

AAto 2 Marche Centro-Ancona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E

ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

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

Sommario

Premessa	4
Riferimenti normativi	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 <i>Analisi del contesto esterno</i>	6
1.2 <i>Analisi del contesto interno</i>	6
1.2. 1 <i>Funzionigramma dell'Ente</i>	8
1.2. 2 <i>Mappatura dei processi</i>	9
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	13
2.1 <i>Valore pubblico</i>	13
2.2 <i>Performance</i>	13
2.3 <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i>	17
I. Programmazione in materia di prevenzione della corruzione	18
<i>ALLEGATO A_ Dichiarazione sostitutiva di certificazioni e dell'atto di notorietà' (artt. 46 e 47 del d.p.r. 28 dicembre 2000 n. 445)</i>	37
II. Programmazione in materia dell'attuazione della trasparenza	40
<i>ALLEGATO 1_ Dati oggetto di pubblicazione: tempi di attuazione e periodicità di aggiornamento</i>	43
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	62
3.1 <i>Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'AAto</i>	62
3.1.1 <i>Obiettivi per il miglioramento della salute di genere dell'AAto (Piano delle pari opportunità)</i>	62
3.1.2 <i>Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</i>	65
3.1.3 <i>Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</i>	69
3.2 <i>Organizzazione del lavoro agile: Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2026-2027-2028</i>	70
Riferimenti normativi	71
I. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile (da dove si parte?)	73
Requisiti tecnologici.....	73

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

II. Modalità attuative (come attuare il lavoro agile?)	74
Attività smartabili	74
III. Accesso al lavoro agile	74
<i>ALLEGATO 1_Accordo Individuale per la prestazione in lavoro agile (cfr. art. 65 CNNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021)</i>	77
ALLEGATO 1/A	80
ALLEGATO 1/B	81
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027	92
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale_reclutamento del personale	92
ALLEGATO 1	101
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale_reclutamento del personale	101
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	102

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'AATO

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere dell'AATO (Piano delle pari opportunità)

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



LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI”

Le presenti Linee Guida sono adottate in attuazione dell’art. 5 del DL n.36/2022 si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell’individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell’Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico. (...)

La Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-20253 , muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell’UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, imposta una visione e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un’Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. (...)

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 , adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all’inclusione di genere in cui l’empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.(...)

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026. L’obiettivo generale è quello di consentire all’Italia di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell’EIGE, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 14^a attualmente occupata. (...)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

La rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato per la presentazione di un sostanziale equilibrio di genere e mancata segnalazioni di situazioni di discriminazione. Pertanto, fintanto che si manterrà tale equilibrio l'obiettivo è il mantenimento per gli anni oggetto di programmazione; per la verifica del mantenimento del sostanziale equilibrio si procederà a rilevazioni annuali tracciate dal PIAO.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F	C (Area degli istruttori) 2 F
	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M	D (Area dei Funzionari/EQ) 2 F 1 M
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)	0	0	0	0
	0	0	0	0
% donne vs % uomini titolari di part time	25% F 0 M	25% F 0 M	25% F 0 M	25% F 0 M
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	0	0	0	0
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	50% F 100% M	50% F 100% M	50% F 100% M	50% F 100% M
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	0 F 0 M	0 F 0 M	0 F 0 M	0 F 0 M
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	2% F 1% M	2% F 1% M	2% F 1% M	2% F 1% M
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no	no	no	no
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle	no	no	no	no

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti				
---	--	--	--	--

Non risultano allo stato attuale situazioni di discriminazioni di altro genere (situazioni conflittuali determinate, ad es., da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni) che richiedano l'attivazione di particolari criteri di discriminazione positiva diversi da una attività di formazione mirata.

Alla luce di quanto sopra nel corso del triennio **2026/2028** l'AAto intende realizzare un piano di azioni positive prioritariamente teso a mantenere la facilità di accesso all'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e a promuovere il raggiungimento della piena conciliazione vita/lavoro. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Il presente piano verrà inviato, ai fini di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e alla Consigliera di parità territorialmente competente oltretché, per informazione, alle organizzazioni sindacali così come previsto, per queste ultime, dall'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.1999.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per la garanzia delle pari opportunità nell'amministrazione.

Anno	Iniziativa	Obiettivo	Azioni	Attori Coinvolti	Misurazione	Beneficiari	Spesa	Nota Metodologica
2026	N.1 Operatività CUG	Come indicato nel PIAO 2024-2026 e come richiesto dalla Consigliera di parità (prot. n.115/2024), l'AAto ha ricercato una soluzione al limite organizzativo che la caratterizza (per numero di dipendenti e dimensioni) per la costituzione del CUG. Con Determina 20/2024 ha costituito il CUG non appena si sono create le condizioni (rappresentatività sindacale del personale nell'Ente).	Coinvolgimento del CUG nelle attività di competenza (ad.es. per l'approvazione del PIAO)	Servizio finanziario-pianificazione controllo e servizio tecnico per l'attività del CUG (in quanto componenti del CUG)	Relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente (entro il 30 marzo) e altri atti di competenza	Tutto il personale dell'ente	L'iniziativa non comporta impegno di spesa	/
	N.2	Mantenere la facilità di accesso all'utilizzo di forme di flessibilità orarie ed in particolare allo smart work	Mantenimento: - dello strumento dello Smart work per	Direzione/servizio AAGG	Presenza degli strumenti tecnici per lo svolgimento	Tutto il personale	L'iniziativa non comporta impegno di	/

