stata informata dei contenuti del Piano di Protezione Civile Comunale attraverso 7 incontri tecnici divulgativi avvenuti presso i Forum Deliberativi di Quartiere.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET102_OB3_2 Procedura di aggiudicazione ed esecuzione lavori relativi alla Messa in sicurezza della frana di via Marignano, ai sensi dell'ordinanza 13 del Commissario Straordinario alla ricostruzione della regione Emilia Romagna	SET102 SETTORE SICUREZZA IDRAULICA E QUALITA' AMBIENTALE	Paganelli Massimo	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il contratto è stato stipulato in data 07/08/2025 con nota prot. 0275589/2025 ed i lavori consegnati all'impresa appaltatrice in data 25 agosto 2025. Dall'8 settembre al 15 i lavori sono stati sospesi per risoluzione di interferenze ed il 23 dicembre si è resa necessaria una ulteriore sospensione al fine di rispettare i tempi di maturazione dei getti relativi ai pali già eseguiti. Il 31 dicembre 2025 è stato emesso il primo Stato di Avanzamento Lavori, che ha attestato l'esecuzione di circa il 80% dei lavori. Si prevede la conclusione dell'intervento entro il primo trimestre del 2026.			
SET102_OB3_1 Messa in sicurezza idraulica dell'attraversamento del torrente Ausa per ripristino connessione ciclopedonale tra Via Barattona e Via Montescudo	SET102 SETTORE SICUREZZA IDRAULICA E QUALITA' AMBIENTALE	Paganelli Massimo	NON TOTALMENTE CONSEGUITO (dal 70% all' 89%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il contratto con l'aggiudicatario è stato stipulato in data 14/07/2025 con prot. n. 0243829 e la consegna dei lavori è avvenuta il 17/07/2025. In corso d'opera è emersa la necessità di redigere perizia di variante (approvata con DD 3372 del 27/11/2025) che ha prorogato la fine lavori di 30 giorni. A cavallo tra fine 2025 e inizio 2026, a causa del perdurare di condizioni meteorologiche avverse è stata concessa ulteriore proroga di 45 giorni.			
UO43_OB19_1 LIFE HELP - Attività per richiesta certificazione UNI EN ISO 14001:2015	UO43 U.O. QUALITA' AMBIENTALE	Favi Elena	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Sono stati redatti i documenti richiesti dalla certificazione UNI EN ISO 14001:2015, tra cui l'Analisi Ambientale, che contiene una disamina del contesto ambientale e delle attività del Comune di Rimini suddivise nei temi che compongono il campo di applicazione definito per il Sistema di Gestione Ambientale. Nel 2025 sono già stati effettuati 12 incontri con gli uffici interni per definire le procedure adottate per la gestione degli impatti ambientali ai fini della loro standardizzazione all'interno del Sistema di Gestione Ambientale. Tali procedure, suddivise per ogni punto della norma ISO 14001, sono state riportate all'interno del documento Sistema di Gestione Ambientale (DOC01), il quale è stato ultimato.			
UO116_OB2_1 Aspetti urbanistico edilizi legati ai progetti esecutivi di sviluppo del Piano strategico e degli interventi di rigenerazione urbana.	UO116 U.O. EDILIZIA RESIDENZIALE E PRODUTTIVA	Migliarini Isabella	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Area Ex Questura : Con del. di c. comunale 18-2025 è stato approvato il PDC convenzionato in deroga per l'apertura di una media-piccola struttura di vendita alimentare; Con del. di c. comunale 37-2025 è stato approvato il PFTE del PIERS ex Questura; Con del. di c. comunale 38-2025 è stato dato l'assenso preliminare all'accordo di Programma in variante, per il completamento dell'intervento relativo all'ambito di PSC A2_2A. Bando Alberghi: l'Amministrazione Comunale ha ritenuto opportuno sospendere la pubblicazione del "Bando Alberghi", il cui lavoro preparatorio è confluito nella Variante RUE agli usi. PUG: supporto tecnico di competenza. Modifiche al Regolamento Igienico Sanitario Edilizio: approvate con del. di c. comunale n. 49 del 29/07/2025. Gestione Sportello Alberghi: svolte 55 riunioni con utenti; rilasciate 52 informazioni normative; rilasciati 64 titoli edilizi riguardanti la riqualificazione delle strutture alberghiere.			
UO95_OB2_1 Supporto giuridico amministrativo ai progetti esecutivi di sviluppo del Piano Strategico e del disegno di modernizzazione della città	UO95 U.O. SERVIZI GIURIDICO/AMMINISTRATIVI E CONTROLLI EDILIZI	Righetti Elisabetta	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Obiettivo totalmente conseguito. AREA EX QUESTURA: Con delib CC 18/2025 approvato il PdCC in deroga per struttura di vendita alimentare. Concluso il supporto aspetti procedurali per la realizzazione del compendio. Con delib CC 37/2025 approvato il PFTE del PIERS e con delib CC 38/2025 assenso all'accordo di Programma in variante per completamento ambito PSC A2_2A. BANDO ALBERGHI: la nuova normativa regionale ha concesso di apportare variante al RUE, l'AC ha sospeso la pubblicazione del Bando, che è confluito nella Variante RUE, ampliando le possibilità di riconversione di strutture ricettive in disuso. PUG e Piano dell'Arenile: fornito supporto al Quadro Conoscitivo, Valsat, SQUEA e Tavola Vincoli, producendo osservazioni. Con Delib CC 59/2025 approvato il Piano Arenile. REGOLAMENTO IGIENICO SANITARIO EDILIZIO: Con Delib CC 49/2025 approvate le modifiche al Regolamento e fornita collaborazione in sinergia con Ausl Romagna e Ordini .			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET85_OB2_2 Accordo di Programma in variante alla strumentazione urbanistica ex artt. 59/60 L.R. 24/2017 ex Questura - Sub Ambito AR_2a	SET85 SETTORE URBANISTICA	Turchi Lorenzo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 L'assetto del nuovo comparto urbano di via Ugo Bassi, disciplinato dall'Accordo di Programma, prevede circa 19.800 mq di superficie di proprietà privata (residenziale ed in parte commercio e pubblici esercizi) e 40.700 mq pubblica per realizzazione di uno studentato, aree verdi, piazze e parcheggi. Accordo di programma: assenso preliminare, con prescrizioni, del Presidente della Provincia di Rimini con decreto 63/2025; assenso preliminare comunale approvato con delibera di CC 38/2025, pubblicato su BURERT 183/2025; termine di 60 gg. per la presentazione di osservazioni, decorso il quale, esaminate le osservazioni e apportate le modifiche derivanti dalle prescrizioni, in data 03.12.2025 è stata convocata la prima conferenza di servizi conclusiva, durante la quale il progetto è stato allineato ai nuovi adempimenti normativi: Criteri Minimi Ambientali ed approvazione PTAV. La sottoscrizione dell'Accordo è prevista per il 2026.			
UO115_OB2_1 Studi e approfondimenti in materia paesaggistica per la gestione e l'aggiornamento degli strumenti di pianificazione urbanistica.	UO115 U.O. PAESAGGISTICA	Pagliarani Daniela	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 E' stata svolta intensa attività consultiva in ambito di formazione del PUG. La U.O. ha partecipato alle iniziative della Provincia in occasione dell'approvazione del PTAV e alle attività prodromiche all'invio della candidatura del litorale riminese alla Bandiera Blu per la stagione balneare 2026. Si è fornito supporto alla Regione, in collaborazione con l'Università di Bologna, nelle attività propedeutiche al Progetto di catalogazione dei Parchi e dei Giardini Storici presenti sul territorio comunale, finalizzato a valorizzare il patrimonio culturale, ambientale e paesaggistico regionale. La U.O. ha organizzato l'evento formativo "Seminario di studi in cultura del Paesaggio di espressione europea, Guida alla lettura dei paesaggi della città di Rimini", rivolto al personale dell'Ente e ai tecnici iscritti agli Ordini professionali, al fine di favorire maggiore consapevolezza del Paesaggio nell'ottica della pianificazione urbanistica.			
DIP10_OB5_1 Organizzazione e gestione delle risorse umane per un Comune sempre più "prossimo" alle esigenze della Città.	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel corso del 2025 sono state assunte 94 nuove unità di personale. Tra questi, si segnano 38 istruttori, 20 funzionari tecnici, 2 dirigenti, 7 istruttori insegnanti scuola di infanzia, 5 istruttori informatici e 5 istruttori di Polizia Locale. Infine, come programmato, si è proceduto alla esecuzione delle procedure di progressione tra le Aree che hanno coinvolto 107 unità di personale delle quali, 84 ascritte all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e 23 all'Area degli Istruttori. Tale sforzo ha permesso di portare il numero di dipendenti in servizio al 31 dicembre 2025 a 1220 unità.			
DIP10_OB9_2 Realizzazione delle procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL del personale del comparto Funzioni locali 16 novembre 2022	DIP10 DIPARTIMENTO RISORSE	Bellini Alessandro	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel corso dell'anno 2025 si sono svolte le procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 13 commi 6 e seguenti del CCNL del personale del comparto Funzioni locali 16 novembre 2022, che hanno riguardato tutti i Dipartimenti dell'ente, il Settore Polizia Locale e il personale educatore e insegnante dei servizi comunali per l'infanzia. Tale attività ha comportato l'adozione dei necessari atti deliberativi di modifica della dotazione organica e del piano triennale di fabbisogno del personale, nonché di modifica del Regolamento in materia, al fine di regolamentare le procedure del personale educativo ed insegnante, la cui disciplina non era stata ricompresa nella precedente versione del Regolamento. Complessivamente sono stati approvati n. 14 bandi per l'espletamento di n. 70 procedure comparative, che hanno portato alla riqualificazione di n. 107 posizioni di lavoro. L'obiettivo pertanto è pienamente raggiunto.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO57_OB4_1 Conclusione sperimentazione del progetto complesso di digitalizzazione completa dei pagamenti - linea A e avvio a regime. Messa a regime del nuovo software per la gestione integrata del personale - gestione economica e previdenziale. Gestione e controllo della spesa del personale.	UO57 U.O.GESTIONE ECONOMICA E PREVIDENZIALE RISORSE UMANE	Giusti Cristina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

Concluso progetto di sperimentazione emissione mandati mono beneficiari.
A regime nuovo software paghe.
Controllo andamento spesa di personale e rispetto limiti assunzionali.
Costituzione fondi risorse decentrate Dip/PO/Dir/Segr.Gen. con incremento risorse stabili fondi dip/EQ. ex art.14 co. 1bis DL 25/2025.
Comunicati dati progetto SOSE
Invio ad AE C.U.2025 e Mod.770/2025 redditi 2024 lavoro dip.te/assimilato/autonomo/pignoramenti. Monitoraggio/variaz. stanziamenti su capitoli di bilancio relativi al personale.
Comunicazione neoassunti a fondo Perseo per adesione silenti.
Correzione/integraz. Banca Dati INPS posizioni assicurative iscritti, invio TFR/TFS telematico e regolarizz. Note debito/credito.
Verificati redditi autocertificati per ANF.
Rilasciate Certificazioni/documentaz. per rendicontazione progetti europei/ministeriali/regionali/PNRR.
Applicate nuove disposizioni Legge di Bil. 2025 (bonus fiscale, bonus mamme, trattenimento in serv.)

UO96_OB1_1 Equilibri di bilancio, efficientamento della gestione delle risorse, monitoraggio Fondo Contenzioso	UO96 U.O. PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E FISCALE	Angelini Francesca	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Tutte le attività sono state raggiunte sia nel primo che nel secondo semestre, nonostante l'ufficio che elabora tutti i prospetti del bilancio sia rimasto sottodimensionato fino a novembre 2025, sono stati garantiti tutte le fasi al fine di efficientare il pronto utilizzo di tutte le risorse. La gestione 2025, ha permesso di attuare migliorie di efficienza sull'utilizzo e la gestione delle risorse.

UO94_OB4_3 Presa in carico gestione servizi di pulizia per il mercato coperto a seguito di scioglimento consorzio operatori mercatali	UO94 U.O. CASA COMUNE, ECONOMATO E AUTOPARCO	Monetti Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	--	---------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Il servizio oggetto dell'obiettivo, aggiunto con urgenza al carico di lavoro esistente, non era ricompreso tra i compiti assegnati all'Economato in quanto esula dal normale servizio di pulizia degli immobili comunali (uffici, contenitori culturali). La necessità di coinvolgimento dell'economato è stato dovuto dall'emergenza causata dallo scioglimento del consorzio degli operatori mercatali; se il servizio non fosse partito il mercato coperto non avrebbe potuto riaprire, avendo sia sulla cittadinanza che sugli esercenti un impatto negativo.

SET52_OB2_1 Gestione dei tributi locali e autorizzazione impianti.	SET52 SETTORE RISORSE TRIBUTARIE	Manduchi Ivana	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo è stato pienamente raggiunto. Nel 2025 il Settore Risorse Tributarie ha garantito una gestione efficace dei tributi e delle autorizzazioni pubblicitarie, puntando su semplificazione e assistenza ai contribuenti, soprattutto nell'applicazione della nuova griglia delle aliquote IMU. Le iniziali lievi flessioni del gettito IMU e IDS sono state superate grazie alle analisi svolte e alle conseguenti azioni correttive, che hanno consentito di raggiungere e superare gli obiettivi annuali. È proseguito il supporto agli operatori turistici e ai locatori brevi per l'adozione del CIN. Per il CUP sono aumentate le entrate e sono proseguite le attività sugli impianti pubblicitari, inclusa la valutazione dei led wall e la definizione delle procedure di rimozione forzata. Sono state aggiudicate nuove concessioni e avviate integrazioni software con INAD e ANPR. Tutte le scadenze del PIAO sono state rispettate.

SET52_OB2_2 Gestione della TARI.	SET52 SETTORE RISORSE TRIBUTARIE	Manduchi Ivana	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo è stato pienamente conseguito. Nel 2025 la TARI è stata gestita in un quadro normativo complesso, garantendo gli standard di qualità del servizio, nel rispetto del TQRIFE degli obblighi dettati da ARERA, ATERSIR e CSEA. E' stata introdotta nuova componente perequativa legata al "bonus sociale rifiuti", con adeguamenti immediati al software e rispettate le scadenze per approvazione delle tariffe 2025, calmierando gli aumenti tramite risorse da recupero evasione. Emessi circa 76.000 avvisi di pagamento nel rispetto dei termini, con nuovo servizio di stampa e invio (anche telematico). Aggiornato il Regolamento TARI per maggiore chiarezza applicativa. Potenziati sportelli e assistenza (fisici, online e telefonici). Tutte le attività previste dal PIAO sono state concluse nei tempi.

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET52_OB3_3 Recupero evasione dei tributi locali per la riduzione del tax gap.	SET52 SETTORE RISORSE TRIBUTARIE	Manduchi Ivana	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
L'obiettivo è stato pienamente conseguito. Il recupero dell'evasione è stato gestito nel nuovo quadro della riforma fiscale, con contraddittorio preventivo e autotutela obbligatoria ove previsti, adeguando software e formando il personale, anche con supporto di ditte esterne. Gli obiettivi di entrata sono stati raggiunti, con oltre € 6 mil per IMU e € 4,1 mil per TARI; per l'IDS sono stati rafforzati i controlli e contrastati i ritardi nei versamenti. Effettuati accertamenti sul CUP e segnalazioni qualificate in ambito di tributi erariali. Migliorata l'efficacia delle notifiche tramite SEND, INAD e ANPR. Ampio ricorso agli strumenti deflattivi e gestione efficace della riscossione coattiva, con oltre 6.800 posizioni consegnate al concessionario e incassi rilevanti, anche al netto di quello derivante dall'esecuzione forzata sull'immobile "ex Nuova Questura" per € 4.000.000. Le attività sono state concluse nei tempi previsti dal PIAO.			
SET52S_OB3_1 Gestione contenzioso tributi sugli immobili e supporto alle controversie fiscali.	SET52S EQ CONTENZIOSO TRIBUTARIO	Sarti Pasquina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Obiettivo pienamente conseguito. Revisionate le procedure e i regolamenti comunali per adeguarsi alle nuove norme. Massima attenzione all'istruttoria degli accertamenti e al contenzioso. Riorganizzati i processi a seguito dell'introduzione del contraddittorio preventivo, maggiore interlocuzione con i contribuenti e gestione strutturata delle fasi istruttorie. Gestione completa delle fasi dei vari istituti deflattivi, con 63 istanze di accertamento con adesione IMU trattate. Gestito il contenzioso tributario con rigoroso rispetto dei termini per 23 ricorsi e 4 appelli. "Progetto perequazione catastale": inviate 22 richieste di regolarizzazione catastale e di dati, inviti al contraddittorio a 33 contribuenti per 5 annualità ciascuno. Oltre 1,1 milioni di euro di accertamento e 650 mila di incassi. Rafforzati servizi digitali, gestione dell'utenza e interscambio dati con altri uffici, migliorando controlli e qualità delle informazioni.			
SET52B_OB3_1 Gestione riscossione tributi comunali.	SET52B EQ RISCOSSIONE TRIBUTI	Bianchi Silvia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
L'obiettivo è stato pienamente conseguito. Assicurata azione di rafforzamento della riscossione e contrasto evasione/elusione, integrando interventi operativi-amministrativi. Potenziate notifiche digitali tramite SEND (3.911 atti) e completata integrazione INAD-PDND per domicili digitali; proseguita semplificazione dei pagamenti (130.000 operazioni, di cui 96,5% via PagoPA), mantenendo POS e canali tradizionali. Presidiata qualità delle banche dati e degli incroci (Gnosis/ANPR), gestite istruttorie sui rimborsi IMU ex C.Cost. 209/2022. Rafforzate azioni di "spinta gentile" e lettere di compliance (anche IDS). Garantito presidio rateizzazioni e scadenze con monitoraggio insoluti, nonché del ciclo della riscossione coattiva (incassi oltre € 14,2 milioni). Attivate segnalazioni e leve amministrative in cooperazione con SUAP, AdE/GdF. Assicurato supporto su atti di bilancio, riaccertamento residui e gestione contrattuale dei servizi.			
SET35_OB2_3 Progettazione per procedure ad evidenza pubblica finalizzate al reperimento di sponsorizzazioni.	SET35 SETTORE MARKETING TERRITORIALE, WATERFRONT E NUOVO DEMANIO	Caprili Catia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Al fine di proseguire il percorso di graduale riduzione dell'aggravio sull'utilizzo delle risorse del Bilancio comunale per la realizzazione degli eventi, già sperimentato con esito positivo negli anni precedenti, è stata avviata anche per il 2024/2025 la ricerca di sponsorizzazioni tecniche e finanziarie da parte di soggetti privati, a fronte della veicolazione della loro immagine e del logo aziendale nelle azioni di comunicazione e promozione dei singoli eventi e iniziative. La procedura ad evidenza pubblica è stata attuata al fine di garantire parità di trattamento e di opportunità a tutti i potenziali sponsor in possesso dei requisiti previsti. In esito al bando sono state attivate n. 10 sponsorizzazioni finanziarie. Con il medesimo obiettivo, in occasione della Notte Rosa 2025 è stato pubblicato un ulteriore avviso pubblico per l'assegnazione di spazi destinati ad info-point promozionali, da cui sono derivate n. 6 assegnazioni.			
SET71_OB4_2 Azioni di sostegno all'economia locale.	SET71 SETTORE SISTEMA E SVILUPPO ECONOMICO	Fugattini Fabrizio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
La misura di aiuto "SISE 2024" è stata gestita in modo regolare: 87 procedimenti (83 liquidazioni, 2 dinieghi, 1 rigetto semplificato, 1 rinuncia); 72 procedimenti completati entro il 31/07/2025, 15 con proroga al 30/09 (art. 5 comma 4 Avviso). È anche stata condotta una revisione delle Linee Guida per le campagne SISE 2025 e 2026. Dopo concertazione con le associazioni imprenditoriali (incontro 15/10/2025, consultazione prot. 403941/2025), sono state approvate modifiche alle "Linee Guida SISE" (DG n. 13/2026). L'uscita dell'Avviso pubblico SISE 2025 ha così dovuto essere rimandata a dopo il 31/12/2025. La misura di aiuto "Inverno 2025" (contributi per la vivacizzazione commerciale) è stata gestita regolarmente (approvazione Avviso pubblico, raccolta domande, nomina e convocazione Commissione, ripartizione tra beneficiari, istruttoria, adeguamento stanziamenti) sono state regolarmente eseguite nei termini previsti.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET71_OB15_1 Nuovo Mercato Centrale Coperto ed ex convento San Francesco - Gestione	SET71 SETTORE SISTEMA E SVILUPPO ECONOMICO	Fugattini Fabrizio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Rilevanti volumi di lavoro, grande eterogeneità delle esigenze da soddisfare (manutenzione immobile, superamento di rilievi igienico-sanitari, idoneità funzionale spazi, ecc.)			
Tra gli aspetti gestiti:			
1. documenti per la sicurezza (DVR, DUVRI) 2. affidamento servizi operativi e di supporto 2025 3. predisposizione gestionale GeCo MeCo 4. concessione spazi per progetto "Digitale Facile" 5. gestione rilievi AUSL (relazione 18/03/2025) 6. regolarizzazione passi carrai 7. monitoraggio spese per utenze 8. trasferimento operatori da posteggio esterno 9. gestione reclami per rumori 10. ampliamento magazzino Euromarket 11. promozione del mercato 12. riscossione tariffa ripartizione costi di gestione: calcolo quote operatori, emissione note proforma e avvisi PagoPA, fatturazione attiva, procedure di riscossione coattiva 13. procedura di gara aperta per accordo quadro servizi operativi e amministrativi per la gestione del Mercato 2026 - 2029			
UO05_1 Customer satisfaction del servizio dell'UO Sostegno all'abitare e Inclusione Sociale. Analisi dei dati e studio di eventuali migliorie.	UO05 U.O. SOSTEGNO ALL'ABITARE E ALL'INCLUSIONE SOCIALE	Marmo Francesca	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Customer satisfaction del servizio dell'UO Sostegno all'abitare e Inclusione Sociale. Nonostante la richiesta di compilazione dei questionari sia stata particolarmente onerosa da parte degli operatori, dovuta alla scarsa disponibilità iniziale dell'utenza, i risultati sono molto buoni.			
Dati chiave:			
• Accessibilità: L'68% ritiene le modalità di accesso adeguate; il 30% definisce l'ufficio "molto facile da raggiungere". • Qualità: Informazioni chiare e semplici per la maggioranza pari al 90% delle risposte; il 63% dell'utenza ha trovato facilmente ciò che cercava sul web. • Utenza: Prevalenza 35-54 anni (51%); 52% italiani e 36% extracomunitari. • Fiducia: Il 40% accede tramite passaparola.			
Azioni di miglioramento: Per il 2026 si prevede l'implementazione di percorsi di formazione sul front-office focalizzati su ascolto attivo ed empatia, oltre a una semplificazione della sezione web per la ricerca di informazioni da parte dell'utenza.			
UO59_2 Verifiche sul servizio SAD (Servizio Assistenza Domiciliare)	UO59 U.O. SERV. AMMIN.AREA SOCIALE	Spadazzi Stefano	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
In relazione all'indicatore previsto, l'obiettivo può ritenersi raggiunto, in quanto il rapporto tra ore rendicontate ed ore programmate si è mantenuto costantemente entro il limite stabilito (=100%).			
Gli scostamenti rilevati sono riconducibili a variazioni autorizzate dei piani assistenziali e a rendicontazioni non ancora pervenute, e confermano l'efficacia del sistema di verifica preventiva introdotto, che ha rafforzato il controllo amministrativo e ridotto il rischio di errori di fatturazione.			
SET12_OB3_3 Progetto Sviluppare i servizi per la prima infanzia	SET12 SETTORE EDUCAZIONE	Stefanini Massimo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Il percorso per l'apertura dei nuovi nidi PNRR (252 posti, di cui 45 per lattanti) ha richiesto una rigorosa puntualità nell'esecuzione di fasi strettamente consequenziali. Un minimo ritardo avrebbe compromesso il servizio pubblico e l'immagine del Comune. L'obiettivo era sfidante: esternalizzare due nidi, estenderne l'apertura a 12 mesi annui e passare a una gestione in appalto, assicurando la continuità per l'utenza in un clima privo di conflittualità.			
Tali traguardi sono stati raggiunti con tempestività e assoluta precisione. La gestione integrata pubblico-privato ha preservato un'atmosfera collaborativa, permettendo ai bambini di affrontare il passaggio senza percepire alcun cambiamento.			
Infine, il perfetto coordinamento tra Direzione Risorse e Settore Educazione ha garantito un'impeccabile gestione dell'iter di evidenza pubblica e della progettazione, in vista dell'avvio del servizio a settembre 2025.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
UO113_1 Housing universitario - Accordo di cooperazione per la realizzazione di un intervento presso ex corderia	UO113 U.O. SERVIZI AMMINISTRATIVI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	Salimbeni Rossana	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

