



**Comune di Cento
(Ferrara)**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022/2024

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il PIAO, documento di pianificazione di durata triennale, da aggiornarsi annualmente, si pone l'obiettivo di superare la molteplicità e la frammentazione degli strumenti di pianificazione attualmente previsti, racchiudendoli in un unico documento, in un'ottica di miglioramento della qualità dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini, di semplificazione degli adempimenti a carico degli Enti e di integrazione delle scelte fondamentali di sviluppo delle Amministrazioni.

Gli atti di programmazione, di interesse dell'ente locale, assorbiti dal Piano integrato di attività e Organizzazione sono i seguenti:

- Piano dei fabbisogni (ex art. 6, commi 1, 4, 6 e art 6-ter del d.lgs. 165/2001)
- Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009)
- Piano esecutivo di gestione (art. 169, comma 3 bis, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della legge 190/2012)
- Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della legge 124/2015)
- Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006).

Il Decreto Legge 30 dicembre 2021 n. 228, convertito con modificazioni dalla Legge 25 febbraio 2022 n. 15, recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", all'art. 1 comma 12, lett. a), punto 3), stabilisce che in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022; tale termine è stato ulteriormente prorogato al 30 giugno 2022 dall'art. 7 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 recante "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*".



**Comune di Cento
(Ferrara)**

Alla luce del quadro normativo vigente ed in attesa degli interventi normativi di armonizzazione degli strumenti programmatori e di definizione di un modello tipo di P.I.A.O. previsti dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del sopra citato D.L. 80/2021, l'elaborazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 del Comune di Cento segue la struttura definita nello schema di piano tipo di cui allo schema di decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, e relative Linee Guida e rappresentazione grafica, recependo i contenuti degli atti di programmazione già adottati dal Comune di Cento, in attuazione degli indirizzi strategici dell'amministrazione comunale.

Pertanto, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 del Comune di Cento risulta così strutturato:

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

2.1.1 – Linee programmatiche - Documento Unico di Programmazione
– Sezione strategica

2.1.2 - Documento Unico di Programmazione – Sezione operativa

Sottosezione 2.2 – Performance

2.2.1 – Obiettivi di digitalizzazione

2.2.2 - Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) 2022-2024

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1 - Valore Pubblico e Performance

4.2 – Rischi corruttivi e trasparenza

4.3 - Organizzazione e Capitale Umano



**Comune di Cento
(Ferrara)**

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Cento (Ferrara)
Indirizzo	Via Marcello Provenzali, 15 - 44042 Cento (FE)
PEC	Comune.cento@cert.comune.cento.fe.it
Codice Fiscale	81000520387
Codice ISTAT	038004
Sito web istituzionale	https://www.comune.cento.fe.it
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/ComuneCento
Account Twitter	https://twitter.com/comunedicento
Account Instagram	https://www.instagram.com/comunedicento

Il territorio - Confini e caratteristiche geografiche



Regione Emilia-Romagna e Provincia di Ferrara



Comune di Cento nella provincia di Ferrara



Comune di Cento (Ferrara)

Il Comune di Cento ha una **superficie** di circa **64,7 kmq** e interessa la porzione posta a sud-ovest del territorio della Provincia di Ferrara, denominato Alto Ferrarese; confina con la Provincia di Bologna (a sud), la Provincia di Modena (a ovest), il Comune di Bondeno (a nord) e l'Unione di Comuni di Terre del Reno (a est).

Nell'ambito del territorio dell'Alto Ferrarese, a cui appartiene unitamente ai Comuni di Bondeno, Mirabello, Poggio Renatico, Sant'Agostino e Vigarano Mainarda, esso ricopre il 16% della superficie complessiva ed ospita il 44% della popolazione.

Si caratterizza per una elevata **densità abitativa**, pari a **544,7 ab/kmq**, del tutto simile a quella dei Comuni che insistono sulla via Emilia e i Comuni della cintura bolognese, come Castel Maggiore (594 ab/Kmq) o Zola Predosa (502 ab/kmq).

Il territorio comunale presenta una forma allungata in senso nord-sud; è presente una sola risorsa idrica, il fiume Reno (lungo 212 km, dalla portata di 93 m³/s e sfociante nel Mar Adriatico) che delimita il confine est del Comune.

E' collocato nella zona climatica E, con una media di gradi giorno di 2.294¹.



Visione aerea del Comune di Cento e della sua frazione Renazzo.

¹ La zona climatica E indica i comuni che presentano un numero di gradi-giorno maggiore di 2.100 e non superiore a 3.000 (Aosta, Torino, Milano, Bologna, L'Aquila). Per gradi-giorno, si intende la somma, estesa a tutti i giorni di un periodo annuale convenzionale di riscaldamento, delle sole differenze positive giornaliere tra la temperatura dell'ambiente, convenzionalmente fissata 20° C.



**Comune di Cento
(Ferrara)**

Di seguito, una tabella riassuntiva delle principali caratteristiche urbanistiche del Comune di Cento.

Superficie Territorio Comunale		64,74 km ²
Territorio Urbanizzato (circa)		13,27 km ²
Percentuale Territorio Urbanizzato		20,50%
Sismicità (aggiornata 2021)		3 - In questa zona i forti terremoti sono meno probabili rispetto alla zona 1 e 2
Strade	Autostrade	-
	Statali	-
	Provinciali	50,19 km
	Comunali	347,36 km
Zone Verdi	Zone G1 e G2 del PRG (di fatto non tutte sono state realizzate a parco)	240 ettari
Zone verdi per abitante		67,99 m ² /ab

Fonte: Uffici del Comune di Cento

Il tessuto economico-produttivo

Questa sezione, riporta una panoramica del tessuto economico e produttivo del Comune di Cento, aggiornato al 2021.

1. Imprese

Il numero delle **sedi di impresa** nel Comune di Cento è di **2.898** nel 2020, corrispondente circa al 21,4% del totale della Provincia di Ferrara.

Lo scenario economico aggiornato ai dati del 2020 restituisce un dato negativo per il sistema imprenditoriale di Cento, in quanto il numero di sedi di impresa e di U.L. attive è in calo, come mostra la tabella.

Le imprese attive assumono andamento via via decrescente nel corso degli anni, arrivando alla soglia di 2.898 sedi d'impresa, il dato più basso registrato nel nostro Comune.

Il dato è frutto degli effetti della pandemia, asimmetrici e diversi in base ai settori economici e produttivi, in quanto vi sono state attività come quelle legate alla ristorazione, al turismo e al commercio hanno subito un maggior impatto alle restrizioni imposte durante il lockdown.

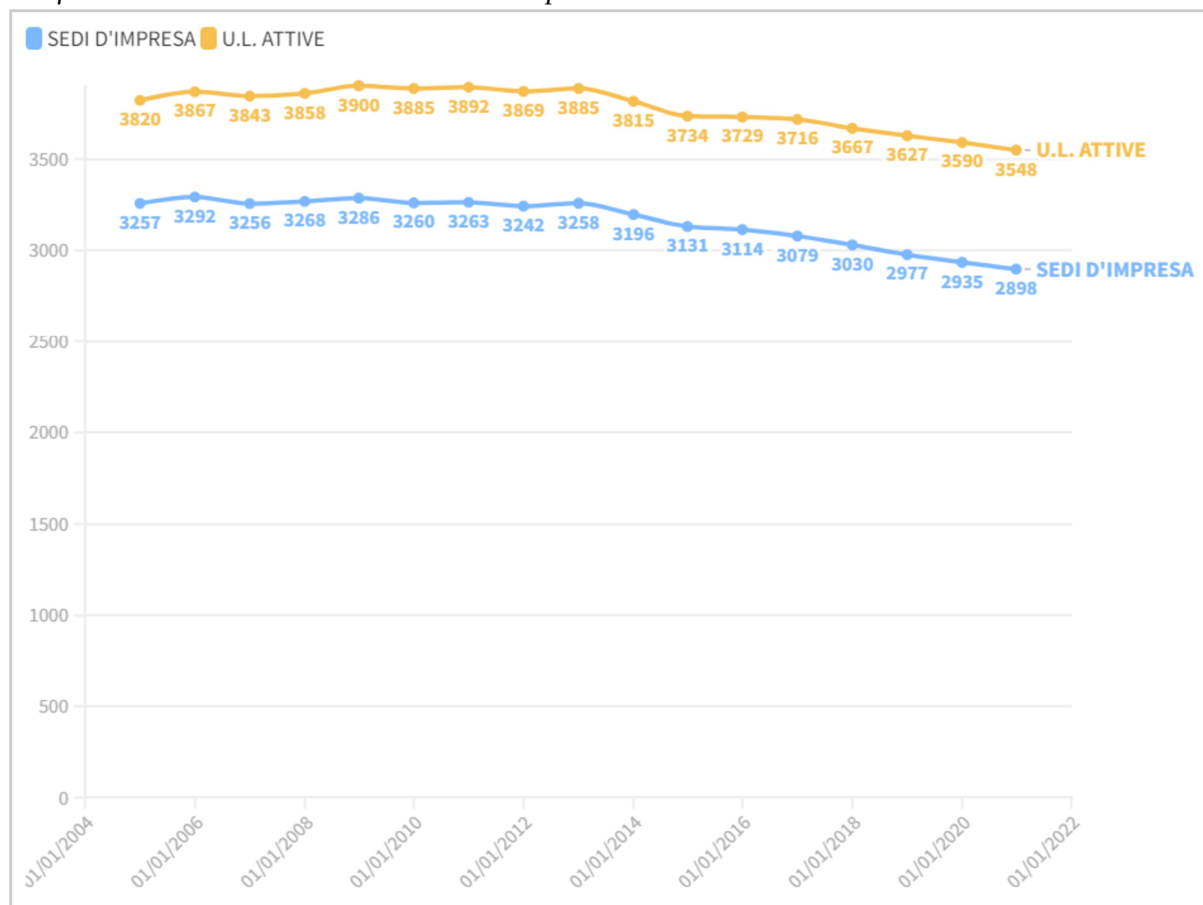
Il grafico mostra dunque l'andamento del numero delle sedi d'impresa e delle U.L. attive.

Tabella - Serie storica relativa alle sedi d'impresa e alle U.L. attive nel Comune di Cento

CENTO	SEDI D'IMPRESA	U.L. ATTIVE
31/12/2004	3.257	3.820
31/12/2005	3.292	3.867
31/12/2006	3.256	3.843
31/12/2007	3.268	3.858
31/12/2008	3.286	3.900
31/12/2009	3.260	3.885
31/12/2010	3.263	3.892
31/12/2011	3.242	3.869
31/12/2012	3.258	3.885
31/12/2013	3.196	3.815
31/12/2014	3.131	3.734
31/12/2015	3.114	3.729
31/12/2016	3.079	3.716
31/12/2017	3.030	3.667
31/12/2018	2.977	3.627
31/12/2019	2.935	3.590
31/12/2020	2.898	3.548

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Grafico - Serie storica relativa alle sedi di impresa e alle U.L. Attive nel Comune di Cento



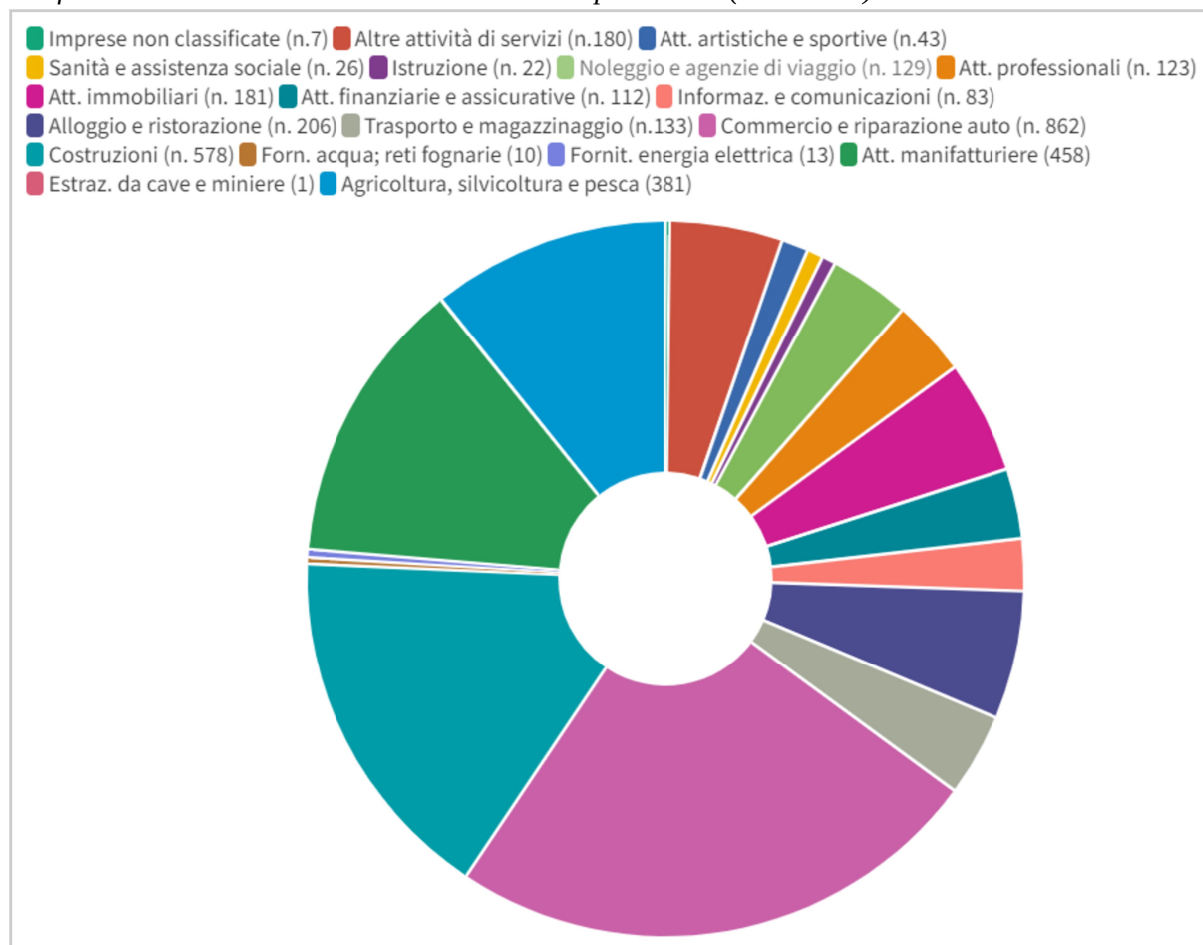
Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Di seguito, un grafico che riassume la **distribuzione per settore** delle imprese attive nel Comune di Cento.

Si evince che il settore che registra il maggior numero di attività economiche è quello del commercio e della riparazione delle auto (862) corrispondente ad oltre il 25%; di seguito, il settore delle costruzioni (578) ovvero il 17,67% e il settore delle attività manifatturiere con il 14% (458).

Per quanto riguarda il settore primario, si registrano circa 381 attività economiche, circa l'11% del totale.

Grafico - Distribuzione delle attività economiche per settore (anno 2021)



Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Si riportano alcune caratteristiche sociologiche che aiutano a comprendere meglio il tessuto produttivo ed imprenditoriale del Comune di Cento come la presenza di imprese a conduzione femminile, da giovani imprenditori o da cittadini di cittadinanza non italiana. Si nota come la percentuale di imprese femminili e giovanili sia di oltre il 20%, mentre quelle a gestione di cittadini stranieri è circa il 10%.

Tabella - Alcune caratteristiche sociologiche delle imprese di Cento, in percentuale (2021)

N. imprese attive (anno 2020)	2.898 (21,4 % del totale della provincia)
Di cui:	
Imprese femminili (in percentuale)	22,3 %
Imprese giovanili (in percentuale)	22,3 %
Imprese straniere (in percentuale)	9,7 %

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Lo scenario economico/territoriale di Cento si può riassumere come segue:

- in primo luogo, il dato demografico: con più di 35 mila abitanti (che diventano 50.000 con l'aggiunta di quelli dei comuni "integrati" di Terre del Reno e Pieve di Cento), Cento è il più grande dei 29 comuni compresi nelle quattro Unioni precedendo San Giovanni in Persiceto (poco oltre i 28.000) e Mirandola (poco più di 24.000) e ponendosi decisamente su un'altra scala rispetto ai successivi (Castel Maggiore non raggiunge i 18.000 e Finale Emilia resta al di sotto dei 15.000). Peraltro, è anche la realtà con maggiore crescita di popolazione tra i centri più grandi (+19% tra il 2001 ed il 2011) preceduta solamente da realtà con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti);
- in secondo luogo Cento ha già oggi la più completa dotazione di funzioni urbane intermedie (ospedale, istituti scolastici secondari, centri commerciali, uffici pubblici, ecc.) tra i comuni dell'area precedendo Mirandola e in modo ancora più netto, San Giovanni in Persiceto e Castel Maggiore;
- in terzo luogo, benché il sistema produttivo centese non abbia più il dinamismo del XX° secolo, rimane uno dei più solidi del territorio e continua a caratterizzarsi per la presenza di imprese particolarmente internazionalizzate e innovative; inoltre, i due fondamentali fattori "complementari" dello sviluppo centese (imprese di credito locali sane e radicate, luoghi di formazione seri e qualificati) continuano a sussistere e ad esercitare il proprio ruolo su porzioni consistenti dell'area contribuendo significativamente a rafforzare la polarità di Cento.

2. Commercio

Dal punto di vista commerciale, qui di seguito si riportano i dati al 31 dicembre 2020.

Tabella - Consistenza degli esercizi commerciali al dettaglio attivi - confronto tra 31/12/2020 e 31/12/2021

	Sedi	Unità locali	Totale	Rapp. Sedi/U.L	Esercizi 1000 abitanti
2020	388	131	519	3	15
2019	390	133	523	3	15

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Tabella - Grande distribuzione al 31/12/2021

Grandi magazzini	Numero	N. sup. vendita (mq)	N. Addetti
Cento	7	5.893	66
Ferrara	30	33.365	283
Tot. provincia	60	57.355	516

Supermercati	Numero	N. sup. vendita (mq)	N. Addetti
Cento	7	9.949	215
Ferrara	24	27.884	565
Tot. provincia	81	84.408	1.626

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

L'integrazione fra commercio fisso e commercio ambulante ha rappresentato da sempre una costante nei centri di media dimensione come può essere quello della città di Cento. Gli interventi di analisi per il recupero del centro urbano, attivati nel periodo post-sisma, si sono rivelati importanti per riportare in centro storico i mercati, hanno quindi consentito di condividere le problematiche relative alla sicurezza e viabilità in modo da attrezzare adeguatamente e rivedere diversi spazi della città per consentire la presenza integrata anche degli operatori del commercio ambulante. Accanto a questo intervento tecnico, la presenza di iniziative importanti e periodiche nel tempo (come il mercato contadino, il mercato delle cose antiche e del riuso), hanno consentito l'inserimento di mercati straordinari che contribuiscono a completare il mix merceologico presente nel centro.

- 4 mercati settimanali (Cento capoluogo, Fraz. Renazzo / Casumaro / XII Morelli per un totale di n. 176 posteggi) nei rispettivi centri storici e/o aree adiacenti;
- le fiere locali (San Biagio e Fiera Natale, in centro storico di Cento) per un totale di 220 posteggi; per un totale complessivo di n.390 posteggi, oltre alla Fiera del Settembre Centese a Cento e Fiera delle Pere a Renazzo;
- Il mercato delle cose antiche (la terza domenica di ogni mese - area centro storico) - dai 50 ai 70 espositori che nei mesi primaverili ed autunnali;
- Il mercato contadino, ogni martedì in Via del Guercino, nel cuore del centro storico di Cento - circa 20 posteggi.

3. Turismo

Dai dati diffusi dalla Camera di Commercio di Ferrara, si evidenzia come il 2020 sia stato un anno pessimo sotto il punto di vista del **turismo**, dovuto indubbiamente alla pandemia ed alle misure di contenimento del contagio adottate, che hanno bloccato qualsiasi tipo di spostamento che non fosse legato da fini lavorativi o emergenziali.

Il Comune di Cento ha subito una riduzione degli arrivi del 66% rispetto all'anno precedente e delle presenze del 51%.

Se si confronta l'esito con i principali Comuni della provincia, si evince che abbiamo avuto un risultato simile a quello del Comune capoluogo, in quanto entrambe le città registrano un flusso di turismo strettamente legato alla programmazione culturale e/o enogastronomica; mentre per quanto riguarda il Comune di Comacchio, la contrazione, seppur marcata, è risultata inferiore in gran parte dovuta al fatto che raccoglie un flusso turistico legato alla stagione balneare che, come è noto, è la stessa che registra anche un tasso di contagio inferiore rispetto al resto dell'anno.

Tabella - Arrivi e presenze del flusso turistico dall'Italia, dall'estero e totale, variazione tra gli anni 2020 e 2019 in percentuale (2020)

Comuni	Dall'Italia	Dall'estero	Totale	Variazione 2020-2019 %
Cento	4.534 arrivi / 16.900 presenze	587 arrivi / 1.760 presenze	5.121 arrivi / 18.660 presenze	-66,0% arrivi / - 51,0% presenze
Ferrara	158.078 arrivi / 1.085.212 presenze	30.647 arrivi / 248.220 presenze	188.725 arrivi / 1.333.432 presenze	-32,5% arrivi/ - 33,3% presenze
Comacchio	87.020 arrivi / 181.224 presenze	14.929 arrivi / 37.651 presenze	101.949 arrivi / 218.875 presenze	-60,3% arrivi / - 54,3% presenze
Provincia	269.485 arrivi / 1.339.239 presenze	48.274 arrivi / 297.121 presenze	317.759 arrivi / 1.636.360 presenze	-46,1% arrivi / - 37,2% presenze

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Il settore del turismo conta 206 attività, che comprendono alloggio e ristorazione.

Gli alberghi, di diversa tipologia, sono 6 con la disponibilità di 453 posti letto; gli esercizi extralberghieri sono 11 e con una disponibilità di 145 posti letto.

Di seguito, una tabella che illustra i numeri e i posti letto relativi agli esercizi alberghieri ed extralberghieri nel Comune di Cento, aggiornati al 31/12/2020.

Tabella - Consistenza e posti letto degli esercizi alberghieri ed extralberghieri nel Comune di Cento (31/12/2020)

Cento	N.	N. di letti
Alberghi 5-4 stelle	1	69
Alberghi 3 stelle	3	285
Alberghi 2 stelle	-	-
Alberghi 1 stella	1	19
Residence turistico	1	80
Bed & Breakfast	4	22
Camp, Villaggi e ostelli	-	-
Affittacamere	3	34
Aziende Agrituristiche	4	89
Totale	17	598

4. Credito

A Cento vi sono n. 17 sportelli bancari censiti al 31/12/2020 (invariato rispetto al 2019), l'11,9% di quelli presenti nel Comune di Ferrara (che in assoluto ha visto ridurre il numero di sportelli di 25 unità, da 168 sportelli a 143).

Il Comune di Cento è secondo nella Provincia per volume di depositi, con un valore pari a 791.260 migliaia di euro (+ 6,3% rispetto al 2019), preceduto solo da Ferrara con 2.828.602 migliaia di euro. I depositi pro capite registrano un valore di € 24.833 che pone Cento al primo posto nell'ambito provinciale, seguito da Ferrara con 17.988 euro, e comunque 11 mila euro sopra la media provinciale.