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

	Promuovere il raggiungimento della piena conciliazione vita/lavoro	finalizzati prioritariamente al superamento di specifiche condizioni di necessità.	tutto il personale richiedente; - della installazione sui portatili della connessione VPN di accesso al server di rete AAto per agevolare/aumentare le attività smartabili del personale		del lavoro agile (ad es. la messa a disposizione di PC portatili con VPN installato)	dell'ente che lavora a distanza	spesa (l'attivazione del collegamento VPN è già stato effettuato nell'ambito della attività di assistenza del fornitore già incaricato)	
	N.3 Promuovere percorsi formativi differenziati per target di riferimento ma senza alcuna discriminazione di genere o di forma di lavoro (in presenza o in lavoro agile)	Conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'azione amministrativa dell'AAto, assicurando il supporto conoscitivo per l'operatività dell'ente e incentivando comportamenti innovativi nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di modernizzazione ai quali è sottoposta l'AAto anche in una prospettiva di genere.	Mantenimento operatività di Syllabus e agli altri strumenti di formazione individuati dall'AAto Promuovere interventi e/o iniziative formative sui temi della parità di genere.	Direzione/servizio AAGG	Accessibilità senza discriminazione di genere o di forma di lavoro (in presenza o in lavoro agile) a Syllabus e agli altri strumenti di formazione individuati dall'AAto	Tutto il personale dell'ente	L'iniziativa comporta impegno di spesa nei limiti programmati in bilancio	/
2027	Mantenimento dell'iniziativa N. 1, 2 e 3							
2028	Mantenimento dell'iniziativa N. 1, 2 e 3							

Infine, richiamati i suggerimenti su delle LINEE GUIDA SULLA “PARITÀ DI GENERE NELL’ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI” l’AAto si attiverà per l’adeguamento, al bisogno, del Regolamento sull’ordinamento generale dei servizi e degli uffici e dei suoi allegati e/o all’implementazione di altra regolazione interna per introdurre criteri attenti ai temi dell’inclusione e alla parità di genere.

3.1.2 Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Dal 22 ottobre 2025 è disponibile

l'aggiornamento 2026 del Piano Triennale per l'Informatica nella PA. Tra le principali novità ci sono l'introduzione dell'AgID Academy, il consolidamento dei progetti legati all'IT-Wallet, un aggiornamento sui temi legati all'introduzione responsabile dell'intelligenza artificiale, l'avvio del monitoraggio sulla gestione documentale, nonché l'ampliamento della sezione dedicata agli Strumenti operativi per le amministrazioni.

Nel corso del 2025 l'AGID ha effettuato un monitoraggio sulla gestione documentale (al quale AATO ha partecipato); nel 2026 è previsto un monitoraggio sulla conservazione.

In sintesi, il Piano 2024-2026 e successivi aggiornamenti si collocano a cavallo di due fasi, tra la chiusura di un ciclo fondamentale per i processi di trasformazione digitale della PA – l'ultimo triennio di attuazione del PNRR – e un momento di veloci cambiamenti legati alla necessità di rispondere a nuove sfide, in particolare sui temi della *data governance* e dell'*intelligenza artificiale*.

Il nuovo Piano triennale si inserisce in un contesto di riferimento più ampio definito dal programma strategico “Decennio Digitale 2030”, istituito dalla Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, i cui obiettivi sono articolati in quattro dimensioni:

- competenze digitali
- servizi pubblici digitali
- digitalizzazione delle imprese
- infrastrutture digitali sicure e sostenibili.

La strategia alla base del Piano triennale 2024-26 nasce quindi dalla necessità di ripensare alla programmazione della digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni basata su nuove leve strategiche, tenendo conto di tutti gli attori coinvolti nella trasformazione digitale del Paese, e degli obiettivi fissati per il 2030 dal percorso tracciato dalla Commissione europea per il Decennio Digitale.

In questo contesto assume fondamentale rilevanza il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del Decreto-legge 80/2021 al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi (...)". Il PIAO implementa quella che il CAD definisce all'art.15 come una “riorganizzazione strutturale e gestionale”; ad ogni modo, sono molteplici le fonti normative che richiamano le amministrazioni a quella che il CAD definisce, all'art.15, come una “riorganizzazione strutturale e gestionale”, finalizzata allo sfruttamento delle opportunità offerte dal digitale.

Seguendo tale impostazione, i singoli enti pubblici individuano i propri specifici obiettivi di digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione all'interno del PIAO, come previsto dal DM 24 giugno 2022, che ormai integra la maggior parte delle forme di pianificazione delle PA su prospettiva triennale.

La rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza generale di misure di miglioramento della salute digitale. Pertanto, fintanto che si manterrà tale ridotta esigenza il mantenimento è l'obiettivo principale per gli anni oggetto di programmazione; per la verifica del mantenimento dell'assenza di particolari esigenze si procederà a rilevazioni annuali tracciate dal PIAO.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PA	99%	100%	100%	100%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	NO	NO	NO	NO
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	100%	100%	100%	100%
Costi sostenuti in investimenti per ICT	2.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €
PC portatili /Smartphone	5 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone	5 PC 2 smartphone
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	2 su 6	2 su 6	2 su 6	2 su 6
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	100% del personale in smart work	100% del personale in smart work	100% del personale in smart work	100% del personale in smart work
% di banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
Dipendenti con firma digitale	100%	100%	100%	100%

Gli obiettivi di accessibilità 2025 sono reperibili nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'ente. Gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2026 sono da compilare su apposito applicativo Agid e da pubblicare in AT entro il 31 marzo

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

prossimo. Gli stessi saranno orientati, nel corso del triennio e compatibilmente con i limiti di capacità amministrativo-organizzativa di questo ente di piccole dimensioni, all'attuazione del processo di rifacimento, correzione e adeguamento del sito web istituzionale (e di altri siti tematici qualora realizzati) alle linee guida AGID in materia di interoperabilità e al fine di garantire la piena applicazione delle Linee guida di accessibilità 2.2. Il processo sarà monitorato anche mediante l'implementazione di test di usabilità e continuando ad operare nel mantenimento delle indicazioni introdotte delle "Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA" nonché nell'ottica di consolidamento nel medio-lungo periodo degli obiettivi fissati, con previsione inoltre di una adeguata formazione in merito per il personale incaricato.

Alla luce di quanto sopra, inoltre, nel corso del triennio **2026/2028** l'AAto intende:

Linee di azione	2026	2027	2028
	L'AAto partecipa alle iniziative di sensibilizzazione e a quelle di formazione di base e specialistica per il proprio personale (anche tramite Syllabus), funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, economica e amministrativa - così concorrendo anche al conseguimento dei target del PNRR in tema di sviluppo del capitale umano della PA e in linea con il Piano strategico nazionale per le competenze digitali	Mantenimento linea di azione 2026	Mantenimento linea di azione 2027
	L'AAto mantiene la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web - Valutazione interventi migliorativi con particolare attenzione alla pianificazione dell'attività necessaria all'implementazione del rifacimento del sito istituzionale per poterlo pienamente adeguare alle linee guida AGID in materia di interoperabilità e garantirne la piena accessibilità ai sensi delle Linee guida di accessibilità 2.2.	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web - Valutazione interventi migliorativi con particolare attenzione alla pianificazione/avvio dell'attività necessaria all'implementazione del rifacimento del sito istituzionale per poterlo pienamente adeguare alle linee guida AGID in materia di interoperabilità e garantirne la piena accessibilità ai sensi delle Linee guida di accessibilità 2.2.
	L'AAto aggiorna annualmente la pubblicazione della dichiarazione di	Pubblicazione della dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili	Pubblicazione della dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

	accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili		
	L'AAto verifica che in "Amministrazione trasparente" sia pubblicato il manuale di gestione documentale e la nomina del responsabile della gestione documentale	Mantenimento linea di azione 2026	Mantenimento linea di azione 2027
	L'AAto concluso il percorso di migrazione verso il cloud in coerenza con quanto previsto dalla Strategia Cloud Italia –monitora l'esecuzione del rapporto convenzionale con Regione Marche	L'AAto continua ad applicare il principio cloud first e ad acquisire servizi cloud solo se qualificati	L'AAto continua ad applicare il principio cloud first e ad acquisire servizi cloud solo se qualificati
	L'AAto continua il percorso per realizzare o acquisire gli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati, come definito dalle relative procedure.	L'AAto continua il percorso per realizzare o acquisire gli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati, come definito dalle relative procedure.	L'AAto continua ad applicare gli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati, come definito dalle relative procedure.

3.1.3 Struttura organizzativa - Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dell'Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico (cfr. Circolare 1 del 3/01/2024 MEF-RGS).

Posto la particolare tipologia di Ente (che non ha le tipiche entrate di un comune -tributarie/extratributarie/trasferimenti statali) e le cui spese correnti sono ridotte alle attività istituzionali essenziali, la rilevazione effettuata per individuare i valori di partenza non manifesta l'esigenza generale di misure di miglioramento. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si evidenzia che per lo sviluppo della digitalizzazione l'ente nel corso del 2025 ha effettuato la migrazione del server in cloud.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
------------	--------------------	-------------	-------------	-------------

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali anche funzionali al lavoro agile	2.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	NO	NO	NO	NO
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0%	0%	0%	0%
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	19 giorni	18 giorni	18 giorni	18 giorni