- E' stato predisposto prima, concluso poi, l'iter amministrativo sotteso all' apertura dello studentato entro il giugno 2026. In particolare sono stati realizzati tutti i passaggi preventivati, dalla stipula dell'accordo attuativo della convenzione urbanistica che ha consentito al Comune l'acquisizione del fabbricato, alla stipula della convenzione con ER.GO, fino alla conclusione dell'iter di ER-GO sotteso all'acquisizione del finanziamento necessario nel quadro delle iniziative ministeriali del PNRR.
- l'obiettivo minimo che ci si è dati in sede di stipula della convenzione con ER.GO che considerava una capacità ricettiva minima di 24 posti (di cui 18 in camera singola e 6 in camera doppia) ad oggi è stato incrementato di 5 posti letto, per un totale di 29 già in fase di primo avvio.
- L'iter amministrativo, sarà ultimato, nei tempi preventivati per consentire ad ER.GO l'apertura dello studentato entro giugno 2026.

Comune di Rimini
OBIETTIVI GESTIONALI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
----------------------	-----	--------------	-------------------------

DIP40_2 ZTL - attivazione nel Centro Storico	DIP40 SETTORE POLIZIA LOCALE	Rossi Andrea	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'attivazione della nuova ZTL/Area Pedonale nel centro storico di Rimini, è stata il risultato di una serie di attività (formative, informative e operative) che hanno visto in prima linea la Polizia Locale. Durante la fase di pre-esercizio, iniziata a luglio 2025 e durata per tutto l'anno, sono state inviate comunicazioni circa le infrazioni accertate, ed effettuati oltre 900 servizi di presidio ai varchi. Grazie a questa attività, gli accessi non autorizzati si sono ridotti da oltre 15.900 di luglio a poco meno di 9.000 di dicembre, potendo affermare di aver raggiunto la sensibilizzazione dell'utenza ad un maggior rispetto del Codice della Strada nell'area ricompresa nella ZTL/APU del Centro, migliorandone vivibilità e sicurezza. Fondamentale, durante tutto l'iter, è stata la sinergia col Settore Mobilità, competente, peraltro, per la chiusura del pre-esercizio, adempimento necessario e prodromico all'attivazione della nuova ZTL/APU..

DG_2 Fondazione Piano Strategico - coordinamento dei rapporti per l'attuazione del Piano Strategico.	DG DIRETTORE GENERALE	Valerino Diodorina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	---------------------------------	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Con deliberazione di Giunta n. 168 del 27/05/2025 è stato definito il programma generale delle attività della Fondazione Piano Strategico, e durante tutto il corso dell'anno si sono svolti incontri tra Comune e Fondazione per favorire il confronto su tali attività, in particolare su quella di costruzione del Piano Strategico di Rimini dedicata al PUG

SET111_OB1_1 Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) e azioni finalizzate al potenziamento della rete a tutela dell'utenza debole.	SET111 SETTORE MOBILITA'	Michelacci Carlo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	------------------------------------	------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Il settore ha provveduto a potenziare l'offerta di trasporto pubblico con l'attivazione di:

- Servizio integrativo di Trasporto Pubblico Locale tramite trenini turistici dal 1 giugno al 15 settembre 2025 nella frazione di Viserba;
- Servizio integrativo di Trasporto Pubblico Locale tramite trenini turistici da svolgersi durante la stagione estiva 2025, nella frazione di Torre Pedrera.

Inoltre è stato confermato il servizio centro facile durante le festività natalizie.

Al fine di agevolare l'utilizzo della mobilità ciclabile il settore è stato impegnato nella predisposizione degli eventi relativi al congresso Velo-city, il summit mondiale della ciclabilità che il Comune di Rimini avrà l'onore di ospitare a giugno 2026.

Inoltre è stata proseguita la procedura di finanziamento per l'iniziativa "Bike to work", alla quale risultano iscritte 6 aziende con l'adesione di circa 800 addetti.

SET111_OB1_2 ZTL - attuazione delle zone a traffico limitato	SET111 SETTORE MOBILITA'	Michelacci Carlo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	------------------------------------	------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'attività dell'ufficio relativa alla gestione della ZTL è proseguita in linea con gli obiettivi prefissati. Nello specifico:

- è stata completata l'attività di rilascio delle autorizzazioni per l'accesso alla ZTL del Centro Storico e del Parco del Mare Nord;
- durante la fase di pre-esercizio è stata inviata una comunicazione mirata a tutti gli utenti transitati senza titolo autorizzativo. La nota ha informato i conducenti che i futuri transiti non regolari saranno soggetti a sanzione una volta che il sistema sarà pienamente operativo, invitandoli contestualmente a regolarizzare la propria posizione;
- in esecuzione della nuova delibera e della conseguente ordinanza, è stata ampliata l'area pedonale del Borgo San Giuliano. Tale provvedimento ha comportato la trasformazione di Viale Tiberio e delle relative traverse da ZTL ad Area Pedonale.

SET17_OB18_2 PNRR - Nuova Piscina Comunale e Parco Don Tonino Bello	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

I lavori per la realizzazione della nuova piscina comunale sono completati e collaudati nel rispetto delle tempistiche PNRR. I lavori per la riqualificazione del Parco Don Tonino Bello stanno proseguendo in linea con il cronoprogramma aggiornato a seguito di approvazione di lavori supplementari necessari per raccordare il parco alla viabilità esistente. Il lieve scostamento delle tempistiche di fine lavori è dovuto sia alla necessità di eseguire le suddette lavorazioni che alla sospensione del cantiere a causa delle condizioni meteorologiche.

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SETT17_OB6_8 Stadio Comunale Romeo Neri - riqualificazione	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

In data 15/12/2025 la società Aurora Immobiliare ha trasmesso alcuni documenti dei progetti di fattibilità tecnica ed economica, di una bozza di convenzione con l'Amministrazione comunale e di un piano economico finanziario, attualmente in fase di valutazione da parte del gruppo intersettoriale dell'Ente.

UO07_OB5_1 Piano del Verde.	UO07 U.O. QUALITA' URBANA E VERDE PUBBLICO	Bastianelli Nicola	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---------------------------------------	--	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Per quanto riguarda l'intervento di forestazione urbana nel corso del 2025 sono state svolte le attività tecniche amministrative preordinate all'approvazione del progetto esecutivo avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 473 del 02/12/2025. I lavori sono stati affidati con determinazione dirigenziale n. 3692 del 16/12/2025. Pertanto l'obiettivo è in linea con le tempistiche previste.

Il Piano è stato regolarmente concluso nel 2025 con approvazione in Giunta Comunale (Deliberazione GC n. 367 del 17/10/2025) e in Consiglio Comunale (Deliberazione CC n. 84 del 27/11/2025).

UO07_2 Parco del Mare - Lungomare Sud. Abaco degli arredi e dehors e progetto d'area	UO07 U.O. QUALITA' URBANA E VERDE PUBBLICO	Bastianelli Nicola	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo è stato raggiunto con celerità e tempestività rispetto alle tempistiche in quanto la redazione del progetto d'area relativo alla disciplina degli arredi e dehors del Lungomare Sud e del Parco del Mare risultava propedeutico all'approvazione del Piano dell'Arenile.

SET16_OB7_2 Parco del Mare - Lungomare Sud. Attuazione opere pubbliche.	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

TRATTO 7

Fase I (dallo stabilimento 100 al 120): al 31/12 sono state ultimate le opere principali previste, mentre nei primi mesi del 2026 è previsto il completamento delle opere di finitura (recinzioni, segnaletica stradale).

Fase II (parco di Rivazzurra):
causa interferenza con cantiere Hera (PSBO), l'avvio dei lavori è stato posticipato a Febbraio 2026.

SET16_OB1_3 Fondi FSC: Messa in sicurezza e fluidificazione SS16 rotatoria Verenin Grazia, viabilità accesso quartiere Padulli, viabilità aeroporto - Parcheggio Piazza Marvelli.	SET16 SETT.INFRASTRUTTURE E PROTEZIONE CIVILE	Dellavalle Alberto	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

I° GRUPPO

Rotat. Verenin: concluso il cantiere e apertura del sottopasso pedonale; avviato collaudo che si concluderà nei primi mesi del 2026;

Prolungam. di Via Tosca: opere ultimate a Giugno ed emesso il Certif. di Collaudo; confermato utilizzo arteria con benefici per viabilità circostante.

Rotat. Aeroporto: ultimate le opere ed i lavori di dettaglio ed emesso il Certificato di Collaudo.

II° GRUPPO - Parcheggio interr. Tripoli:

-con DCC 47/2025: stanziati ulteriori € 4.500.000,00 con incremento della previsione di spesa compless. del progetto ad € 19.601.304,92 come da QE rideterminato con DGC 392/2025;

-con DGC 532/2025: approvata fase 2C operativa;

-nel Dicembre'25 si è preso atto della positiva conclusione della CDS decisoria per il prog. esecutivo in variante al prog. definitivo a base di gara, relativamente alla "Fase 3 Completamento delle opere al piano terra", necessaria per l'apertura del parcheggio nell'estate 2026.

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP105_OB1_2 Aspetti urbanistico edilizi legati ai progetti esecutivi di sviluppo del Piano strategico e del disegno di modernizzazione della città.	DIP105 DIPARTIMENTO PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	Piacquadio Carlo Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 PUG:Consegna effettuata il 28/11/2025 dall'RTP incaricata, nello specifico: Quadro Conoscitivo, Valsat, SQUEA e Tavola dei Vincoli. Il Dipartimento ha prodotto osservazioni e richieste di integrazioni. Sono in corso interlocuzioni con gli Enti sovraordinati al fine di contrarre i tempi dello svolgimento della Consultazione Preliminare. E' in corso il percorso partecipativo con cittadinanza e Stakeholders e focus su temi settoriali. Con Delibera di Consiglio n. 59, è stato approvato il Piano dell'Arenile. Con Delibera di Consiglio Comunale n. 49 del 29/07/2025 sono state approvate le modifiche del Regolamento contenente "Norme igienico-sanitarie di interesse edilizio. I lavori preparatori per la pubblicazione del Bando Alberghi (sopresa dall'Amministrazione) sono confluiti nella Variante al RUE per la disciplina degli usi.			
DIP105_3 Programma Integrato di Edilizia Residenziale Sociale (PIERS)-Attuazione intervento di riqualificazione e rigenerazione urbana area denominata 'Ex Questura'	DIP105 DIPARTIMENTO PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIALE	Piacquadio Carlo Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Il Progetto esecutivo è stato inviato da Acer Rimini al Dipartimento per osservazioni tecniche ed economiche. E' in corso la verifica formale del suddetto progetto esecutivo. E' stata inviata la bozza di accordo di programma alla Regione Emilia Romagna.			
UO107_OB2_1 Rigenerazione di ambiti pubblici e privati nel Centro Storico e contributo per la riqualificazione degli edifici e delle imprese commerciali nel territorio comunale.	UO107 U.O. CONDONO, AGIBILITA' E CENTRO STORICO	Rossi Moreno	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Obiettivo pluriennale conseguito al 100% per le fasi indicate nel 2025. Per la riqualificazione del Mercato Coperto è proseguito il supporto per la verifica del progetto presentato, la cui istruttoria si è conclusa con parere tecnico favorevole, in data 09/04/2025 prot. 124180. Sono stati promossi e coordinati gli interventi di rigenerazione urbana nella città storica, in particolare nell'ambito del PNRR, per il "Potenziamento Centri per l'Impiego" di cui al D.M. 74/2019, modificato con D.M. 59/2020, si è conclusa favorevolmente l'istruttoria della pratica SCIA 1025/2025 prot 197208 del 06/06/2025. E' stata concentrata l'azione per favorire il rilascio dei titoli abilitativi attraverso un percorso "dedicato" per incentivare la riqualificazione, messa in sicurezza del patrimonio edilizio in particolare delle strutture ricettive, ciò ha comportato anche la redazione di atti integrativi e rettifiche delle Concessioni già rilasciate.			
SET85_OB2_1 Elaborazione degli atti di variante agli strumenti urbanistici ed attuazione del PSC.	SET85 SETTORE URBANISTICA	Turchi Lorenzo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 La formazione del Piano dell'Arenile ha seguito la procedura di cui agli artt. 43 e segg. L.R. 24/2017: - assunzione con Delibera di Giunta n. 465 del 12.12.2023; - fase di ricevimento delle osservazioni dei soggetti interessati, durante la quale l'Ente ha messo a disposizione, per incontri singoli mirati ai chiarimenti richiesti, il personale che ne ha curato lo sviluppo; - adozione, con Delibere di Consiglio n. 36 del 21.05.2024 e n. 47 del 13.06.2024; - trasmissione del Piano al Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV); - all'esito, parere favorevole del CUAV condizionato al recepimento di due prescrizioni, acquisito con prot. 261926/2025; - infine, approvazione, con Deliberazione di Consiglio comunale n. 59 del 07.08.2025, della proposta di Piano dell'arenile e degli elaborati allegati. Il Settore Urbanistica è altresì intervenuto a coordinamento o supporto di altri Uffici in 11 procedimenti ove ha elaborato le relative varianti.			
UO77_OB2_1 Attualizzazione Piani Particolareggiati di iniziativa privata, ai principi di rigenerazione, sostenibilità e tutela del territorio, nella fase transitoria della Pianificazione Generale (dal PSC al PUG).	UO77 UO PIANIFICAZIONE ATTUATIVA	Battarra Elena	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Prosegue l'iter di adeguamento dei vecchi Piani Attuativi ai principi del DUP. In accordo con i principi dettati dalla L.R 24/2017 l'obiettivo si sostanzia nello sforzo di indirizzare l'attuazione dei progetti verso il loro adeguamento alle mutate esigenze della città con particolare attenzione alla sostenibilità ed alla rigenerazione. Nel corso del 2025, la gestione integrata degli strumenti attuativi ha portato a dotare la città di nuove, moderne, infrastrutture ed alla risoluzione di annose problematiche. Esempi, non esaustivi, del lavoro svolto: acquisizione del nuovo parco urbano sul deviatore Ausa (1 stralcio), apertura rotatoria Via Foglino/Via della Lama, accordo per acquisizione di studentato (PP Corderia), risoluzione del contenzioso per completamento Opere Urbanizzazione PP Sacramora, accordo per realizzazione "Strada Artigiani", avvio cantieri legati ai PP Marebello e Portofino, acquisizione parcheggio pluripiano Ex Corderia			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP10M_1 Approvazione del Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Consiglio comunale delle Ragazze e dei Ragazzi	DIP10M EQ SEGRETERIA GENERALE	Mussoni Viviana	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Predisposto Regolamento, presentato alla Presidente CC, confronti Settore Educazione/dirigenti scolastici per condivisione progetto. Illustrato Regolamento il 21 luglio alle Commissioni consiliari I e IV. Loro Parere favorevole 22.09.2025. Regolamento sull'istituzione Consiglio comunale delle ragazze/i approvato dal CC il 30/09/2025, deliberazione n. 62. Determinazione dirigenziale 30/09/2025 n.2622 di approvazione Avviso per la presentazione proposte progettuali scuole ex art. 3 Regolamento con scadenza invio progetti 01/12/2025, proroga al 15/12/2025 con DD n. 3341/2025. Presentati 7 progetti entro i termini, assegnati 32 seggi. Il Consiglio comunale delle ragazze e dei ragazzi si è insediato il 26 febbraio 2026. Illustrati i progetti, presentazione dei candidati Sindaco ed elezione Sindaca a scrutinio segreto. Previste altre sedute, ultima conclusiva a settembre con la votazione da parte del CC adulti delle proposte prescelte.			
UO94_OB4_1 Partecipazione all'organizzazione eventi a valenza turistica e culturale.	UO94 U.O. CASA COMUNE, ECONOMATO E AUTOPARCO	Monetti Mario	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Quest'anno l'attività riferita alla tappa romagnola del campionato MotoGP si è estrinsecata attraverso un connubio tra l'attività sportiva e la cultura della sicurezza in strada; si è infatti affiancato il Moto club Renzo Pasolini nell'organizzare una pista di minimoto a piazzale Fellini per educare i giovani all'utilizzo responsabile delle 2 ruote in funzione di un avviamento all'attività agonistica.			
SET35_OB2_2 Grandi eventi con impatto turistico.	SET35 SETTORE MARKETING TERRITORIALE, WATERFRONT E NUOVO DEMANIO	Caprili Catia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Tutte le attività previste nel cronoprogramma sono state confermate e hanno raggiunto i risultati attesi. Inizialmente l'amministrazione ha definito il piano dei grandi eventi 2025, in collaborazione con la DMC del Comune di Rimini e Destinazione Romagna. Tra questi "Vele al terzo" e la Notte Rosa con l'RDS Summer Festival, con artisti come Elodie, Fedez, Oly e Clara, affiancati da iniziative diffuse come Un Mare di Rosa, Incanto Rosa e il Concerto all'Alba. Nella seconda parte dell'anno si sono svolti eventi musicali RDS e concerti in piazza Fellini con ANIMEniacs Corp e Giorgio Vanni. Agosto si è aperto con Dire, Mare, Mangiare, rassegna enogastronomica, insieme ad altri eventi come #Rimini, 30 Years of Memorabilia e Balamondo. Il "Capodanno più lungo del mondo" ha proposto iniziative fino all'Epifania. Gli eventi sono stati sostenuti anche da sponsorizzazioni private e hanno registrato una buona partecipazione di pubblico.			
SET35_1 Parco del Mare - Attuazione delle previsioni del Piano strategico: Città sostenibile -Lungomare sud. Valorizzazione delle concessioni demaniali marittime e del demanio comunale.	SET35 SETTORE MARKETING TERRITORIALE, WATERFRONT E NUOVO DEMANIO	Caprili Catia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Tutte le attività previste nel cronoprogramma risultano realizzate. Gli uffici del Demanio marittimo, infatti, hanno assunto le azioni e i provvedimenti necessaria consentire la realizzazione dell'opera pubblica sull'arenile.			
SET35D_1 Rimini accessibile, inclusiva e sostenibile. Creazione, rafforzamento e disseminazione del Brand Rimini legato ai temi di accessibilità, inclusione e sostenibilità in riferimento ai vari cluster di prodotto turistico mediante allestimenti e campagne di brandizzazione site specific legati a luoghi ed eventi strategici.	SET35D EQ CITY BRANDING (CONNESSIONI FRA HARDWARE E SOFTWARE DELLE POLITICHE)	Dellarosa Francesca	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12 Nel 2025 l'Ufficio City Branding di Rimini ha attuato l'Obiettivo promuovendo una città inclusiva e sostenibile attraverso quattro azioni chiave: Turismo Accessibile con progetto Spiaggia Libera Tutti ha registrato 5.500 presenze occupazione 118% selezionato da Regione come best practice nazionale rifinanziato nel 2026/27. Mobilità Sostenibile con progetto visual di 2 stazioni di ricarica bus START integrando l'identità urbana nei nodi del trasporto ecologico. Brand identity con progetto artistico luminarie Rimini per valorizzare la vocazione turistica e la coerenza visiva del brand durante le festività. Internazionalizzazione: Presenza coordinata Brand nei principali appuntamenti fieristici nazionali e internazionali per il posizionamento strategico. L'attività ha garantito il raggiungimento dei target PDO, migliorando la percezione di Rimini come destinazione inclusiva sostenibile internazionale contemporanea.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET56_OB1_1 Piano strategico della cultura	SET56 SETTORE SISTEMI CULTURALI DI CITTA'	Moni Silvia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Al termine del 2025 l'obiettivo risulta pienamente raggiunto. È stata definita la progettazione complessiva del processo di elaborazione del Piano Strategico della Cultura, con l'impostazione metodologica, la roadmap, le fasi operative e gli strumenti di coinvolgimento. È stato sviluppato un approccio differenziato per stakeholder interni ed esterni (Assessori, Dirigenti, cittadini, giovani, turisti, esperti), con format dedicati. Sono stati individuati i valori guida e i temi strategici, ed è stato elaborato il Manifesto metodologico, anche attraverso l'analisi dei principali documenti esistenti. È stata inoltre progettata la comunicazione strategica del percorso. Il processo ha avuto carattere dinamico e partecipato, con attività di engagement rivolte ai diversi target e una comunicazione integrata a supporto dell'intero percorso.			
SET56_OB3_3 Rimini Sport Destination - Cabina di regia	SET56 SETTORE SISTEMI CULTURALI DI CITTA'	Moni Silvia	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Alla data del 31 dicembre 2025 l'obiettivo risulta raggiunto con un livello di attività consuntiva superiore a quanto previsto. I dati presentati dalla Regione evidenziano la crescente rilevanza dello sport come volano di sviluppo turistico ed economico. In questo contesto Rimini si conferma una delle realtà più dinamiche nell'organizzazione di grandi eventi sportivi. Grazie all'intenso lavoro svolto nel 2025, il calendario 2026 prevede numerosi appuntamenti nazionali e internazionali – tra cui Final Four di Coppa Italia di basket, Campionati italiani assoluti di maratona, Velocità 2026 e Campionati italiani di pattinaggio artistico a rotelle – accanto a manifestazioni consolidate come Ginnastica in Festa, Sportdance e MotoGP, il ritorno delle Mille Miglia, i Campionati Italiani di Danza Sportiva. Nel 2025 sono stati numerosi anche i tornei giovanili che hanno coinvolto 110 impianti sportivi comunali per oltre 100 giornate di utilizzo.			
UO110_OB1_1 Direzione del Teatro Galli - intervento di innovazione tecnologica per l'incremento e il potenziamento degli spazi di spettacolo	UO110 U.O. TEATRI	POSIZIONE VACANTE	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Al 31 dicembre 2025 l'obiettivo è assolutamente in linea. Dopo aver definito in collaborazione e sinergia con il coordinatore tecnico del Teatro e con i responsabili dei vari reparti (audio, video, macchinismo e elettricismo) le esigenze in maniera puntuale e precisa con l'obiettivo di realizzare, al termine del biennio, gli obiettivi strategici dati, sono state effettuate le procedure di evidenza pubblica per l'affidamento delle forniture relative a due ambiti: quello audio e quello video.			
Le procedure si sono regolarmente concluse entro il mese di dicembre 2025.			
UO108_OB1_1 Fellini Museum e Cineteca.	UO108 U.O. CINETECA E MUSEO FELLINI	Leonetti Marco	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
L'attuazione degli obiettivi 2025 della U.O. Cineteca e Museo Fellini è complessivamente in linea con le previsioni. Il 2025 è stato caratterizzato dal consolidamento delle attività ordinarie, dal rilancio del Premio Fellini e dallo sviluppo di nuovi strumenti di fruizione e accessibilità, tra cui l'audioguida digitale e nuovi prodotti narrativi dedicati all'opera felliniana. È proseguita la programmazione cinematografica e culturale in Cineteca e alla Corte degli Agostiniani, con un incremento della partecipazione, e si è rafforzata la collaborazione con festival e soggetti terzi. Particolare attenzione è stata dedicata ai giovani e alla qualificazione istituzionale del museo, con l'approvazione del Regolamento e della Carta dei Servizi, confermando coerenza tra attività svolte e obiettivi programmati.			
DIP20_OB6_3 Piano Generale di Inclusione Sociale - Gente di Rimini - costruito tramite processi partecipativi	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
§ E' stato organizzato un percorso partecipativo per rafforzare l'engagement del mondo del lavoro e delle imprese a 360° (feb 24 - Apr 25) § Luoghi di comunità: E' stato messo a punto uno strumento informatico altamente evoluto che attraverso informazioni aggiornate. Modalità di lettura ed interpretazione partecipative sono state sviluppate su tre aree pilota (Padulli, Orsoletto e miramare) (Ott 24 - Mag 25) § Sono stati definiti strumenti di lettura per specifici ambiti della città delle barriere materiali e ambientali e per promuovere la partecipazione attiva delle persone con disabilità (Mag 24 - giu 25) § La bozza di Piano generale di inclusione è stata presentata ai cittadini che hanno partecipato al processo di costruzione in un apposito incontro pubblico in data 11 giugno 2025 § Il Piano generale di inclusione contiene 19 azioni distribuite su 4 direttrici.			