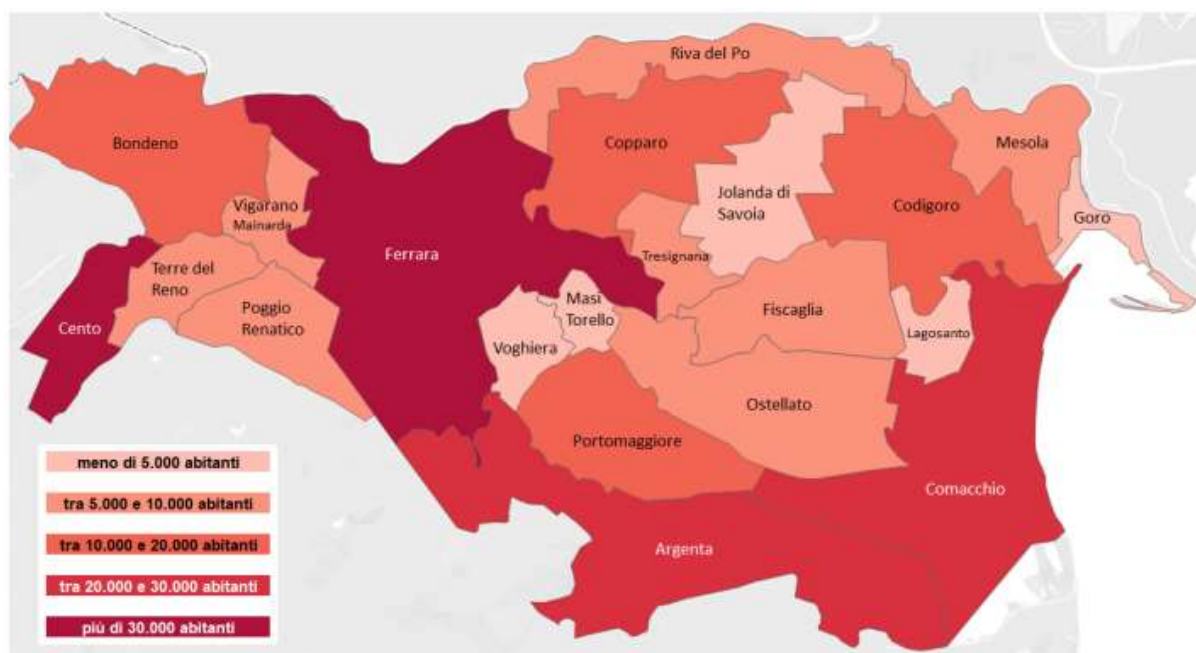
Il Comune di Cento inoltre si trova in prima posizione nella Provincia per consistenza di prestiti, con 983.899 migliaia di euro, pari ad un importo medio di 27.684 euro per abitante, circa 12 mila euro sopra la media provinciale, che si attesta sui 14.830 euro pro capite.

Tabella - Depositi, prestiti e sportelli - variazione 2019 e 2020

	Depositi	Prestiti	Sportelli
2020	791.260	983.899	17
2019	744.172	882.571	17
Variaz. %	6,3%	11,5%	-

Popolazione e andamento demografico

Figura 1. Popolazione residente per Comune al 31/12/2020



Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Le cittadine e i cittadini residenti nel Comune di Cento al 31/12/2021 sono **35.297²** e come illustra la cartina 1, è il secondo Comune per numero di abitanti nella Provincia di Ferrara. Come illustra la tabella, che ne mostra la serie storica, la **popolazione** ha subito un forte incremento che si è protratto fino alla prima decade degli anni 2000, passando da 29.507 nel 2000 a 35.582 nel 2010. Il picco è stato raggiunto nel 2013 (35.935 abitanti) e da quell'anno è iniziata una lenta contrazione che ha portato ai numeri attuali.

Certamente, è necessario tenere conto dell'impatto della pandemia, che ha causato una diminuzione nel numero delle nascite e un incremento dei decessi, producendo un saldo negativo della popolazione.

Tabella - Serie storica della popolazione residente del Comune di Cento (2021)

ANNI	N. residenti
ANNO 1995	29.149
ANNO 1996	29.195
ANNO 1997	29.237
ANNO 1998	29.272
ANNO 1999	29.330
ANNO 2000	29.507
ANNO 2001	29.661
ANNO 2002	30.023

² Si riporta l'ultimo dato aggiornato dagli Uffici statistici del Comune di Cento. Nel corso del documento, si farà riferimento a valori differenti da quello riportato in quanto rilevati in altre circostanze e momenti, da altri istituti di ricerca. Si è deciso di riportarli comunque in quanto coadiuvano la trattazione e l'esposizione dei dati.

ANNO 2003	30.558
ANNO 2004	31.475
ANNO 2005	32.204
ANNO 2006	32.902
ANNO 2007	33.780
ANNO 2008	34.585
ANNO 2009	35.150
ANNO 2010	35.582
ANNO 2011	35.770
ANNO 2012	35.444
ANNO 2013	35.935
ANNO 2014	35.837
ANNO 2015	35.686
ANNO 2016	35.582
ANNO 2017	35.546
ANNO 2018	35.474
ANNO 2019	35.474
ANNO 2020	35.235
ANNO 2021	35.297

Di seguito, le previsioni sulla crescita della popolazione del Comune di Cento, fino al 2030: prosegue il trend di diminuzione costante del numero di abitanti, che si attesterà a circa 35.200 unità.

Grafico - Andamento della popolazione residente a Cento (aggiornato al 31.12.2021)

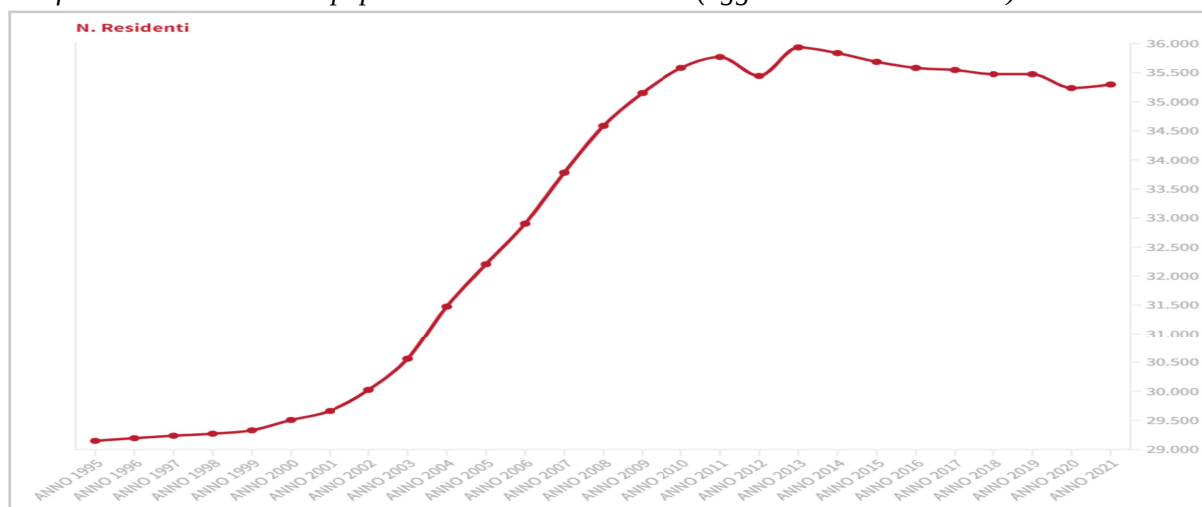
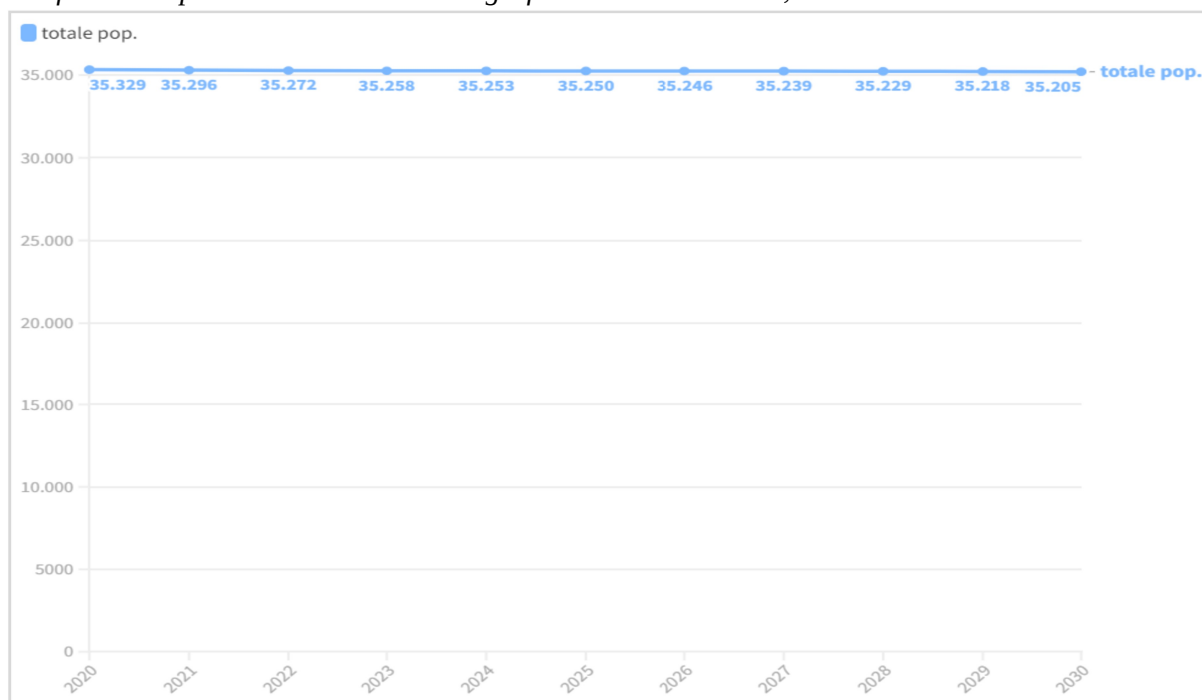


Grafico - Componenti del bilancio demografico - Anni 2020/2030, scenario mediano



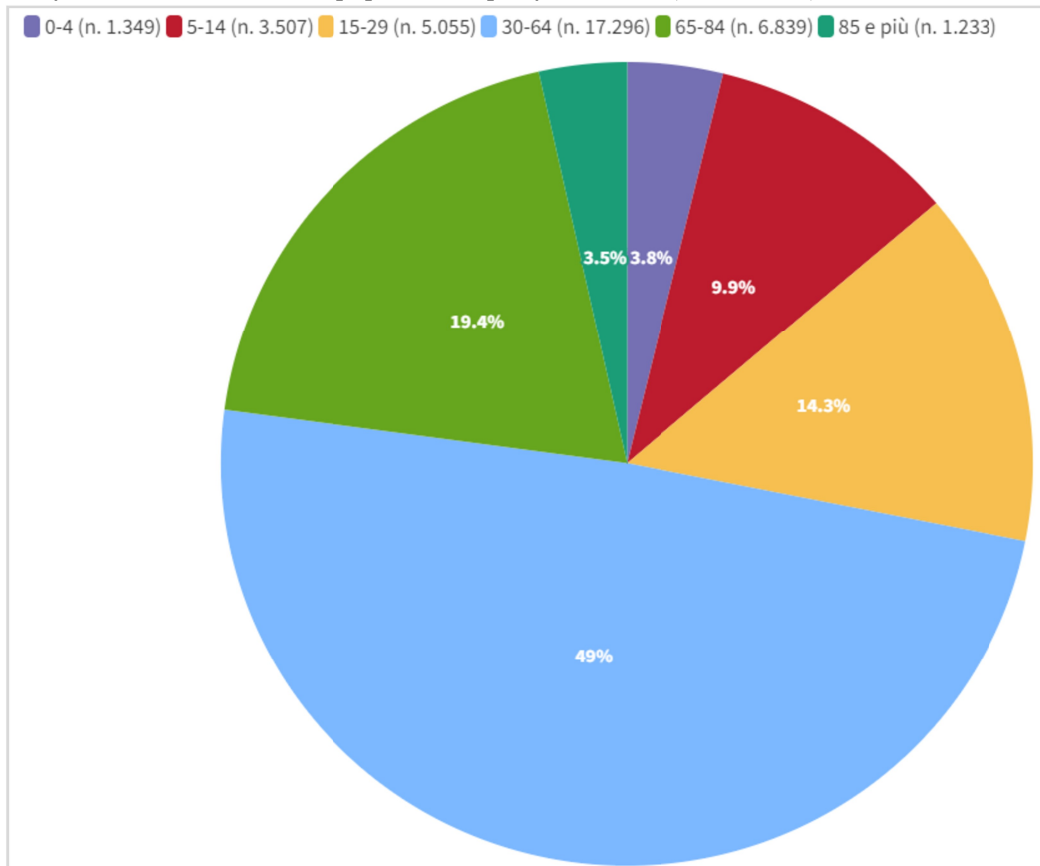
Fonte: Demo-Istat

Per una fotografia più accurata della popolazione del Comune di Cento, è opportuno prendere in considerazione due variabili fondamentali, come **genere** e **età**.

Per quanto riguarda la distribuzione della popolazione in base alla fascia d'età, la popolazione compresa tra gli 0 e i 14 anni, in età della scuola dell'obbligo, rappresenta circa il 13,7% della popolazione, mentre le cittadine e i cittadini oltre i 65 anni d'età rappresentano il 22,9% della popolazione. La popolazione compresa tra i 30-64 anni, maggiormente coinvolta nelle attività lavorative e produttive, rappresenta il 49% degli abitanti del Comune di Cento.

L'età media della popolazione è **45,4** anni mentre in previsione, nel 2030, l'età media aumenterà di quasi due anni, arrivando a 47,3 anni. In particolare, in questo anno la popolazione compresa tra gli 0-14 ricopre una percentuale del 14% che nel 2030, scenderà all'11,5%; per quanto riguarda la popolazione con età superiore ai 65 anni, la percentuale aumenterà dal 22,6% al 26%³.

Grafico - Percentuale della popolazione per fasce d'età (31.12.2021)

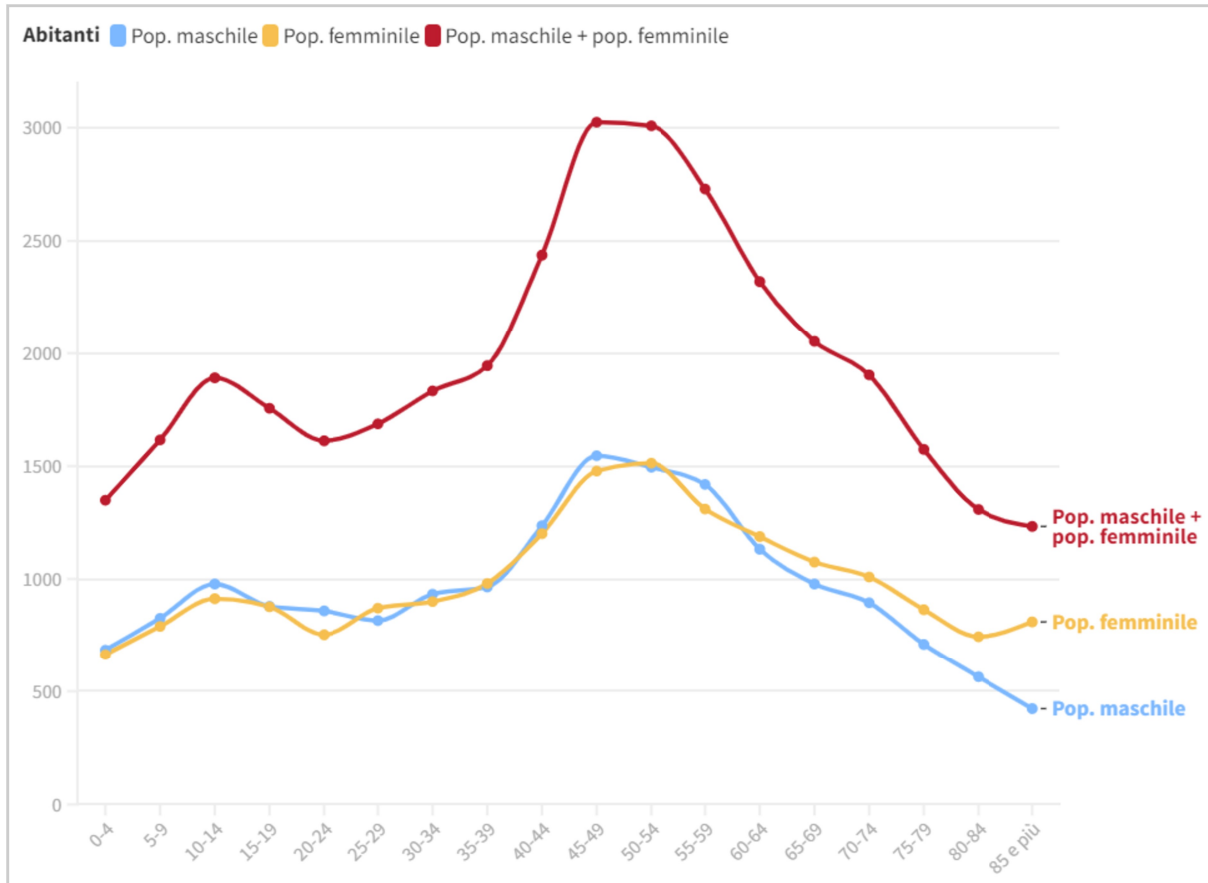


Fonte: Servizio Statistica del Comune di Cento

³ Dati Demo-Istat consultabili a questo indirizzo: <https://demo.istat.it/previsionicomunali/?lingua=ita>

Per quanto riguarda il genere, il numero totale di cittadini di sesso maschile è 17.339 mentre quello delle cittadine di sesso femminile è 17.940
 Di seguito, il grafico combina le due variabili, mostrando l'andamento della popolazione nelle diverse fasce d'età, suddiviso per genere.

Grafico - Popolazione per genere e fascia d'età (2021)



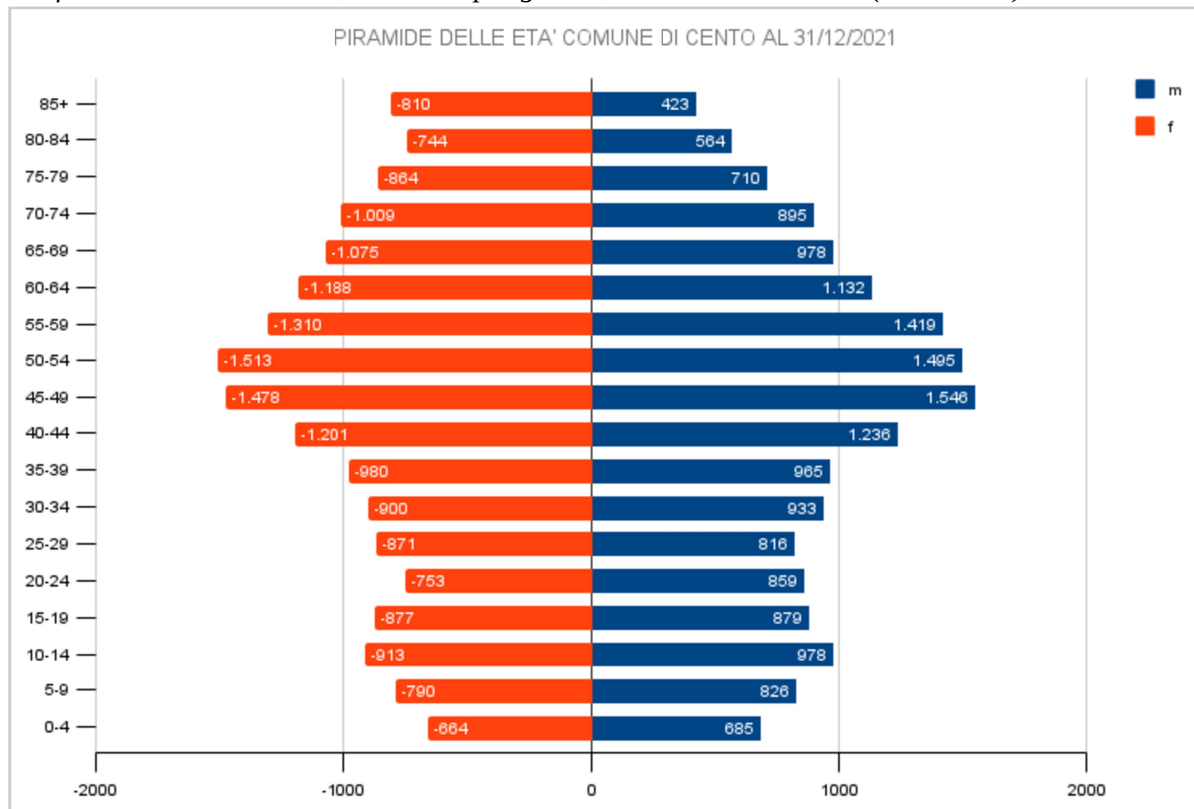
Fonte: Servizio Statistico del Comune di Cento

Il grafico che segue invece rappresenta la piramide delle età, la quale riporta graficamente la distribuzione per età della popolazione distintamente per i due sessi.

Entrambi i grafici 4 e 5 mostrano che fino alla fascia d'età 60-64 anni, la popolazione sia maschile che femminile segue il medesimo andamento mentre, nelle fasce d'età successive, si nota come la popolazione femminile presenti numeri più elevati rispetto a quella maschile.

La percentuale di donne dunque cresce all'aumentare delle classi d'età più anziane, raggiungendo la massima sproporzione tra i sessi nella classe 85 e più, con il 66% di donne ed il 34% di uomini.

Grafico - Piramide delle età, suddivisa per genere, nel Comune di Cento (31.12.2021)



Fonte: Servizio Statistico del Comune di Cento

Anche in questo secondo anno di pandemia, vi è stato un forte condizionamento sul **saldo natalità-mortalità**, mostrando una diminuzione della natalità e un incremento della mortalità, in linea con quanto accaduto nel 2020.

Il tasso di crescita tra nati/morti è -0,69 % nel 2020 e per quanto riguarda l'anzianità della popolazione, si evidenzia che il tasso di anzianità⁴ del Comune di Cento (161,9) è il più basso della provincia di Ferrara (media 266,0).

Su questi dati, come già detto, influisce l'andamento pandemico che ha fatto aumentare il numero di morti sia nel 2020 che nel 2021, rispetto alla media di deceduti negli anni 2015-2019, come mostra il grafico.

Si noti che i numeri indicati non si riferiscono solamente a coloro che sono deceduti per motivi legati all'infezione da Sars-Cov 19.

⁴ L'indice di vecchiaia misura il numero di anziani presenti in una popolazione ogni 100 giovani, permettendo di valutare il livello di invecchiamento degli abitanti di un territorio. La variazione dell'indice nel tempo dipende dalla dinamica sia della popolazione anziana che di quella giovane. Valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza di soggetti anziani rispetto ai molto giovani.

Per quanto riguarda la **popolazione straniera**, si registra che le cittadine e i cittadini di nazionalità diversa quella italiana sono 3.925, circa il 11% della popolazione residente nel Comune di Cento.

La comunità più rappresentata è quella marocchina, con 898 rappresentanti (24,2% della popolazione straniera residente a Cento).

Tabella - Composizione della popolazione di nazionalità non italiana, in percentuale e in valore assoluto (2021)

Pop. di nazionalità non italiana	11,1%	3.925
Di cui:		
maschi	10,5%	1.829
femmine	11,7%	2.096
pop. < 30 anni	40,10% del tot. pop. straniera	1.574
pop. tra 30-54 anni	54,37% del tot. pop. straniera	2.134
pop. > 55 anni	5,53% del tot. pop. straniera	217

Fonte: Servizio Statistico del Comune di Cento

In sintesi, il **quadro generale della popolazione** è quello che segue nella tabella, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età e il flusso migratorio che si è verificato durante l'anno.

Per quanto riguarda il saldo naturale della popolazione, il numero dei nati è sceso sotto la soglia dei 300 all'anno, dal 2015; mentre i deceduti, al contrario, sono sempre maggiori ai 300 annui, negli ultimi 20 anni.

Il risultato è che il saldo naturale è positivo solamente negli anni 2004, 2006-2010 e 2012, mentre per tutti gli anni è negativo. Nel 2021, si registra un saldo negativo -192.

Per quanto riguarda invece il saldo migratorio, dal 2017 si registra un andamento positivo in quanto si registra un +1095 contro i 882 emigrati dal Comune di Cento. Il saldo migratorio è dunque positivo, con un incremento di 213 unità.

Si ricorda qui che, nei 20 anni precedenti, il saldo è stato fortemente positivo, frutto quasi esclusivamente dell'incremento della popolazione straniera.

Tabella - Quadro generale della popolazione

Popolazione al 31/12/2021	35.279
Di cui:	
Maschi	17.339
Femmine	17.940

Nati nell'anno	250
Deceduti nell'anno	442
Saldo naturale	-192
Immigrati nell'anno	1.095
Emigrati nell'anno	882
Saldo migratorio	213
Nuclei familiari	15.009
In età prescolare (0-4 anni)	1.349
In età scuola dell'obbligo (5-14 anni)	3.507
In forza lavoro (15-29 anni)	5.055
In età adulta (30-64 anni)	17.296
In età senile (oltre 65 anni)	8.072

Fonte: Servizio Statistica del Comune di Cento

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE

Gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modificazioni ed integrazioni, armonizzati ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modificazioni ed integrazioni, prevedono la definizione di obiettivi strategici, operativi e gestionali, corredati da indicatori e target attesi, che trovano il loro fondamento ed esplicitazione nei seguenti documenti:

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta Comunale che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi gli obiettivi da realizzare e le correlate risorse umane e strumentali.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione rappresentano le finalità di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici prevedendo risultati di breve/medio periodo.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di risultato atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

La presente sottosezione fa riferimento alle linee programmatiche di mandato 2021/2026 e alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del DUP 2022/2024.

2.1.1 - Linee programmatiche

Documento Unico di Programmazione – Sezione strategica

Sulla base della vigente normativa, il Sindaco nella seduta del 29/11/2021 ha presentato al Consiglio Comunale le linee programmatiche di mandato per il quinquennio 2021/2026 del Comune di Cento, relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politico-amministrativo, nell'ambito di un'attività che ha recepito i contributi dei singoli assessori. Tale documento riporta per ciascuna linea programmatica il riferimento alle Missioni di cui al D.Lgs. 118/2011, nonché l'indicazione delle missioni di riferimento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), quale elemento di raccordo e coerenza con le azioni dello stesso PNRR.

Le linee programmatiche 2021/2026, contenute nel sopra citato documento approvato, con atto di C.C. n.90 del 29/11/2021, costituiscono, in relazione al loro periodo di attuazione, la base di riferimento per:

- la predisposizione del Documento Unico di Programmazione (DUP) degli esercizi coincidenti;
- la predisposizione dei Bilanci di previsione degli esercizi coincidenti;
- la predisposizione dei Piani Esecutivi di Gestione da parte della Giunta Comunale per gli esercizi corrispondenti.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il documento si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).

- la SeO ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS del DUP. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Il contenuto della SeO, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella SeS, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente;

- la SeO ha i seguenti scopi: a) definire, con riferimento all'ente e al gruppo amministrazione pubblica, gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni. Con specifico riferimento all'ente devono essere indicati anche i fabbisogni di spesa e le relative modalità di finanziamento; b) orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta; c) costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione;

Il D.U.P 2022/2024 - Sezione Strategica è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 11 del 17/02/2022; successivamente il Consiglio Comunale con proprio atto n. 15 in data 31/03/2022 ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 con l'integrazione della Sezione Operativa, nel testo allegato all'atto medesimo, parte integrante e sostanziale.

Gli obiettivi strategici di seguito riportati sono dunque costruiti e strutturati a partire da una nuova idea di città, profondamente innovativa sia nei contenuti che nei metodi, imprimendo un nuovo passo al rapporto tra cittadini e Amministrazione.

La volontà è quella di avvicinare la città e le frazioni alla cittadinanza, riconoscendo le grandi potenzialità che il territorio del Comune di Cento possiede e senza ridurre quelle che sono le complessità, evidenti o meno, delle problematiche presenti.

Nella costruzione di tale percorso, l'Amministrazione ha delineato **tre visioni di città** che si riconoscono negli aggettivi di *audace*, *felice* e *plurale*.

Queste parole guidano le scelte e degli obiettivi strategici, fondamentali per definire le linee di *policy*, sia in chiave progettuale che attuativa: esse si configurano come complementari per fare di Cento un luogo innovativo, dinamico e vivibile, dove sia possibile fare impresa e dove partecipare alla vita della comunità, aprendosi al territorio circostante e sviluppando sinergie a tutti i livelli.

Di seguito, si trovano le sezioni nella quale sono illustrate le tre visioni di città - *Una Cento più audace*, *Una Cento più felice*, *Una Cento più plurale* - e riportati gli obiettivi strategici e i programmi d'azione di riferimento.

Per mettere in luce e valorizzazione l'impegno che il Comune di Cento ha intenzione di perseguire per l'attuazione del PNRR, sono state riportate anche le missioni di riferimento del Piano stesso.

Questo raccordo è considerato come parte integrante di quel processo di integrazione tra documenti e regolamenti adottati a livello internazionale, nazionale e regionale che permettono di iscrivere l'azione delle amministrazioni locali in un quadro di sinergie e scambio fruttuoso, al fine di cogliere le potenzialità di sviluppo promosse a tutti i livelli di governo.

Metodologia

La costruzione di queste tre visioni di città si fonda su una **metodologia** in grado di coniugare i bisogni e le necessità di una città e di un tessuto sociale ed economico diversificato, con diverse anime e sensibilità.

Energia

È la forza che si vuole imprimere al territorio per rianimarlo, nei luoghi in cui questa è presente ed è meno valorizzata, raccogliendo le competenze diffuse e presenti nella comunità, in sinergia tra pubblico e privato. Solamente canalizzando questa energia intrinseca della comunità e del territorio attraverso bandi, call progettuali, concorsi di idee, è possibile dare spinta alle leve dello sviluppo e della crescita.

Cura

È l'attività di costante tessitura, rammendo e attenzione a cui deve essere sottoposto ogni luogo, ogni angolo, ogni aspetto del territorio. E' un modo di portare e (ri)generare bellezza nello spazio pubblico, per responsabilizzare la comunità, ciascuno con il proprio ruolo. Attraverso la cura allontaniamo la teoria delle finestre rotte: bruttura genera bruttura, bellezza genera bellezza. È la manutenzione che rende di nuovo abitabile lo spazio pubblico e lo rende sicuro perché bello.

Dialogo

È il metodo che l'Amministrazione ritiene essenziale per produrre l'azione di governo, per produrre assenso e non solo consenso attorno alle scelte per la comunità. È l'azione di

coinvolgimento degli attori sociali che genera un'idea di società aperta, inclusiva, diversa e plurale a partire dai processi che l'Amministrazione si trova a governare.

Protezione

È la relazione che l'Amministrazione stabilisce con le cittadine e i cittadini, la "presa in carico" della vita di tutte e di tutti, in un'idea di sociale che riguarda tutte le fragilità - da quelle più delicate a quelle di ciascuna e ciascuno. È l'azione appassionata per il presente e il futuro di chi vive in questo territorio.

Le tre visioni di città - *Una Cento più audace*, *Una Cento più felice* e *Una Cento più plurale* - rispecchiano la volontà dell'amministrazione di mettere al centro e valorizzare quanto più possibile la **trasversalità** degli obiettivi e delle azioni che esse contengono.

Gli obiettivi strategici, illustrati di seguito, sono infatti costruiti per compenetrare più settori dell'Amministrazione, per fare in modo che i diversi assessorati e i diversi Uffici comunali possano lavorare in maniera sinergica per raggiungere risultati che riverberino i loro effetti su tutta la macchina comunale, portando beneficio diffuso.

I settori dell'Amministrazione sono da intendersi non come silos ma come quanto più orizzontali, al fine di tendere - con le dovute tempistiche e metodi - ad una compenetrazione crescente, promuovendo dialogo e scambio rapido ed efficiente delle informazioni. Questo a beneficio, come già sottolineato, non solo degli Uffici pubblici ma anche dell'intera cittadinanza.

In questo senso, l'Amministrazione pone come costante del suo operato la **trasparenza** nelle decisioni, verso le cittadine e i cittadini: per fare questo, è necessario che l'istituzione Comune sia percepita come sempre più vicina alle problematiche, non per cavalcarle ma per agire in maniera chiara per la loro risoluzione.

Gli obiettivi strategici

Visione 1: Una Cento più audace

Cento da troppo tempo non riesce a riappropriarsi della centralità e rilevanza che hanno caratterizzato la sua economia, il suo tessuto sociale e la sua cultura.

Per questo, la prima visione è quella di *una Cento più audace* ovvero capace di riappropriarsi del proprio ruolo naturale nel territorio non solo provinciale, in dialogo con tutte le altre istituzioni e realtà; di riportare innovazione e concretezza nelle dinamiche economiche e occupazionali, a sostegno di tutti gli *stakeholders* e della cittadinanza, per vincere le sfide dei prossimi anni.

Una sfida centrale è quella di rendere il settore pubblico esempio di lungimiranza e proattività, in grado di dare una linea chiara per lo sviluppo del territorio e per attrarre opportunità crescenti.



Visione 1: Una Cento più audace

Linea strategica 1: Competitività | Missione d.lgs. 118/2011: 5, 7, 9, 10, 12, 14, 15

Crediamo che il lavoro sia il mezzo con il quale il territorio sia reso più sicuro, prospero e vissuto, e la comunità sia più protetta e meno fragile. Cento deve continuare a investire sulla vocazione di centro attrattore di lavoro e lavoratori, incentrato sulla formazione come elemento caratterizzante. Polo in cui è conveniente fare impresa per la fertilità delle politiche che sono promosse. Un territorio che riscopre le radici contadine ricomponendo la distanza tra città e campagna, valorizzando le filiere che descrivono una storia che va dalla meccanizzazione alla produzione alla trasformazione e alla commercializzazione.

Obiettivi	Programmi d'azione
Le crisi si superano insieme	<ul style="list-style-type: none"> • Riqualficazione delle imprese a rischio di chiusura mediante un coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle istanze di licenziamento (workers buyout) • Integrazione con le cooperative per crisi • Confronto con i commercianti che rappresentano per Cento e le sue frazioni il motore economico, culturale e socializzante del territorio. È fondamentale istituire un confronto tra istituzioni politiche e commercianti per programmare iniziative culturali, ascoltare bisogni ed esigenze e contribuire insieme alla rinascita della nostra città • Istituzione di un tavolo di monitoraggio tecnico-politico da attivare tempestivamente per affrontare eventuali situazioni di crisi economiche, sociali o sanitarie sul territorio comunale.
Serve un marchio per essere riconosciuti	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione delle eccellenze centesi con la previsione di un Festival a loro dedicato • Potenziare la collaborazione con la Scuola dedicata all'artigianato artistico • Strumenti e competenze per formare esperti dedicati al marketing del territorio
Affrontare i nodi della viabilità	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione della variante Corporeno: la viabilità di Corporeno è critica soprattutto in orari ben definiti della giornata/settimana, è prioritario quindi affrontare il problema con soluzioni intelligenti in grado di deviare il traffico al di fuori dal centro della frazione • Studio di fattibilità in merito all'adozione del Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (PUMS) • L'Amministrazione intende predisporre il Piano Urbanistico Generale in modo tale da imprimere una nuova visione dello sviluppo territoriale, più ampia e contemporanea, che vada a intervenire efficacemente nel presente ma che sappia anche innescare azioni future. • Trasporto Pubblico Locale (TPL): è necessario mettere sotto i riflettori lo stato e la gestione di questo servizio, in quanto snodo centrale delle questioni legate alla nuova mobilità sostenibile, alla connessione e alla coesione del territorio.
Missioni PNRR	M1C2, M4C2, M5C1, M1C3

Visione 1 Una Cento più audace

Linea strategica 2: Sostenibilità | Missione d.lgs. 118/2011: 9, 10, 17

Costruire e portare avanti un modello di sviluppo sostenibile compatibile con gli scenari ecologici dell'immediato futuro è una urgenza certificata da tutte le istituzioni internazionali e che necessita di

un'azione immediata da parte di ogni realtà locale. Cento deve investire e porre attenzione sulla sostenibilità, favorendo una progressiva conversione sostenibile degli impianti e della filiera, una grande opportunità per generare meccanismi virtuosi di spillover. È necessario ricordare che la quasi totalità delle risorse straordinarie che l'Europa mette a disposizione per la ripartenza post-pandemica riguardano azioni per la sostenibilità, dalle comunità energetiche al miglioramento delle performance delle attività in quanto è chiaro come queste abbiano un impatto su tutta la comunità e agiscano in modo trasversale. Questa è la logica con la quale l'Amministrazione di questa città deve agire se vuole cogliere l'occasione di sviluppo che ne deriva.

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Ridurre la bolletta energetica	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità energetiche: investiamo per produrre energia pulita risparmiando risorse che possono essere investite su altri progetti. • Green procurement energetico: l'Amministrazione pone attenzione alle norme che riguardano la gestione energetica degli spazi ad essa destinati o di cui è responsabile, promuovendo comportamenti virtuosi in ottima di risparmio o sostenibilità.
La sostenibilità inizia a scuola	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione della cultura della sostenibilità e del rispetto dell'ambiente a partire dai luoghi "chiave" della nostra comunità, come le scuole. Le ragazze e i ragazzi, bambini e adolescenti, sono parte di quella generazione che più sarà colpita dal riscaldamento globale e dai suoi effetti e sono anche i più coinvolti e attivi su queste tematiche. L'obiettivo è quello di incentivare queste attitudini, incrementando le azioni a sostegno della sostenibilità sia negli spazi che nelle attività educative a promozione di una cultura che stimoli tutta la comunità.
Più alberi per il clima	<ul style="list-style-type: none"> • Data la mappatura delle aree verdi del Comune, progettazione di aree di riequilibrio ecologico, già ampiamente diffuse nel territorio della nostra regione, in modo da tale da compensare in parte gli effetti della cementificazione e per ricostruire spazi e abitudini degli animali e specie vegetali. • Introduzione di servizi ecosistemici in favore di una regolazione del clima, acque etc.
I rifiuti sono un problema di tutti	<ul style="list-style-type: none"> • La corretta gestione dei rifiuti deve essere sempre di più una pratica diffusa tra cittadini, Amministrazione, imprese e cittadinanza tutta. Solamente attraverso una presa in carico collettiva delle problematiche è possibile consentire un servizio quanto più efficiente, efficace e attento al corretto conferimento dei rifiuti. Per fare questo, è necessario da una parte, sanzionare in maniera proporzionata chi commette illeciti e dall'altra migliorare il servizio della raccolta differenziata, insieme all'azienda competente, per ridurre gli sprechi economici. • Attenzione anche al sistema di raccolta dei rifiuti che deve essere meglio integrato tra capoluogo e frazione.
Muoversi meglio, muoversi di più	<ul style="list-style-type: none"> • Data la mappatura dei percorsi, definire un piano di gestione della viabilità che non comporti solo azioni di manutenzione ordinaria ma che sviluppi un nuovo sistema diffuso in tutto il territorio comunale, focalizzato sull'integrazione delle mobilità sostenibili e sicure per tutti. • Città delle bici (ciclovía comunale): oltre alla finalizzazione dei tratti ciclabili esistenti da interconnettere, è allo studio una proposta di ciclovía comunale capace di interconnettersi con le 3 ciclovie del Sole, del Po e la futura ciclovía del Reno, per cogliere l'occasione di inserire Cento nel circuito del turismo lento regionale.
Missione PNRR	M2C1, M2C2, M2C4, M3C1

Visione 1 Una Cento più audace

Linea strategica 3: Amministrazione | Missione d.lgs. 118/2011: 1, 7, 12

Siamo consapevoli di quanto la gestione efficiente della cosa pubblica sia la base necessaria ad ogni cambiamento, e sia percepita come tale da parte della cittadinanza. Ogni contesto innovativo è abilitato da politiche che innescano processi virtuosi, che sanno captare le energie innovative, che sanno attivarle verso obiettivi concreti, che sanno remunerare chi rischia e valorizzare chi possiede le competenze giuste nei momenti giusti. Serve un' Amministrazione meno burocratica, più snella e pensata per linee di politiche e non per *silos* verticali, che non ottengono mai effetti di aumento dell'efficacia. Un' Amministrazione fatta sì di semplificazione, quindi, di digitale sicuramente, ma soprattutto di capacità diffusa di visione e condivisione tra politica e tecnici: solo rendendo le sfide politiche sfide di tutte e tutti coloro che lavorano in Comune riusciremo a rendere Cento un Comune sempre più vicino e attento.

Obiettivi	Programmi d'azione
Una task force per il rilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Sostegno all'apprendimento dell'organizzazione: in un'organizzazione reattiva l'apprendimento non ha lo scopo di produrre un insieme sempre più solido di "migliori pratiche" o "intuizioni". Il comune del futuro apprende perché riflette continuamente sul senso e il significato delle politiche che produce, in logica di continua ricerca e interazione progettuale. • Attenzione alla selezione del personale che sarà valore aggiunto all'interno della macchina amministrativa • Motivazione e team building: la creazione di un ambiente stimolante all'interno degli Uffici Comunali potrà contribuire ad apportare pratiche e stimoli innovativi per la macchina amministrativa, in chiave di miglioramento non solo professionale ma anche personale. • Ammodernamento degli uffici e della segnaletica interna per rendere più confortevole e all'altezza il luogo di lavoro
Amministrazione a misura di associazione	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di un censimento delle realtà associative presenti sul territorio comunale • Nuovi modelli di co-progettazione e condivisione da concordare insieme, in ottica di collaborazione costante tra le parti • Manutenzione periodica programmata delle sedi e delle infrastrutture, per garantire il massimo delle prestazioni e della sicurezza per chi vi opera
Un comune in anticipo	<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti sulla trasparenza: affinché le comunità possano prendere decisioni informate, hanno bisogno che le informazioni siano trasparenti e prontamente accessibili. Hanno anche bisogno che i membri possiedano una comprensione dell'intero sistema in modo che possano comprendere le implicazioni più ampie delle loro decisioni. • Amministrazione partecipativa: si riferisce alla pratica di coinvolgimento costante delle cittadine e dei cittadini nella vita del Comune, con diversi strumenti e metodi che consentono una partecipazione aperta e concreta nella presa di decisione. Vi sono diversi esempi, sia in Comuni più grandi che più piccoli in termini demografici. e i risultati sono stati quelli di una diffusione maggiore delle buone pratiche sul territorio comunale, una condivisione delle iniziative e una consapevolezza maggiore del ruolo dell'Amministrazione nella vita della cittadinanza. Questo tipo di percorso è auspicabile anche a Cento, di cui l'Amministrazione insieme alle altre realtà associative attive sul territorio si deve fare promotrice. • La condivisione delle informazioni in capo all'Amministrazione deve

	<p>essere sempre più presente e con procedure snelle, in primis per quanto riguarda la disponibilità di dati aperti sul Comune e sulle politiche messe in campo, facilitandone l'accesso non solo ai responsabili diretti ma anche a tutta la cittadinanza, in ottica della già citata trasparenza e partecipazione alla vita dell'amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promuovere una modalità di lavoro interno alla struttura amministrativa che metta il coordinamento al centro delle pratiche e delle metodologie • Analisi degli strumenti dell'Amministrazione per la segnalazione di istanze di vario genere da parte della cittadinanza, in ottica di efficienza • Definizione di percorsi chiari per pratiche e procedimenti autorizzativi (es. richiesta patrocinio non oneroso semplificata) • La Comunicazione del Comune deve essere strutturata in modo tale da rispondere (quasi) in tempo reale agli eventi e alle situazioni che devono essere poste all'attenzione della cittadinanza: in questo senso, l'uso dei social network del Comune deve essere strutturato in chiave strategica, con una presenza costante e una comunicazione coordinata tra i vari canali.
Accesso ubiquo per la cittadinanza	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un'Amministrazione collaborativa che coinvolge il cittadino attraverso la reciprocità, una relazione in cui gli uffici hanno nella velocità un imperativo costante. Si otterrà favorendo l'agilità e rapidità operativa. I tempi di risposta (d'ufficio) alle domande e all'attivazione di processi non sono compatibili con i ritmi della contemporaneità. Questa agilità spesso include l'adozione di una mentalità incentrata sul cittadino, pratiche di miglioramento continuo, strutture di team basate sulla rete (spesso interdisciplinari) e processi decisionali accelerati. • Rafforzare la presenza del Comune nelle frazioni • Fornire assistenza alla cittadinanza in maniera continuativa, anche attraverso applicativi digitali disponibili online 24h
Cento non è un'isola	<ul style="list-style-type: none"> • Cento deve ritrovare il suo ruolo come Comune capoluogo innanzitutto incrementando e costruendo una nuova cooperazione intercomunale che lo veda come riferimento del territorio, sia dal punto di vista economico che amministrativo. In questa direzione va anche il rilancio dell'Unione dei Comuni dell'Alto Ferrarese di cui Cento fa parte e la creazione di tavoli interprovinciali. • L'Amministrazione pone attenzione ai documenti programmatici e i Piani approvati dal Governo e dalla Regione, quali il PNRR e il Patto per il Lavoro e per il Clima, i quali forniscono un inquadramento legislativo ma soprattutto programmatico che consentirà alla nostra città di inserirsi nel dibattito nazionale e cogliere quelle occasioni di sviluppo e di crescita, così fondamentali per tutto il Paese. • Una particolare attenzione è data alla sistematizzazione degli eventi che hanno luogo sul territorio del Comune di Cento per darne una giusta valorizzazione e attrarre visitatori da fuori.
Missioni PNRR	M1C1, M1C3

Visione 2: Una Cento più felice

Cento ha smesso di dare stimoli ed essere motivo di orgoglio per le sue cittadine e cittadini, ma siamo consapevoli che la città e il territorio in cui viviamo orientano il nostro modo di vivere e le nostre scelte. Per questo, è necessario averne cura e protezione, riconoscendo le differenze e valorizzando le specificità in ottica di benessere della comunità.

Per *una Cento più felice*, è necessario agire sul consumo di suolo, creare un nuovo modello di sviluppo inclusivo e condiviso, nel rispetto del territorio e delle persone che lo vivono: un modello in cui viene affrontata la sfida del clima e della pandemia con la promozione di stili di vita sani, che mettono la prevenzione al primo posto.



Visione 2: Una Cento più felice

Linea strategica 4. Rigenerazione | Missione d.lgs. 118/2011: 1, 5, 8, 9, 10, 14, 16

La relazione continua tra spazio pubblico e lo spazio privato è quella che delinea il territorio che ci circonda. In questo senso, deve essere centrale il rispetto della collettività, in un rapporto che tenga in considerazione le esigenze delle cittadine e dei cittadini e i diritti della comunità tutta. L'attore pubblico deve dunque fare da regia in questo contesto, in modo tale da presidiare lo sviluppo e lavorare alla ricerca di costanti opportunità future.