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
DIP20_2 Nodi Territoriali delle Politiche di Salute	DIP20 DIPARTIMENTO SERVIZI DI COMUNITA'	Mazzotti Fabio	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)

Rendiconto sintetico al 31/12

IN LINEA (al 31 dicembre 2025)

§ E' stata completata la analisi e selezione degli immobili da adibire a sede dei Nodi. Sono state definite proposte di adattamento degli ambienti dei primi 8 nodi (giu 24 - mag 25)

§ E' stata completata la progettazione della immagine coordinata dei Nodi (segnaletica, colori e segni distintivi, arredi, ecc.) e sono in fase avanzata gli allestimenti progettati (Ago 24 - Mar 25)

§ E' stata completata la formazione degli operatori dei primi otto su: presupposti metodologici, lavoro in integrazione, capacitazione del territorio (Mar 24 - Mag 26)

§ E' stata messa a punto l'organizzazione operativa dei servizi decentrati (accesso, segreteria, turni di presenza, ecc.) (Sett 24 - ott 26)

§ E' stato completato l'allestimento tecnico ee è avvenuta la attivazione operativa dei primi quattro Nodi (feb 25- Giu 25)

SET04_OB5_1 Nuovo gattile comunale	SET04 SETTORE SERVIZI CIVICI	Pasquini Agostino	NON VALUTABILE (per fattori esterni non imputabili all'Ufficio)
--	---	-------------------	---

Rendiconto sintetico al 31/12

In data 23/03/2025 un incendio ha distrutto la struttura di Via Maderna.

Al 31/12/2025 la struttura risulta ancora distrutta e la ricostruzione è in fase di progettazione.

L'area è stata dissequestrata e, in virtu' della copertura assicurativa esistente, è stato riscosso l'importo pari al 73% del risarcimento complessivo riconosciuto. La parte restante sarà liquidata a seguito di completa demolizione e sgombero dell'area.

L'obiettivo, pertanto, è stato avviato ma non è stato possibile proseguirlo e portarlo a termine per motivi non imputabili all'Ufficio.

SET118_3 Centri Aggregativi Giovanili - rilancio e valorizzazione	SET118 SETTORE PROTEZIONE SOCIALE	Alessandrini Massimiliano	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	--	---------------------------	---------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Sono stati realizzati n. 4 tavoli di confronto e coordinamento finalizzati al coinvolgimento dei centri giovani nella programmazione e progettazione degli interventi ed attività promosse dall'ufficio politiche giovanili. Il personale dell'ufficio politiche giovanili ha inoltre partecipato e concluso i percorsi di formazione e coordinamento promossi dalla regionale Emilia Romagna finalizzati alla crescita delle competenze professionali del sistema regionale delle politiche giovanili ed allo scambio delle buone pratiche presenti a livello regionale.

Comune di Rimini
OBIETTIVI GESTIONALI 2025 - RENDICONTO
OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ/EQUILIBRIO DI GENERE

OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
----------------------	-----	--------------	-------------------------

SET17_OB14_4 Scuola primaria "FAI BENE"	SET17 SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E QUALITA' URBANA	Fravisini Chiara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Il Comune di Rimini ha provveduto alla presa d'atto del progetto esecutivo redatto dai progettisti incaricati ed alla successiva trasmissione ad INAIL, ente competente per le attività di verifica e validazione propedeutiche all'approvazione del progetto.

Si è in attesa di ricevere i provvedimenti di competenza di INAIL per poter procedere all'approvazione del progetto.

UO86_2 Nodi Territoriali delle Politiche di Salute - Esecuzione lavori di adeguamento funzionale e normativo nelle sedi che li accoglieranno	UO86 U.O. GESTIONE EDIFICI E SICUREZZA	Maggioli Valentina	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	--------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'obiettivo risulta completato in anticipo rispetto alle tempistiche previste nell'ottica della tempestività dell'azione dell'Ente nel fornire servizi di qualità all'utenza. Il servizio di "Nodo Territoriale" è stato pertanto attivato nelle prime tre sedi nell'annualità 2025. Inoltre sono state completate le attività di progettazione di ulteriori sedi di "Nodi Territoriali" ubicate negli immobili di proprietà comunali siti nelle Vie Pintor, Giuliano da Rimini, Mazzini – Viserba, Piazza Guevara – Santa Giustina. ed è stato anche approvato il progetto esecutivo della sede di Miramare.

Per queste ulteriori si è provveduto ad affidare ad Anthea srl il ruolo di stazione appaltante.

UO11_OB14_2 PNRR - Nuove scuole Rimini finanziate tramite bandi nazionali	UO11 U.O. EDILIZIA SCOLASTICA, SPORTIVA E CIMITERIALE	Cefalo Carmine	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
---	---	----------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

L'ultima revisione del PNRR, approvata in data 27 novembre 2025, ha fissato al 30 giugno 2026 il termine ultimo (milestone europea) per la conclusione dei lavori relativi alla misura in oggetto. Pertanto l'obiettivo risulta in linea con le tempistiche PNRR.

UO101_1 Razionalizzazione e qualificazione del complessivo sistema dei servizi sociosanitari in regime di accreditamento	UO101 U.O. AREA SERVIZI PER LA NON AUTOSUFFICIENZA	Galimberti Tamara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	-------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

Il Comitato di Distretto, su proposta dell'Ufficio di Piano ed a seguito di confronto con le organizzazioni sindacali, ha approvato l'atto di programmazione dei servizi socio sanitari in accreditamento.

Successivamente, nelle more dell'espletamento delle procedure finalizzate al rilascio dei nuovi accreditamenti di cui alla DGR 1638/2024, sono state rilasciate, per la durata di 18 mesi, n. 27 proroghe tecniche dei contratti di servizio in essere al fine di garantire la continuità del servizio a favore di fasce di utenza particolarmente fragile.

UO101_2 Piano di rafforzamento dei controlli ispettivi all'interno di strutture per anziani e disabili	UO101 U.O. AREA SERVIZI PER LA NON AUTOSUFFICIENZA	Galimberti Tamara	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
--	--	-------------------	------------------------------

Rendiconto sintetico al 31/12

In accordo con il Dipartimento di Igiene e Sanità Pubblica sono state individuate le strutture da sottoporre a controlli da effettuarsi mediante ispezioni in loco non concordate con il gestore della struttura. Sono stati definitivi gli strumenti da utilizzare durante i controlli che mirano a verificare il rispetto dei requisiti strutturali, igienici, sanitari, organizzativi, funzionali e i parametri qualitativi/quantitativi del personale impiegato. Sono state effettuate 14 visite ispettive (3 in strutture pubbliche e 11 in strutture private) che:

- in n. 6 casi hanno evidenziato criticità gestionali e scostamenti dai parametri previsti normativamente;
- in n. 3 casi hanno comportato la chiusura delle strutture ispezionate per gravi carenze;
- in n. 5 casi hanno riscontrato il rispetto di tutti i requisiti richiesti.

'E' stato predisposto un report sull'attività svolta e sulle principali criticità riscontrate durante i controlli effettuati.

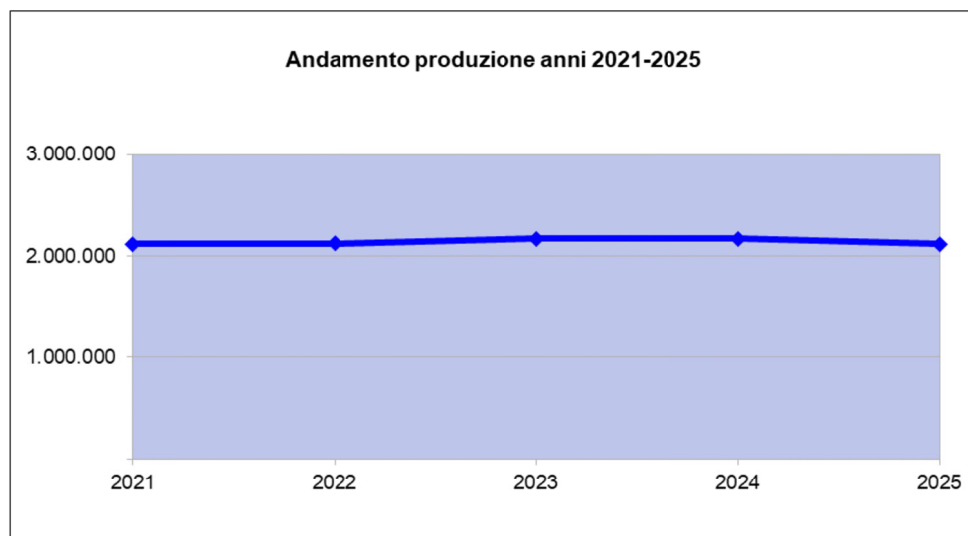
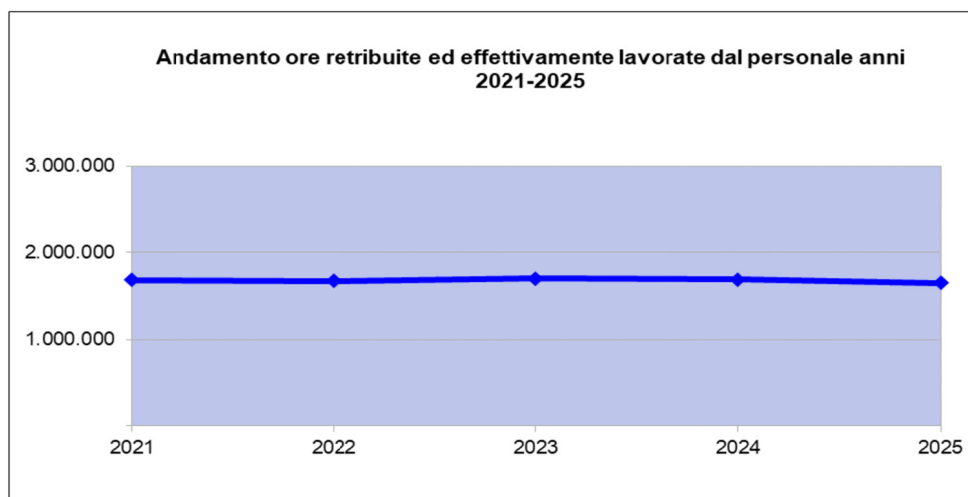
OBIETTIVO GESTIONALE	CDR	Responsabile	Grado di raggiungimento
SET12_OB3_1 Sviluppare i servizi per la prima infanzia e impostare la co-programmazione di rete dei servizi 3-6 anni.	SET12 SETTORE EDUCAZIONE	Stefanini Massimo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Il conseguimento degli obiettivi procede a una velocità superiore rispetto a quanto preventivato. L'impiego dei fondi finalizzati nazionali e regionali per abbattere le rette dei servizi privati col contributo nidi INPS, ha prodotto una spinta dell'offerta di posti superiore alle attese. Questo ha consentito di superare abbondantemente l'obiettivo del 33% (su pop. 3-36 mesi) che, in base agli obiettivi LEP, doveva essere raggiunto nel 2026. Grazie alla governance del sistema comunale pubblico privato tutte le iscrizioni ai servizi pubblici e privati 0-3 e 3-6 del Comune di Rimini (in totale 83 realtà - 39 nidi e 44 scuole) vengono monitorate in un'unica piattaforma che permette di valutare in modo continuo il grado di saturazione di ciascuna realtà e di orientare conseguentemente la domanda nei nidi e nelle scuole che hanno disponibilità, favorendo così la massima efficienza allocativa e fornendo un prezioso supporto alle famiglie.			
SET12_2 Connettere il contesto socio-educativo.	SET12 SETTORE EDUCAZIONE	Stefanini Massimo	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Il nuovo appalto per l'inclusione scolastica mira a superare la frammentazione degli interventi per le persone con disabilità. L'obiettivo centrale è creare un tessuto connettivo stabile tra scuola, extrascuola, sanità (AUSL) e servizi sociali. Per trasformare il Piano Educativo Individualizzato (PEI) in una vera "cinghia di trasmissione" verso il progetto di vita (D.Lgs. 62/2024), sono stati introdotti strumenti "comunicametrici" digitali, come la Griglia e il Portfolio delle competenze. Questi permettono un'osmosi informativa continua tra i diversi contesti in cui la persona vive. Trattandosi di una condivisione complessa tra vari titolari, il Comune ha legittimato questo flusso di dati con la delibera n. 538/2025. Nel 2026, il sistema cloud condiviso permetterà a tutti gli attori di dialogare costantemente per costruire progetti di transizione alla vita adulta realmente integrati.			
SET118_2 Pari opportunità e parità di genere - centro di formazione permanente, di documentazione e divulgazione - implementazione del percorso di istituzione	SET118 SETTORE PROTEZIONE SOCIALE	Alessandrini Massimiliano	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Si è provveduto all'approfondimento con il settore Facility Management in merito alla possibilità di elaborare uno studio di fattibilità tecnico-progettuale di recupero dell'immobile. E' stato inoltre effettuato un'analisi degli strumenti di finanziamento pubblico o privato utilizzabili per sostenere il percorso. E' stata formulata e sottoposta all'assessorato competente una proposta progettuale di servizio per la realizzazione del centro di formazione permanente, documentazione e divulgazione sulle pari opportunità e parità di genere.			
SET118_1 Minori e famiglie - Qualificazione del sistema di sostegno e tutela	SET118 SETTORE PROTEZIONE SOCIALE	Alessandrini Massimiliano	CONSEGUITO (dal 90% al 100%)
Rendiconto sintetico al 31/12			
Il campo di applicazione del modello Pippi, è stato esteso a tutte le situazioni di presa in carico di tutela minori. E' stato approvato il Patto territoriale interistituzionale per gli interventi in favore dell'adolescenza. In tema di sistematizzazione e qualificazione degli interventi residenziali e semiresidenziali in favore dei minori, è stato definito un modello di progetto quadro distrettuale, in coerenza con quanto previsto dalle linee di indirizzo nazionali. E' stato attivato e strutturato un sistema di interventi di educativa territoriale fondato su un approccio di intervento orientato alla capacitazione dei contesti di riferimento in cui si realizza il progetto individuale del minore. In tema di affidamento eterofamiliare si è provveduto a programmare iniziative territoriali di sensibilizzazione e promozione dell'accoglienza in famiglia, nonché interventi socioeducativi e psicologici orientati a supportare le famiglie.			

Risultati dell'attività complessiva (routinaria e progettuale)

Rinviando alla specifica relazione per l'analisi di dettaglio (nota prot. 127692 del 10 aprile 2026), in questa sede ci si limita a riferire alcuni elementi di sintesi.

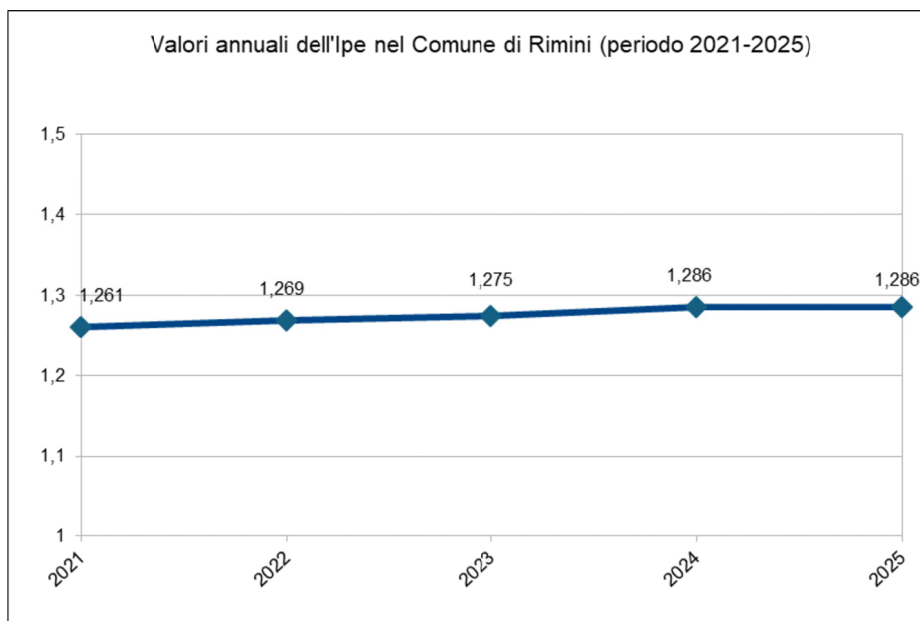
Per l'anno 2025 l'Ipe è pari a 1,286, pari all'indice dell'anno 2024, evidenziando un mantenimento del livello di produzione rispetto all'anno precedente.

Con riferimento a tali risultati si evidenzia in particolare che anche nell'anno 2025, il numero complessivo di ore lavorate e l'andamento della produzione, come si evince dai grafici sottostanti, è in linea con quello degli anni precedenti.



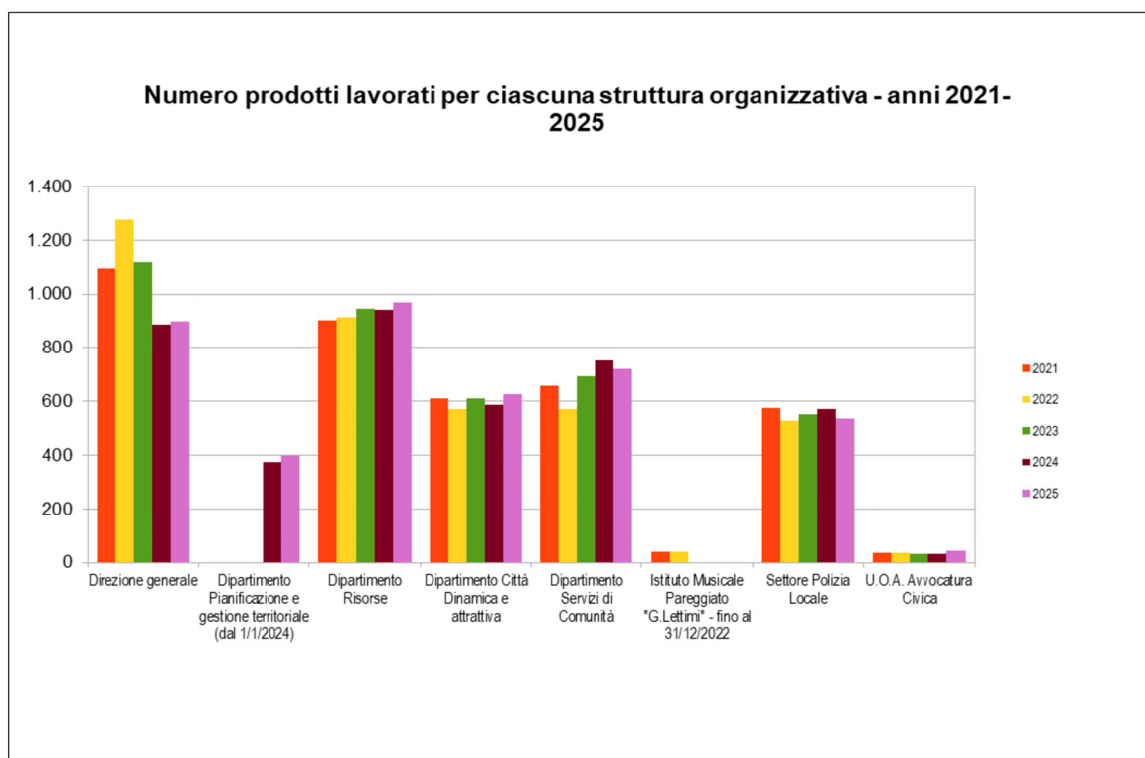
Analizzando la ripartizione delle ore lavorate tra servizi di line e servizi di staff negli ultimi anni, si rileva l'attenzione dell'Amministrazione a mantenere inalterato il livello dei servizi, in quanto nel tempo è stata garantita la copertura del turn over privilegiando gli uffici che erogano servizi al pubblico; parallelamente si è comunque avuta cura di mantenere, ove possibile, il presidio anche dei servizi di staff, che si occupano delle attività organizzative interne e che contribuiscono al buon andamento dell'Amministrazione nel suo complesso.

Il rapporto tra la quantità di servizi erogati e le ore lavorate annualmente dal personale, rappresentato nel grafico sottostante per il periodo 2021-2025, denota nel corso degli ultimi cinque anni un andamento pressoché costante della produttività del lavoro, come si evince dal valore dell'indice di produzione effettiva (Ipe), che si è mantenuto su valori più che positivi in tutto l'arco temporale qui considerato.



Completando infine la trattazione della produzione delle singole strutture organizzative, si evidenziano diversi livelli di produttività. Per tutte le 65 strutture organizzative (dipartimenti e strutture ad esse equiparate, U.O.A., Settori e U.O. o unità inferiori non ricomprese in strutture di rango superiore), l'indice è maggiore o uguale a 1.00.

Il grafico seguente inoltre illustra il numero di prodotti lavorati da ciascuna struttura di massima dimensione dell'ente (dipartimenti e altre strutture autonome) nell'anno 2025. La quantità di prodotti lavorati con riferimento all'attività complessiva dell'ente evidenzia che nell'anno 2025 si è avuto un sostanziale mantenimento del numero dei prodotti lavorati rispetto al 2024, ma in aumento rispetto agli anni precedenti al 2024 (4.188 prodotti nel 2025, 4.143 prodotti nel 2024, 3.956 prodotti nel 2023, 3.938 prodotti nel 2022, 3.923 prodotti nel 2021). Si evidenzia che negli anni 2025, 2024 e 2023 non è stata rilevata l'attività dell'Istituto musicale pareggiato "G. Lettimi" in quanto lo stesso è passato sotto la competenza dello Stato con decorrenza 1° gennaio 2023. Inoltre, nell'anno 2024 è stato istituito un nuovo dipartimento denominato "Pianificazione e gestione territoriale" le cui attività in precedenza erano rilevate all'interno della Direzione Generale.



Il sistema permette inoltre di rilevare altre informazioni, raggruppate per strutture di massima dimensione (dipartimento), riassunte nella tabella seguente:

SINTESI RISULTATI DELLA PRODUZIONE ANNO 2025																														
Struttura organizzativa	Nuovi prodotti/servizi					Incremento volumi					Adeguatezza quantitativa (mancata corrispondenza tra richiesto e realizzato)					Riduzione tempi					Miglioramento servizi (dal punto di vista qualitativo: accessibilità, accoglienza utenti, semplificazione..)					Riduzione costi				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
Direzione Generale e Struttura in Staff al Segretario Generale	46	47	54	87	56	147	112	148	57	104	34	40	24	5	3	1	1	1	1	0	8	4	4	14	6	0	0	2	1	0
Dipartimento Pianificazione e Gestione Territoriale (istituito dal 1/1/2024)				18	8				44	44				31	28				1	2				4	6				3	2
Dipartimento Risorse	13	12	12	36	31	98	124	103	86	116	0	0	1	0	1	2	0	0	0	2	15	8	8	10	11	3	2	2	2	5
Dipartimento Città Dinamica e attrattiva	24	13	32	16	25	62	92	164	123	115	7	12	6	9	8	1	1	0	0	0	3	2	6	4	2	4	1	3	4	2
Dipartimento Servizi di Comunità	15	23	12	15	20	102	96	113	135	157	6	11	2	9	15	0	1	1	0	0	0	7	3	0	0	0	0	1	0	0
Istituto Musicale Pareggiato "G.Lettimi" - fino al 31/12/2022	0	0				5	6				0	0				0	0				0	0				0	0			
Settore Polizia Locale	7	0	7	2	4	64	83	124	137	131	0	0	1	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
U.O.A. Avvocatura Civica	0	0	0	0	0	3	3	6	15	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE ENTE	105	95	117	174	144	481	516	658	597	673	47	63	34	57	57	4	3	2	3	4	26	21	21	33	25	7	3	8	10	9

Da tali dati di sintesi si evidenzia come nell'anno 2025, pur essendo leggermente diminuiti i nuovi prodotti/servizi erogati, si è verificato un sostanziale incremento di volumi nelle attività già avviate, dimostrando la capacità dell'ente di rispondere alle crescenti esigenze dell'utenza e al completamento dei rilevanti e complessi progetti avviati negli anni precedenti. Rispetto a tale ultimo aspetto si ricordino in particolare i numerosi progetti finanziati dalle risorse del PNNR nei quali l'ente è impegnato per la realizzazione di importanti infrastrutture e servizi per la città, nonché tutta l'attività degli uffici che erogano servizi alla cittadinanza, quali l'ufficio relazioni con il pubblico, il Settore Servizi civici, il Settore Risorse tributarie, il Settore Sistemi culturali di città, il Settore Sistema e sviluppo economico ed il Settore Polizia locale.

Inoltre tali dati denotano la capacità dell'ente di attuare un continuo miglioramento dei servizi in un'ottica di semplificazione, maggiore accessibilità ed accuratezza dei servizi erogati, quali, a titolo esemplificativo: il costante aggiornamento dei siti web istituzionali per la comunicazione di informazioni sempre aggiornate, l'utilizzo di procedure informatizzate per l'accesso ai servizi comunali, l'utilizzo sempre più diffuso di canali digitali per la comunicazione con l'utenza e la realizzazione di iniziative formative sia interne, sia rivolte alla cittadinanza, al fine di rendere più accurata sia la presentazione delle pratiche da parte dell'utenza, sia l'istruttoria tecnica svolta dal personale interno.

Nell'ambito della rilevazione dei carichi di lavoro dell'anno 2025, come già effettuato anche per gli anni precedenti, si è proceduto al monitoraggio dei tempi procedurali richiesto dall'articolo 2 comma 9-bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241, dell'articolo 1 comma 28, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'articolo 35 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Come per gli anni precedenti anche con la rilevazione dell'anno 2025 è stato aggiornato l'elenco dei procedimenti attraverso l'aggiunta delle nuove attività svolte dagli uffici e l'eliminazione di quelle non più attuate, a seguito di intervenute modifiche normative o procedurali che hanno comportato una diversa attribuzione delle competenze rispetto ad alcuni procedimenti o variazioni nelle modalità di espletamento di taluni servizi.

I risultati rilevati hanno dato conto di n° 88.580 procedimenti chiusi nell'anno 2025, con una percentuale pari all'1,48% di procedimenti chiusi oltre il termine.

Specifico approfondimento per l'attività dell'Avvocatura Civica

1. La gestione del contenzioso

Nel corso dell'anno 2025 sono state avviate 171 nuove cause.

1.1 Nuove cause 2025

Si rappresenta l'andamento del contenzioso avviato nell'anno 2025 a mezzo della sottostante tabella:

Nuove cause avviate da e contro il Comune di Rimini nell'anno 2025	Totale numero dei procedimenti giudiziali iniziati nell'anno 2025	Cause trattate dall'Avvocatura Civica	Incarichi esterni su cause del 2025
TAR	62	55	7
Consiglio di Stato	16	14	2
Giudice di Pace	2	2	
Tribunale Civile	58	51	7
Corte d'Appello	7	3	4
Corte di Cassazione- Sezione Civile	9	4	5
ricorso straord. al Capo dello Stato	11	11	
Organismo di mediazione assistita (ADR Center, Società Liberi Mediatori, altri)	6	6	
Totale numero dei procedimenti giudiziali iniziati nell'anno 2025	171		
Totale numero dei procedimenti giudiziali trattati dall'Avvocatura Civica anno 2023		146	
Totale numero dei procedimenti giudiziali trattati da legali esterni			25

Il gruppo più rilevante riguarda la materia amministrativa (TAR, CdS, PdR) ed in particolare l'impugnazione di provvedimenti del Dipartimento Pianificazione e Gestione Territoriale (contenzioso avente ad oggetto prevalentemente attività di repressione dell'abusivismo edilizio ivi comprese le relative sanzioni pecuniarie, nonché la pianificazione di cui al Piano dell'Arenile) e del Settore Patrimonio e Demanio (contenzioso avente ad oggetto le concessioni di beni del demanio marittimo e porti turistici e/o i relativi canoni) e del SUAP - Sportello Unico per le Attività Produttive (contenzioso avente ad oggetto sospensioni/revoche di licenze commerciali conseguenti ad abusi edilizi/paesaggistici/sismici-statici).

Alcuni contenziosi, inoltre, sono stati avviati nel corso di procedure di gara avverso provvedimenti di aggiudicazione o esclusione di operatori economici e tutti si sono conclusi con sentenze favorevoli all'ente ormai definitive.

Numerose sono state anche le cause in materia civilistica riguardanti richieste per risarcimento danni derivanti da presunta inidonea manutenzione strade; vi sono inoltre diversi appelli avverso provvedimenti del Giudice di Pace (in materia, prevalentemente, di contravvenzioni al Codice della Strada).

In aggiunta alle cause avviate nell'anno 2025, è stato trattato un numero rilevante di ricorsi già pendenti in materia edilizia-urbanistica ed in materia di concessioni demaniali, nell'ambito dello smaltimento dell'arretrato programmato da TAR e CdS.

Rispetto ad un totale di n. 171 nuove cause del 2025, la Giunta Comunale ha affidato la difesa a legali esterni all'Ente in 25 casi, in ragione sia della peculiarità della materia trattata (necessitante livelli di specializzazione particolarmente elevati), sia del carico di lavoro in rapporto all'organico, sia infine delle particolari concentrazioni di scadenze processuali. In merito si precisa che l'Avvocatura Civica nel corso dell'anno 2025 - retta *ad interim* da altro dirigente, non avvocato, in servizio presso l'Ente - contava su un organico composto da 3 avvocati di cui uno, in aspettativa dal 01/01/2025 al 30/06/2025, si è poi dimesso a far data dal 1.9.2025, di fatto sostanzandosi l'organico in 2 avvocati.

Si evidenzia che i legali dell'Avvocatura hanno assunto la difesa dell'Ente nella maggioranza dei casi, e più precisamente nella percentuale pari al totale dell' 87,13% del nuovo contenzioso.

Va evidenziato il perdurare, anche nel 2025, del considerevole carico di lavoro relativo alle fissazioni di udienza di merito straordinario e in smaltimento dell'arretrato, da parte della Giustizia Amministrativa (nell'ambito del PNRR), che ha comportato un notevole impegno nella trattazione del contenzioso aggiuntivo rispetto a quello ordinario; ciò prevalentemente nei settori di edilizia-urbanistica e patrimonio. In particolare, lo smaltimento è avvenuto da parte del TAR, ed anche del CDS, con fissazioni di più udienze di discussione nella medesima data, con concomitanti scadenze processuali a ritroso che si sono quindi aggiunte alle scadenze processuali del contenzioso ordinario (anche cautelare).

La priorità alle scadenze processuali di cui sopra ha comportato una necessaria diminuzione dell'evasione dei pregressi numerosi ricorsi straordinari al PdR (in materia edilizia, riferiti in particolare alla normativa di cui ai tre condoni edilizi).

1.2 Risultati attività di difesa in giudizio

Nell' anno 2025 sono state definite n.141 cause, di cui:

n. 120 con esito totalmente favorevole all'Ente (circa il 79%)

n. 13 con esito sfavorevole

n. 8 con esito parzialmente favorevole/sfavorevole

I provvedimenti cautelari sono stati 25, di cui 20 con esito favorevole al Comune; nei 5 negativi sono state compensate le spese.

Grafico 1: provvedimenti definitivi dell'anno 2025

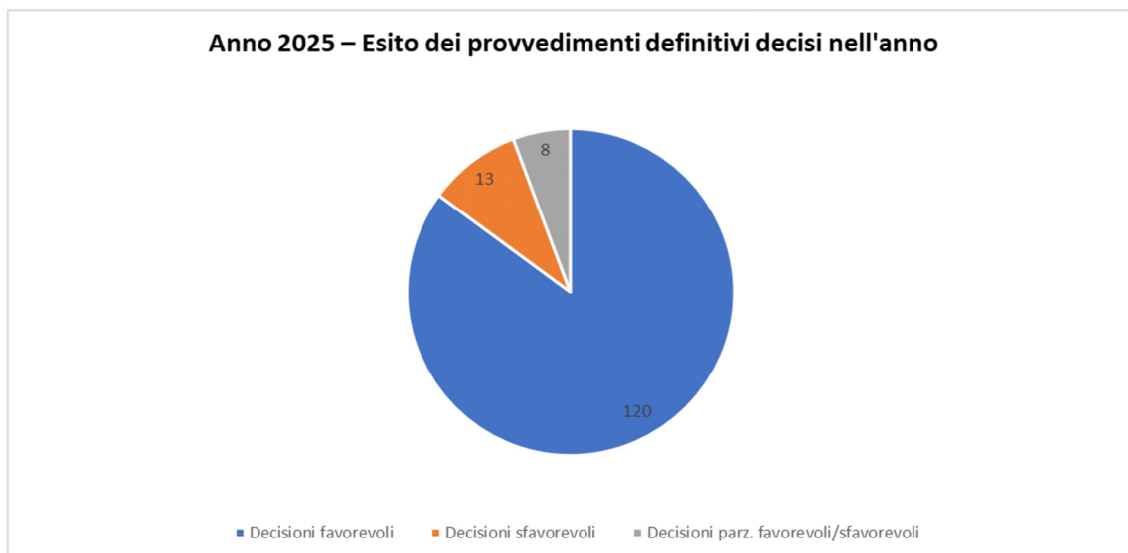
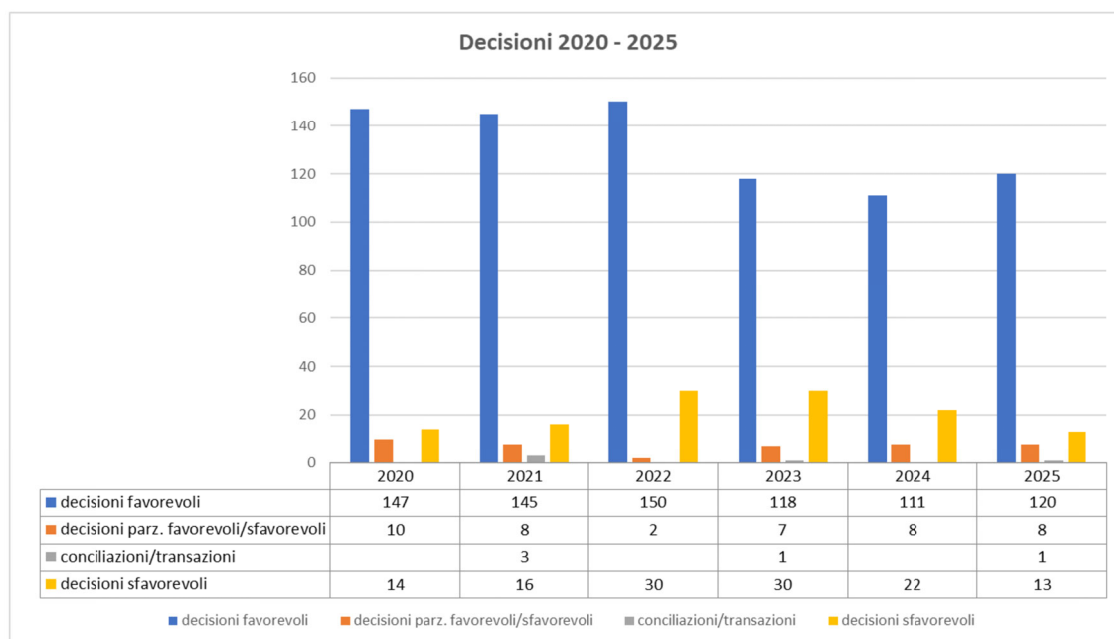


Grafico 2: riepilogo del contenzioso definito nel periodo 2020 – 2025



1.3 Assistenza legale a transazioni

Su richiesta degli Uffici, l'Avvocatura Civica ha prestato assistenza al fine di raggiungere soluzioni transattive, in parte già definite nel 2025 e in altre parte ancora in corso di definizione.

Inoltre, sono state avviate varie procedure di mediazione che sono ancora in corso, mentre grazie all'assistenza dell'Avvocatura Civica è stato raggiunto un accordo mediazione che ha consentito di risolvere un contenzioso in materia di prestazioni professionali.

1.4 Contenzioso rilevante

Nel 2025 sono stati trattati dall'Avvocatura ricorsi di rilievo.

Per la materia edilizia, si tratta di ricorsi prevalentemente in tema di abusivismo edilizio, represso/sanzionato dall'Ufficio con sanzioni demolitorie ed anche pecuniarie; tra queste ultime, l'Avvocatura ha seguito direttamente un vasto contenzioso (in parte ancora pendente nei confronti della nuova proprietà debitrice) finalizzato all'adempimento, da parte dei privati, di una sanzione pecuniaria in fiscalizzazione di abusi edilizi (albergo abusivamente trasformato in appartamenti residenziali) di rilevante importo.

Inoltre, è stato trattato davanti al TAR un rilevante contenzioso sulla natura giuridica dei beni appartenenti al Comune di Rimini nell'area Marina Centro che si è concluso favorevolmente per l'ente.

2. La disciplina delle domiciliazioni

Dato che per l'espletamento dell'attività istituzionale dell'Avvocatura occorre assicurare i servizi di domiciliazione, di regola con sostituzione in udienza, dinnanzi alle Magistrature Superiori e agli altri Organi Giurisdizionali con sede in Bologna e Roma, precipuamente allo scopo di garantire un effettivo presidio delle udienze, è stato formato, ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016, un elenco aperto di avvocati che hanno manifestato il loro interesse ad accettare incarichi alle condizioni ivi contenute.

La finalità della citata procedura è di permettere l'individuazione di avvocati qualificati, in seguito ad un *iter* amministrativo ispirato a principi di trasparenza, pubblicità e comparazione e nel rispetto dei principi comunitari e nazionali sulla libera concorrenza. Nel corso del 2025 tutti gli incarichi di domiciliazione/sostituzione di udienza sono stati affidati, attingendo all'elenco pubblicato nella pagina web del Comune (elenco soggetto a periodico aggiornamento).

3. Consulenza e assistenza legale

Nell'ottica del perseguimento della legalità dell'azione amministrativa, della lotta alla corruzione e dell'ottimizzazione dell'attività amministrativa, l'Avvocatura Civica ha svolto in via ordinaria attività consultiva, compatibilmente con il notevole carico degli improrogabili/perentorie scadenze del contenzioso giudiziario. Nel 2025 l'attività si è espressa nella redazione di 37 pareri scritti e 359 incontri con uffici per conferenze e consultazioni.