Obiettivi	Programmi d'azione
Tornare nelle strade	<ul style="list-style-type: none">• Previsione di un piano di manutenzione strade periodico e strutturato, in grado di coprire quella che è la normale gestione dell'impianto stradale e supportare il mantenimento degli interventi straordinari.• Collegamento con le frazioni: per favorire la coesione del nostro territorio, non solo dal punto di vista infrastrutturale ma anche sociale, è necessario fare un investimento concreto sulle vie che collegano Cento alle frazioni e che consentono gli spostamenti per lavoro, istruzione o tempo libero, in chiave di riduzione dei tempi e dei costi per l'Amministrazione e la cittadinanza.• La cifra del nostro operato è la volontà di coinvolgimento delle cittadine e dei cittadini, anche nelle questioni apparentemente più tecniche come quelle relative alla viabilità. Come è necessario esaudire tutti i parametri tecnici, altrettanto è comprendere le esigenze della cittadinanza attraverso la riflessione collettiva e partecipata sulle tematiche e sulle proposte di risoluzione.• Miglioramento dell'accessibilità degli spazi e delle strutture, con la mappatura delle barriere architettoniche a partire da quelle presenti negli spazi pubblici
Partire da ciò che c'era	<ul style="list-style-type: none">• Vista una mappatura dell'abbandono, è necessario individuare aree strategiche su cui sviluppare progetti di rigenerazione urbana tali da valorizzare complessivamente le zone nelle quali sono comprese. La finalità è quella di rendere disponibili spazi per nuovi servizi e attività in modo tale che non gravare sul consumo di suolo e valorizzare gli edifici già presenti.• Progettazione partecipata: come già descritto, la volontà è quella di coinvolgere quanto più possibile la cittadinanza nelle scelte dell'Amministrazione, anche e soprattutto nelle materie che seppur tecniche, influiscono in maniera diretta sulla vita della comunità. In particolare, nelle scelte relative alla rigenerazione urbana, un confronto sulla destinazione degli spazi è fondamentale.• Partecipazione a concorsi aperti in collaborazione all'Università
Conservare il patrimonio	<ul style="list-style-type: none">• Redazione di un piano strutturale per il centro storico che preveda un disegno basato sulle esigenze dei soggetti già presenti e che consenta anche l'ingresso di nuove realtà, attraverso la proposta di convenzioni e l'implementazione delle caratteristiche estetiche e del decoro urbano• In questo rientra anche la volontà di sviluppare nuove attività artigianali, per valorizzare le produzioni manifatturiere del territorio e promuovere una rete di piccole realtà imprenditoriali.• Diffusione di negozi di quartiere, sia nel centro storico che nelle altre zone della città e delle frazioni, per la promozione di un'economia di prossimità.• Ricostruzione post-sisma dando priorità agli edifici storici e al patrimonio pubblico della città come la riapertura della Pinacoteca e conseguente

	<p>allestimento, del Teatro Borgatti, del Palazzo Comunale e della Biblioteca storica. E' necessario comunicare alle cittadine e ai cittadini lo stato dell'arte e ripristinare questi luoghi chiave della città e punti di riferimento della comunità.</p>
Ripartire dagli alberi	<ul style="list-style-type: none"> • Volontà di riqualificare, curare e valorizzare le aree verdi esistenti, creando connessioni tra queste, affinché si agisca in ottica di collegamento del territorio tramite zone che integrino armoniosamente ambiente spontaneo, paesaggio culturale e verde urbano. In questo senso, vanno anche le attività di sorveglianza e di manutenzione del verde pubblico e degli alberi presenti sul territorio comunale, per evitare situazioni di disagio in caso di eventi di maltempo o malattia degli stessi. • L'Amministrazione favorisce il coinvolgimento di privati cittadini nella gestione e nella manutenzione del verde pubblico tramite sponsorizzazioni e contributi volontari, in quanto si riconosce il valore simbolico che questi luoghi hanno per la cittadinanza e la volontà di preservarli. • Miglioramento del servizio offerto dagli orti urbani per incrementarne la superficie ed estenderne l'utilizzo, in ottica di diffusione di una cultura legata all'agricoltura urbana
Cento comunità agricola	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento della Partecipanza agraria • L'Amministrazione si impegna a promuovere le attività che incentivano la promozione alla cultura biologica e a KM0
Missioni PNRR	M1C3, M2C2, M2C3, M2C4, M3C1, M5C3

Visione 2: Una Cento più felice

Linea strategica 5: Benessere | Missione d.lgs. 118/2011: 1, 6, 12

Siamo sempre più consapevoli che il benessere della persona non passi solamente dalla salute fisica del corpo, ma sia da intendere in senso complessivo, prestando una crescente attenzione alla salute mentale e psicofisica. Il contesto attuale e le condizioni socio-sanitaria di emergenza ci impongono di trovare nuove soluzioni per affrontare le difficoltà esistenti e per dare risposte rassicuranti per il futuro di tutta la comunità.

Per questo, la salute dovrà essere posta al centro di un investimento sulle strutture sanitarie e sull'innovazione del sistema della cura, sempre più integrata in senso digitale e quindi da rendere necessariamente accessibile a tutti con azioni di facilitazione e formazione per le categorie più deboli.

Obiettivi	Programmi d'azione
Casa della Comunità	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo della medicina di territorio: favorire l'apertura di una Casa della Comunità - ex Casa della salute - sul territorio di Cento. Un luogo che sia la sede pubblica dove trovano spazio i servizi territoriali che erogano prestazioni sanitarie, compresi gli ambulatori di Medicina generale e Specialistica ambulatoriale, e sociali per una determinata porzione di popolazione.
Sanità sempre più digitale	<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti su progetti di "accoglienza sanitaria digitale". Attraverso la formazione del volontariato socio-sanitario affiancare le persone più in difficoltà con le nuove tecnologie, permettendo di facilitare l'accesso ai servizi. Ad esempio la creazione per gli anziani del Sistema Pubblico di Identità Digitale (Spid) o nella consultazione del fascicolo sanitario elettronico. • La città di Cento e le frazioni potrebbero sperimentare l'erogazione virtuale della prestazione sanitaria ambulatoriale per le patologie croniche che non necessitano di visita in presenza.
Accessi più vicini ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"> • In ottica di prossimità e di vicinanza a tutte e tutti i cittadini, l'Amministrazione e i servizi maggiormente richiesti devono essere erogati in maniera diffusa sul territorio comunale con la previsione di uno sportello itinerante grazie al quale è possibile, anche per le persone più fragili o impossibilitate a muoversi, fare accesso a questo tipo di servizi.
La salute si impara a scuola	<ul style="list-style-type: none"> • L'Amministrazione pone attenzione alle regole di prevenzione adottate dalle Scuole per contenere l'emergenza sanitaria e si impegna nel favorire il coordinamento e la diffusione delle corrette informazioni tra istituti scolastici di ogni ordine e grado e i genitori, per una maggior trasparenza ed efficienza delle comunicazioni. • Promozione di una adeguata alimentazione, correlata all'attività fisica, sin dalla scuola primaria per dare una prima educazione che aiuti a sviluppare consapevolezza sul cibo e l'alimentazione, la prevenzione di future malattie, attraverso progetti educativi.
Missioni PNRR	M5C2

Visione 2: Una Cento più felice

Linea strategica 6: Stile di vita | Missione d.lgs. 118/2011: 4, 5, 6, 9, 12

La programmazione sul tema sport è fondamentale per risolvere problemi strutturali cronici e dare una visione sul lungo periodo. Tra le problematiche, da una parte vi è quella legata alle convenzioni con gli impianti che spesso sono rimaste in sospeso creando incertezze nelle società e incapacità di programmazione appunto; mentre, dall'altra parte, vi è la carenza degli spazi e delle strutture a fronte del forte attivismo sportivo del territorio. In questo senso, la volontà dell'Amministrazione è quella di ripristinare al meglio delle condizioni l'esistenze, in ottica di risparmio di suolo. La risposta facile sarebbe costruire nuove strutture ma prima bisogna dare priorità a mantenere l'esistente. Sullo sport centese si è sempre investito poco in termini sociali. L'Amministrazione ritiene necessario investire sullo sport centese anche in termini sociali, in quanto queste attività influenzano la coesione della comunità e le relazioni sociali.

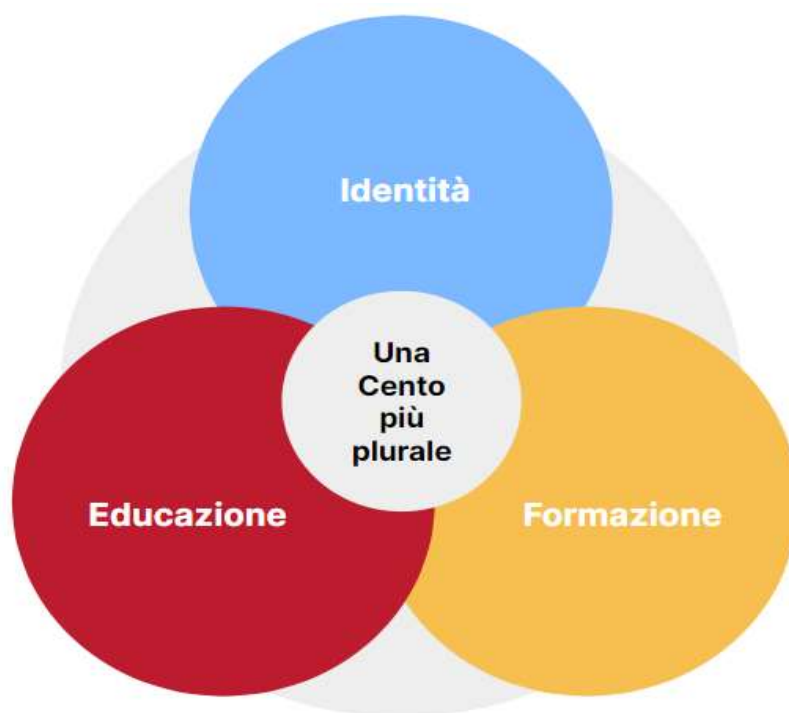
Obiettivi	Programmi d'azione
Socializzare con la conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> • Il recupero della biblioteca è centrale come luogo di aggregazione per i giovani e sede di iniziative culturali aperte a tutta la cittadinanza, in tutto il territorio comunale. In questo senso, si predispongono punti di prestito diffusi, sale di lettura ed emeroteche nelle frazioni. • In attesa della riapertura della Biblioteca storica, l'Amministrazione ricerca spazi ad uso di sale studio e lettura che siano adeguati alle esigenze della città. • Sostegno alle consulte per la creazione e diffusione di progetti culturali.
Cento città dello sport per tutti	<ul style="list-style-type: none"> • Risoluzione delle problematiche relative alle convenzioni di affidamento degli impianti sportivi del territorio, permettendo alle società che ne hanno la gestione di programmare attività ed investimenti a medio-lungo termine. • L'Amministrazione si impegna nel predisporre la creazione di spazi ad accesso libero per la pratica sportiva. • Promozione delle numerose palestre private attrezzate attraverso partnership e sponsorizzazioni, facendo particolare attenzione ai più piccoli e alle persone anziane. Possibili accordi di utilizzo delle strutture e/o spazi per sopperire alle carenze del territorio. • Partecipazione alla vita sportiva dei ragazzi e delle ragazze andando incontro alle esigenze particolari delle famiglie, come ad esempio integrare un servizio trasporto scuola-sport su prenotazione e dando sostegno per consentire la pratica sportiva anche alle famiglie meno abbienti.
Incentivo a differenziare	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione e analisi del regolamento di CLARA • Iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza • Miglioramento del servizio: gestione efficiente della raccolta differenziata elaborando soluzioni per diminuire i frequenti disservizi segnalati dalla cittadinanza, nell'ottica di offrire un miglior servizio alla popolazione e di raggiungere gli importanti obiettivi ambientali. Nell'elaborazione delle soluzioni approfondire ogni scelta strategica possibile.
Missioni PNRR	M4C1, M5C2, M2C1

Visione 3: Una Cento più plurale

La nostra città ha una forte identità, nella quale ci riconosciamo ma che non deve impedire di aprirci e di collegarci con la realtà, sempre più rapida e in divenire.

Appartenere alla comunità significa dare valore a ciò che è condiviso, di cui siamo tutte e tutti responsabili: per questo dobbiamo pensare gli spazi, i servizi e la vita come in comune, di cui è indispensabile curarsi per (ri)costruire e (ri)generare il nostro futuro, le nostre relazioni e i nostri luoghi.

Una Cento più plurale è quella che tramite l'educazione e l'inclusione, vuole dare le stesse possibilità a tutte e tutti i cittadini, in ogni luogo e in ogni condizione.



Visione 3: Una Cento più plurale

Linea strategica 7: Identità | Missione d.lgs. 118/2011: 5, 7, 12

La *centesità*, come ogni altra identità locale, è il frutto di un accordo tra persone che parlano la stessa lingua e che condividono la stessa immagine del mondo. L'identità non può e non deve restare statica, ma al contrario, deve guidare a dare il ritmo alle prossime generazioni, pur in contesti e visioni nuove e differenti. L'Amministrazione deve favorire questo dialogo, investendo nelle politiche culturali che rafforzino e facciano (ri)scoprire l'identità della nostra città, in chiave intergenerazionale. Oggi Cento sconta un grave ritardo nella valorizzazione di tutto ciò che è cultura ed arte, negli spazi e i contenitori ad esse dedicati, troppo spesso sviliti nella loro funzione educatrice o pensati come strumenti commerciali, e nei programmi e nelle attività di loro promozione.

Obiettivi	Programmi d'azione
Accoglienti per vocazione	<ul style="list-style-type: none"> • Il turismo è una leva da potenziare per contribuire a quel percorso di esportazione dell'identità della nostra città oltre i confini provinciali. E' dunque necessario rafforzare l'offerta alberghiera e i servizi di ricettività extra alberghiera. • Una città accogliente passa anche attraverso un'immagine di decoro e pulizia, quindi attraverso una crescente sensibilizzazione verso la raccolta differenziata e il ripristino delle aree ecologiche, incrementando l'efficienza.
Cento si si diventa	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione di percorsi di apprendimento dell'italiano per tutte e tutti i cittadini non madrelingua, soprattutto nelle frazioni, per un aiuto all'integrazione e all'accesso ai servizi di base (scuole, sanità, Amministrazione etc), con l'introduzione anche di strumenti di supporto alla fruizione dei servizi offerti dal Comune (ad esempio, cartelli multilingua). • Educazione civica anche con le cittadine e i cittadini di nazionalità non italiana per favorire la conoscenza delle istituzioni e favorire l'integrazione.
Non solo Guercino	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di una rete dei luoghi e degli spazi culturali esistenti su tutto il territorio, per riattivarli e metterli nuovamente a disposizione della cittadinanza in una chiave inclusiva e coinvolgente. L'Amministrazione vede nella Cultura la chiave per dare definizione all'identità della città e stimolare l'appartenenza alla comunità, in una visione dei Beni Culturali come Beni Comuni e di comunità. • Valorizzazione dell'offerta culturale tramite una regia che coordini l'offerta culturale del Comune di Cento, sostenendo operativamente l'organizzazione delle iniziative e offrendo un'agenda ricca e completa, che comunichi in maniera efficace gli eventi che si svolgono all'interno del Comune, per dare visibilità anche a tutte le associazioni attive sul territorio. • Attivazione delle proposte culturali diffuse e coordinate, che si riappropriano di luoghi inediti come spazi per l'azione creativa. • Rafforzamento dell'azione del Centro Studi Internazionale "Il Guercino", facendone il motore della ricerca, della divulgazione e della promozione della conoscenza a tutti i livelli, partendo dalle nostre scuole e arrivando alle relazioni internazionali che è in grado di attivare, portando visibilità all'intero territorio.

Un Carnevale per tutti e di tutti	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione della figura del cartapestaio • Volontà di coinvolgere nuovi enti e associazioni alla formulazione dell'offerta artistica e culturale che ruota attorno al Carnevale (quali cortei storici, campanari, Pasqua Rosata)
Missioni PNRR	M1C3, M5C2

Visione 3: Una Cento più plurale

Linea strategica 8: Educazione | Missione d.lgs. 118/2011: 3, 4, 7, 11, 12

La comunità di oggi non è altro che il frutto dell'investimento che si è fatto in passato sulle persone che oggi la vivono e la governano. Questo investimento è sicuramente legato alla scuola, tanto dell'obbligo quanto superiore e professionale, ma anche e soprattutto su tutte le azioni che in senso più organico costruiscono una "comunità educante", capace di prendersi cura delle giovani e dei giovani intesi non come consumatori ma come cittadine e cittadini di domani. Educare è la missione essenziale del Pubblico. Oggi la scuola, prima per il terremoto e poi per la pandemia, è stata la prima agenzia educativa a fare le spese della mancanza di investimento progressivo, costante e sistematico che invece è indispensabile per immaginare il futuro. Cento ha un importantissimo patrimonio di uomini e donne e competenze che vanno canalizzate verso obiettivi comuni chiari, raggiungibili, di costruzione della società di domani.

Obiettivi	Programmi d'azione
Sicurezza, ripensata	<ul style="list-style-type: none"> • La sicurezza è lo strumento attraverso il quale rendere la vita quotidiana delle cittadine e dei cittadini più serena, i luoghi più vivibili e la comunità più coesa. Per fare questo, è necessario mantenere costante il dialogo tra tutti gli attori, come l'Amministrazione, le Forze dell'ordine e la cittadinanza per presidiare le situazioni critiche e trovare soluzioni condivise. In questo senso, vi è la volontà di strutturare un percorso partecipativo e coinvolgente con la comunità, in particolare con le scuole e i giovani, su queste tematiche. • L'Amministrazione si ispira alle linee dettate dalla legge regionale del 30 Luglio del 2018 n.24 (Disciplina della polizia amministrativa locale e promozione di un sistema integrato di sicurezza) per promuovere un'ottica integrata per la raccolta e la sistemazione delle problematiche e delle segnalazioni, per la trasparenza delle azioni e la condivisione delle informazioni. • Valorizzazione delle attività di Protezione e di Soccorso Civile, in chiave di prevenzione ed educazione alla gestione di eventi catastrofici e calamità naturali. Il nostro territorio ha conosciuto questo tipo di sconvolgimenti ed è necessario dunque coordinare gli attori presenti sul territorio per dare il maggior supporto possibile alla cittadinanza, con il coinvolgimento delle Forze dell'Ordine, della Protezione Civile e di tutte le associazioni che si occupano di attività correlate.
La scuola si cura	<ul style="list-style-type: none"> • La Scuola è vista come elemento centro della comunità e integrata nel territorio. Gli interventi sono da effettuare in chiave di riqualificazione e di potenziamento delle strutture esistenti, con un focus sulle attività sportive e di educazione fisica. • Progetti che permettano una collaborazione tra le scuole e il territorio, in

	<p>particolare quelle a rischio chiusura per la mancanza di iscritti (per esempio, a Reno Centese).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rafforzamento del nucleo di operatori specializzati a livello comunale che coordini i rapporti tra le scuole e organizzi incontri regolari con dirigenti e insegnanti. • La Scuola è sempre di più un luogo di educazione, di apprendimento ma anche di sviluppo della socialità, che tutela la salute non solo fisica ma anche mentale e relazionale di chi la vive. Per questo, si propongono interventi di sostegno psicologico attivo nei plessi e negli istituti del Comune. inoltre, si propone il potenziamento della presenza del consultorio e SERP anche all'interno dei plessi educativi. • In collaborazione con i dirigenti scolastici, proporre la Scuola come luogo di vita anche fuori dall'orario scolastico. • Scuola senza zaino per un'istruzione innovativa
Una comunità sempre più educante	<ul style="list-style-type: none"> • L'Amministrazione ritiene fondamentale strutturare un rapporto stabile e integrato tra le associazioni e gli istituti scolastici per la sensibilizzazione verso diverse tematiche, centrali per formare le cittadine e i cittadini del futuro, quali il rispetto del bene pubblico e la conoscenza delle istituzioni (per esempio, tramite Consiglio Comunale dei ragazzi), il rispetto dell'ambiente e della natura, della cultura artistica e della creatività con attività di teatro e artistiche. • In questo senso, si propone la creazione di un tavolo di confronto permanente su queste tematiche con i referenti delle scuole pubbliche e paritarie, l'Amministrazione e i servizi competenti e tutte le realtà associative del territorio. • Rafforzamento delle attività del servizio Informagiovani e della sua comunicazione.
Missioni PNRR	M4C1, M5C1, M5C2

Linea strategica 9: Formazione | Missione d.lgs. 118/2011: 4, 7, 12, 14, 15

L'acquisizione di competenze utili per il lavoro in maniera costante è la cifra del mondo del lavoro di oggi. Le competenze cosiddette dure sono sempre più apprendibili in modo digitale e con molteplici strumenti, mentre quelle relazioni richiedono di essere inserite e sviluppate all'interno di un contesto lavorativo strettamente legato al territorio. Per questo, l'Amministrazione incentiva l'apertura del mondo del lavoro, in ottica di inclusione di nuove persone e di continua formazione di chi vi è già dentro, grazie a strumenti e di metodi di apprendimento diffusi e inclusivi.

Al contempo, il nostro territorio deve rendersi attrattivo per la forza lavoro, qualificata o meno, per costruire un'offerta di lavoro adeguata ai tempi e ai modi della contemporaneità, nel rispetto dei diritti dei lavoratori e delle imprese.

Obiettivi	Programmi d'azione
Spazio libera tutti	<ul style="list-style-type: none"> • In un momento nel quale l'interazione è sempre più complessa a causa dell'emergenza sanitaria ancora in corso, è importante predisporre luoghi sicuri, nel quale vengano rispettate le misure di contenimento e vi sia la possibilità di sviluppare la socialità. L'Amministrazione promuove l'apertura sul territorio di centri aggregativi polifunzionali, che uniscano le esigenze di socialità con quelle di condivisione di spazi creativi, di studio e di lavoro in un'ottica sempre più smart del lavoro. Questo tipo di luoghi potranno essere fortemente attrattivi nei confronti di giovani lavoratrici e lavoratori che ricercano spazi per il lavoro agile e a distanza, senza abbandonare le esigenze di socialità tipiche di un posto di lavoro. • In progetti di questo carattere, è necessario coinvolgere le scuole, di ogni grado, in particolare quelle superiori e le studentesse e gli studenti universitari che vivono a Cento e che necessitano di spazi per studiare e di aggregazione per sviluppare anche percorsi di formazione extracurricolare. Questi spazi saranno diffusi sul territorio immaginando un polo centrale a Cento e spazi satelliti coordinati.
Più attivi e più connessi	<ul style="list-style-type: none"> • La digitalizzazione è un'esigenza con la quale ci siamo confrontati, non sempre positivamente, a causa della pandemia che ci ha colpito. E' emerso in particolare il <i>digital divide</i> che affligge le nostre comunità, in particolare nelle sue parti più fragili come gli anziani. Si ritiene dunque necessario prevedere forme di educazione digitale rivolta a queste categorie. • Per comprendere meglio quali siano le esigenze reali del territorio di Cento e frazioni, si prevede una mappatura della situazione digitale e dei bisogni delle cittadine e dei cittadini.
Un sistema che attrae e trattiene	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di un tavolo condiviso tra istituzioni comunali, scolastiche, ed imprese del territorio per costruire un dialogo continuativo e strutturato sulle tematiche di formazione e orientamento scuola-lavoro. per aiutare nel <i>matching</i> tra domanda e offerta di lavoro. • Individuazione di referenti, in concordato con i dirigenti scolastici, di referenti nelle scuole che si occupino di questo coordinamento e che supportino le attività del tavolo. • Educatori di prossimità (anche con il sostegno delle associazioni): migliorare l'integrazione tra istruzione e mondo del lavoro cercando di portare a Cento nuovi corsi universitari e favorire la nascita di Istituti Tecnici Superiori sulla base di quelle che sono le professionalità maggiormente ricercate e più difficili da trovare nelle aziende. • D'altro canto, prevedere un supporto concreto alle attività delle imprese per la ricerca e l'ottenimento di finanziamenti in ottica di crescita dei posti

	di lavoro.
Valorizzare le abilità differenti	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di predisporre interventi mirati alle esigenze e ai bisogni delle persone con disabilità, a partire dai luoghi di apprendimento, per favorirne l'integrazione scolastica e una migliore inclusione nel mondo lavorativo.
Un campus dell'innovazione	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione e progettazione insieme a realtà come ASTER, Regione, SIPRO e altre per promuovere un polo dell'innovazione a servizio delle imprese che integri in modo efficace e non dispersivo gli attori presenti sul territorio. • Promozione e valorizzazione della creatività contemporanea proponendo la nascita di un luogo che sia officina creativa, spazio per i giovani e spazio espositivo, nel quale possano crescere, svilupparsi e trovare visibilità tutte le arti e le forme di espressione. • Creazione di un luogo ambivalente che possa essere spazio di formazione e incubatore per le imprese già presenti e quelle che vogliono investire sul nostro territorio, in chiave attrattiva. • Sensibilizzazione e coinvolgimento costante delle risorse intellettuali di alto livello locale come docenti universitari, professionisti.
Rimettere al centro la cultura tecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di percorsi di istruzione sempre più professionalizzanti, per consentire l'avvicinamento tra domanda e offerta di lavoro soprattutto verso i giovani. In questo senso, l'Amministrazione ritiene importante strutturare una collaborazione tra l'Università e le imprese e aziende commerciali, industriali e meccaniche centesi • Ampliamento dell'offerta formativa esistente ed eventuale creazione di nuovi indirizzi non ancora presenti sul territorio comunale.
Missioni PNRR	M1C2, M4C1, M5C1

2.1.2 - Documento Unico di Programmazione – Sezione operativa

La SeO del DUP 2022/2024 si struttura in due parti fondamentali: alle quali si rimanda:

- Parte 1, nella quale sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali, i programmi devono essere analiticamente definiti in modo da costituire la base sulla quale implementare il processo di definizione degli indirizzi e delle scelte che deve, successivamente, portare, tramite la predisposizione e l'approvazione del PEG, all'affidamento di obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi
- Parte 2, contenente la programmazione dettagliata, relativamente all'arco temporale di riferimento del DUP, delle opere pubbliche, del fabbisogno di personale e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio.

Sottosezione 2.2 - Performance

Il già citato D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* reca una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. 165/2001, ed interviene in particolare, tra l’altro, in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e in materia di valorizzazione del merito.

Alla luce della vigente normativa, gli enti locali sono tenuti ad organizzare la propria attività mediante la determinazione di obiettivi specifici di performance organizzativa ed individuale, coordinando fra loro i documenti programmatici indicati dal D.Lgs. n. 267/2000.

Il Comune di Cento si è dotato di strumenti coerenti con tali principi, e il ciclo di gestione della performance è effettuato con specifico riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti, ed è sviluppato in maniera coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo e di gestione del ciclo della performance del Comune di Cento è definito nei seguenti atti:

- "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", approvato con atto di G.C. n. 46 del 28/02/2019;
- Regolamento comunale “Misurazione, valutazione, e trasparenza della performance, merito e premio”, approvato dalla G.C con atto 207 del 12/10/2017, disciplinante il sistema di merito ed il relativo assetto premiale, nonché il monitoraggio, la misurazione e valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane, in coerenza con le modificazioni introdotte al citato D.Lgs. 150/2009.

Tale sistema integrato prevede la definizione ed assegnazione degli obiettivi, l’individuazione dei rispettivi indicatori di risultato ed i valori attesi, l’attribuzione a ciascun obiettivo di gestione, in ragione della relativa strategicità e complessità, di un peso a livello di settore di riferimento e di un peso a livello di dirigente/responsabile a cui è assegnata la realizzazione dell’obiettivo o di alcune fasi dello stesso, e da ultimo l’attività di misurazione e valutazione dei risultati conseguiti (performance) e l’utilizzo di sistemi premianti.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024, al quale si rimanda, è stato approvato con deliberazioni di G.C. n. 62 del 31/03/2022, per la parte relativa all’assegnazione delle risorse finanziarie ai responsabili dei servizi, e n. 97 del 26/05/2022 per la parte riferita alla definizione del piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108 del TUEL e al piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009, organicamente unificati nello stesso documento, e all’assegnazione degli stessi ai responsabili dei servizi (dirigenti e Comandante di P.L.), unitamente alle correlate risorse umane e strumentali, ai fini della relativa attuazione.

Gli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, articolati a livello dei settori/servizi indicati negli atti di organizzazione dell’ente, costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione in termini di risultati attesi dall’attività gestionale affidata ai responsabili dei servizi individuati nei dirigenti dell’ente e nel Comandante di Polizia Locale.

2.2.1 – Obiettivi di digitalizzazione

Il Comune di Cento attraverso l'Agenda Digitale Locale intende supportare al meglio il cambiamento e l'innovazione che contempla prioritariamente la transizione al digitale sfruttando al meglio le tecnologie per abbattere barriere ed avvicinare l'Amministrazione alla Città.

Questo cambiamento passa attraverso un cambiamento organizzativo e di mentalità che deve essere governato dal punto di vista strategico dal "Responsabile per la transizione alla modalità operativa digitale" che ha nel Servizio Sistemi Informativi l'ufficio di riferimento e che si avvarrà di personale staff per la riorganizzazione dei processi interni trasformandoli per arrivare ad "operare solo in digitale". Nel corso del 2022-2024 sono previsti i seguenti principali interventi:

- Implementazione di sistemi di sicurezza evoluti per il controllo dei servizi ICT;
- proseguimento delle nuove azioni previste nel piano triennale per l'informatica dell'AgID 2020-2022;
- completamento delle azioni per la piena attuazione del GDPR;
- sviluppo e ampliamento dei procedimenti telematici relativi al cittadino e contestuale implementazione dell'accreditamento tramite SPID e dei pagamenti online dei crediti dell'ente attraverso il nodo PagoPA;
- implementazione del sistema di controllo di gestione (supporto agli uffici competenti)

E' possibile che alcuni interventi siano realizzabili nel corso di più anni.

2.2.2 - Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022/2024

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Cento è stato approvato con Deliberazione G.C. n. 18 del 04/02/2021; con deliberazione di G.C. n. 21 del 10/02/2022 si è proceduto all'aggiornamento 2022 di tale piano, di seguito riportato.

PREMESSA

Gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani Triennali di Azioni Positive secondo la seguente normativa di riferimento:

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego (rifusione);

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)*";

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate "*predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne*". *Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli*

professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile..”;

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, che all’ art. 8, c. 1, lett. h) prevede un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa posto in essere dalle pubbliche amministrazioni, il quale *“concerne (...) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*;

CCNL 1998/2001 del personale all’art. 4. Comma 2, lett. o) secondo cui *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o le iniziative per l’attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;*

CCNL 1998/2001 del personale all’art. 14, comma 3, che prevede che *“Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa”*;

CCNL del 14 settembre 2000 all’art. 19 del che prevede l’istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;

Direttiva del Ministro per le Riforme e l’innovazione nella pubblica amministrazione e della Ministra per i Diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 che indica le pari opportunità come *“principio fondamentale ed ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni”* e che ricorda la necessità di adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione;

Delibera 22/2011 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, che nell’ottica delle politiche di genere, definisce come essenziale a tale scopo procedere *“alla raccolta e all’analisi dei dati disaggregati per genere del personale; alla mappatura delle professionalità secondo inquadramento e lavoro effettivo svolto; al riscontro degli adempimenti effettuati e alla conseguente individuazione di quelli da realizzare”*;

Responsabilità sociale significa, per le organizzazioni, assumersi la responsabilità dell’impatto prodotto dalle proprie attività ed iniziative sull’ambiente circostante, intesa nel senso più ampio del termine e che tale responsabilità assume oggi, per la competitività dell’organizzazione, una valenza fondamentale (Commissione Europea, Libro verde, 2001);

Il ruolo sociale che in questo modo l’ente comune riveste risponde ad una rinnovata attenzione verso la qualità della vita, della sicurezza e della salute dei lavoratori, nonché al forte interesse verso la salvaguardia del patrimonio ambientale, in una prospettiva di sostenibilità e di progettualità a lungo termine ponendo la considerazione della persona, all’interno dell’organizzazione, come soggetto centrale;

La **Direttiva Ministeriale del 24 marzo 2004** per il benessere organizzativo, il **D. Lgs 626/1994** e succ. (in materia di prevenzione e sicurezza), il **D. Lgs 165/2001** (in materia di lavoro nelle P.A.), la **Direttiva 13 dicembre 2001** (in materia di formazione) affermano la finalità: *“di attuare un radicale processo di cambiamento della pubblica amministrazione”* e si *“pone l’attenzione sulla gestione delle risorse umane”*. La direttiva citata individua:

- le motivazioni per l’adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
- le indicazioni da seguire;
- gli strumenti per l’attuazione della Direttiva;

“Le Amministrazioni sono invitate, adottando le opportune forme di relazioni sindacali, a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- *valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operatori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;*
- *rendere attrattive le amministrazioni pubbliche per i talenti migliori;*
- *migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva dei servizi forniti dall'amministrazione;*
- *diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;*
- *realizzare sistemi di comunicazione interna;*
- *prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/1994.”*

Il benessere è identificato sia a livello individuale (soddisfazione, armonia tra bisogni individuali e lavoro, gestione del rapporto tra vita lavorativa e privata, riduzione e prevenzione dello stress, ...), sia a livello organizzativo (ambiente di lavoro, aspetti ergonomici, organizzazione del lavoro, significati e valori condivisi, ...);

Tra gli strumenti di valorizzazione e promozione delle politiche di genere, si annoverano:

- Strumenti di conoscenza (costituzione di osservatori permanenti sul personale dell'Amministrazione al fine di effettuare analisi di genere su progressioni di carriera, qualifiche e distribuzione del personale, differenze retributive su salario accessorio, partecipazione ai percorsi formativi, accesso alla dirigenza e agli incarichi aggiuntivi, utilizzo delle risorse finanziarie impegnate per l'attuazione di politiche di pari opportunità; elaborazione di inchieste sulla condizione per genere all'interno delle Amministrazioni, anche al fine di individuare le problematiche relative ai processi di riorganizzazione delle strutture; indagini di benessere organizzativo, come previsto dall'art. 14, comma e, del D.Lgs. 150/2009, per evidenziare eventuali situazioni di “disagio” all'interno dell'Amministrazione; elaborazione di un “Bilancio delle Competenze” per individuare possibili diversità in relazione al genere);
- Strumenti di comunicazione (pubblicazione di un “foglio-notizie” periodico, sulle attività del CUG e sui temi delle pari opportunità da diffondere attraverso la rete intranet al fine di migliorare la comunicazione interna e la diffusione delle informazioni tra il personale; promozione di convegni (conciliazione, presentazione risultati indagini interne all'Amministrazione); momenti di incontro e confronto su temi di interesse;
- Strumenti di formazione (percorsi formativi specifici, in particolare sul pregiudizio quale condizione limitante nei rapporti di lavoro; interventi formativi specifici rivolti ai neoassunti; iniziative specifiche di formazione/coaching per lo sviluppo manageriale rivolta al personale dirigente);
- Azioni per definire un percorso di individuazione di soggetti e procedure di intervento (Piano triennale di azioni positive; istituzione di uno “sportello di ascolto” come momento di conoscenza e di scambio sulla condizione professionale del personale femminile; elaborazione di un Codice etico dove le condotte siano ispirate a lealtà, imparzialità, diligenza, libertà e dignità della persona; istituzione di linee di attività rivolte alla promozione del benessere organizzativo nell'Amministrazione; partecipazione in rappresentanza del CUG ai tavoli della contrattazione integrativa insieme all'Amministrazione ed alle Organizzazioni Sindacali; promozione e diffusione di buone prassi sul tema della conciliazione di tempo e lavoro);

- Rapporti con altri comitati/organismi, quali il rafforzamento della “Rete dei CUG” e l’adesione a progetti di interesse sociale;

La **Legge n. 183/2010** prevede che “le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing [...] e la Direttiva del 4 marzo 2011 contiene le *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*”.

Il Comune di Cento, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10/01/2013 *“Approvazione del regolamento comunale di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)”*, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia e con Determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione del Personale e Sviluppo Risorse Umane n. 248 del 11/04/2013 ha provveduto a nominarne i componenti ed il presidente e con Determinazione n. 216 del 20/03/2019 a rinnovarli per ulteriori quattro anni.

Il Regolamento comunale per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia prevede compiti propositivi per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, del 26 giugno 2019, n. 2**, ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva 4 marzo 2011, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 18/11/2015 codesto Comune ha approvato ed aderito all’Accordo di Cooperazione strategica stipulato tra l’Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Ferrara ed i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, al fine di valorizzare il benessere lavorativo e contrastare gli episodi di discriminazioni nel territorio Provinciale di Ferrara.

L’Amministrazione, nel rispetto delle norme, si è dotata di un Piano di Azioni positive per promuovere iniziative utili all’effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura.

L’attuale Piano Triennale di Azioni Positive, relativo al triennio 2021-2023, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 e si pone in continuità con i precedenti Piani.

Il presente aggiornamento relativo all’anno 2022 rappresenta la prosecuzione del Piano Triennale e ne conferma tutti gli obiettivi e le azioni descritte.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva PCM n. 2/2019, nel corso del triennio di validità del Piano, al CUG compete l’attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel Piano e la raccolta di eventuali osservazioni, suggerimenti, pareri derivanti dal personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali, in modo da rendere lo strumento maggiormente efficace e rispondente alla realtà dell’Ente.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 – aggiornamento anno 2022 si articola nelle seguenti sezioni:

- 1) la situazione del personale dipendente;
- 2) le attività e le azioni consolidate;
- 3) le azioni positive:
 - I. azioni realizzate e risultati raggiunti
 - II. obiettivi in continuità con il precedente Piano Triennale 2018-2020
 - III. nuovi obiettivi triennio 2021-2023

1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2021:

La situazione del personale dipendente del Comune di Cento in servizio al 31/12/2021 è la seguente:

DIPENDENTI	N.	%
DONNE	115	69,28
UOMINI	51	30,72
TOTALE	166	100

DIRIGENTI	N.	%
DONNE	2	66,67
UOMINI	1	33,33
TOTALE	3	100

RESPONSABILI PO	N.	%
DONNE	8	66,67
UOMINI	4	33,33
TOTALE	12	100

Come si vede dai dati sopra riportati, le donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 69 % del personale dell'ente.

Tale percentuale impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie.

L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, rappresentano le beneficiarie – dirette o indirette – di tutti gli obiettivi previsti.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori e a quelle lavoratrici che si fanno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti che si possono ricavare dai risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato una prima volta nel 2019 e una seconda volta nel 2021.

Vista la situazione emergenziale che dal mese di marzo 2020 ha costretto improvvisamente i lavoratori e le lavoratrici ad utilizzare misure di conciliazione vita-lavoro ed in particolare modalità di lavoro agile ed ha costretto, altresì, le Amministrazioni Pubbliche a misurarsi con una modalità diversa di erogazione della prestazione lavorativa, il CUG ha ritenuto importante sondare queste tematiche tra i dipendenti del Comune di Cento.

Si è proceduto, quindi, ad aggiungere al questionario sul benessere organizzativo, due sezioni di domande relative in particolare alla **rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e all'**utilizzo dello smart working**.

Il Questionario è stato somministrato nel periodo giugno-luglio 2021 e compilato dall'86,30% dei dipendenti effettivi, 126 dipendenti (su 146 totali) di cui 93 donne (il 73,8%) e 33 uomini (il 26,2%).

Per quanto riguarda le due sezioni finali relative alla conciliazione vita-lavoro e allo smart working, si possono rilevare innanzitutto diverse informazioni sulla composizione del nucleo familiare dei dipendenti: il 55,6% è formato da 3 o 4 componenti e il 43,7% ha al suo interno persone con disabilità/anziene/in situazione di fragilità che necessitano di assistenza; un 65,1% ha figli che hanno in particolare più di 17 anni (58,5%), 11 -14 anni (24,4%) e 0 -3 anni (12,2%).

La maggior parte dei dipendenti (61%) non usufruisce di supporto esterno alla famiglia (nonni e baby sitter) nella gestione dei figli.

Una percentuale di dipendenti corrispondente al 39,7% ha usufruito di strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare dello smart working (82%), dell'orario flessibile (26%) e dei congedi (15%). Questi strumenti rispondono principalmente all'emergenza sanitaria Covid-19 (68%), alla cura dei figli (46%) e alla cura dei familiari bisognosi di assistenza (40%).

Un 78,9% di chi non ne ha usufruito sarebbe interessato in caso di necessità ed in particolare allo smart working (48,3%).

Il 79,4% sarebbe interessato a ricevere informazioni sulle diverse misure di conciliazione.

Relativamente allo smart working, il 65,9% dei dipendenti l'ha utilizzato nel biennio 2020-2021 ed è stato giudicato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa dalla maggioranza dei rispondenti.

Il principale motivo di non utilizzo dello strumento è stata l'impossibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità agile, proprio per la tipologia di lavoro stesso.

Infine il 61,9% dei dipendenti che hanno compilato il questionario sarebbe interessato ad usufruirne anche oltre il periodo emergenziale, come modalità di lavoro ordinaria.

L'utilizzo dello *smart working*, quindi, è stato elevato da parte del personale comunale durante il periodo emergenziale ed è divenuto sicuramente uno strumento importante in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato quest'ultimo biennio.

Si auspica che si possa trasformare in una importante azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità e per questo motivo la modalità di lavoro agile caratterizza diverse azioni contenute nel presente piano.

2. LE ATTIVITÀ E LE AZIONI CONSOLIDATE

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi⁵;

b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera⁶; presso l'ente sono presenti n. 2 dirigenti di genere femminile e n. 1 dirigente di genere maschile.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti nell'anno 2021 a n. 12 dipendenti di cat. D; di questi n. 4 sono uomini e n. 8 donne.

Si consideri sempre la più alta percentuale di personale di genere femminile (69,28 %) rispetto a quello di genere maschile (30,72 %).

c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra la fascia *ante o post meridiem*⁷;

d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come dimostrato dalle diverse articolazioni orarie concesse in particolare in caso di maternità o di assistenza a familiari anziani;

e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;

f) composizione paritetica del Comitato Unico di Garanzia che tiene conto della rappresentanza di genere.

3. LE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale ed i progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "*in progress*" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

1) PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

⁵ Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001.

⁶ D.lgs. n. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c); art. 5, comma 2; art. 7, comma 1; art. 19.

⁷ Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001.

Negli anni 2018 e 2019 sono state realizzate due edizioni del percorso formativo ad oggetto "Azioni organizzative e misure per contrastare lo stress lavoro correlato – stress e gestione del cambiamento", che ha coinvolto nella prima edizione 21 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 25 dipendenti, e nella seconda edizione (organizzata in due diverse sessioni) 20 Dirigenti e Posizioni Organizzative e 55 dipendenti.

2) QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Al termine dei percorsi formativi sullo stress da lavoro correlato, nel corso del 2019, si è proceduto ad una prima somministrazione del Questionario sul benessere organizzativo ai dipendenti effettivi del Comune di Cento. I risultati ottenuti sono stati elaborati e successivamente presentati a tutto il personale con l'indicazione delle azioni migliorative da mettere in atto.

Il Questionario è stato riproposto a distanza di due anni, nel periodo giugno-luglio 2021, in modalità online, con una variante: nella sua seconda somministrazione, oltre ai precedenti tre livelli di rilevazione (**benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico**) su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sono state aggiunte due sezioni, relative in particolare ai **bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e all'**utilizzo dello smart working**.

Nella sezione **Rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro**, sono state proposte alcune domande relative alla distanza dal luogo di lavoro, alla composizione del nucleo familiare, alla presenza o meno di figli e/o di persone anziane, disabili o fragili che hanno necessità di assistenza, all'utilizzo o meno di strumenti di conciliazione e all'esigenza di ricevere informazioni sulle tipologie di misure.

Nella sezione finale **Questionario relativo all'utilizzo dello smart working**, è stato chiesto ai dipendenti se hanno usufruito dello smart working, in quale misura, quanto è stato utile per conciliare tempi di vita e di lavoro e se c'è interesse ad utilizzarlo anche oltre il periodo emergenziale.

È stato, infine, organizzato un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori (23 dicembre 2021) ed è in corso di realizzazione nella Intranet del sito web dell'ente una pagina dedicata all'evento per dare la possibilità, a chi non è potuto essere presente all'incontro, di visionare la registrazione ed il materiale presentato dai relatori.

3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLLO DI ASCOLTO

In continuità con le azioni volte a promuovere il benessere organizzativo, è stato attivato per il biennio 2019-2020 il progetto sperimentale Sportello di ascolto psicologico del Comune di Cento.

Nel corso dell'anno 2020 si sono registrati i seguenti risultati: complessivamente 18 utenti hanno usufruito del servizio, 7 utenti tramite colloqui individuali e 11 utenti tramite colloqui in coppia o in gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (15 utenti) e in alcuni casi misto, relazionale e motivazionale (3 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (12 utenti), al secondo posto quella nei confronti di collaboratori (4 utenti) ed in ultimo quella nei confronti dei colleghi (2 utenti).

Il progetto prosegue anche per il biennio 2021-2022 e nel corso dell'anno 2021 sono stati registrati i seguenti risultati: complessivamente 19 dipendenti hanno usufruito del servizio, 14 utenti tramite colloqui individuali e 5 tramite colloqui in coppia o in piccolo gruppo.

Le tipologie di disagio presentate sono state nella maggioranza dei casi di tipo relazionale (11 utenti) e in diversi casi misto, relazionale e motivazionale (6 utenti) e in pochi casi solo motivazionale (2 utenti).

La tipologia di disagio relazionale maggiormente rappresentata è stata quella nei confronti del proprio superiore gerarchico, dirigente o responsabile (7 casi), al secondo posto quella nei confronti dei colleghi (3 casi) ed in ultimo quella nei confronti dei collaboratori (1 caso).

4) PROGETTO SMART WORKING

In seguito alla situazione pandemica iniziata nel 2020, il Comune di Cento ha risposto adottando nuove modalità di organizzazione del lavoro e compiendo un passo in avanti nel processo di trasformazione ed innovazione tecnologica e ha attivato, nella seconda metà dell'anno 2020, il progetto "CeLaFai Cento Lavora Flessibile Agile Intelligente", progetto che propone lo sviluppo dello *smart working* all'interno dell'amministrazione comunale, la realizzazione di vari percorsi formativi per il personale e la definizione di rinnovate modalità di lavoro e strutture organizzative.

5) INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ALL' ART. 7, LETT. B "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)"

La proposta del Comitato Unico di Garanzia, trasmessa ai Dirigenti, al Segretario generale e alla rappresentanza sindacale, è stata accolta e formalmente recepita in sede di delegazione trattante, tramite una dichiarazione congiunta posta in calce all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo che implementa l'articolo 7 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO)", nei termini di seguito riportati:

"Le parti danno atto che ai fini delle progressioni orizzontali di cui all'art. 7 del CCI, nel caso in cui l'assenza per astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, interdizione dal lavoro per lavoratori a rischio disposta dal ITL, congedo parentale facoltativo, congedo biennale ex L. 104/92 e grave patologia certificata, abbia comportato una non valutazione della performance individuale, saranno considerate le ultime tre valutazioni".

II. OBIETTIVI IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO TRIENNALE 2018-2020

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare nel piano 2018/2020 che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse e da realizzare entro la durata del presente Piano:

Obiettivo/Azione n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Completare il percorso formativo sul benessere organizzativo estendendolo anche ai dipendenti che non hanno partecipato alle edizioni già realizzate.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Personale
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative
Obiettivo/i	Somministrazione con cadenza biennale del questionario online sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori. Nella somministrazione del 2021 sono state aggiunte, rispetto al modello base di questionario, due sezioni di domande relative alle seguenti tematiche: - bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - utilizzo dello smart working.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizi informativi.
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione dell'attività dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Personale
Tempi	2021/2022

Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'ente.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Personale, Servizio Sistemi Informativi.
Tempi	2021/2023

III. NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 1 – Formazione del personale	
---	--

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	<p>1) Formazione sul linguaggio di genere:</p> <p>Azioni:</p> <p>a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER “<i>Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione</i>”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione rivolta in particolare ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica: già effettuata nel mese di gennaio 2021; - formazione obbligatoria per tutti i dipendenti: entro il 31/12/2022. <p>b) Monitoraggio sull’applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi dell’ente.</p> <p>2) Corsi di formazione e aggiornamento su varie tematiche relative alle pari opportunità e, in base a quanto è emerso dai risultati della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo nel 2021, anche sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e su tematiche varie di competenza del servizio personale.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale e Dirigenti dei servizi coinvolti
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – Formazione degli amministratori	
Destinatari	Amministratori, Dirigenti, Posizioni Organizzative
Obiettivo/i	Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Personale
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – Rafforzamento del ruolo del CUG	
Destinatari	Tutti i dipendenti, Dirigenti, posizioni organizzative, Amministratori
Obiettivi	<p>Azioni:</p> <p>a) Rafforzamento del ruolo del CUG all’interno dell’ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite l’implementazione della pagina dedicata nella intranet e nel sito web, l’aggiornamento costante della documentazione pubblicata e la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l’invio per mail di newsletter in occasione di eventi di particolare rilevanza.</p> <p>b) Adesione alla “Rete Nazione dei Comitati Unici di Garanzia”:</p>

	la Rete nasce come “azione positiva” per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.
Tempi	2021/2023

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il già citato art 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 prevede che il PIAO definisca, tra l'altro, *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione.*

In attuazione di quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che prevede una serie di misure preventive e repressive contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione e pone obblighi e adempimenti in capo alle stesse amministrazioni pubbliche, il Comune di Cento adotta annualmente, nel termine normativamente previsto, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, con la finalità di individuare, a seguito dell'attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa dell'ente, le funzioni pubbliche e le attività di pubblico interesse esposte a rischio di corruzione e stabilire concrete misure di prevenzione del rischio di corruzione.