Rilevazione indicatori di attività ordinaria

Il Comune di Rimini ha attivato a partire dall'anno 2001, un sistema di controllo sulla gestione che rileva a consuntivo tramite la raccolta di dati e indicatori la realizzazione delle attività e degli obiettivi programmati affiancato, dagli ultimi mesi del 2009, da un sistema di indicatori di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività ordinaria, impostato in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale del 29 settembre 2009 n. 334 e costruito a livello delle unità di massima dimensione "dipartimenti".

Tale sistema di indicatori permette di valutare e migliorare i risultati delle diverse e articolate attività realizzate dalle strutture organizzative; focalizzandosi su alcuni aspetti: la capacità di creare valore per l'utenza o per la collettività, l'innovazione, la capacità di miglioramento lavorando sull'efficientamento dei processi interni e sugli obiettivi legati ai risultati economico-finanziari.

Per l'anno 2025 il sistema risulta composto da **827 dati** (parametri o indicatori)

Tale raccolta di parametri è funzionale alla verifica dell'andamento della performance organizzativa delle strutture, come stabilito nelle Metodologie di valutazione delle prestazioni:

REGOLAMENTO RECANTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEL DIRETTORE GENERALE approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 12 dicembre 2024, n. 495

REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 256 del 29 luglio 2025

REGOLAMENTO RECANTE METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE PRESTAZIONI DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE, DI CUI ALL'ARTICOLO 16 COMMA 2, LETTERE A) E B) DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 approvato con deliberazione della Giunta comunale in data 21 marzo 2023 n. 86

Inoltre la raccolta di parametri contribuisce, insieme alla rendicontazione degli obiettivi gestionali, alla lettura dei risultati dell'Ente rispetto ai temi strategici del mandato 2021-2026, esposti al Capitolo **'I numeri della nostra performance 2025'** del presente documento.

TEMA STRATEGICO 1

TRANSIZIONE ECOLOGICA E RIGENERAZIONE URBANA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



TEMA STRATEGICO 2

COMPETITIVITA'



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



TEMA STRATEGICO 3

TRANSIZIONE DIGITALE E CITTADINANZA ATTIVA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



TEMA STRATEGICO 4

SICUREZZA URBANA, COESIONE E CURA



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



TEMA STRATEGICO 5

CULTURA E OPPORTUNITA'



Comune di Rimini
Relazione sulla performance 2025



Valutazione e risultati della performance individuale del personale dipendente

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150/2009, risulta disciplinato al titolo III, capo IV del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 29 ottobre 2024, n. 395 e:

- per il personale dipendente dal regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti a seguito della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 22 settembre 2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 26 settembre 2023, n. 308;
- per il personale titolare di incarico di elevata qualificazione dal Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'articolo 16 comma 2, lettere a) e b) del CCNL 16 novembre 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale in data 21 marzo 2023, n. 86.

I sistemi sono improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della professionalità del personale coinvolto.

Con nota del responsabile del Dipartimento Risorse protocollo n. 74651 del 27 febbraio 2026 avente ad oggetto "Valutazione prestazione dipendenti anno 2025", è stato dato avvio al processo valutativo del personale dipendente; tale processo, a decorrere dall'anno 2025, viene svolto attraverso una procedura informatizzata, di cui è stata data opportuna informazione anche a tutto il personale dipendente tramite apposita circolare protocollo n. 74707 del 27 febbraio 2026. In base alla metodologia vigente la valutazione interessa solamente i dipendenti che hanno maturato una presenza in servizio pari ad almeno 430 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione; tale monte ore è stato individuato come il minimo significativo al fine di poter valutare la prestazione del dipendente. La valutazione del personale dipendente tiene conto dei risultati individuali, delle competenze e dei comportamenti professionali dimostrati nell'esercizio dell'attività. Successivamente alla validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2025 verrà avviato il processo valutativo del personale titolare di incarico di elevata qualificazione, precisando che la valutazione interessa solamente coloro che hanno maturato una presenza significativa capace di apprezzare la prestazione dell'incaricato di elevata qualificazione pari ad almeno 600 ore di effettiva presenza prestata e timbrata nell'anno in menzione. La valutazione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione, effettuata dal dirigente di riferimento, tiene conto degli obiettivi gestionali e dei comportamenti organizzativi.

Si precisa che l'Ente ha affinato nel corso degli anni il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance individuale rendendolo sempre più selettivo, introducendo altresì un collegamento fra incentivi economici e di carriera direttamente proporzionale alla valutazione della performance individuale.

L'incentivo collegato alla performance del personale dipendente (cd. incentivo al merito e alla produttività) è riconosciuto solamente quando ricorrono le seguenti condizioni:

- valutazione positiva pari almeno a 7/10;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- almeno 600 ore di presenza effettiva nell'anno di riferimento;
- per il solo personale a tempo determinato: almeno 1.600 ore di presenza effettiva nel biennio precedente.

La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione è riconosciuta solamente quando ricorrono le seguenti condizioni:

- valutazione almeno pari al 51% del punteggio massimo complessivo;
- assenza di sanzioni disciplinari (ad eccezione del rimprovero verbale) nell'anno di riferimento;
- presenza in servizio almeno pari a 2 mesi nell'anno solare.

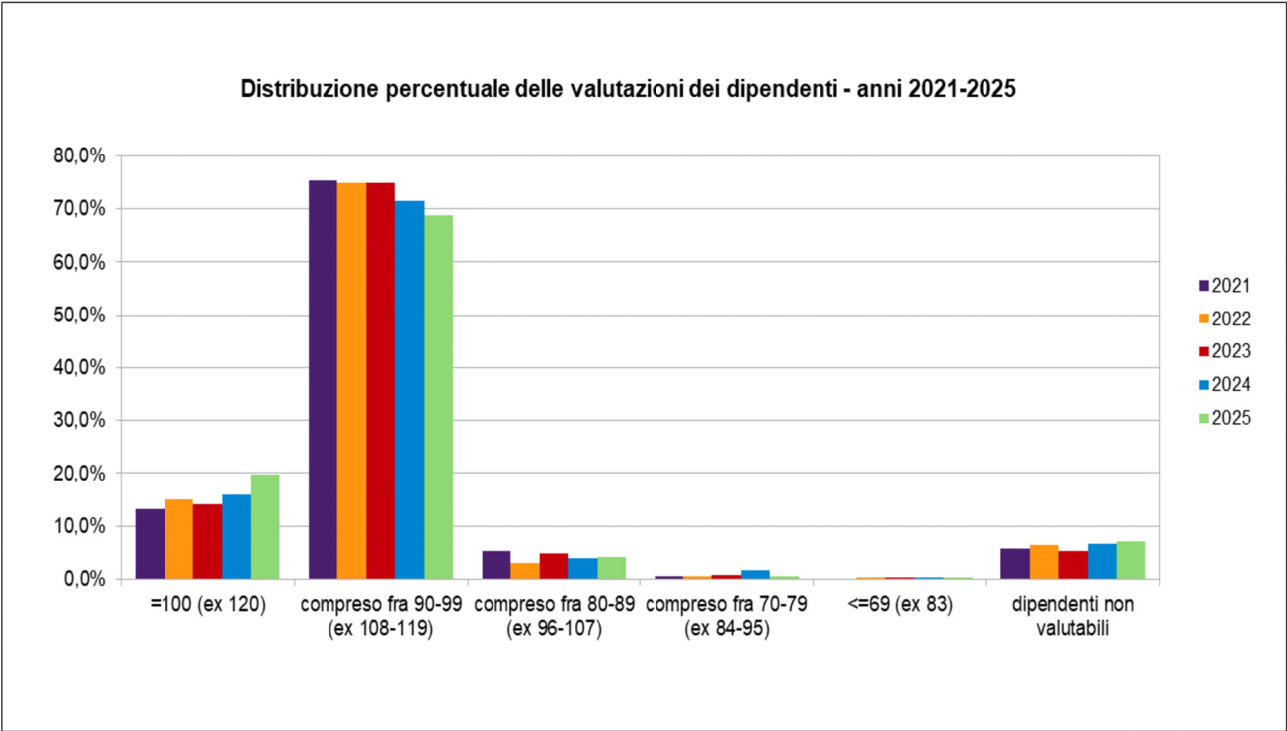
Ai sensi del CCDI sottoscritto in data 16 marzo 2023 vigente dall'anno 2023, la retribuzione di risultato per il predetto personale verrà corrisposta distribuendo proporzionalmente il budget disponibile in relazione al punteggio totale di valutazione ottenuto da ciascun titolare di incarico di elevata qualificazione che accede al sistema premiante. Qualora ricorrano valutazioni con punteggio totale inferiore al 51% del punteggio massimo attribuibile ai sensi del vigente sistema di

valutazione, il budget da distribuire verrà decurtato di una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il numero di posizioni valutate.

Sintesi valutazioni del personale dipendente

Complessivamente su n. 1133 dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro valutati, n. 2 dipendenti ha un giudizio complessivo inferiore a 7/10, n. 5 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 7/10 e 7,99/10, n. 50 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 837 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 239 dipendenti hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile pari a 10/10 (ossia 100/100). La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale dell'ente in ruolo e con contratto di formazione lavoro all'interno delle diverse fasce di giudizio. La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente dall'anno 2023 è pari a punti 100, mentre fino all'anno 2022 il sistema valutativo prevedeva un punteggio massimo pari a punti 120. I dipendenti non valutabili, pari a 85 unità, sono coloro che nel corso dell'anno 2025 hanno effettuato una presenza in servizio inferiore alla soglia minima prevista dalla vigente metodologia di valutazione necessaria per ottenere la valutazione della prestazione (430 ore).

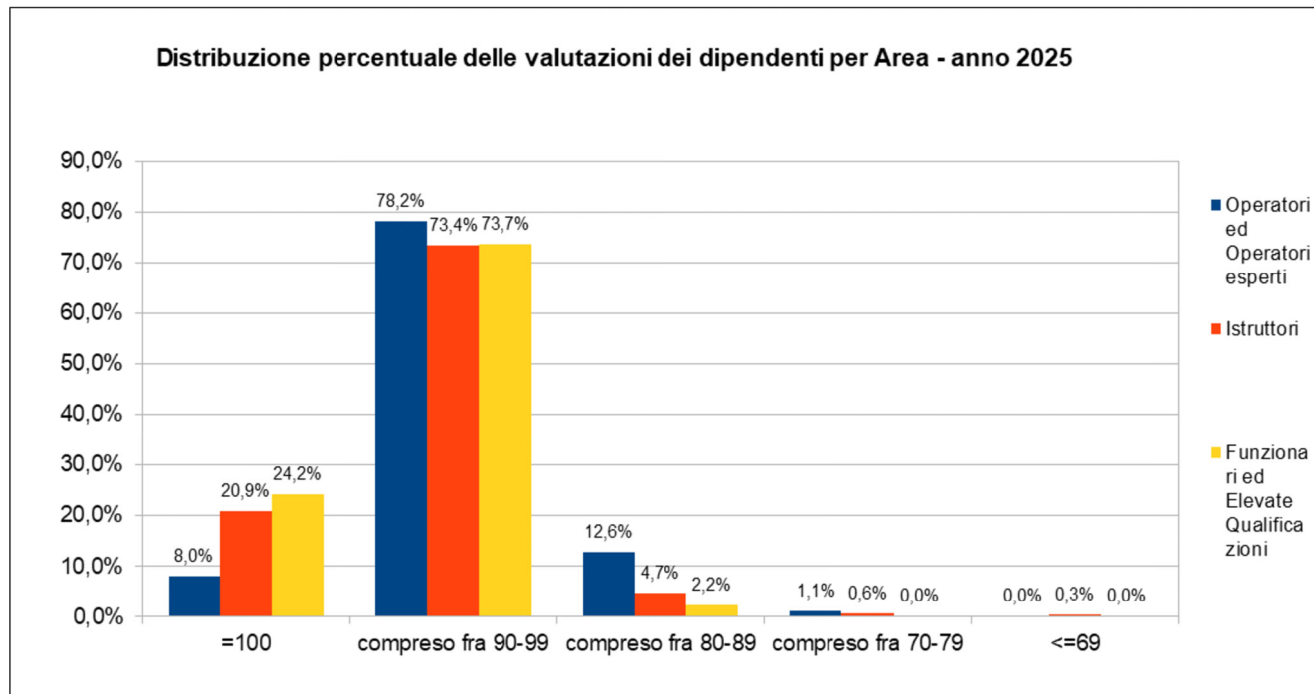
punteggio valutazione	2021	2022	2023	2024	2025
=100 (ex 120)	13,1%	15,0%	14,1%	16,0%	19,6%
compreso fra 90-99 (ex 108-119)	75,4%	75,0%	74,8%	71,6%	68,7%
compreso fra 80-89 (ex 96-107)	5,2%	3,0%	4,8%	3,9%	4,1%
compreso fra 70-79 (ex 84-95)	0,6%	0,6%	0,8%	1,7%	0,4%
<=69 (ex 83)	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%
dipendenti non valutabili	5,6%	6,4%	5,4%	6,7%	7,0%
	100%	100%	100%	100%	100%



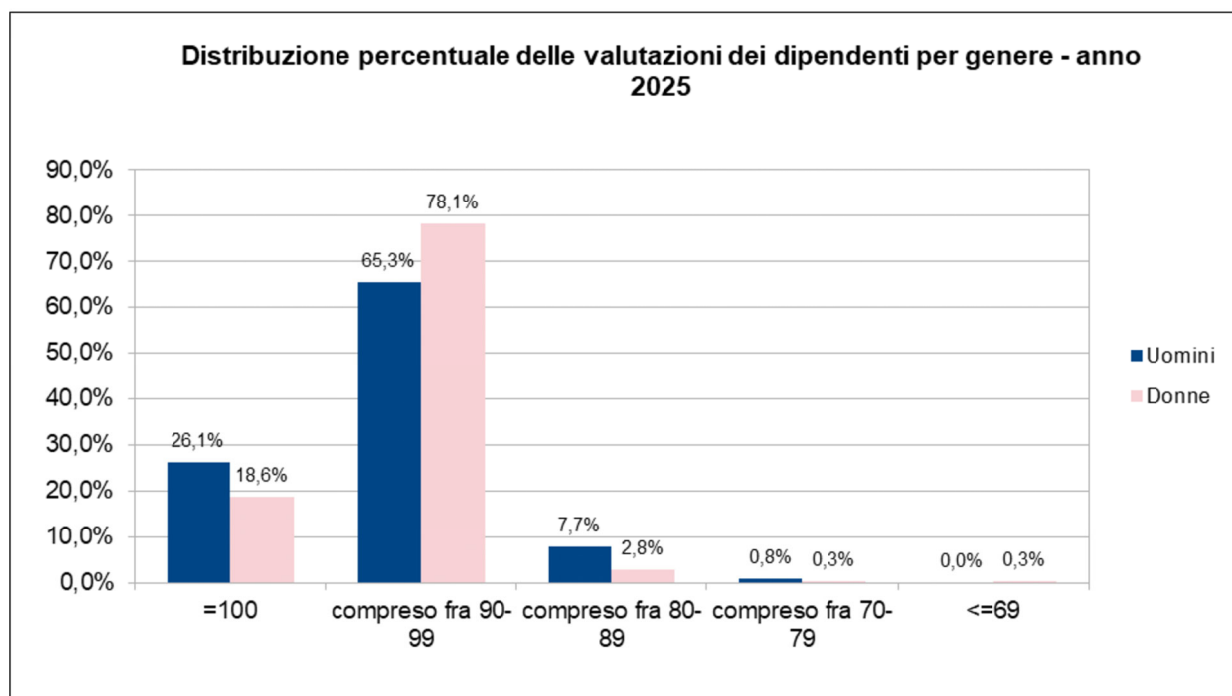
Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 30 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è pari a 96 punti, con una deviazione standard di

4,56; la mediana della distribuzione si attesta a 97 punti, mentre il punteggio più frequente (moda) è 100.

Rispetto all'area di appartenenza, si evidenzia che l'area degli Operatori esperti presenta punteggi mediamente inferiori rispetto alle aree degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, mentre le valutazioni massime (100/100) sono principalmente assegnate al personale dell'area degli Istruttori e dell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni, come mostra il grafico seguente.



La valutazione ha interessato 375 uomini e 758 donne con una media di 96 sia per gli uomini che per le donne. La distribuzione dei punteggi valutativi conseguiti distinti per genere è evidenziata nel grafico seguente, da cui si rileva la maggiore attribuzione agli uomini del punteggio valutativo massimo (100/100).



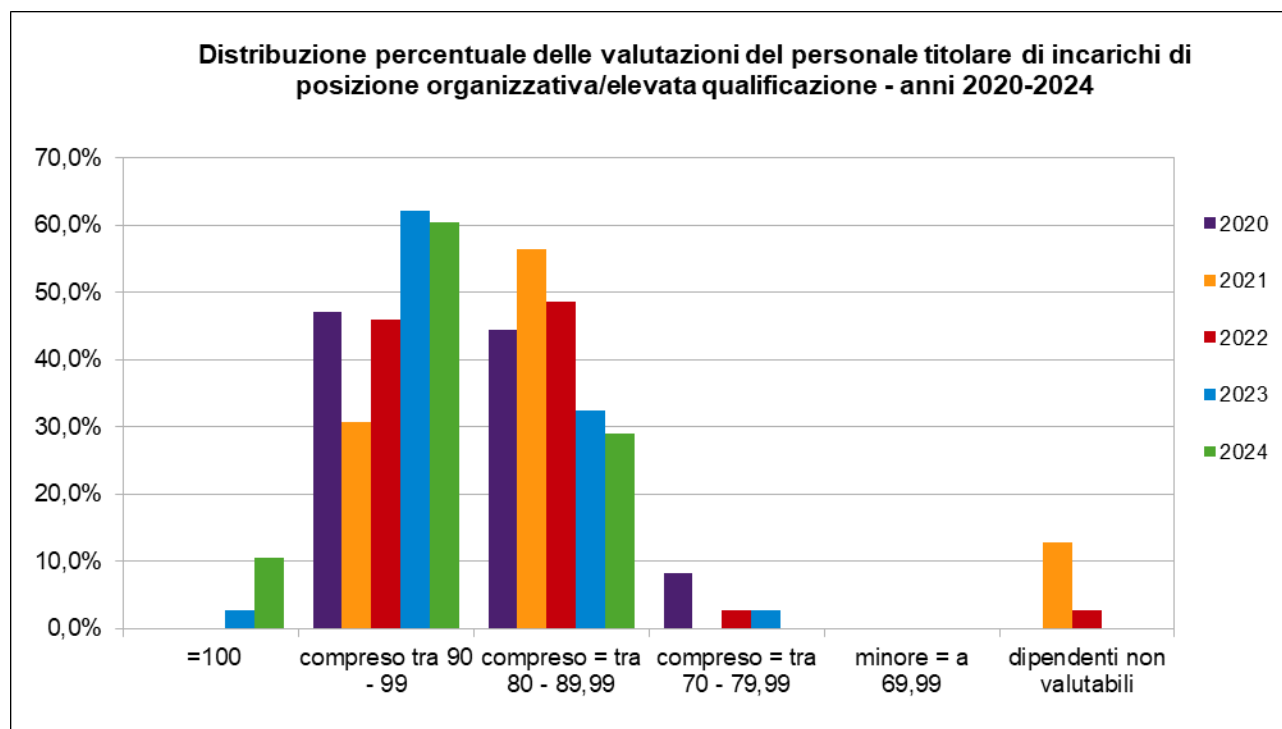
Sintesi valutazioni del personale titolare di incarico di elevata qualificazione

Il processo valutativo del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2025 non è ancora stato avviato, pertanto pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'anno 2024.

Complessivamente su n. 38 titolari di incarico di elevata qualificazione valutati, nessun dipendente ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore a 7,99/10, n. 11 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 8/10 e 8,99/10, n. 23 dipendenti hanno un giudizio complessivo compreso fra 9/10 e 9,99/10 e n. 4 dipendenti hanno un giudizio complessivo pari al massimo attribuibile (ossia 100/100). Più in dettaglio si evidenzia che la valutazione si distribuisce con un valore minimo pari a 81 ed un massimo di 100. Il punteggio medio di valutazione è di 93 punti, con una deviazione standard di 5,6. La mediana della distribuzione si attesta a 91,5, mentre il punteggio più frequentemente assegnato (moda) è 90.