Oggetto del piano è la prevenzione di quei comportamenti che intaccano la capacità dell'ente di assolvere per intero e puntualmente le sue funzioni istituzionali e quelle indicate dall'organo di indirizzo politico; tale prevenzione è articolata nei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- prevenire il formarsi di comportamenti che contrastano con la cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse, da intendersi come assunzioni di decisioni che deviano dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (*c.d. maladministration*).

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 del Comune di Cento, elaborato secondo gli indirizzi del PNA 2019, al quale si rimanda, è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 78 del 28/04/2022, è strutturato considerando i seguenti contenuti:

- SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE
- ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO e MAPPATURA DEI PROCESSI
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO (IDENTIFICAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE)
- TRATTAMENTO DEL RISCHIO
- MONITORAGGIO E CONTROLLI
- RESPONSABILITÀ E SANZIONI

Il PTPCT approvato oltre alla "Sezione "Anticorruzione" comprende la sezione relativa alla trasparenza e la specifica Sezione "Applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza agli organismi controllati, partecipati e vigilati dal Comune di Cento", quale atto di indirizzo rivolto alle società e agli enti di diritto privato controllati, partecipati e vigilati dal Comune di Cento, agli enti pubblici economici e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 3, secondo periodo del D.lgs. n. 33/2013.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Struttura organizzativa dell'ente

Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023

L'ambito delle politiche del personale degli Enti Locali da anni é sottoposto a vincoli e, soprattutto, ad una particolare congerie normativa come comprovato anche dalle più recenti disposizioni a valere per l'esercizio 2022 contenute in parte nella Legge di Bilancio (L. n. 234/2021) in parte nel cosiddetto milleproroghe ed in parte in diversi decreti.

Quadro di riferimento

Dall'anno 2020, in materia assunzionale, permane il superamento del turn-over a favore di una importante modifica del sistema di calcolo della capacità 'assunzionale' introdotta, per i soli Comuni, dall'articolo 33 del Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019) e basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale meglio dettagliata nel decreto attuativo, DM 17 marzo 2020 e negli indirizzi applicativi della circolare ministeriale 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020.

Sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria il nuovo regime assunzionale riconduce i Comuni a tre possibili fattispecie:

- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato, in cui rientra il Comune di Cento;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Restano inoltre vigenti anche le disposizioni sui limiti di spesa previste dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

In questo contesto, caratterizzato dal persistere dell'emergenza determinata dalla pandemia da Covid-19, ivi comprese le implicazioni che ne sono conseguite, si inseriscono le più recenti disposizioni normative.

Decreto Legge 6 Novembre 2021, n. 151, convertito in legge il 29 dicembre 2021, n. 233

- Assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR (Articolo 9, comma 18 bis - art. 31 bis:

- l'articolo 9, comma 18 bis prevede la possibilità di inserire nei quadri economici dei progetti per l'attuazione del PNRR, gli oneri per assunzioni di personale a tempo determinato reclutato per l'attuazione dei singoli progetti come specificato nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 18/2022;

- l'articolo 31 bis prevede la possibilità per i Comuni di assumere a tempo determinato, nell'ambito dei progetti del PNRR e anche oltre il limite del lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, personale **non dirigenziale** in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto o oltre il 31 dicembre 2026. Tali assunzioni incontrano un limite rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) moltiplicata per le percentuali previste dal decreto. E' riconosciuta la possibilità di procedere anche tramite 'scavalco condiviso'. Le spese derivanti da tale disposizione non rilevano neppure ai fini dei calcoli di cui all'articolo 33 del D.L. n. 34/2019.

In tale contesto è di sicuro interesse per l'Amministrazione prevedere, in ossequio alle proprie linee di mandato, le risorse da dedicare alla realizzazione dei progetti afferenti al PNRR (di cui al D.L. n. 80/2021 - MISURE URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI FUNZIONALE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) E PER L'EFFICIENZA DELLA GIUSTIZIA) nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 e/o nel PIAO (Piano Integrato di attività e Organizzazione da approvarsi entro 120 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione come previsto dal D.L. 228/2021 - Milleproroghe).

Legge 30 Dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" che il 31 Dicembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale.

Incremento indennità degli Amministratori pubblici

La Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021, commi da 583 a 587) prevede l'incremento dell'indennità di funzione dei Sindaci dei comuni tra i 30 e i 50 mila abitanti, alla percentuale del 35% del trattamento economico complessivo dei Presidenti delle Regioni, con applicazione graduale nel 2022 (45% dell'incremento) e nel 2023 (68% dell'incremento), per arrivare a regime nel 2024.

La norma prevede, in alternativa, che a decorrere dall'anno 2022, la predetta indennità possa essere corrisposta già in misura integrale (ovvero nelle misure a regime nel 2024) nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Questa scelta non viene applicata dall'Amministrazione comunale, che aderisce invece alla soluzione graduale e meno onerosa.

L'importo da applicarsi per il 2022 e per il 2023, pertanto, si ottiene calcolando rispettivamente il 45% e il 68% sull'aumento/differenza dell'importo totale a regime per il 2024 previsto per ciascuna classe demografica di Comune. Anche le indennità di funzione di Vice Sindaci, Assessori e Presidenti dei Consigli comunali saranno adeguate alle indennità di funzione dei corrispondenti Sindaci con l'applicazione delle percentuali vigenti nel DM 119/2000.

Alla copertura dell'incremento in argomento concorre un apposito contributo statale previsto dalla stessa legge di bilancio, il cui importo verrà assegnato con decreto ministeriale.

Legge 30 Dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”

- Incremento del limite del trattamento accessorio: articolo uno, commi 604 – 605 – E’ previsto anche per gli Enti Locali, a valere sui propri bilanci, l’incremento del limite del trattamento accessorio con percentuali e criteri analoghi a quelli delle amministrazioni centrali, oltre al costo dei rinnovi contrattuali (commi 6010 – 611)
- Fondi per il finanziamento delle attività di Polizia Locale correlate al contenimento del contagio da Covid-19 (comma 651) - In relazione alla prosecuzione fino 31 gennaio 2021, del dispositivo di pubblica sicurezza preordinato al contenimento del contagio da COVID-19 e dei conseguenti maggiori compiti connessi all’emergenza epidemiologica, è autorizzata una spesa di 49.103.808 euro di cui € 1.940.625 per il pagamento di oneri connessi all’impiego del personale delle Polizie Locali.

Si aggiunge all’*excursus* normativo, la proroga prevista per l’introduzione del “PIAO” (Piano Integrato di attività e Organizzazione), di cui all’articolo 1, comma 12, lett. a) del D.L. 228/2021, il cui testo, coordinato con le previsioni dell’emanando articolo 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione di cui è stata sancita l’intesa in conferenza unificata, prevede, fatte salve modifiche in sede di conversione, l’approvazione dello stesso da parte degli Enti Locali entro 120 giorni dall’approvazione del Bilancio di previsione.

Al fine di promuovere l’attuazione del lavoro agile, introdotto con modalità provvisorie in conseguenza della necessità di contenimento della pandemia da Covid-19 il cui Regolamento presso il nostro Ente è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 118/2021, l’Amministrazione si propone di adeguare gli atti adottati alle più recenti disposizioni contenute nella circolare ministeriale a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione, prevedendo comunque tutti gli strumenti di flessibilità utili a diminuire la possibile diffusione del virus.

In tale contesto si inserisce anche, con il contributo della Regione Emilia-Romagna (deliberazione Giunta Regionale n. 261/2020 “Bando per contributi per l’avvio e il consolidamento dei progetti di smart working”), il progetto CE.LA.FAI (CEnto LAvora Flessibile Agile Intelligente) volto ad incrementare le capacità di gestione del lavoro, a ripensare i propri flussi di lavoro e le dinamiche organizzative collegate su un nuovo stile di leadership, basato sulla fiducia e improntato sulla maggiore responsabilizzazione del singolo, su aggiornate competenze digitali e su una diversa concezione di equilibrio vita-lavoro.

Gli Enti Locali, si trovano quindi ad attuare complesse politiche del personale e ad assumere le loro decisioni in materia di spesa e di programmazione del personale all’interno di un quadro normativo fortemente vincolante, caratterizzato da limiti, molto complesso e soprattutto in continua evoluzione, rendendo estremamente complicata, nell’instabilità del contesto giuridico, l’adozione di una politica di sviluppo delle risorse umane in un’ottica che non sia di breve periodo.

Il quadro della situazione interna dell’Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell’ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2021 per ciascun profilo professionale e la nuova dotazione conseguente il più recente PTFP:

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale al 31/12/2021	Programmazione 2021-2023 -Piano Annuale 2021 DG 94/2021, 117/2021, 196/2021, 241/2021.
A1	0	0	0	0
A2	0	0	0	0
A3	0	0	0	0
A4	1	0	1	0
A5	2	0	2	0
A6	1	0	1	0
B1	0	0	0	0
B2	0	0	0	0
B3	3	0	3	0
B4	1	0	1	0
B5	3	0	3	0
B6	7	0	7	0
B7	0	0	0	0
C1	43	16	59	5
C2	5	0	5	0
C3	10	0	10	0
C4	13	0	13	0
C5	7	0	7	0
C6	3	0	3	0
D1	17	4	21	8
D2	6	0	6	0
D3	7	0	7	0
D4	6	0	6	0
D5	2	0	2	0
D6	1	0	1	0
Segretario	0	0	0	0
Dirigente	2	0	2	1
Dirigente TD ex art.110, co. 1, TUEL	0	1	1	0
Totale	140	21	161	14

Secondo le previsioni del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018 per il triennio 2021/2023, si stanziavano € 52.208,21 per le finalità di cui all'articolo 67, comma 3, lett) h, in combinato disposto con il comma 4 del medesimo articolo (*In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza*).

Per le Posizioni di Lavoro di cui all'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, questa Amministrazione intende destinare per il triennio 2022/2024 complessivi € 131.100,00 per ogni annualità comprensivi della retribuzione di Posizione.

Di seguito la tabella riepilogativa dell'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio.

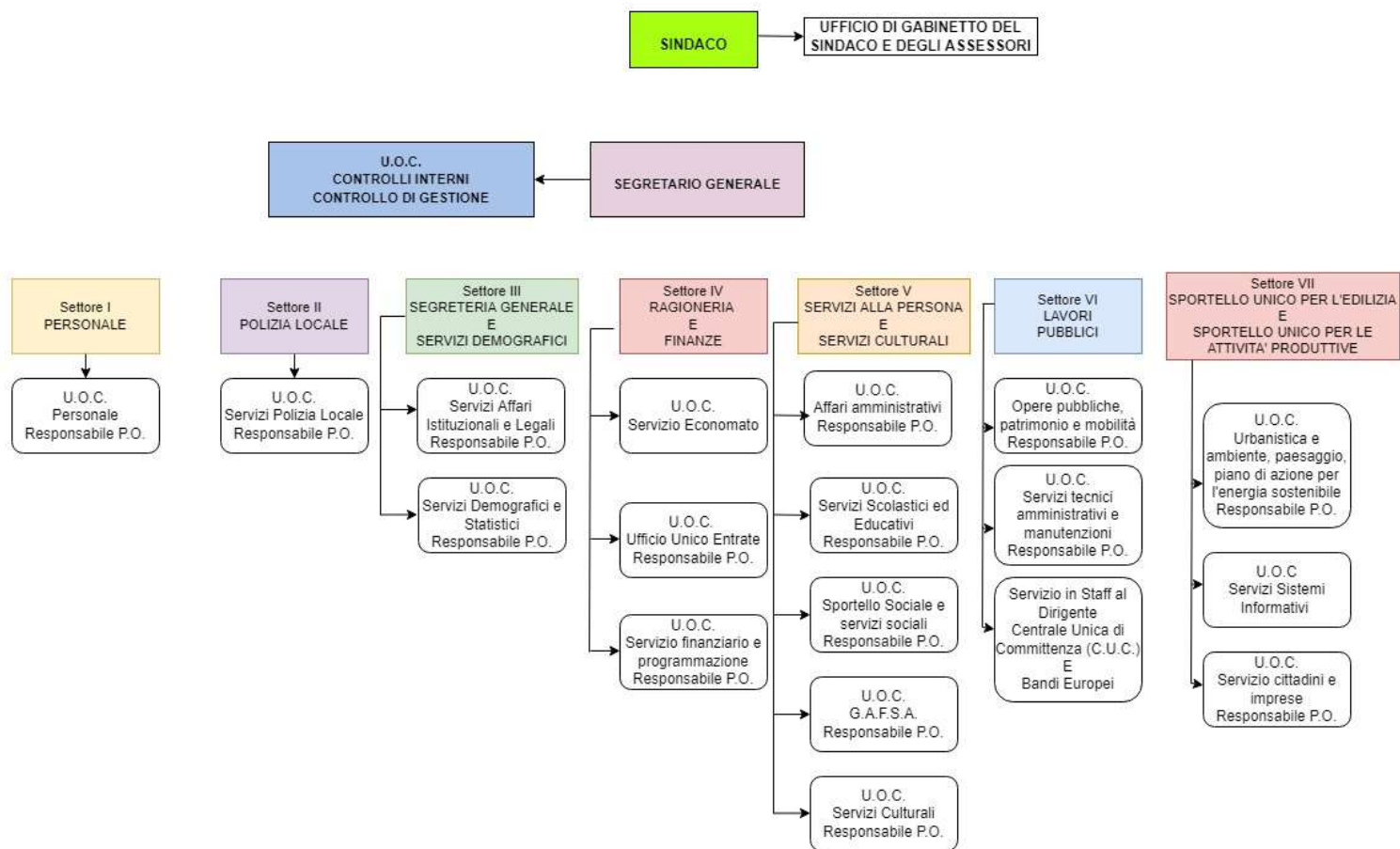
ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NELL'ULTIMO QUINQUENNIO

Anno di riferimento	Numero Dipendenti			Spesa di personale	Incidenza % spesa personale /spesa corrente
	ruolo	ndr	totale		
2020	145	4	149	6.201.932,91	25,15
2019	150	4	154	6.248.299,35	25,76
2018	147	3	150	6.030.656,94	25,83
2017	147	3	150	5.849.931,05	32,66
2016	149	4	153	6.128.938,53	26,13

Il personale trova collocazione in quello che è lo schema organizzativo dei settori e dei servizi il quale, come è evidente, ha carattere strumentale al fine di espletare le finalità istituzionali del Comune e funzionale per portare avanti i programmi definiti dall'amministrazione e dagli organismi di governo, definiti negli atti di indirizzo politico-amministrativi.

L'assetto proposto nell'**organigramma** di seguito, si compone di 7 settori e 15 unità operative complesse (nell'immagine, non sono articolati gli uffici sottostanti).

E' nelle intenzioni dell'amministrazione valutare una riorganizzazione delle strutture e dei servizi al fine di offrire una risposta alle mutate esigenze con cui la pubblica amministrazione e il suo personale devono far fronte, sia a causa di esigenze esterne che interne.



Indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio

La correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale è evidente.

Le politiche del personale rappresentano l'insieme di decisioni che consentono di utilizzare il fattore produttivo per massimizzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione.

È del tutto evidente, infatti, la centralità delle persone nella realizzazione delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente e quanto il quadro normativo sopra sinteticamente descritto possa offrire all'Amministrazione nei prossimi anni, almeno potenzialmente, la possibilità di disporre di un numero di persone maggiormente corrispondente ai propri fabbisogni, per contrastare l'invecchiamento della propria popolazione organizzativa e, possibilmente, per ridurre i *gap* di competenze, esito di anni di blocco delle assunzioni e di riduzione normativa della spesa per la formazione. Inoltre, i provvedimenti adottati dal Governo per gestire alcune questioni poste dall'emergenza sanitaria, tra cui il PNRR, offrono agli enti opportunità che questa amministrazione intende percorrere fin da subito, come già evidenziato nelle proprie linee di mandato.

Determinante l'attuazione della Transizione Digitale, che deve comportare un significativo ripensamento delle modalità organizzative e deve vedere, a fianco della riorganizzazione e rifunzionalizzazione di processi, percorso indispensabile non solo per rispondere alle strategie nazionali per le competenze digitali nella PA, ma anche in relazione alla nuova organizzazione del lavoro e alla possibilità di ricorrere allo *smart working* in modo sistematico e organizzato. Occorre pertanto potenziare il profilo di competenze del personale in linea con le strategie e le politiche definite nell'ambito della visione programmatica comunale attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, trasversali e digitali, che deve prevedere tra gli obiettivi:

- l'attivazione di processi interni di cambiamento organizzativo e della cultura amministrativa;
- l'accompagnamento dei processi di riorganizzazione del lavoro, degli edifici e degli spazi;
- l'individuazione del fabbisogno di personale (quantità) e di profili professionali (qualità) che tenga conto dei necessari processi di riorganizzazione con un costante sviluppo di maggiori conoscenze e competenze professionali e digitali;
- l'agire sulla valorizzazione del personale e sull'incremento della motivazione interna.

La decisione assunta pertanto è quella di confermare la quota rilevante di risorse di bilancio per le assunzioni di personale già programmate come da assumere nei precedenti Piani Assunzionali, funzionale al mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, per assicurare la copertura delle posizioni libere e disponibili, in seguito alle cessazioni ed ai pensionamenti previa verifica delle necessarie riallocazioni in sede di verifica dei servizi e di ripensamento in chiave digitale dei procedimenti.

E' poi strategico, nell'ambito delle nuove risorse che si rendono e renderanno disponibili, il rafforzamento del Corpo di Polizia Locale, del Servizio Sistemi Informativi e della Centrale Unica di Committenza, elementi che chiaramente sono in perfetta sintonia con quanto previsto dalla legge di bilancio 2022.

Occorre poi dedicare particolare attenzione al personale in quanto, anche in relazione ai nuovi obiettivi e alle nuove funzioni si dovrà evitare che le cessazioni e le fuoriuscite di personale, anche collegate a "Quota 100" e ad "Opzione Donna", disperdano l'investimento effettuato negli anni, non solo economico, ma soprattutto organizzativo e formativo.

E in considerazione della teorica possibilità di ampliamento della possibilità di reclutare

personale all'esterno, occorre cercare anche di introdurre un percorso di rinnovamento e riqualificazione della popolazione organizzativa strategico per la gestione dei processi di cambiamento e innovazione della pubblica amministrazione, processo che deve andare in parallelo, ma anche contro ad una logica meramente sostitutiva delle cessazioni a qualunque titolo intervenute.

In questa logica occorre inoltre considerare, oltre alle ordinarie priorità, in ragione di necessità storicamente definite nei servizi amministrativi da garantire, che si dovrà valutare anche l'emergenza di altre priorità fra cui quella della costituzione di nuovo *Servizio dedicato al PNRR* con l'ampliamento degli organici. Tali nuove priorità sono anche funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione per il prossimo triennio.

Occorre evidenziare che, ai fini della predisposizione della programmazione dei fabbisogni 2022-2024, si renderà necessario, da un lato, valutare attentamente le esigenze funzionali dell'ente e, dall'altro, considerare la programmazione dei fabbisogni e le politiche assunzionali con un'attenzione particolare all'evoluzione del contesto di riferimento. Sarà, pertanto, definita una programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 coerente con gli indirizzi e le priorità generali delineate nel presente capitolo del DUP, anche se dovrà inevitabilmente essere sottoposta ad aggiustamenti e conferme di anno in anno, a seguito di verifica riguardo alle risorse realmente disponibili ed ai margini di programmazione consentiti dalle normative vigenti in materia di assunzioni.

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

Il Comune di Cento nell’ottica di promuovere la concreta gestione del lavoro agile anche “oltre” il periodo emergenziale del coronavirus, ha partecipato al Bando Regionale (G.R. 261/2020) per l’avvio ed il consolidamento di progetti di smart working, con il progetto CE.LA.FAI – CEnto LAvora Flessibile Agile Intelligente.

Il Progetto CE.LA.FAI è nato dall’idea di incrementare le capacità di gestione del lavoro e di ripensare i propri flussi di lavoro e le dinamiche organizzative collegate su un nuovo stile di leadership, basato sulla fiducia e improntato sulla maggiore responsabilizzazione del singolo, su aggiornate competenze digitali e su una diversa concezione di equilibrio vita-lavoro. Nello specifico, l’obiettivo del progetto è quello di reagire in modo efficace allo scenario attuale, che chiede risposte immediate e intelligenti, colmando il divario tecnologico presente nelle pubbliche amministrazioni e mettendo a punto nuovi modelli organizzativi del lavoro.

Il Comune di Cento, nell’ambito delle azioni poste in essere per la realizzazione di tale progetto, con deliberazione di G.C. n. 118 del 05/07/2021 ha approvato il “Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)” disciplinante lo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti del Comune di Cento, alle condizioni e con le modalità nello stesso indicate.

Detto regolamento prevede che compete ai responsabili, ciascuno per i Settori/servizi diretti, individuare le attività non compatibili con la prestazione lavorativa da svolgersi in modalità di lavoro agile e che il ricorso al lavoro agile avviene sulla base di un accordo individuale, definito per iscritto, d’intesa con il Responsabile ed in coerenza con le esigenze organizzative della struttura; l’accordo è approvato dal Responsabile ed è autorizzato con specifico provvedimento.

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

(si riporta l'estratto del documento allegato al DUP 2022/2024)

Le motivazioni del piano

In base al combinato disposto degli articoli 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000, gli Enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal T.U.E.L., provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti e sono tenuti altresì alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 15.04.2020 ad oggetto "*DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2021/2023 – APPROVAZIONE*" e ss.mm. ed ii., con particolare riferimento agli indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio;

VISTI:

- il Decreto del Ministero dell'Interno 24 dicembre 2021 ad oggetto "*Differimento al 31 marzo 2022 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.309 del 30/12/2021;
- il Decreto Legge n. 228 del 30/12/2021 (c.d. "Milleproroghe") ad oggetto: "*Disposizioni urgenti in materi di termini legislativi*" coordinato con la legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15 pubblicato sulla G.U. serie generale n. 49 del 28/02/2022, che all'art. 3, commi 5-sexiesdecies e comma 5-septiesdecies dispone la proroga al 31 Maggio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022-2024 di cui all'articolo 151, comma 1, del D. lgs.267/2000;

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 31 del 27/05/2021 ad oggetto "*DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2021/2023 – APPROVAZIONE*" e ss.mm. ed ii.;

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 27/05/2021 "*Bilancio di Previsione 2021/2023 – Approvazione*" e ss.mm. ed ii.;

RICHIAMATE altresì:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 01/06/2021, e sue ss.mm. ed ii., che, nelle more del perfezionamento delle schede di rappresentazione degli obiettivi di gestione ed al fine di assicurare la continuità nella gestione, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 per la parte relativa all'assegnazione delle risorse finanziarie ai responsabili dei servizi individuati nei dirigenti dell'ente e nel Comandante di Polizia Municipale;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 125 del 13/07/2021, i.e., che oltre ad assegnare le risorse umane e strumentali, ha approvato ed assegnato gli obiettivi di gestione del Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 e il piano dettagliato degli obiettivi, in coerenza con i contenuti del D.U.P 2021/2023 e con il Bilancio di Previsione 2021;

CONSIDERATO che l'Organizzazione Mondiale della Sanità in data 11 marzo 2020 ha valutato l'epidemia SARS-CoV-2/COVID-19, c.d. Coronavirus, come "pandemia" in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale, e che con D.L. n. 221 del 24 Dicembre 2021, convertito con modificazioni in Legge n. 11/2022, lo stato di emergenza è stato prorogato al 31 marzo 2022;

PRESO ATTO inoltre del vigente *Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici di cui all'articolo 1, comma 10, lettera z), del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14*

gennaio 2021, emesso il 3 febbraio 2021 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al quale è necessario attenersi come precisato all'articolo 24 Procedure concorsuali, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 Marzo 2021 e, da ultimo, del D.L. n. 44/2021 Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici. (21G00056) (GU Serie Generale n.79 del 01-04-2021), ed in particolare l'articolo 10 Misure per lo svolgimento delle procedure per i concorsi pubblici;

RICHIAMATO il Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 Maggio 2018 pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2018 "*LINEE DI INDIRIZZO PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI FABBISOGNI DI PERSONALE DA PARTE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE*" al quale questo atto si conforma;

DATO ATTO che ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009 l'adozione del Piano della *Performance*, che, per gli enti locali, è unificato nel *PEG*, risulta prodromico alle assunzioni di personale (si veda a tal proposito anche il *punto 2.3 SANZIONI* del decreto ministeriale dell'8 maggio 2018 – G.U. n. 173 del 27/07/2018 ad oggetto *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*);

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 dispone che '*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.*';

DATO ATTO che fino al 31 Dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, così come previsto dal comma 8 dell'articolo 3 della legge n. 56/2019;

DATO ATTO che nel corso dell'esercizio 2021 è stato adottato l'atto deliberativo di G.C. n. 94/2021 ad oggetto "*ARTICOLO 6 DEL D.LGS. N. 165/2001: VERIFICA DELLE ECCEDENZE – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 – PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021 E DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI CENTO*" successivamente integrato e modificato dagli atti G.C. n. 117/2021, G.C. n.

151/2021, G.C. n. 196/2021 e G.C. n. 241/2021;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, che stabilisce "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizioni annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.* 2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizioni annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*...omissis;

DATO ATTO che l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale come si evince dalle note dirigenziali in riscontro a specifica richiesta del Dirigente del Settore Personale P.G. N.0000588/2022, tutte agli atti d'Ufficio (P.G. 0001460/2022 per i Settori III e IV, P.G. N.0004300/2022 per il Settore II, P.G. N.0010710/2022 e P.G. 0010794/2022 per i Settori VI e VII, P.G. n. N.0010426/2022 per i Settori I e V), e che pertanto non trovano applicazione i vincoli posti dal sopra richiamato art. 33;

RITENUTO a questo punto opportuno, dovendo questa amministrazione attenersi al rispetto dei vigenti vincoli assunzionali e limiti di spesa come rivisti dalla normativa in essere, nella formulazione del PTFP (piano triennale dei fabbisogni di personale) 2022/2024 e del Piano Annuale delle assunzioni 2022, premettere una disamina sull'articolato e complesso argomento della spesa di personale tuttora vigente, per cercare, anche nella forma, di dare trasparenza ai contenuti dell'atto anche alla luce delle disposizioni contenute nel d.P.C.M. del 17 Marzo 2020 ad oggetto *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* afferente al nuovo metodo di computo della capacità assunzionale, come integrato dall'art. 3 del D.M. 21/10/2020 afferente al computo della spesa in caso di Segreterie convenzionate;

VISTO il complesso quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento degli attuali limiti alla spesa del personale che i Comuni con popolazione superiore ai mille abitanti nonché i Comuni compresi nella fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti sono tenuti ad osservare in sede di programmazione del personale, li si espone di seguito sinteticamente, previo il richiamo del comma 557 dell'articolo unico della finanziaria 2007 (L. n. 296/2006), ai fini della determinazione del concetto di:

SPESA DI PERSONALE:

«557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; (abrogato dall'art. 16 del D.L. n. 113/2016 convertito con modifiche dalla Legge n. 160/2016);

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche

conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.»;

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. dove per valore medio del triennio precedente deve intendersi la media di quanto speso a titolo di 'spesa di personale' negli anni 2011/2012/2013, passando così da un limite dinamico (quello precedente) ad un limite statico, come deliberato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con delibera n. 25/SEZAUT/2014/QMIG del 15/09/2014;

RICHIAMATO ALTRESÌ, il comma 4 ter dell'articolo 11 del D.L. 24/6/2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" come convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014, che si riporta:

*"4-ter. Nei confronti dei comuni colpiti dal **sisma del 20 e del 29 maggio 2012**, i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza."*

RICHIAMATA da ultimo l'Ordinanza n. 8 del 17 Marzo 2021 Individuazione di un nuovo perimetro dei territori dei Comuni delle Province di Bologna, Modena, Ferrara e Reggio Emilia interessati dagli eventi sismici dei giorni 20 e 29 maggio 2012 ai sensi del comma 43, dell'art. 2 bis, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, adottata dal Presidente della Regione Emilia Romagna in qualità di Commissario Delegato ai sensi dell'art. 1 comma 2 del D.L. n. 74/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2012;

*VISTO che il Comune di Cento rispetto al perimetro come ridefinito dall'ordinanza sopra citata ai sensi dell'art. 2bis, comma 43 del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, rientra nell'elenco dei 15 Comuni ancora interessati da **proroga dello stato di emergenza** conseguente agli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, proroga disposta dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022- 2024* – al comma 449, sino al **31/12/2022**;*

*DATO ATTO che questo Ente, in quanto rientrante tuttora nell'ambito del cratere dei Comuni colpiti dalle calamità sismiche del 2012, pur potendo assumere come dato di raffronto per il calcolo della spesa di personale in senso assoluto l'annualità 2011 (D.L. 90/2014, art. 11, comma 4 ter), ritiene opportuno aderire al dettato normativo che vige per la generalità degli Enti e quindi assume come valore medio di riferimento da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, il triennio 2011 – 2012 – 2013, che risulta essere pari ad **€ 5.457.732,56** come da prospetto sotto riportato:*

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA LEGGE n. 296/2006 (Finanziaria 2007)			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 5.478.505,88	€ 5.447.432,87	€ 5.447.258,93	€ 5.457.732,56

PRESO ATTO che con riferimento al rendiconto Esercizio 2020 di cui alla deliberazione di C.C. n. 30/2021, il dirigente con nota del 07/04/2021 P.G. n. 21094, ha attestato il rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 557 come da prospetto sotto indicato:

Tipo	media triennio 2011-2013	ANNO 2020 - conto consuntivo
<i>Spesa intervento 01</i>	6.371.273,25	5.478.280,77
<i>Spesa intervento 03</i>	138.946,73	150.785,80
<i>Irap intervento 07</i>	332.245,49	306.410,96
<i>Altre spese</i>	31.591,40	12.071,63
Totale spesa di personale	6.874.056,87	5.947.549,16
<i>Componenti escluse</i>	-1.416.324,31	-1.327.693,85
Componenti assoggettate	5.457.732,56	4.619.855,31

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – VALORE SOGLIA (ART. 33 D.L. 34/2019 E D.P.C.M. 17 MARZO 2020)

RICHIAMATO il Decreto Ministeriale del 17 Marzo 2020 ad oggetto **Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.** pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che ridefinisce le regole assunzionali per i comuni in esecuzioni dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019;

DATO ATTO che il citato decreto basa il calcolo degli spazi assunzionali sulla quantificazione, per ciascun ente, del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità utilizzando i dati dei rendiconti approvati e che, a scorrimento, saranno via via diversi per ciascuna annualità assunzionale (articolo 1 d.P.C.M.);

RICHIAMATA INOLTRE la Circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

VISTO ALTRESI' il Decreto 21 ottobre 2020 *'Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale. (20A06534) (GU n.297 del 30-11-2020)'* ed in particolare l'art. 3 *'Inquadramento giuridico e trattamento economico del segretario titolare di sede convenzionata'*, comma 2:

"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per 11/4/2021 il trattamento

economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

DATO ATTO che per il calcolo del cosiddetto **valore soglia** ex art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, il D.L 14 agosto 2020, n. 104 all'art. 57 – comma 3-septies - convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (in S.O. n. 37, relativo alla G.U. 13/10/2020, n. 253, prevede che:

*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della **legge** di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla **legge** 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.*

DATO ATTO che in applicazione del citato Decreto, il Comune di Cento, appartenente alla fascia demografica di cui all'articolo 4, lett. f), **si attesta al di sotto del valore soglia del 27%** di cui alla Tabella 1 del medesimo articolo relativamente al rapporto della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato (2020) rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (*c.d. fascia virtuosa*) e che l'appartenenza a tale fascia è ottenuta facendo riferimento ai rendiconti 2018/2019/2020;

DATO ATTO pertanto che per l'ANNO 2022 il Comune di Cento può incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto anno 2018 (art. 5 comma 1 del d.P.C.M.17/03/2020) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva di **€ 1.080.387,77**, al netto degli importi afferenti alle facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente al 2020 (art. 5, comma 2), come di seguito analiticamente rappresentato nel prospetto che prende a riferimento i rendiconti 2018/2019/2020 considerando l'entrata da TARI come acquisita al P.G. n. 39605/2021:

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (art 33 D.L. 34/2019)			
Tipo	Importi	note	
RENDICONTO SPESA PERSONALE 2020	5.708.598,33	(Art. 2 lett. a) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 08/06/2020 del 1.2 punto
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020 (compresa entrata da TARI – Comunicazione CLARA SpA Prot. 0039605/2021 del 07/07/2021)	36.704.981,56	(Art. 2 lett. b) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 08/06/2020 del 1.2 punto
RAPPORTO	15,55%		
VALORE DI SOGLIA (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27,00%	(art. 4 Tab 1, lett. f) dpcm 17 Marzo 2020	
DIFFERENZA	11,45%	fascia virtuosa	

ENTRATE	36.704.981,56		
VALORE DI SOGLIA	27,00%	(Art. 4 c. 1 Tabella 1) dpcm 17 Marzo 2020	
VALORE TEORICO	9.910.345,02	(Art. 4 c. 1) dpcm 17 Marzo 2020	
RENDICONTO SPESA 2020	-5.708.598,33		
INCREMENTO TEORICAMENTE DISPONIBILE FINO A RAGGIUNGIMENTO SOGLIA (art 4)	4.201.746,69	(Art. 4 c. 2) dpcm 17 Marzo 2020	
Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art 5)			
RENDICONTO SPESA PERSONALE 2018	5.686.251,42	(art. 5 comma 1) - dpcm 17 Marzo 2020	DECRETO 21 ottobre 2020 art. 3 comma 2
PERC. MAX INCREMENTO (TAB 2) (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	19,00%	(art. 5 Tab 2, lett f) anno 2021 - dpcm 17 Marzo 2020	(percentuale per l'anno 2022)
LIMITE DI INCREMENTO SU SPESA RENDICONTO 2018 (art. 5)	1.080.387,77	(art. 5 comma 1) - dpcm 17 Marzo 2020	limite inferiore al valore teorico dell'art 4 c. 1
LIMITE INCREMENTO EFFETTIVAMENTE DISPONIBILE (valore più basso tra art.4 e art.5)	1.080.387,77	art 7 c.1 dpcm 17 Marzo 2020: non rileva per limiti 557	
NUOVO LIMITE DI SPESA (senza utilizzo resti assunzionali quinquennio 2015/2019)	6.766.639,19		

DATO ATTO che per effetto dell'applicazione di tali misure per la definizione delle capacità assunzionali, la spesa teorica annua (calcolata come da definizione dell'articolo 2 comma 1, lett. a del d.P.C.M. in oggetto) afferente al Piano Assunzionale Anno 2022 (ALLEGATO A) di personale a tempo indeterminato, risulta attestarsi in € **457.357,35**, e che la maggior spesa derivante dall'applicazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-*quater*, della L. 296/2006 (art. 7 comma 1, d.P.C.M. 27/04/2020);

LAVORO FLESSIBILE

CONFERMATO il limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta dall'Ente nell'anno 2009, come già individuato con atto di Giunta Comunale n. 3 del 10/01/2013 ad oggetto: 'Art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 "Contenimento delle spese in materia di pubblico impiego". Determinazione del limite del 50% della spesa del 2009 per il lavoro flessibile. Integrazione alla propria deliberazione n. 215 del 29/12/2011.'; e successivamente modificato dall'atto G.C. n. 180 del 2/11/2016 cui si rimanda;

RICHIAMATO per quanto concerne il lavoro flessibile, l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, ai sensi del quale *...omissis ..."Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009.....omissis"*;

TENUTO CONTO del sopra richiamato articolo 11, comma 4 *ter*, del D.L. 24/6/2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" come convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014, per i comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012 in stato di emergenza;

DATO ATTO che il Comune di Cento si è sempre attenuto al rispetto della normativa di carattere generale;

RAVVISATA la necessità di dover procedere alle seguenti:

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO DI NATURA FLESSIBILE - ALLEGATO B)

CON RIFERIMENTO al lavoro flessibile, si dà atto che, oltre alle assunzioni in essere e già previste dal PTFP 2021/2023 di cui alla deliberazione n. 94/2021 e ss.mm.ii., si prevedono le seguenti nuove assunzioni:

- n. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CATEGORIA C per l'ANNO 2022 – Settore III Segreteria Generale e Servizi Demografici – a tempo pieno e per la durata di due mesi, da destinare all'Ufficio Elettorale – Settore III *Segreteria Generale e Servizi Demografici* - in occasione delle prossime tornate referendarie (richiesta del 18/02/2022 agli atti del servizio Personale);
- n. 2 ISTRUTTORI TECNICI (Geometra) - Categoria C - 30/36 ore settimanali (principalmente tramite scorrimento di graduatoria); le assunzioni *straordinarie* della durata massima di un anno, già richieste dal Dirigente del Settore VII *Sportello Unico per le Attività Produttive e Sportello Unico Per l'Edilizia* – con nota prot 6410 del 1/02/2021 di cui n.1 istruttore tecnico da assegnare presso i Servizi Culturali (Archivio) e n. 2 istruttore tecnico da assegnare presso il servizio Sue per l'espletamento delle pratiche riferite al Super Bonus 110%, come da art. 1, commi 69 e 70 della Legge di Bilancio 2021, n. 178/2020, sono in sostituzione del personale assunto da propria graduatoria e dimissionario dal mese di Gennaio 2022;

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SUPPORTARE LE ATTIVITÀ DI RICOSTRUZIONE - ALLEGATO C)

PRESO ATTO della nota P.G. n. 20212 del 01.04.2021 del Commissario delegato per la ricostruzione, Stefano Bonaccini, che prevede, nell'ambito del programma 2021 relativo alle assunzioni di personale a tempo determinato per la ricostruzione, in sostituzione dei rapporti attivati dal Commissario straordinario a mezzo contratto di somministrazione, assunzioni da effettuare tramite selezione pubblica e relativa formazione di graduatorie per diversi profili, da assegnare, previo accordo sull'utilizzo delle graduatorie, a favore di quelle

amministrazioni che avessero necessità di acquisire personale esperto, a tempo determinato, per posizioni analoghe o attinenti, al fine di potenziare le proprie strutture;

VISTA altresì la bozza di accordo trasmessa con la citata nota ad oggetto ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DI GRADUATORIE A TEMPO DETERMINATO PER SUPPORTARE LE ATTIVITÀ DI RICOSTRUZIONE, da cui si evince l'opportunità e la convenienza di attivare adeguate forme di cooperazione che consentano alla Regione e agli Enti pubblici del territorio della regione Emilia-Romagna coinvolti nelle attività di ricostruzione di acquisire personale a tempo determinato mediante lo svolgimento di uno o più selezioni pubbliche per più amministrazioni con possibilità di utilizzo delle graduatorie da parte degli Enti per assunzioni a tempo determinato finalizzate a completare le attività di ricostruzione; e che i costi complessivi sostenuti per la procedura di selezione ed il percorso formativo, saranno a carico del Commissario Straordinario per la ricostruzione;

CONSIDERATO che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 13/04/2021 è stato stabilito di aderire al sopra descritto ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DI GRADUATORIE A TEMPO DETERMINATO PER SUPPORTARE LE ATTIVITÀ DI RICOSTRUZIONE;

DATO ATTO che questo Ente conferma nel Piano Annuale 2022 le assunzioni a tempo determinato già previste e attuate in base al sopra citato Accordo e al Piano triennale delle Assunzioni di Personale 2021/2023 – Piano Annuale 2021, ivi comprese eventuali sostituzioni di personale cessato per dimissioni volontarie, fino al perdurare dell'emergenza (ad oggi prorogata al 31/12/2022), ivi incluse eventuali ulteriori proroghe, trattandosi di professionalità specializzate nelle attività tecnico/amministrative della ricostruzione, come di tutti gli adempimenti alla stessa connessi, per i profili esposti nell'ALLEGATO C, parte integrante e sostanziale della deliberazione di approvazione del DUP 2022/2024 la cui spesa risulta peraltro finanziata dalla struttura commissariale Regionale;

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO – PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

RICHIAMATO il Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 *Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*;

RICHIAMATE le Linee di Mandato di questa Amministrazione approvate con deliberazione Consiliare n. 90/2021, che contemplano le missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per strutturare sin da subito una linea di continuità con le priorità stabilite dal Governo per l'erogazione dei fondi dello stesso PNRR (Allegato 2 delle Linee di Mandato);

PRESO ATTO della Circolare n. 4/2022 del Ministero dell'Economia e delle Finanze ad oggetto *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021 - Indicazioni attuative*;

DATO ATTO che questa Amministrazione ha intenzione di prevedere un piano di assunzione di personale a tempo determinato per l'implementazione delle singole missioni previste dal PNRR, anche alla luce dell'articolo 31 *bis Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno* - D.L. 152/2021 *Misure urgenti finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del PNRR e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*. convertito con modificazioni dalla Legge n. 233/2021;

DATO ATTO di avere, in questa prospettiva, manifestato alla Provincia di Ferrara a fronte della proposta pervenuta al P.G. del Comune di Cento il 17/02/2022, n. 9246, positivo interesse alla formazione di graduatorie afferenti ai profili professionali attinenti alla realizzazione del PNRR cui eventualmente attingere posto che prioritariamente ci si avvarrà delle graduatorie che questo Ente avrà in dotazione propria una volta concluse le selezioni pubbliche di Istruttore Direttivo Tecnico, Categoria D, in corso di pubblicazione (ex PTFP 2021/2023);

RITENUTO PERTANTO di demandare a successivo atto l'eventuale integrazione al presente Piano occupazionale secondo gli step previsti dai rispettivi Settori nell'ambito del PNRR;

CONSIDERATO PERTANTO che nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001, dell'articolo 50 del CCNL Funzioni Locali del 20/05/2018 (c.3 *Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20 % del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione....omissis... c.4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:...f) personale che affrisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*) nonché delle limitazioni di spesa previste dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm. ed ii, con riferimento agli stanziamenti previsti nel Bilancio 2022/2023/2024, in corso di approvazione e afferenti al lavoro flessibile del PTFP 2022/2023/2024 si dà atto che la spesa di personale risulta contenuta nel limite della spesa anno 2009, rideterminata ai sensi di legge, come si evince dal raffronto di seguito indicato:

tipo	Limite di spesa per contratti di lavoro flessibili (art 9 c. 28 DL 78/2010) (*) (**) (***) (****)	Somme previste nel Bilancio 2022	Somme previste nel Bilancio 2023	Somme previste nel Bilancio 2024
Totale Incarico cococo	15.200,00	0,00	0,00	0,00
Totale somministrazione lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Tempo determinato	487.430,81	160.110,00	63.218,00	63.218,00
	502.630,81	160.110,00	63.218,00	63.218,00
Totale Altri rapporti formativi	20.789,18	0,00	0,00	0,00
Totale lavoro accessorio	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale CFL	0,00	132.044,00	56.218,00	2.687,00
	20.789,18	132.044,00	56.218,00	2.687,00
<i>Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - SPESA</i>	0,00	275.606,00	275.606,00	275.606,00
<i>Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - RIMBORSO</i>	-0,00	-275.606,00	-275.606,00	-275.606,00
<i>Totale Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma (****)</i>	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale complessivo	523.419,99	292.154,00	119.436,00	65.905,00

(*) Con art 11 comma 4 bis della legge 114/2014, Il limite del 50% della somma impegnata nell'anno 2009 non viene più applicato se rispettati i limiti 557,

(**) La legge 160/2016 che ha convertito DL 113/2016, all'art. 16, c.1 quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste, le assunzioni dirigenziali TD ai sensi dell'art 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000

(***) Legge di Bilancio 2018, L. n. 205/2017, art. 1 comma 200: i comuni al fine di garantire il servizio sociale professionale, possono assumere assistenti sociali a tempo determinato in deroga ai vincoli di contenimento di spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge

ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO DEL COMANDO – ALLEGATO D)

PREMESSO CHE:

- l'articolo 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal Collegato al Lavoro – L. 183/2010 - stabilisce che in materia di assegnazione temporanea di personale: *“Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto”*;
- nella disciplina contrattualizzata del Pubblico Impiego non sussiste alcuna norma specifica al riguardo e che secondo la dottrina più consolidata la predetta disposizione legislativa ha carattere generale e residuale, nel senso che può trovare applicazione per tutte le pubbliche amministrazioni a condizione che queste intendano avvalersene, nel senso che la durata del comando di un dipendente pubblico non viene rigidamente predefinita per legge, nella durata massima di tre anni, bensì commisurata al persistere delle ragioni che lo hanno determinato (nello stesso senso si rimanda al parere n.0059909 del 24/12/2003 del Dipartimento della Funzione Pubblica);
- anche per effetto della Legge di Bilancio n. 178/2020, commi da 797-802, e per l'avvenuta realizzazione di quanto previsto nel piano assunzionale 2021/2023 si conferma per il PTFP 2022/2024 il seguente fabbisogno di **personale in comando da altri enti**:
- Settore V – *Servizi alla Persona e Servizi Culturali*, in forza della Convenzione per la Gestione in forma associata per dei **SERVIZI SOCIO SANITARI**, tra l'Azienda USL di Ferrara ed il Comune di Cento quale Comune responsabile dell'Ufficio di Piano Alto Ferrarese e Capofila Gestionale per i Comuni del Distretto Ovest delle funzioni Socio Assistenziali (delibera G.C. n. 249/2021 – Scadenza convenzione 31/12/2024), si prevede il comando dall'Azienda ASL al nostro Ente, di n. 2 (due) Assistenti Sociali, al fine di garantire e perseguire, conformemente alle linee regionali in materia, il ruolo che il Servizio Sociale territoriale è chiamato ad assumere, nell'ambito della programmazione territoriale, nel quadro delle fragilità e delle risorse della comunità di riferimento, di soggetto promotore e sostenitore attivo delle iniziative e dei progetti rivolti alla comunità, finalizzati a prevenire situazioni di disagio ed emarginazione, azioni volte a ridurre il grado di vulnerabilità delle persone o delle famiglie, anche attraverso processi di co-progettazione con gli altri attori sociali, valorizzando le forme di autorganizzazione, formalizzate e non, già presenti sul territorio;
- Settore V – *Servizi alla Persona e Servizi Culturali*, in forza della Convenzione di cui alla deliberazione consigliare n. 99/2021 (scadenza convenzione 31/12/2024), tra i Comuni di Cento, Terre del Reno, Vigarano Mainarda, Poggio Renatico e Bondeno per la Gestione in forma associata dei Servizi Socio – Assistenziali di cui alla sopra citata Convenzione Asl /Comune di Cento, si prevede altresì l'attivazione del Comando verso il Comune Capofila Gestionale (Cento), di n. 5 (cinque) Assistenti Sociali di cui n. 2 (due) dal Comune di Terre del Reno e n.2 (due) dal Comune di Poggio Renatico, n. 1 (uno) dal Comune di Vigarano Mainarda come da articolo 7 della Convenzione;

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – ALLEGATO A)

DATO ATTO che nel corso del presente esercizio (2022), come da documentazione agli atti, si registrano le seguenti cessazioni:

CAT. GIURID.	PROFILO PROFESSIONALE	DAL	MOTIVO
C	1 AGENTE PL	01/03/2022	Dimissioni volontarie
C	1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE (Servizio Personale)	25/06/2022	Dimissioni volontarie
D	1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE (Servizio Personale)	01/10/2022	Mobilità

DATO ATTO che nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al Decreto del Ministero per la Semplificazione e la PA del 8/05/2018, l'attività di programmazione dei fabbisogni di cui al documento 'contempla' il nuovo assetto organizzativo apportato alla Struttura Organizzativa con l'atto deliberativo G.C. n. 283/2019 come da ultimo integrato dalla delibera G.C. n. 28/09/2021, ad oggetto "MACRO STRUTTURA COMUNALE – PARZIALE MODIFICA ALLA DELIBERAZIONE G.C. N. 283/2019", posto che i Responsabili di Settore hanno prioritariamente realizzato interventi di revisione organizzativa tramite gli istituti della mobilità interna, anche intersettoriale;

RICHIAMATE le note dirigenziali, agli atti dell'ufficio personale, con le quali si segnalano le esigenze dei fabbisogni di personale per il triennio 2022 – 2023 e 2024 – Piano Annuale 2022, afferente ai rispettivi Uffici e Servizi, rappresentato nell'ALLEGATO A), parte integrante e sostanziale della delibera di approvazione del DUP 2022/2024.