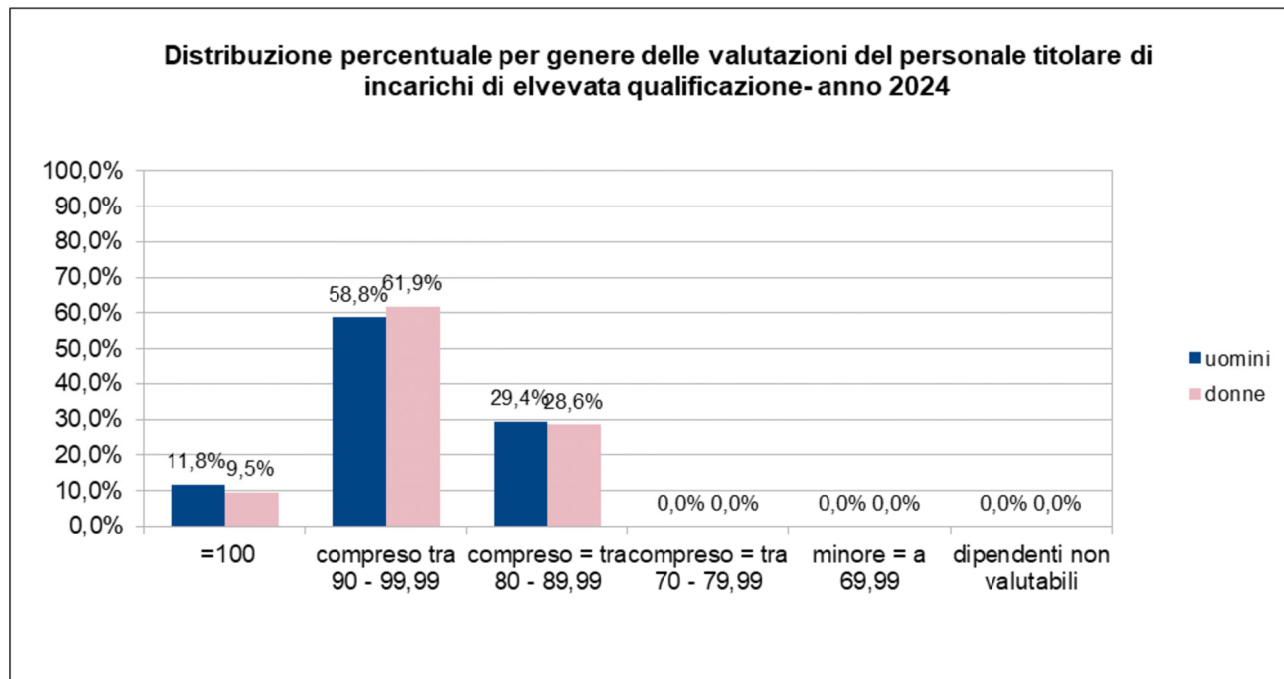
La tabella che segue evidenzia la distribuzione percentuale del personale titolare di incarico di elevata qualificazione dell'ente all'interno delle diverse fasce di giudizio, in relazione alla valutazione complessivamente ottenuta (obiettivi specifici, performance organizzativa e comportamenti organizzativi). La valutazione massima attribuibile in base al sistema vigente è pari a punti 100/100. Solo un dipendente incaricato di elevata qualificazione, nell'anno 2024, risulta non valutabile, in quanto non possiede il requisito minimo della presenza in servizio di almeno 600 ore.

Titolari di incarichi di elevata qualificazione					
punteggio complessivo valutazione	2020	2021	2022	2023	2024
=100	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	10,5%
compreso tra 90 - 99	47,2%	30,8%	45,9%	62,2%	60,5%
compreso = tra 80 - 89,99	44,4%	56,4%	48,6%	32,4%	28,9%
compreso = tra 70 - 79,99	8,3%	0,0%	2,7%	2,7%	0,0%
minore = a 69,99	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
dipendenti non valutabili	0,0%	12,8%	2,7%	0,0%	0,0%
	100%	100%	100%	100%	100%



La valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione ha interessato 17 uomini e 21 donne (solo un dipendente risulta "non valutabile") con una media, rispettivamente, di 93 e 92. Il grafico seguente

illustra l'andamento percentuale delle valutazioni conseguite distinte per genere, evidenziando una sostanziale omogeneità nell'attribuzione dei punteggi tra uomini e donne.



Relativamente alla valutazione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'anno 2025 va segnalato che il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi all'articolo 24 comma 1 lettera c) stabilisce che il Nucleo di valutazione "certifica la correttezza metodologica dell'utilizzo dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti nazionali ed integrativi". Pertanto, a conclusione del processo, il Nucleo di valutazione rilascerà apposita attestazione al fine di corrispondere la retribuzione di risultato. Tale attestazione sarà poi pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione Amministrazione trasparente (<https://www.comune.rimini.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/altri-atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con>), ai sensi dell'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione".

Altre informazioni sulla gestione del personale

I procedimenti disciplinari

Le sanzioni disciplinari comminate nel 2025 al personale dipendente e dirigente ad eccezione del richiamo verbale per il personale dipendente e della sanzione di cui all'articolo 35 comma 1 lettera a) del CCNL 17 dicembre 2020 per il personale dirigente, risultano pari a 6. Le medesime sanzioni comminate nei cinque anni precedenti al 2025 sono riepilogate nella tabella seguente:

ANNO	N. SANZIONI DISCIPLINARI COMMINATE
2024	4
2023	2
2022	3
2021	2
2020	4

La formazione del personale dipendente e dirigente

La tabella sottostante evidenzia una costante somministrazione dell'attività formativa rivolta al personale dipendente e dirigente per l'anno 2025 in continuità con l'anno precedente. Si evidenzia che nell'anno 2025 sono registrati in piattaforma 42 dipendenti neo assunti dell'Ente che hanno iniziato a frequentare il percorso Syllabus e hanno raggiunto l'obiettivo indicato nella direttiva circa il 30% degli stessi.

Nell'anno 2025 tutto il personale scolastico è stato sottoposto al corso base e di aggiornamento BLSD (defibrillatore), svolto alla Croce Rossa Italiana. In aggiunta, per tutti i dipendenti dell'ente facenti parte delle squadre di emergenza sono stati anche organizzati corsi base e aggiornamento in materia di primo soccorso per gruppi B/C e antincendio Livello 2.

Nell'anno 2025 i dipendenti del settore Infrastrutture e Qualità Ambientale hanno completato il percorso di formazione in materia di "Ambienti BIM" (Building Information Modeling), già iniziato nell'anno 2024.

Nell'anno 2025 si sono svolti 2 incontri di formazione interna tenuti dal Dott. Bellini in materia di codice di comportamento, regime delle incompatibilità e obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici. Al corso hanno partecipato i dipendenti neo assunti, intendendosi con tale formula quelli assunti da dicembre 2023. In seconda battuta hanno partecipato i dipendenti che non avevano partecipato alle edizioni degli anni 2022 e 2023.

Vista l'imminente riforma contabile economico patrimoniale Accrual, entrata nella fase pilota nell'anno 2025, ai sensi DL 113/2024 art. 10, ai dipendenti del Settore Ragioneria è stato sottoposto un percorso formativo che affronta tutti i passaggi operativi richiesti da tale riforma.

E' proseguita la formazione interna sul tema della custodia dei dati personali, congiuntamente al tema riguardante il corretto utilizzo dell'intelligenza artificiale, attraverso l'organizzazione di 3 incontri tenuti dal personale del settore U.O Sistema informativo e dalla Direzione Generale.

Al personale in servizio presso l'Ufficio Pensioni della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse umane recentemente assunto / recentemente assegnato a tale Ufficio è stato somministrato un ciclo di corsi di formazione sui seguenti argomenti: regolarizzazione sistemazione delle posizioni assicurative, liquidazioni e riliquidazione TFS e TFR, dispense per inabilità permanente, ruoli benefici contrattuali e note di debito.

Il settore Polizia locale internamente ha organizzato diverse giornate di formazione sui diversi temi che riguardano l'infortunistica stradale.

L'ufficio formazione durante l'anno ha continuato a somministrare, ove necessario e/o previsto dalla normativa vigente, la formazione online ai dipendenti in "smart working", la formazione online in materia di sicurezza sul lavoro (ai sensi del Dlgs 81/08) ed in materia di privacy, attraverso la piattaforma "Self Emilia Romagna".

Si sottolinea che l'accelerazione nell'uso del digitale, che ha caratterizzato gli ultimi anni, ha determinato un considerevole aumento dei corsi online, che vengono resi disponibili anche spesso gratuitamente per i dipendenti pubblici, condizione che ci ha permesso di arricchire la proposta formativa con iniziative di interesse diffuso, ma anche specifico per i singoli settori.

Si è cercato inoltre di soddisfare, nei limiti delle risorse economiche disponibili, tutte le richieste di iscrizione ai cosiddetti "corsi a catalogo" per le esigenze più specifiche dei vari settori.

Per maggiore chiarezza, si riepilogano di seguito gli eventi formativi più rilevanti realizzati nell'anno 2025, avvalendosi di personale interno ed esterno (scuole e professionisti):

- "Corso base e aggiornamento primo soccorso e antincendio" rivolto ai collaboratori designati svolto il 21 gennaio, 28 gennaio e 30 gennaio;

- "Corso di formazione base e aggiornamento BLS" tenuto dalla Croce Rossa Italiana e diretto al personale scolastico, con incontri tenuti il 20 maggio, 26 maggio, 29 maggio, 16 giugno, 17 giugno 24 giugno, 25 giugno, 27 giugno e il 9 settembre;

- "Corso codice di comportamento, incompatibilità e obbligo di comportamento dei dipendenti pubblici" tenuto dal Dott. Bellini, rivolto a tutti i dipendenti dell'ente e in particolare ai dipendenti neo assunti con 2 incontri tenuti il 20 febbraio e l'11 marzo;

- "Formazione personalizzata AEC/BIM livello base riferito ai concetti generali della metodologia AEC/BIM ed in particolare alla normativa vigente, ai processi ed alla figura di riferimento BIM Manager" rivolto ai dipendenti del settore Infrastrutture e Qualità Ambientale;

- "Corso di formazione specialistica e tutoring in materia di gestione pratiche previdenziali" rivolto ai dipendenti dell'ufficio pensioni e svolto da marzo a dicembre 2025 per un totale di 240 ore;

- "Corso attuazione della Riforma contabile Accrual 2025" rivolto ai dipendenti del Settore Ragioneria svolto il 12 giugno, 9 settembre, 30 ottobre, 20 novembre

- Formazione ai nuovi dipendenti collocati in smart working sui seguenti temi:

- 1) modalità operative del lavoro a distanza, con particolare riferimento alle procedure informatiche per la connessione da remoto;
- 2) sicurezza dei luoghi di lavoro e rischi per la salute, connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- 3) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo dei sistemi informatici e sulla tutela delle informazioni, dei beni o dei materiali dell'Amministrazione;
- 4) normative in materia di protezione dei dati personali;
- 5) codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con particolare riferimento alle regole applicabili al lavoro agile.

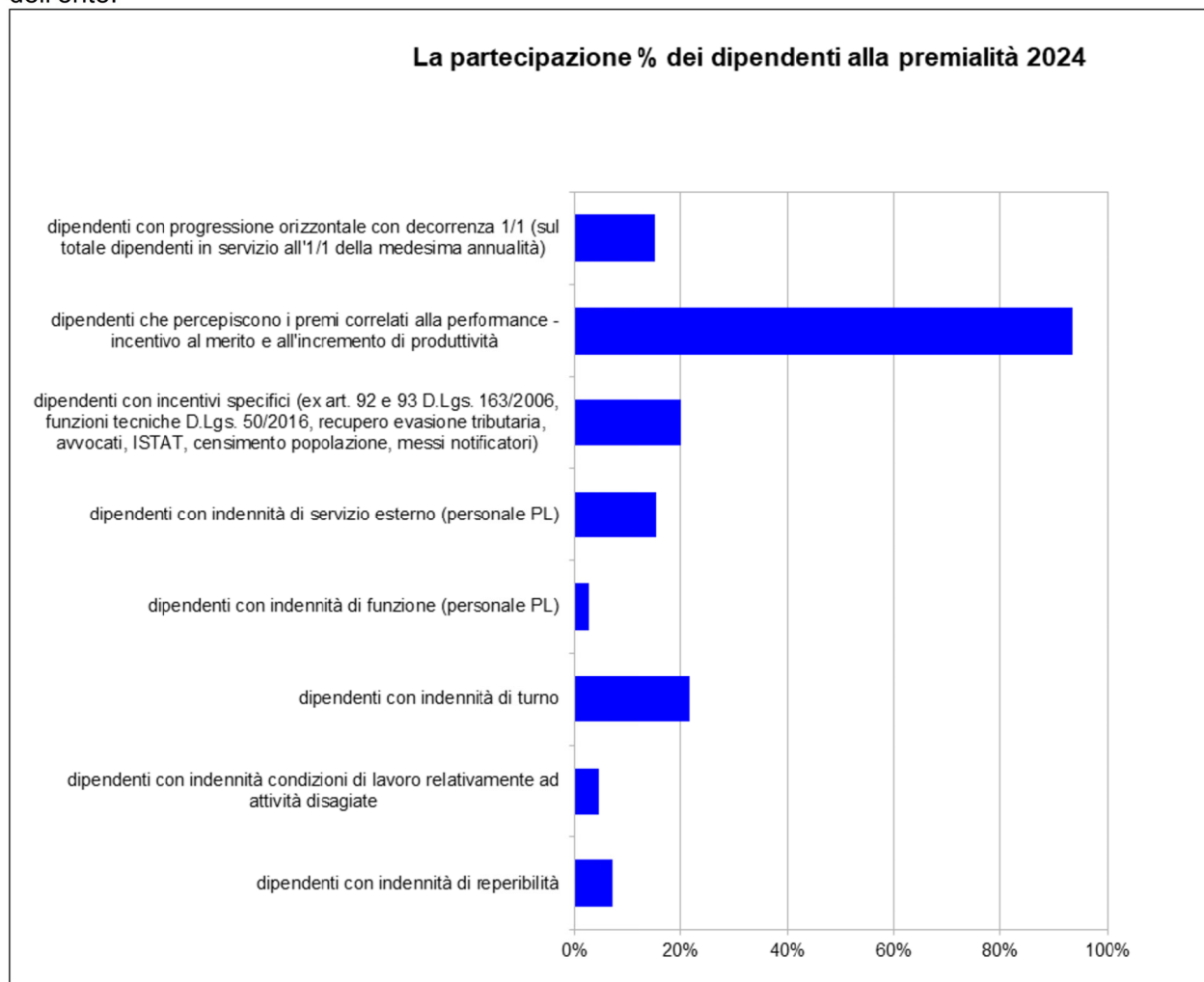
Nella tabella seguente si riepilogano i dati riferiti all'attività formativa svolta dal personale negli anni dal 2021 al 2025.

	valore 2021	valore 2022	valore 2023	valore 2024	Valore 2025
n. partecipazioni ai corsi (in house e a catalogo)	2551	1773	3254	4327	3063
n. partecipanti ai corsi (in house e a catalogo)	1004	870	1051	1003	847
n. giornate formative nell'anno	160	127	126	76	51
%le di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	83,38%	72,02%	85,58%	80,11%	69,77%

La premialità 2024 e il fondo incentivante

Considerato che non tutti gli istituti contrattuali dell'anno 2025, finanziati con il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente, risultano già liquidati, pare più significativo esplicitare la percentuale del personale dipendente che ha beneficiato nell'anno 2024 dei trattamenti economici accessori derivanti dalla remunerazione della performance individuale e della performance organizzativa (di ente e di struttura) e dall'effettivo svolgimento di attività disagiate (reperibilità, disagio, turno).

Il grafico sottostante evidenzia la ripartizione percentuale di alcuni istituti incentivanti al personale dell'ente.



A tal proposito si evidenzia che i premi correlati alla performance, c.d. incentivo al merito e all'incremento di produttività, vengono erogati secondo le logiche selettive e meritocratiche imposte dal legislatore, in quanto il 7% del personale non percepisce alcunché (80 dipendenti) e solo il 63% del personale (n. 760 su 1215) percepisce un incentivo intero, ovviamente diversificato in base alla valutazione della performance individuale e di struttura, così come previsto dal vigente sistema di valutazione.

Le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025

La contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2025 ha disciplinato e finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressioni economiche all'interno delle aree) con decorrenza 1/1/2025.

La tabella sottostante illustra il dato relativo alle risorse stanziare ed effettivamente erogate per le progressioni economiche all'interno delle aree:

RISORSE STANZIATE per nuove Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025	€ 280.000,00
RISORSE EROGATE per nuove Progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025	€ 270.600,00

Il budget assegnato è stato ripartito tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione in proporzione al prodotto tra il costo di ogni differenziale ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome per ciascuna area di inquadramento, tenendo conto, separatamente, in un'unica graduatoria di ente, del personale titolare di incarico di elevata qualificazione. Per ogni dipartimento/struttura autonoma sono state redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale inquadrato nell'area degli operatori esperti;
- b) una per il personale inquadrato nell'area degli istruttori;
- c) una per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

Inoltre, per gli incaricati di elevata qualificazione è stata redatta un'unica graduatoria di ente.

Il personale assegnato alla U.O.A Avvocatura Civica, dato l'esiguo numero degli stessi, è stato inserito nella graduatoria del Dipartimento Risorse. Per il Settore Polizia Locale vengono invece redatte 3 distinte graduatorie di cui al paragrafo precedente.

I requisiti di accesso al sistema delle progressioni all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025 in ossequio a quanto stabilito dal CCNL 16/11/2022, dal CCDI 22/09/2023, dal CCDI 15 dicembre 2025 e dalla metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 settembre 2023, n. 308, sono qui riepilogati:

- essere dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti alla data di decorrenza della selezione. Ai fini della verifica del predetto requisito si terrà conto della data di decorrenza dell'ultima progressione effettuata e dell'effettivo servizio svolto nell'ente da tale data fino alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre. Inoltre, al fine del soddisfacimento del requisito dei 24 mesi si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato nei cinque anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nella medesima area e nel medesimo profilo di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore alla multa nel biennio precedente alla data della selezione; qualora il dipendente abbia un procedimento disciplinare in corso alla data di decorrenza della selezione, egli verrà ammesso con riserva alla procedura e, ove si collochi in posizione utile nella graduatoria per l'attribuzione del differenziale stipendiale, la liquidazione del differenziale verrà sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se all'esito del procedimento disciplinare al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, al dipendente non verrà attribuito il differenziale stipendiale la cui liquidazione era stata sospesa; si precisa che la medesima disposizione dettata per i procedimenti in corso verrà applicata anche ai procedimenti disciplinari sospesi ai sensi dell'articolo 55-ter del D.Lgs. 165/2001 in attesa dell'esito dei procedimenti penali correlati. Successivamente, effettuati 24 mesi di servizio effettivo dall'attribuzione del differenziale stipendiale con sospensione della liquidazione, il dipendente concorrerà nuovamente con riserva alla selezione per la progressione economica all'interno delle aree. Qualora, all'esito del procedimento disciplinare pendente, al dipendente venga comminata una sanzione disciplinare superiore alla multa, il dipendente verrà definitivamente escluso dalla/dalle procedura/e selettiva/e e le somme del/dei differenziale/i stipendiale/i accantonate saranno rese disponibili sul fondo del salario accessorio ai sensi dell'art. 80 comma 1 ultimo periodo del CCNL 16/11/2022.

Non hanno partecipato alla selezione i dipendenti collocati in aspettativa alla data di attribuzione della progressione, in quanto titolari di incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000, nonché i dipendenti in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. 267/2000. Inoltre non hanno partecipato alla selezione coloro che risultano collocati in aspettativa senza assegni alla data del 1° gennaio 2025 ai sensi dell'articolo 81 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ovvero ai sensi dell'articolo 68 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

La graduatoria è stata formulata in base ai seguenti criteri:

variabili per la collocazione nella graduatoria di dipartimento/struttura

1) media dei punteggi delle ultime tre valutazioni della prestazione lavorativa conseguite nell'ente nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica o comunque le ultime tre

valutazioni disponibili conseguite nell'ente, anche per periodi di servizio prestati a tempo determinato, in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in una delle tre annualità. Le valutazioni utilizzate al fine dell'attribuzione del punteggio dovranno comunque fare riferimento alla medesima area (ex categoria) in cui è inquadrato il dipendente alla data di decorrenza della selezione, fatta eccezione per il personale con mansione di educatore/insegnante nei nidi e nelle scuole dell'infanzia reinquadrato in area superiore a seguito di procedura selettiva. Considerato che dall'anno 2023 la valutazione della prestazione individuale viene espressa in centesimi, mentre fino al 2022 le valutazioni erano espresse in centovesimi, dalla selezione con decorrenza 1/1/2024 i punteggi relativi agli anni precedenti al 2023 saranno riproporzionati in centesimi;

2) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento:

a) per il personale inquadrato nell'area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori

anni di permanenza nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale posseduto in godimento alla data della selezione:

anni 2: punti 0

anni 3: punti 3

anni 4: punti 6

anni 5 o superiori: punti 9

b) per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

anni di permanenza nel profilo professionale di riferimento tenendo conto della permanenza nella posizione economica posseduta/differenziale stipendiale in godimento alla data della selezione:

anni 2: punti 0

anni 3: punti 2

anni 4: punti 4

anni 5 o superiori: punti 6

Nel caso in cui il dipendente abbia prestato servizio in profili professionali diversi, il calcolo dei periodi utili al fine dell'attribuzione del punteggio decorre dalla data di attribuzione dell'ultimo profilo di inquadramento, escludendo l'eventuale diversa denominazione del profilo scaturente dall'applicazione dell'art. 12 comma 5 del CCNL 16/11/2022 ed eventuali altri adeguamenti contrattuali avvenuti in precedenza.

Ai sensi dell'articolo 14 comma 2, lettera f), del CCNL 16/11/2022 al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene assegnato un punteggio aggiuntivo pari allo 1,50% per chi è fermo da 7 anni e al 3% per chi è fermo da 8 o più anni del punteggio complessivo derivante dalla media delle ultime tre valutazioni e dal punteggio dell'esperienza professionale. Per la quantificazione degli anni di servizio in assenza di progressioni economiche ai fini dell'attribuzione di tale punteggio aggiuntivo si terrà conto esclusivamente del servizio prestato a tempo indeterminato.

Si precisa inoltre che nel calcolo dei periodi di servizio utili si è tenuto conto di quanto definito al punto D) lettere a) e b) della metodologia approvata con D.G. 308/2023.

Per il personale assunto in mobilità da altri enti si è valutata la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.

Ai sensi della nota della Funzione Pubblica n. 2285 del 15 gennaio 2013, i periodi di congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs 119/2011, non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche all'interno delle aree.