SCORRIMENTO E UTILIZZO DI GRADUATORIE

PREMESSO CHE con riferimento alla disciplina circa lo scorrimento delle graduatorie (la cui validità, per inciso, è stata ricondotta a due anni dalla loro pubblicazione dall'articolo 1, comma 149 della Legge di Bilancio 2020, n. 160/2019) è opportuno richiamare le seguenti disposizioni:

- l'articolo 91, comma 4, del Testo Unico Enti Locali "Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.",
- la Legge n. 8/2020 di conversione con modifiche del D.L. n. 162/2019 (cosiddetta MILLE PROROGHE) che all'articolo 17, comma 1-bis prevede che *Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora*

valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

DATO ATTO che per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti, prevista dall'articolo 9, comma 1, della Legge 3/2003 e dall'articolo 3, comma 61, della Legge 350/2003, questo Ente si riserva la facoltà di potervi ricorrere nell'ottica della collaborazione tra Enti e nel rispetto dei primari principi di economicità ed efficacia cui ogni Pubblica Amministrazione è chiamata a tendere, posto che l'effettuazione delle selezioni pubbliche in regime di emergenza da pandemia Covi-19 risulta oltremodo complessa;

RICHIAMATO in questa sede l'esito della procedura selettiva approvata con determinazione n. 1714/2020 afferente al CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'ASSUNZIONE DI N. 4 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI (CATEGORIA C) A TEMPO PIENO E DETERMINATO CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO, di cui n. 1 da assegnare al Settore V *Servizi alla Persona e Servizi Culturali* – nello specifico al *Servizio Turismo* (G.C n. 109/2020), che ha visto, per il posto in oggetto, in successione le dimissioni di n. 2 candidati idonei della graduatoria approvata con determina n. 914 del 23/09/2021 assunti per la copertura del posto;

RITENUTO OPPORTUNO, per le sopra riportate motivazioni e per il fatto che la graduatoria risulta esaurita, ricorrere per la copertura del posto in oggetto, qualificato in questa sede col profilo professionale di Istruttore Servizi Culturali Categoria C, all'utilizzo della graduatoria in corso di validità dell'Unione Intercomunale Terred'Acqua che ne ha concesso l'utilizzo;

DATO ATTO che questa amministrazione nelle procedure assunzionali opera nel rispetto di quanto sancito dall'articolo 34 *bis* del D.Lgs. 165/2001, *Disposizioni in materia di mobilità del personale*;

CONSIDERATO che negli ultimi anni si è registrato un significativo calo di personale presso tutti i settori dell'Ente (come si vince dai prospetti riportati in ciascun Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) sia per l'età anagrafica dei dipendenti, sia per le nuove possibilità di pensionamento introdotte dalla riforma della disciplina previdenziale, che determina un necessario impulso alla riorganizzazione ed al reclutamento di personale, a garanzia del buon andamento della pubblica amministrazione seppure nel rispetto di un regime vincolistico stringente;

RITENUTO DI CONFERMARE per il Piano Annuale 2022 quanto già previsto e motivato dal PTFP di cui alla deliberazione G.C. n. 94/2021 e s.m.i., rappresentato nell'ALLEGATO A) parte integrante e sostanziale della deliberazione di approvazione del DUP 2022/2024, prevedendo le ulteriori necessità espresse dai Responsabili di Settore per il PTFP 2022 – 2023 – 2024, precisando che, le procedure concorsuali e/o gli scorrimenti di graduatoria ivi previsti, se non preceduti da previa mobilità, è per effetto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 8 della L.56/2019:

- N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVO CONTABILI - Categoria D, 36/36 ore settimanali, da assegnare all'U.O.C. *Centrale Unica di Committenza* - **Settore VII – SUAP-SUE** come richiesto dal Dirigente *ad interim* con nota P.G. n. 10710/2022; si precisa che l'unità, pari profilo e categoria richiesta con nota P.G. n.6410/2021 per il medesimo servizio per cessazione del responsabile dal mese di giugno 2021 e da ricoprire tramite mobilità tra enti, non ha conseguito nel corso dell'esercizio precedente alcun esito;
- N. 2 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVO CONTABILE - Categoria D - 36/36 ore settimanali, da assegnare al **Settore IV - RAGIONERIA E FINANZE** di cui n. 1 per la cessazione, nel corso del 2021, del Responsabile *U.O.C. Servizio Finanziario e Programmazione* e della conseguente riorganizzazione interna del servizio (nota dirigenziale P.G. n. 1460/2022); n. 1, già previsto a tempo determinato nella programmazio-

ne 2021/2023 e convertito in questa sede in assunzione a tempo con l'intento di garantire continuità al servizio nell'ottica dell'imminente ricambio generazionale;

N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE - Categoria D - 36/36 ore settimanali, da assegnare al **Settore I – PERSONALE** per la prevista cessazione, tramite mobilità, dell'unica risorsa principalmente dedicata al *Servizio Pensioni e Previdenza*;

N. 2 AGENTI DI POLIZIA LOCALE - Categoria C, 36/36 ore settimanali da assumere nel corrente esercizio presso il **SETTORE II – Polizia Locale** – come richiesto dal Comandante responsabile del Servizio nella nota P.G. 4300 del 26/01/2022, principalmente per rimpinguare l'organico e fronteggiare in modo sempre più strutturato i molteplici servizi e obiettivi di settore; per le assunzioni *de quo* sarà prioritario il ricorso allo scorrimento della graduatoria tuttora vigente approvata in convenzione col Comune di Bondeno Comune Capofila, con determinazione n. 945 del 02/10/2020 “*Approvazione graduatoria finale del procedimento selettivo pubblico per titoli ed esami per la copertura di complessivi n.14 posti di agente di polizia locale nel triennio 2019/2021 presso i Comuni di Bondeno, Poggio Renatico, Terre del Reno, Vigarano Mainarda, Cento e Finale Emilia.*”, e rettificata con successiva Determinazione dirigenziale n. 993 del 16/10/2020, e solo in caso di esito infruttuoso dello scorrimento della stessa, sarà possibile ricorrere ad eventuale mobilità tra enti e/o scorrimento di altre graduatorie e/o nuova selezione pubblica;

N. 1 ISTRUTTORE SISTEMI INFORMATICI - Categoria C, 36/36 ore settimanali, da assumere prioritariamente tramite Convenzione con altro Ente per utilizzo di graduatoria di pari profilo e Categoria e, in caso di esito negativo, con Avviso di Mobilità e/o Selezione Pubblica; l'unità è stata richiesta dal Dirigente *ad interim* del **Settore VII – SUAP SUE** - P.G. n.10794/2022, da assegnare Al Servizio Sistemi Informativi;

RICHIAMATA, con riferimento all'articolo 1 della Legge n. 68/1999, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* la *Convenzione per Programma di Inserimento Lavorativo delle persone disabili* sottoscritta tra il Comune di Cento e l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna(PGn.49185/2021);

DATO ATTO che nei concorsi, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, va riservata ex art. 1014, comma 1, del D.Lgs. 66/2010, la seguente percentuale di posti ai volontari in ferma breve e prefissata che hanno completato, senza demerito, la ferma contratta:

30% dei posti	Per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001
20% dei posti	Per l'accesso alle carriere iniziali dei corpi di Polizia Municipale e Provinciale

RITENUTO OPPORTUNO dare atto che sarà cura del Dirigente del Settore Personale prevedere, nel caso di procedure concorsuali per la realizzazione della presente Programmazione, la quota così come determinata dalla normativa, da destinare ai volontari in ferma breve e prefissata, in subordine alle altre eventuali categorie riservatarie;

PRECISATO CHE le determinazioni afferenti alla presente programmazione 2022/2024 si rendono necessarie in quanto non sono presenti risorse interne da poter ricollocare e/o utilizzare per le esigenze assunzionali rappresentate dai rispettivi dirigenti;

DATO ATTO che le sopra citate assunzioni risultano previste nelle Missioni e Programmi del Bilancio di previsione 2022/2024 in corso di approvazione, ed esposte nel prospetto

ALLEGATO A), parte integrante e sostanziale della deliberazione di approvazione del DUP 2022/2024;

DATO ATTO inoltre che, questo Ente:

- non versa in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- ha rispettato la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, che risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 (vedi nota dirigenziale P.G. n. 12024/2022);
- ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento già citata;
- provvederà alle assunzioni afferenti al presente piano previa adozione del Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024, in corso di predisposizione;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione, come sopra meglio specificato;
- opera nel rispetto dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs.150/2009 (adozione del piano delle performance), dal momento che, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance, merito e Premio, il Piano della Performance è rappresentato principalmente dagli strumenti di programmazione strategico-gestionale, con particolare riferimento al Piano Economico di Gestione e al PDO, dove vengono puntualmente declinati gli obiettivi gestionali e gli indicatori per il loro raggiungimento; in ottemperanza al disposto normativo si provvederà alle assunzioni afferenti al presente piano previa adozione del Piano della *Performance* - Peg/Piano degli Obiettivi 2022/2024;
- subordina l'attuazione del Piano Annuale 2021 all'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (articolo 9, comma 1-*quinquies*, D.L. n.113/2016);
- è accreditato alla piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- provvede a certificare i crediti, ai sensi dell'art. 9 comma 3-*bis* del d.l. 185/2008, quando ne ricorre il caso;

RISORSE VARIABILI – FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

- OBIETTIVI DI PERFORMANCE

RICHIAMATO:

- l'art. 67, comma 5, lett. a) e b) del CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali, che recita: *'Gli enti possono destinare apposite risorse: a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale; b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett.c).'*;

DATO ATTO che questa Amministrazione nel corso dell'esercizio 2022, posto che ad oggi vige il limite di legge di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, e di Contratto, stante il rinvio al citato art. 23 operato dal comma 7 dell'articolo 67 del CCNL 2016/2018, intende assegnare € **52.208,21** per le finalità di cui all'articolo 67, comma 3, lett) h, in combinato disposto con il comma 4 del medesimo articolo (*In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza*).

Alla luce dell'estratto sopra riportato, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 – e piano annuale 2022 sono quelli allegati sub A) e B) al presente piano.

Il piano occupazionale risulta essere contenuto nelle capacità assunzionali del D.M. 17/03/2020 come si evince dai prospetti esposti e dall'ALLEGATO A).

La programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 ed è rispettoso dei limiti afferenti alla spesa di personale come attestato nella nota dirigenziale P.G. 12024/2022.

La **dotazione organica** dell'Ente come approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 388 del 23 dicembre 2003 e modificata con gli atti deliberativi G.C. n. 36 del 27.02.2009, G.C. n. 232/2009, G.C. n. 109 del 6/07/2011 (recepita dalla delibera di G.C. n. 28 del 28/02/2013 quale allegato B del Regolamento degli Uffici e dei Servizi), dalla GC. n. 172/2013, dalla GC. n. 297/2014, dalla GC. n. 1 dell'8/01/2015 dalla GC. n. 261 del 30/12/2016, dalla GC. n. 139/2016, n. 60/2017, n. 157/2018, n. 280/2018, n. 167/2019, n. 285/2019, n. 109/2020, n. 176/2020, n.214/2020 confermata con delibera di G.C.n. 280/2020, per il 2021 dalla delibera di G.C. n. 94 del 29/04/2021 e rappresentata da ultimo dalla delibera G.C. n. 241 del 23/12/2021, risulta oggi così determinata tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere per effetto della programmazione 2021/2023 e con il presente Piano Triennale 2022/2024 - Annuale 2022:

Dotazione organica alla data 23/12/2021 (241/2021)	data del (DG)	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2022	Nuove Cessazioni previste 2022	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2023	Nuove Cessazioni previste 2023	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2024	Nuove Cessazioni previste 2024	Nuova Dotazione Organica
Cat. A	4	0	0	0	0	0	0	4
Cat. B	6	0	0	0	0	0	0	6
Cat. B3	8	0	0	0	0	0	0	8
Cat. C	94	3	-2	0	0	0	0	95
Cat. D	41	4	-1	0	0	0	0	44
Cat. D3	10	0	0	0	0	0	0	10
Dirigenti	3	0	0	0	0	0	0	3
Dirigenti ex art. 110 co. 1 TUEL	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	167	7	-3	0	0	0	0	171

note:

nella dotazione organica sono considerate le conversioni a tempo indeterminato dei Contratti Formazione Lavoro previsti in programmazione

La programmazione sopra illustrata si rende necessaria in quanto non vi sono risorse interne da poter ricollocare e/o utilizzare per la copertura dei nuovi posti.

Con successivo atto si provvederà all'eventuale integrazione del presente piano assunzionale al fine di perseguire gli step previsti dai rispettivi Settori nell'ambito del PNRR.

Allegato sub A)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 - PIANO ANNUALE 2022										
Art. 6 comma 2 D. Lgs. 165/2001										
COSTO DELLA PROGRAMMAZIONE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' FINANZIARIA										
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO										
ANNO 2022										
PTFF di riferimento	N°	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Tipo assunzione	COSTO ANNUO ai sensi del DPCM 17/03/2020	Servizi	Settore	Finanziamento previsto nel Bilancio dell'Ente	Quota riservata al personale militare (art. 1014 D.Lgs 66/2010)	nota
2020/2022 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Trasformazione CFL (assunzione subordinata al rispetto della normativa vigente)	29.275,23	Servizi Demografici	3*	0107_1 PERS. ANAGRAFE, STATO CIVILE E SERV. ELETTORALE		Trasformazione Contratto Formazione Lavoro in essere
2020/2022 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Trasformazione CFL (assunzione subordinata al rispetto della normativa vigente)	29.275,23	Staff Segretario Generale	3*	0102_1_SEGRETERIA GENERALE		Trasformazione Contratto Formazione Lavoro in essere
2020/2022 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Trasformazione CFL (assunzione subordinata al rispetto della normativa vigente)	29.275,23	Ufficio Relazioni con il Pubblico	7*	0111_3_UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO		Trasformazione Contratto Formazione Lavoro in essere
2020/2022 anno 2020	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso		Servizio Finanziario e Programmazione	4*	0103_GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO		Bando di concorso approvato con Determinazione 114/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso	29.275,23	Polizia Locale	2*	0301_POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA		Bando di concorso approvato con Determinazione 114/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2021	2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso		Sportello Sociale e Servizi Sociali	5*	1204_2_SERVIZIO AMMINISTRATIVO PER SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE SOCIALE		Bando di concorso approvato con Determinazione 114/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso		Sportello Sociale e Servizi Sociali	5*	1204_1_INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE SOCIALE		Bando di concorso approvato con Determinazione 114/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso		Servizio Affari Amministrativi	5*	0102_2_PROTOCOLLO		Bando di concorso approvato con Determinazione 114/2022 in pubblicazione

2021/2023 anno 2021	1	Dirigente Tecnico	Dir	Concorso		Settore SUE SUAP	7°	0801_URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO			
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Amministrativo Direttivo Contabile	D	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità		Centrale Unica di Committenza	7°	0111_2_CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA			
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	Concorso		Servizio Opere Pubbliche, Patrimonio e Mobilità	6°	0105_GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI			
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Direttivo Tecnico	D	Concorso		Settore SUE SUAP	7°	0801_URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO			
2021/2023 anno 2021	1	Istruttore Amministrativo Direttivo Contabile	D	Concorso		Servizio Personale	1°	0110_RISORSE UMANE			Bando di concorso approvato con Determinazione 115/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Direttivo Contabile	D	Concorso	31.793,83	Sportello Unico Attività Produttive	7°	1402_COMMERCIO - ATTIVITA' PRODUTTIVE			Bando di concorso approvato con Determinazione 115/2022 in pubblicazione
2021/2023 anno 2022	1	Istruttore Direttivo Sistemi Informativi	D	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	31.793,83	Servizi Informativi	7°	0108_2_PERS. SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI			
2021/2023 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	29.275,23	Servizio Personale	1°	0110_RISORSE UMANE			
2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D	Concorso	31.793,83	Servizio Finanziario e Programmazione	4°	0103_GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO			Bando di concorso approvato con Determinazione 115/2022 in pubblicazione
2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	31.793,83	Servizio Finanziario e Programmazione	4°	0103_GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO			
2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Culturale	C	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	29.275,23	Servizi Culturali	5°	0701_SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO			
2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	31.793,83	Centrale Unica di Committenza	7°	0111_2_CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA			

Pagina 2

2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Sistemi Informativi	C	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	29.275,23	Servizi Informativi	7°	0108_2_PERS. SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI			
2022/2024 anno 2022	2	Agente Polizia Locale	C	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	61.667,76	Polizia Municipale	2°	0301_POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA			
2022/2024 anno 2022	1	Istruttore Amministrativo Direttivo Contabile	D	Concorso / Scorrimento graduatoria / Mobilità	31.793,83	Servizio Personale	1°	0110_RISORSE UMANE			
TOTALE	25				457.357,35					0,0000	

ANNO 2023

PTFP di riferimento	N°	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Tipo assunzione	Servizi	Settore	Finanziamento previsto nel Bilancio dell'Ente	Quota riservata al personale militare (art.1014 D.Lgs 66/2010)	nota
2021/2023 anno 2023	1	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D	Trasformazione CFL (assunzione subordinata al rispetto della normativa vigente)	Servizio Progetti Europei	5°	0111_6_PERS. PROGETTI EUROPEI		Trasformazione Contratto Formazione Lavoro in essere
TOTALE	1							0,0000	

ANNO 2024

PTFP di riferimento	N°	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Tipo assunzione	Servizi	Settore	Finanziamento previsto nel Bilancio dell'Ente	Quota riservata al personale militare (art.1014 D.Lgs 66/2010)	nota
2021/2023 anno 2023	1	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	D	Trasformazione CFL (assunzione subordinata al rispetto della normativa vigente)	Servizi Scolastici ed educativi	5°	0407_PERS. DIRITTO ALLO STUDIO		Trasformazione Contratto Formazione Lavoro in essere
TOTALE	1							0,0000	

Totale Quota riservata al personale militare PTFP **0,0000**

Pagina 3

Allegato sub B)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

LAVORO FLESSIBILE

anno	N°	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Tipo assunzione	orario settimanale	Anno 2022 (mesi)	Anno 2023 (mesi)	Anno 2024 (mesi)	Servizio	Settore	Finanziamento in Bilancio (Missione / Programma)	
2022 rapporto in essere	2	Istruttore amministrativo - Gabinetto del Sindaco	C	ex art 90 TUEL	36	12	12	12	Staff Sindaco		01	01
2022 rapporto in essere	1	Dirigente	Dir.	ex art 110 co.1 TUEL	36	12	12	12	Settore Lavori Pubblici	6*	01	06
2022	1	Istruttore amministrativo contabile	C	Tempo determinato	36	2	0	0	Servizio elettorale	3*	01	07
2022	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	D	Contratto Formazione Lavoro	36	1	12	11	Servizi Scolastici	5*	04	07
2022 rapporto in essere	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	D	Contratto Formazione Lavoro	36	12	9	0	Servizio Politiche europee	5*	01	11
2022 rapporto in essere	1	Istruttore amministrativo contabile	C	Contratto Formazione Lavoro	36	11	0	0	Staff Segretario Generale	3*	01	02
2022 rapporto in essere	1	Istruttore amministrativo contabile	C	Contratto Formazione Lavoro	36	9	0	0	Ufficio Relazioni con il Pubblico	7*	01	11
2022 rapporto in essere	1	Istruttore amministrativo contabile	C	Contratto Formazione Lavoro	36	11	0	0	Servizi Demografici	3*	01	07
2022 rapporto in essere	2	Istruttore tecnico P/T 30 ore	C	Tempo determinato	30	11	0	0	Sportello Unico Edilizia	7*	08	02
2022 rapporto in essere	1	Istruttore tecnico P/T 30 ore	C	Tempo determinato	30	12	0	0	Servizi Culturali	5*	05	02
2022 rapporto in essere	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	D	Tempo determinato	36	6	0	0	Servizio Personale	1*	01	10
TOTALE	13											

RISPETTO TETTO ANNUALE 20% DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO DELL'ANNO DI ASSUNZIONE (ART. 50 COMMA 3 CCNL 21/08/2019)

personale a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2022	tetto annuo 20%	totale previsione contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione
141	28	16

Assunzione anno	N°	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Tipo assunzione	orario settimanale	Anno 2022 (mesi)	Anno 2023 (mesi)	Anno 2024 (mesi)	Servizio	Settore	Finanziamento in Bilancio (Missione / Programma)	
2022	1	Assistente Sociale	D	Tempo determinato	36	12	12	0	Servizio GAFSA - Piano Povertà	5*	12	04

NOTA: contratti a tempo determinato esenti dalle limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 50 comma 4 lett. f) del CCNL comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 - Valore Pubblico e Performance

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione avviene annualmente, in occasione dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale, organo di indirizzo e controllo politico, della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi.

Gli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto nel sopra citato regolamento *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*.

Il monitoraggio infrannuale sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali del Piano Esecutivo di Gestione-Piano delle Performance, definito dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottati dall'Ente, è effettuato dai responsabili dei Servizi, in occasione della verifica dello stato di attuazione dei programmi; in tale sede gli stessi responsabili segnalano eventuali scostamenti o aree di criticità riscontrate nonché le possibili azioni correttive, intraprese o da porre in essere, ai fini delle valutazioni in ordine all'adozione delle misure ritenute più opportune. L'eventuale revisione degli obiettivi gestionali è oggetto di nuova approvazione da parte della Giunta Comunale su richiesta del relativo responsabile, in accordo con l'assessore di riferimento, e su proposta del Segretario Generale e previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

A fine esercizio, la rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati confluisce nella relazione illustrativa sulla gestione, redatta ai sensi dell'art. 11, comma 6, del d.Lgs. n. 118/2011, ed approvata dalla Giunta Comunale in occasione del rendiconto di gestione, e nella Relazione sulle Performance, strumento mediante il quale l'amministrazione comunale illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo in tal modo il ciclo della performance. La relazione sulla performance, ad avvenuta approvazione da parte della Giunta Comunale, è trasmessa al Nucleo di Valutazione per la relativa validazione prevista dall'art.14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, validazione che, ai sensi del comma 6 dello stesso art. 14, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente.

Al termine del mandato amministrativo l'ente è tenuto alla redazione della relazione di fine mandato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 149/2011, nella quale sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico-finanziaria dell'Ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

4.2 - Rischi corruttivi e trasparenza

Le modalità di monitoraggio sull'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati nel PTPCT 2022/2024 e sull'attuazione dei contenuti dello stesso, sia in materia di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza, sono definite nelle seguenti sezioni del piano stesso:

- Prevenzione della corruzione – punto 5 rubricato “Monitoraggio e controlli”
- Trasparenza – punto 4 rubricato “Il sistema di monitoraggio”.

4.3 Organizzazione e Capitale Umano

Annualmente il Nucleo di Valutazione valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale con il Piano Esecutivo di Gestione, verifica l'andamento delle attività correnti, la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione ed esprime la valutazione sulla performance organizzativa dell'Ente.

Con riferimento all'anno 2021 il Nucleo di Valutazione in data 22/06/2022 ha trasmesso al Comune di Cento la valutazione della performance organizzativa per tale anno.