In caso di parità di punteggio totale (dato dalla somma dei punti precedenti) sono individuati i seguenti criteri di precedenza in ordine successivo:

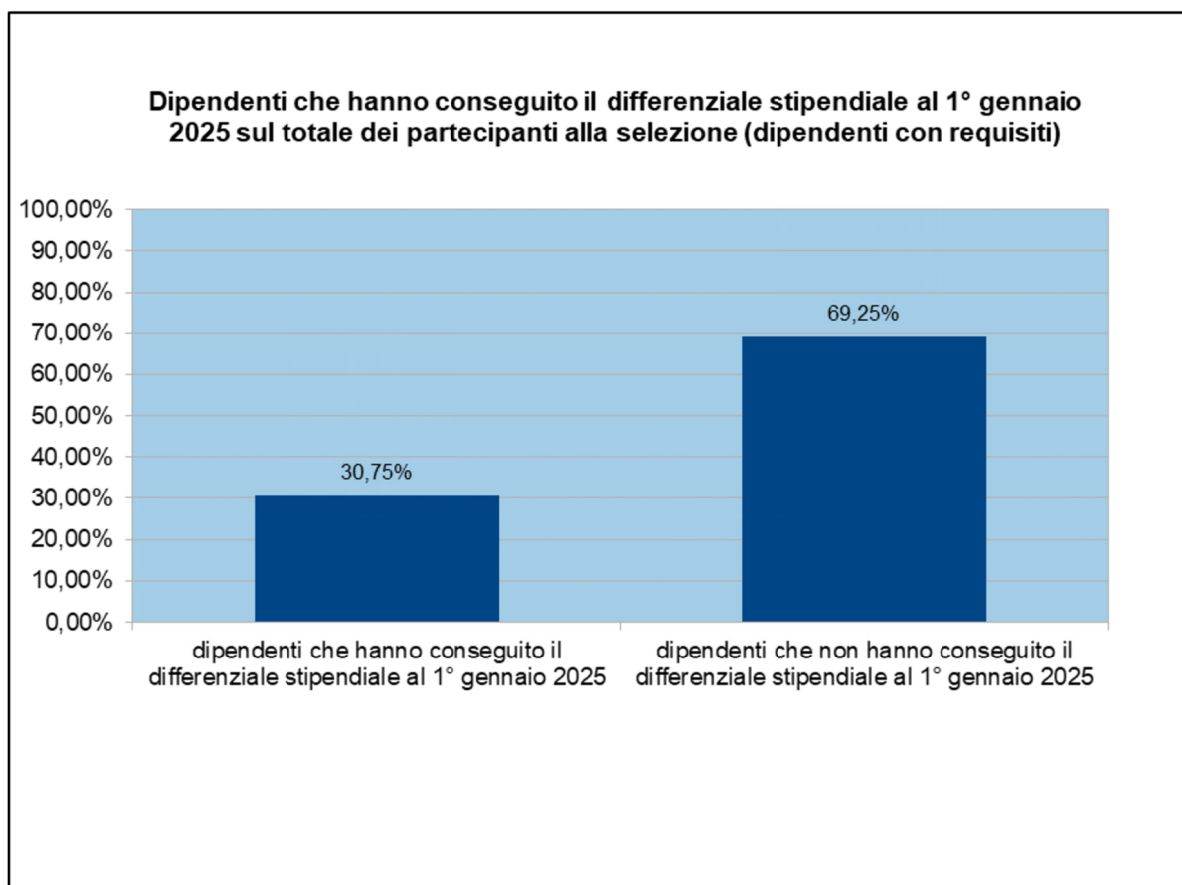
a) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

b) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione.

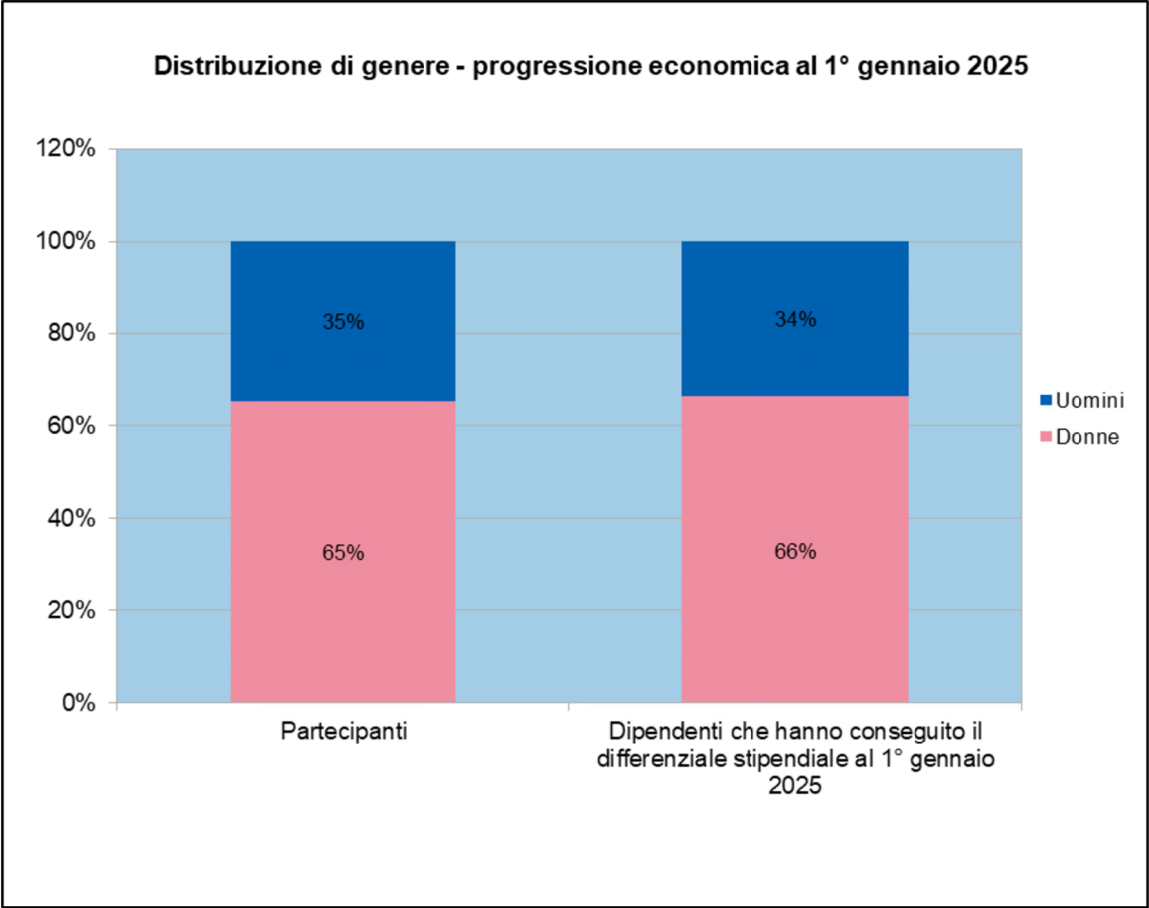
Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative (Dipartimenti o strutture autonome) con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione è stato opportunamente ponderato rapportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente per ciascun anno al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno considerato.

L'elemento preponderante per la collocazione in graduatoria rimane comunque la valutazione media (rapportata al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore) della prestazione lavorativa conseguita nel triennio precedente alla data della selezione (1/1/2025) e questo ha consentito il rispetto dei criteri di selettività e meritocrazia nella gestione dell'istituto.

Come evidenziato nel grafico sottostante solo il 30,75% degli aventi diritto a partecipare alla selezione sulla base dei criteri sopra indicati ha conseguito il differenziale stipendiale previsto per la propria area di appartenenza (pari a 262 dipendenti su 852 dipendenti con requisiti partecipanti alla selezione). Se si considerano i dipendenti in servizio al 01/01/2025 tale percentuale scende al 22,15%.



Il grafico sottostante mostra la distribuzione di genere dei dipendenti che hanno partecipato alla selezione e che hanno conseguito la progressione economica all'interno delle aree con decorrenza 1/1/2025.

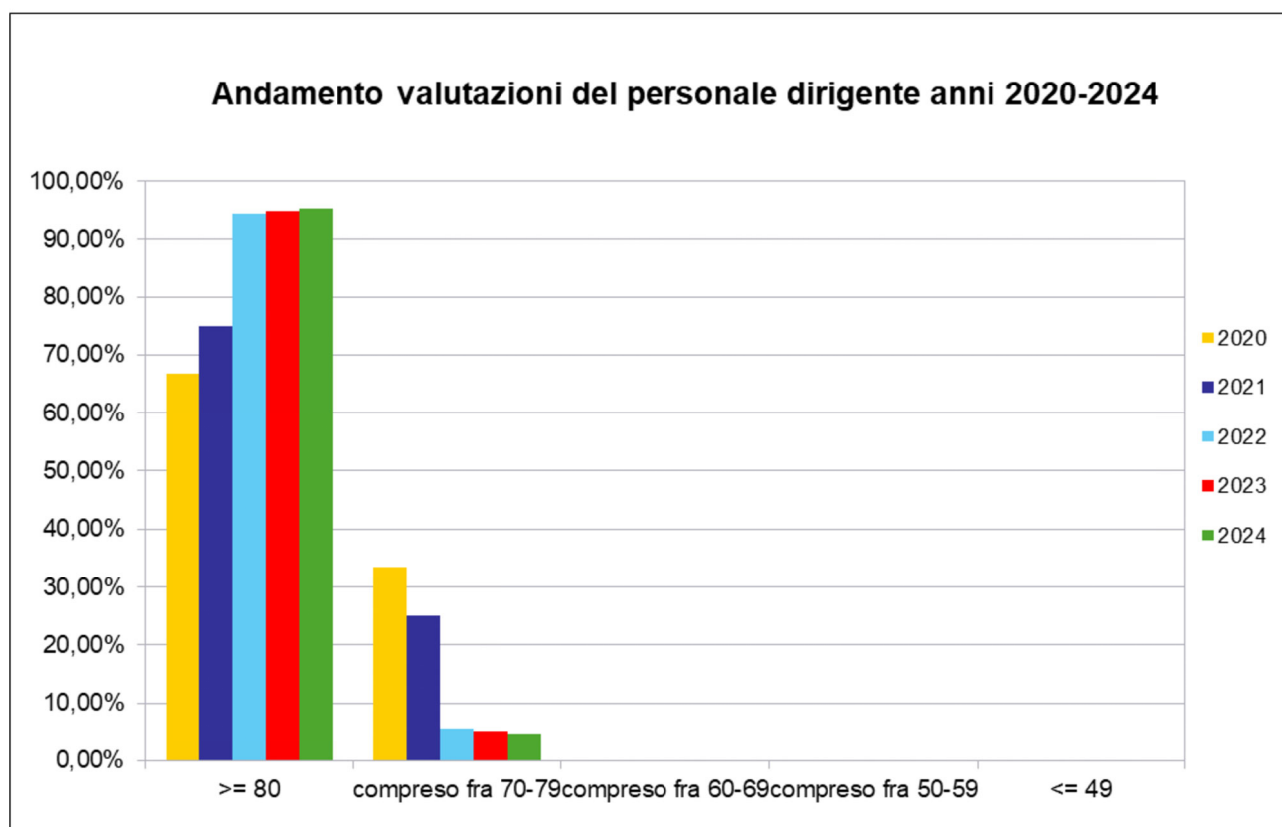


Sintesi valutazioni del personale dirigente anno 2024

Il processo valutativo del personale dirigente dell'anno 2025 sarà avviato a breve, pertanto, pare significativo riassumere in questa sezione l'andamento delle valutazioni del personale dirigente dell'anno 2024, così come redatte dal Direttore Generale con il supporto del Nucleo di valutazione.

Su n. 21 dirigenti valutati nell'anno, nessuno ha un giudizio complessivo (obiettivi gestionali, di performance organizzativa e di ruolo) inferiore/uguale a 69/100, n. 1 posizione ha un giudizio complessivo compreso fra 70/100 e 79/100 e n. 20 posizioni dirigenziali hanno un giudizio complessivo pari o superiore a 80/100.

Il grafico che segue evidenzia la distribuzione percentuale della valutazione dell'anno 2024, delle diverse posizioni dirigenziali dell'ente, all'interno delle diverse fasce di giudizio, confrontata con il medesimo dato riferito agli anni dal 2020 al 2023.



A seguito della sottoscrizione del CCNL 16 luglio 2024 relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali e del successivo CCDI normativo per il personale dirigente sottoscritto in data 24 luglio 2025, si è reso necessario adeguare la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali alle nuove disposizioni contrattuali, sicché, con deliberazione di Giunta comunale del 29 luglio 2025, n. 256, è stata approvata la nuova metodologia che verrà utilizzata per la valutazione delle prestazioni dirigenziali dall'anno 2025. Per lo svolgimento del processo valutativo dell'anno 2024 si è invece fatto riferimento alla metodologia di valutazione approvata con deliberazione di Giunta comunale in data 1° ottobre 2024, n. 354.

Bilancio di genere

Il Decreto Legislativo 150/2009 ha attuato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche inserendo il perseguimento delle pari opportunità nelle diverse fasi della gestione della performance e fa esplicito riferimento alla redazione annuale del Bilancio di Genere, pur non riconoscendone una stretta obbligatorietà.

L'art. 1 prevede la promozione delle pari opportunità come principio generale, l'art. 8 stabilisce che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba prevedere il raggiungimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità e ancora l'art. 10 inserisce necessariamente una sezione di bilancio di genere all'interno della Relazione sulla performance.

L'introduzione di una prospettiva di genere nella costruzione di un bilancio pubblico fa riferimento al miglioramento della qualità della vita e mira ad una maggiore equità, alla riduzione delle disuguaglianze, ad un aumento di efficienza ed efficacia, ad una maggiore trasparenza dell'operato pubblico e ad una maggiore responsabilità sociale.

Il bilancio di genere è quindi uno strumento di governo mirato a sostenere gli amministratori pubblici nella volontà di sviluppare politiche economiche che tengano conto della differenza tra uomini e donne e sappiano rispondere alle situazioni di disparità sociale e alle necessità di utilizzare le risorse pubbliche con equità nei confronti di tutti i cittadini. Se si intende come destinatario finale il "cittadino" comunemente inteso, si avvalora un concetto di neutralità solo apparente.

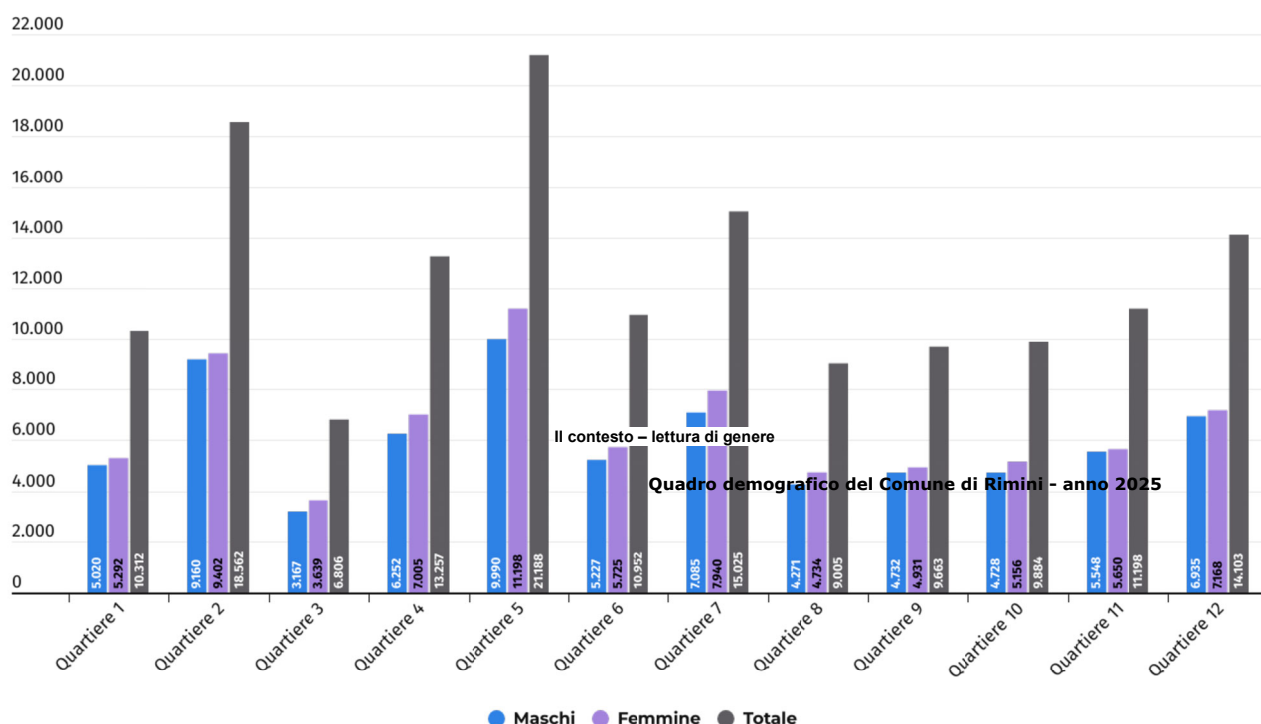
Analizzare l'operato di un ente nelle reali conseguenze che questo apporta alla vita dei cittadini fa emergere con chiarezza che il cittadino non è una figura astratta e anonima ma che, proprio in quanto uomo o donna, presenta una tale varietà e complessità di bisogni che, se ignorati, generano disuguaglianze consistenti.

Lo strumento consente di considerare le differenze tra i generi in termini di: ruoli sociali, stili di vita, responsabilità, livelli di reddito, gusti e preferenze e di improntare un sistema di distribuzione delle risorse pubbliche finalizzato alla promozione sociale, a garantire parità di condizioni in cui ogni cittadino disponga delle stesse possibilità di realizzarsi, di sviluppare le proprie capacità, di migliorare il proprio tenore e qualità di vita.

	maschi	femmine	Totale
popolazione residente ad inizio anno	72.313	78.079	150.392
nati	406	389	795
morti	701	796	1.497
saldo naturale	-295	-407	-702
immigrati	2.249	2.256	4.502
emigrati	1.901	1.920	3.821
saldo migratorio	348	336	681
saldo totale (*)	53	-71	-21
popolazione a fine anno	72.316	77.956	150.272

Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini
Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

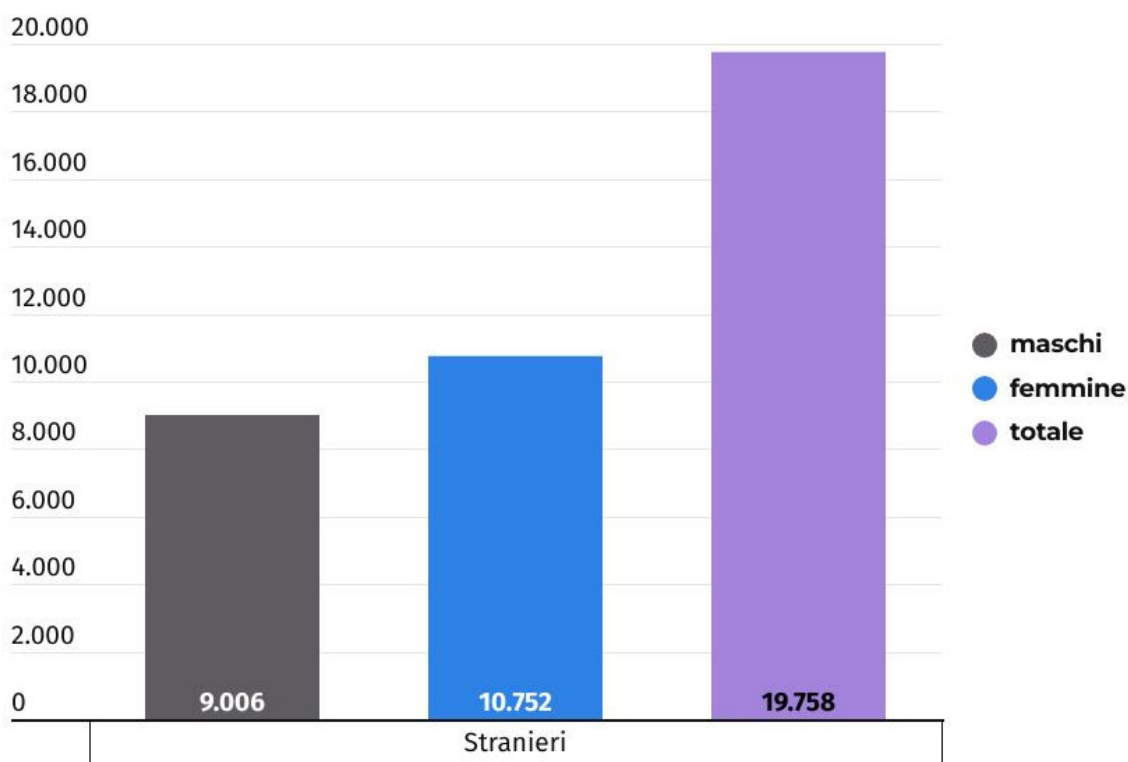
Popolazione per Circoscrizione e genere – anno 2025



Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini
Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

(*) Il saldo totale è la somma del saldo naturale e del saldo migratorio. Si deve tener conto che tutti i dati relativi alla popolazione riminese presenti nel bollettino demografico sono suscettibili di variazioni dovute alla differenza tra la data di richiesta di apertura pratica evento (nascita, morte, migrazione, etc..) e la data di effettiva validazione, nonché alla possibile non definizione, per rigetto, delle pratiche di migrazione

Popolazione straniera residente



Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini
Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

Al 31 dicembre 2025 risiedono in città 19.758 cittadini stranieri, in calo (-297 unità) rispetto alla fine del 2024. I residenti stranieri costituiscono il 13,15% della popolazione totale di Rimini (12,45% fra i maschi e 13,79% fra le femmine). Le donne sono la maggioranza (10.752 contro 9.006 uomini). I minori stranieri (0-17 anni) sono complessivamente 3.035, in calo di 164 unità rispetto all'anno precedente, e rappresentano il 14,42% del totale dei minori residenti in città.

Sesso	Conteggio popolazione	% sul totale stranieri	% rispetto sul totale residenti
F	10.752	54,42%	13,79%
M	9.006	45,58%	12,45%
Totale	19.758	100%	13,15%

Particolarmente importante è la rilevazione delle fasce d'età in base alla classificazione in "periodi di vita" tipica della lettura in chiave di genere, dove si distinguono 4 aree:

1. **l'area di cura, infanzia e adolescenza** (0-19 anni) che comprende l'ampia categoria di soggetti che, pur con modalità differenti in base all'età anagrafica, richiedono comunque servizi di cura;
2. **l'area conciliazione lavoro e famiglia** (20-59 anni) che copre l'arco dell'età adulta, con relativo percorso professionale di progressiva acquisizione di competenze da un lato e scelta di autonomia ed eventuale creazione di un proprio nucleo familiare;
3. **l'area di assistenza e supporto** (60-79 anni) che coincide con l'uscita dal modo del lavoro e può comprendere la possibilità di supportare la fascia precedente nella gestione di carichi di cura, ma anche con l'ingresso più o meno graduale nella fascia di anzianità;
4. **l'area di cura persone anziane** (da 80 anni in poi) che riguarda l'ultima parte della vita, in cui va crescendo il fabbisogno e una possibile perdita, parziale o talvolta totale, di autonomia.

Popolazione per aree di cura e genere – anno 2025

		Femmine (F)	Maschi (M)	TOTALE	% su Area
AREA DI CURA, INFANZIA E ADOLESCENZA	0-2 anni	1.227	1.327	2.554	10,65%
	3-5 anni	1.459	1.528	2.987	12,45%
	6-13 anni	4.706	5.030	9.736	40,59%
	14-19 anni	4.253	4.454	8.707	36,31%
	Subtotale	11.645	12.339	23.984	100,00%
	<i>Incidenza Genere</i>	<i>14,94%</i>	<i>17,06%</i>	<i>15,96%</i>	
AREA DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO	20-29 anni	7.103	7.892	14.995	19,67%
	30-39 anni	8.236	8.237	16.473	21,61%
	40-59 anni	23.036	21.709	44.745	58,71%
	Subtotale	38.375	37.838	76.213	100,00%
	<i>Incidenza Genere</i>	<i>49,23%</i>	<i>52,32%</i>	<i>50,72%</i>	
AREA DI ASSISTENZA E SUPPORTO	60-69 anni	11.257	9.854	21.111	56,90%
	70-79 anni	8.825	7.167	15.992	43,10%
	Subtotale	20.082	17.021	37.103	100,00%
	<i>Incidenza Genere</i>	<i>25,76%</i>	<i>23,54%</i>	<i>24,69%</i>	
AREA DI CURA ANZIANI	80-84 anni	3.324	2.499	5.823	44,89%
	>= 85 anni	4.530	2.619	7.149	55,11%
	Subtotale	7.854	5.118	12.972	100,00%
	<i>Incidenza Genere</i>	<i>10,07%</i>	<i>7,08%</i>	<i>8,63%</i>	

Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini

Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

La ripartizione della popolazione per aree di cura mira a consentire una valutazione dei bacini di utenza collegati ai servizi erogati dal Comune.

L'area di cura più popolosa è quella della conciliazione famiglia e lavoro, seguita dall'area di assistenza e supporto.

Procedendo per aree, notiamo che l'area di cura, infanzia e adolescenza comprende il 15,96% della popolazione e che di questi 2.554 soggetti il 10,65% è costituito da bambini tra 0 e 2 anni punto di riferimento per una valutazione sull'adeguatezza ricettiva dei nidi. Il 12,45% rientra nella fascia di età 3-

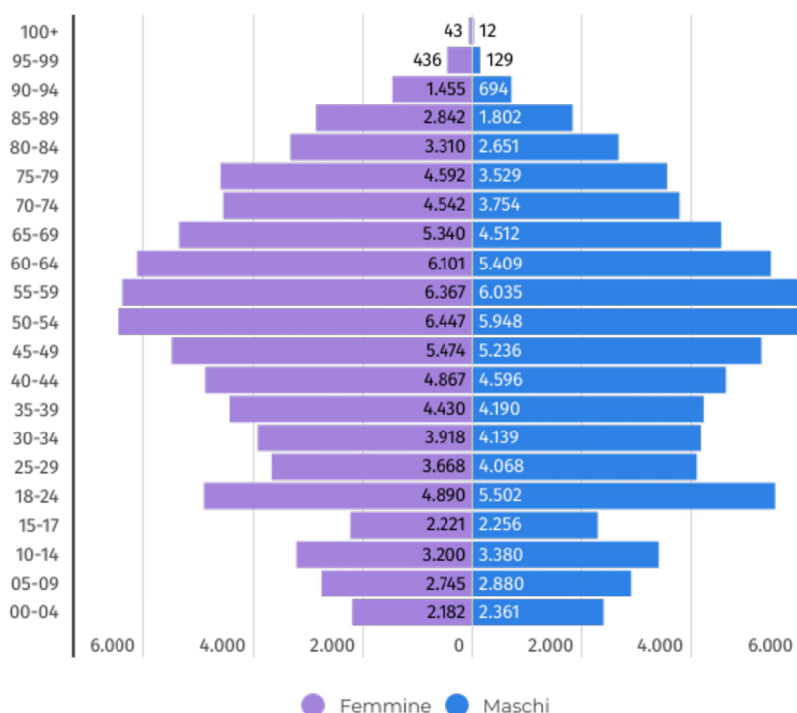
5 anni e rappresenta l'area di cura alla quale si rivolgono le scuole dell'infanzia. Il 40,59% si colloca nella fascia 6–13 anni e il 36,31% nell'intervallo 14-19 più propriamente legato all'adolescenza e destinatario delle politiche giovanili.

L'area della conciliazione famiglia e lavoro come si diceva è la più popolosa con particolare riferimento alla fascia di età 40-59 anni. L'intervento comunale può riguardare aree specifiche di disagio ma, in via indiretta, anche tutte le politiche di cura relative all'infanzia e all'età anziana in quanto consentono politiche di conciliazione lavoro carichi di famiglia.

L'area di assistenza e supporto rappresenta il 24,69% della popolazione ed è un'area in cui il rapporto numerico uomini-donne comincia a propendere verso il genere femminile (54,12% donne – 45,87% uomini). L'incidenza dell'azione comunale si esprime soprattutto in relazione all'erogazione dei servizi sociali.

L'area di cura per anziani comprende l'8,63% della popolazione, di cui il 60,54% costituito da donne. L'intervento comunale è relativo alle politiche sociali e socio-assistenziali.

Piramide della popolazione – anno 2025



Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini

Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

Il continuo e inesorabile invecchiamento della popolazione è ben rappresentato graficamente dalla piramide delle età, caratterizzata da una base, corrispondente alle classi di età più giovani, particolarmente contratta e una parte centrale-alta, che rappresenta invece la popolazione alle età più anziane, ben più allargata.

La piramide rende anche evidente il vantaggio di cui godono le donne in termini di sopravvivenza, con i contingenti di popolazione femminile alle età avanzate più consistenti rispetto a quelli dei coetanei maschi.

Famiglie unipersonali divise per sesso e fascia di età – anno 2025

Fascia d'età	Femmine	Maschi	TOTALE
00-17	1	5	6
18-24	241	238	479
25-29	621	746	1.367
30-35	912	1.145	2.057
36-40	658	941	1.599
41-45	640	957	1.597
46-50	781	1.168	1.949
51-55	1.076	1.219	2.295
56-60	1.267	1.272	2.539
61-65	1.481	1.077	2.558
66-70	1.368	941	2.309
71-75	1.223	684	1.907
76-80	1.364	609	1.973
81-85	1.385	499	1.884
86-91	1.433	417	1.850
92+	657	149	806
Totale	15.108	12.067	27.175

Fonte: Archivio anagrafe, Comune di Rimini
Elaborazione: Ufficio SIT-Toponomastica

Analizzando la composizione dei nuclei unifamiliari (27.175) è marcata la prevalenza della componente femminile, con 15.108 unità contro le 12.067 maschili; i maschi prevalgono fino ai 55 anni, dopodiché prevale nettamente la quota femminile. Infatti, tra gli anziani le famiglie unipersonali sono formate in maggioranza da donne sole, principalmente per effetto della longevità che le caratterizza.

Il **Piano per le azioni positive** del triennio 2025-2027 ha confermato e consolidato obiettivi e attività, già previsti nei Piani precedenti, nell'ottica del mantenimento e rafforzamento della parità di genere, in ogni ambito lavorativo interno all'Ente, sia per quel che riguarda lo sviluppo professionale e di carriera, sia per quel che riguarda il benessere organizzativo.

A tal riguardo, nel corso dell'anno 2025, sono stati realizzati i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 - "informazione e formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e responsabilità familiari e conciliazione tempi lavoro-famiglia". Ove siano sopravvenute disposizioni legislative e/o contrattuali sulle materie sopraindicate, le stesse sono sempre state diffuse a tutti i dipendenti, attraverso pubblicazione di circolari sulla rete intranet comunale; a dette pubblicazioni, si aggiunge la possibilità di rivolgersi agli uffici del Dipartimento Risorse, che garantiscono la massima collaborazione. Sul sito web dell'ente sono pubblicati Regolamenti e Circolari, sulle materie di interesse dei dipendenti (smart working, Legge 104/92, congedi parentali, ecc) ed in ottemperanza a quanto stabilito dal Dlgs 104/22, sono pubblicate informazioni dettagliate sulle condizioni contrattuali (orari, retribuzioni, periodo di prova, formazione, ecc), nell'ottica della massima chiarezza e tutela dei lavoratori .

Sulla piattaforma Syllabus (portale di formazione online gratuito e personalizzato, dedicato ai dipendenti della Pubblica Amministrazione italiana, per sviluppare competenze digitali, amministrative ed ecologiche), da 29 novembre 2023 è disponibile il corso "RiForma Mentis Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", fruibile da parte di tutti i dipendenti.

Gli uffici del personale, garantiscono inoltre costante collaborazione, in riferimento alla diffusione ai dipendenti, di comunicazione inerenti ad iniziative di carattere informativo/formativo, provenienti dal C.U.G. dell'Ente.

Obiettivo 2 - “Formazione - Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento.

In caso di rientro in servizio del dipendente, dopo lungo periodo di assenza, le attività di accompagnamento al reinserimento lavorativo, sono affidate ai singoli Responsabili di struttura. In alcuni casi, debitamente valutati dal Dirigente di riferimento e dal Dirigente del Dipartimento Risorse, è stato autorizzato un periodo di lavoro agile, anche in deroga alla disciplina generale dell'istituto.

Anche il benessere in ambito lavorativo, viene costantemente monitorato dai singoli Dirigenti ed ai Responsabili di Unità Operativa, rispettivamente delegati a tale ruolo di verifica, nei confronti dei dipendenti dai medesimi coordinati.

Obiettivo 3 - “valorizzazione ruolo del C.U. G”, la realizzazione di questo obiettivo prevede anche l'effettuazione di eventi formativi. A tale scopo è stato, infatti, organizzato il corso di formazione sul diritto antidiscriminatorio, parità e pari opportunità, tenuto dalla Consiglieria di Parità della Provincia di Rimini in cui sono stati trattati i seguenti argomenti:

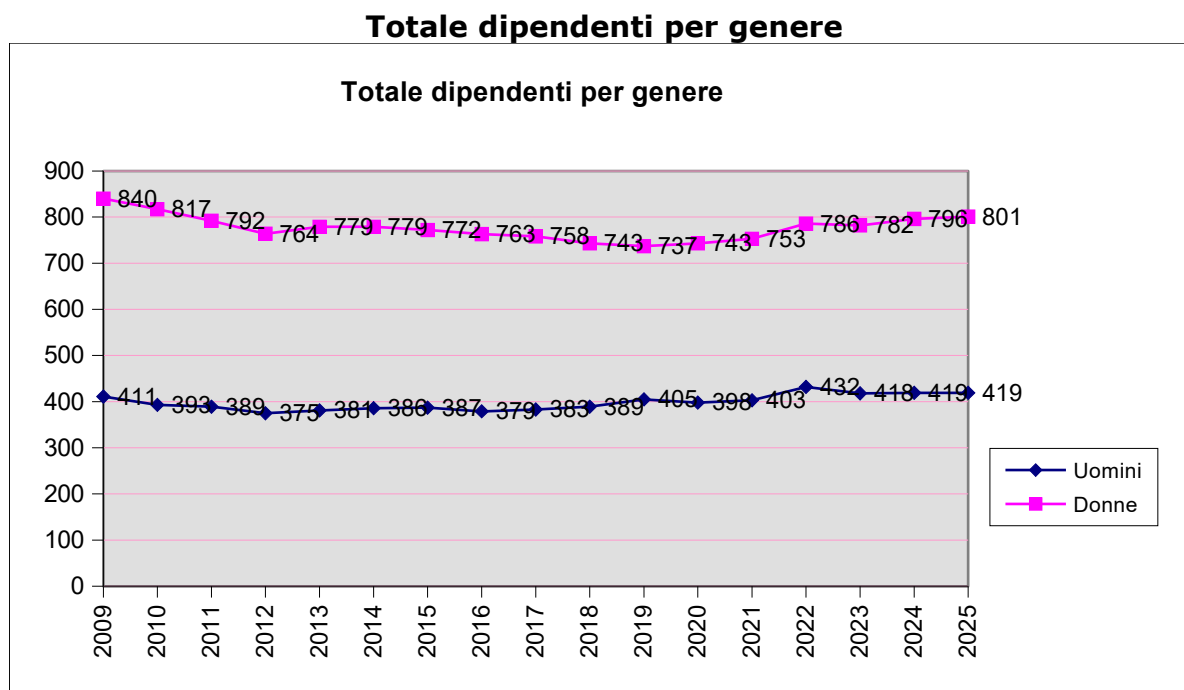
- Cenni storici (dai primi del '900 ad oggi i miglioramenti sul riconoscimento della donna sul lavoro);
- Spiegazione delle Normative in Italia e in Europa;
- Spiegazione del Codice delle Pari Opportunità attraverso un file di PowerPoint con Slide ;
- Docu-film dai primi del '900 ai giorni nostri sulle Donne e il Mondo del lavoro attraverso fatti di cronaca e fatti storici.

Obiettivo 4 - “Sportello d'ascolto, finalizzato alla prevenzione, al supporto psicologico e all'orientamento al benessere” Per raggiungere tale obiettivo era già stato predisposto un progetto nel 2024, ripresentato poi anche nel 2025, ma la sua realizzazione è stata rinviata a causa della mancanza di fondi. L'avvio delle attività pertanto verrà effettuato quando verranno stanziati appositi fondi nel bilancio dell'Ente.

Analisi del personale dipendente in ottica di genere

L'ottica di genere può essere applicata anche all'analisi del personale dipendente per evidenziare come: tipologie contrattuali, titoli di studio, aree di appartenenza ed eventuali forme di lavoro part-time siano distribuite fra i due sessi.

Al 31/12/2025 il personale del Comune di Rimini pari a 1.208 dipendenti risulta suddiviso in 801 donne (65,65%) e 419 uomini (34,35%).



La suddivisione è sbilanciata a favore delle donne, caratteristica comune alla maggior parte del pubblico impiego e sostanzialmente immutata rispetto agli anni precedenti come dimostrato dal grafico sopra.

Elemento fondamentale per questa analisi è quello relativo alla categoria contrattuale di inquadramento.

Possiamo osservare che la componente femminile è nettamente prevalente nelle categorie B,C e D (attuali aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari (per quanto riguarda la C va considerato che tale categoria include le figure professionali di Educatore asilo nido e Insegnante scuola materna che registrano una quasi totalità di composizione femminile).

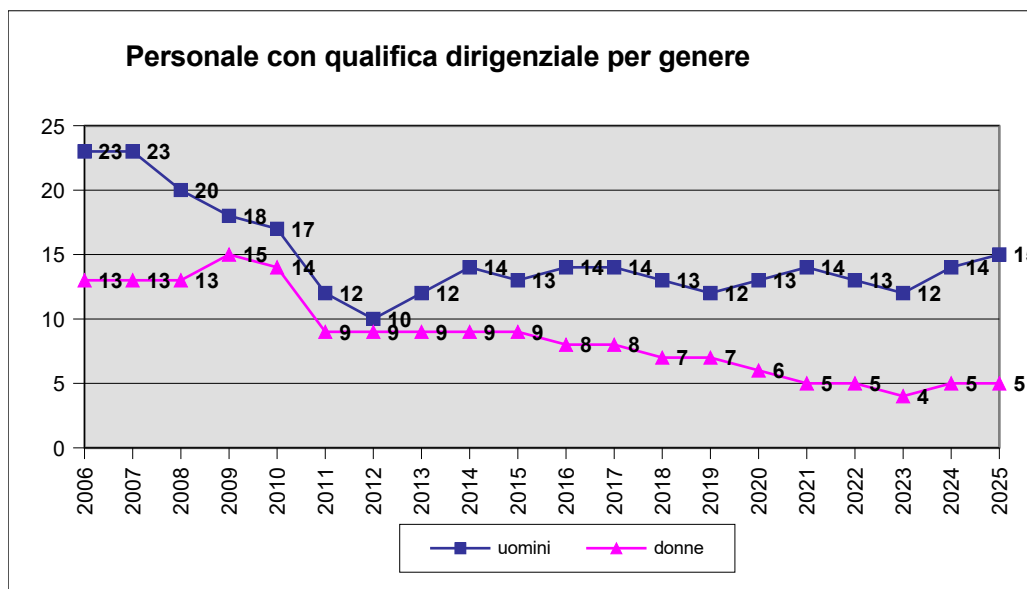
AREA DI INQUADRAMENTO	UOMINI 2025	DONNE 2025	TOTALI 2025
OPERATORI (EX CAT. A)		1	1
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B E B3)	40	50	90
ISTRUTTORI (EX CAT. C)	232	424	656
FUNZIONARI (EX CAT. D)	132	320	452
DIRETTORE GENERALE		1	1
DIRIGENTI	15	5	20
TOTALI	419	801	1.220

Il divario di genere nella categoria dirigenziale, precedentemente piuttosto marcato è andato diminuendo fin quasi ad annullarsi nel corso del 2012 per poi ampliarsi nuovamente. È decisamente in controtendenza rispetto ad una organizzazione che ha una forte componente femminile.

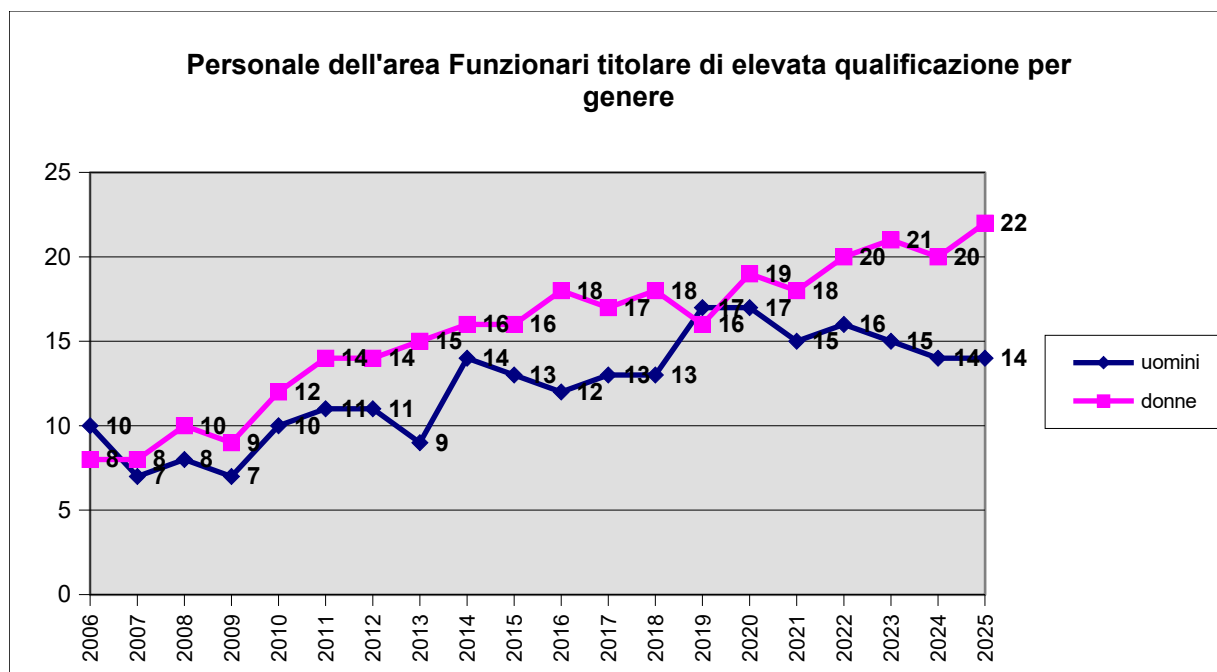
Personale con qualifica dirigenziale per genere

Ne risulta quindi che la componente femminile, pur numericamente maggiore, più difficilmente accede alle posizioni dirigenziali o di incarico di posizione organizzativa.

Si può infatti ulteriormente osservare che, all'interno della categoria contrattuale D Istruttore Direttivo, la lieve prevalenza del genere femminile registrata negli anni passati si sia notevolmente ridotta negli anni dal 2019 al 2025.



Personale dell'area Funzionari titolari di elevata qualificazione per genere



Concludiamo la presente sezione con uno schema relativo al personale part-time che vede una netta prevalenza femminile.

Tipologia contrattuale	Al 31/12/2025 UOMINI	Al 31/12/2025 DONNE	Al 31/12/2025 TOTALI
Dipendenti a tempo pieno	395	713	1108
Dipendenti al part-time fino al 50%	10	5	15
Dipendenti al part-time oltre 50%	14	83	97
Totale dipendenti a tempo indeterminato	419	801	1.220