

COMUNE DI COMACCHIO

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, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO.

Successivamente il comma 6-bis del citato art. 6, D.L. n. 80/2021, così come introdotto dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 e ulteriormente modificato dall'art. 7 del D.L. n. 36, c.1, lett.1) del 30 aprile 2022, ha stabilito che in sede di prima applicazione il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 30 giugno 2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano della Formazione e il Piano delle Azioni Positive, poiché definiscono la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*.

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, in assenza di modelli, il Comune di Comacchio si è posto l'obiettivo di iniziare un lavoro di coordinamento dei principali strumenti di programmazione operativa già adottati.

Nella sua redazione si è tenuto conto della normativa preesistente sulla materia della programmazione e delle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i.;
- Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e s.m.i.;
- Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i.;
- Linee Guida in materia di organizzazione del lavoro agile del Dipartimento della Funzione, di Piano delle azioni positive, di Piano triennale dei fabbisogni di personale, di Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale e dal Dirigente al Personale, con il coinvolgimento dei Dirigenti dell'Ente.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Comacchio
Indirizzo	P.zza Folegatti, 15 - 44022 Comacchio (FE)
Sito internet istituzionale	https://www.comune.comacchio.fe.it
Telefono	0533 310 111
PEC	comune.comacchio@cert.comune.comacchio.fe.it
Codice fiscale	82000590388
P.Iva	00342190386

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino.

Per fare ciò l'Ente locale deve procedere ad una corretta programmazione che passi prima per l'individuazione degli stakeholder e la conoscenza dei loro bisogni.

Letteralmente stakeholder ("to hold a stake") significa possedere o portare un interesse, un titolo, inteso (quasi) nel senso di un "diritto". In sostanza, lo stakeholder è un soggetto (una persona, un'organizzazione o un gruppo di persone) che detiene un "titolo" per entrare in relazione con una determinata organizzazione. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi nonché nella valutazione del risultato.

Gli stakeholder possono essere suddivisi in tre macro-categorie:

- istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, comunità montane, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- gruppi organizzati: gruppi di pressione (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
- gruppi non organizzati: cittadini e collettività (l'insieme dei cittadini componenti la comunità locale).

Gli stakeholder rappresentano quindi una molteplicità complessa e variegata di "soggetti portatori di interesse della comunità". Per rilevare le categorie degli stakeholder è necessario analizzare il contesto e la collettività di riferimento che l'Amministrazione si trova a governare.

2.2 L'IMPORTANZA DELLA PROGRAMMAZIONE

IL DUP

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale, con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo.

Individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti.

Parte prima: contiene per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio, sia con riferimento all'Ente che al gruppo amministrazione pubblica. Si ricorda che i programmi non possono essere liberamente scelti dall'Ente, bensì devono corrispondere tassativamente all'elenco contenuto nello schema di bilancio di previsione.

Per ogni programma sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere nel corso del triennio, che discendono dagli obiettivi strategici indicati nella precedente Sezione Strategica.

Parte Seconda: contiene la programmazione in materia di personale, lavori pubblici, patrimonio, acquisti di forniture e servizi, incarichi di collaborazione autonoma.

Il DUP 2022-2024 del comune di Comacchio è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 134 del 23 dicembre 2021.

Il DUP del Comune di Comacchio è reperibile sul portale della trasparenza all'indirizzo: <https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi

indirizzo politico inserendo nei campi ricerca deliberazione del Consiglio Comunale n. 134 del 23 dicembre 2021.

LA PERFORMANCE

Il piano della performance è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione bilancio pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano esecutivo di gestione).

Il PEG (Piano esecutivo di gestione) è un documento di programmazione annuale con durata triennale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi. Il piano della performance è stato introdotto e disciplinato nel 2009 con la Riforma Brunetta.

Per semplificare ulteriormente il processo di pianificazione gestionale degli enti, il Decreto Legge 174/2012 ha previsto l'unione dei due piani in un unico documento riassuntivo.

Il Piano della performance è un documento previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 finalizzato a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione delle pubbliche amministrazioni con il quale s'individuano gli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuali. Esso costituisce non solo un obbligo di legge, ma è uno strumento che assicura una maggiore trasparenza in merito a ciò che un'amministrazione pubblica intende realizzare, nonché un valido strumento finalizzato alla valutazione dell'ente ed alla qualità del proprio operato.

La valutazione deve essere effettuata per supportare un percorso di crescita e miglioramento continuo dell'organizzazione e delle persone che ci lavorano. Per far ciò, occorre che la valutazione sia sostenuta con dati ed informazioni attendibili in grado di misurare la performance attesa e quella effettivamente realizzata: ossia il contributo che l'ente, attraverso le risorse di cui dispone e mediante la propria azione, è in grado di apportare per la soluzione dei bisogni della collettività e per la realizzazione delle finalità istituzionali per le quali è stato costituito.

Con il Piano della performance il Comune di Comacchio si racconta ai cittadini e a tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati a conoscerne l'organizzazione e la programmazione.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha modificato il sopra citato D.lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata

l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;

- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Il "Piano della performance 2022-2024" del comune di Comacchio, è stato approvato con la deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 28 gennaio 2022 recante "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG), PIANO DEGLI OBIETTIVI (PDO) E PIANO DELLA PERFORMANCE (PDP) ANNO 2022-2024".

Il PEG è stato deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione dell'Ente e ad esso è stato allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.

Il PEG relativo al triennio 2022 – 2024 è stato redatto secondo l'indicazione prevista nell'ultimo comma dell'art. 169 TUEL richiamato, a seguito della modifica del comma 1, art. 3 del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella Legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Pertanto, il Piano del comune di Comacchio contiene organicamente unificati il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), di cui all'art. 108, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 e il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La coerenza normativa del documento garantisce una più lineare rappresentazione generale dell'Ente e permette di elaborare e osservare con maggiore chiarezza gli obiettivi prefissati.

Il PEG ricopre un ruolo fondamentale tra i documenti adottati dall'Ente poiché costituisce il raccordo tra il momento della programmazione strategica, indicata nel DUP e quello di programmazione delle attività gestionali, finalizzata agli output da conseguire nell'alveo della mission istituzionale.

La definizione di obiettivi strategici all'interno del DUP non può, infatti, concretizzare risultati utili per l'Ente se non è seguita da un'adeguata fase di programmazione gestionale, in cui vengono dettagliate le attività, le risorse umane e finanziarie, nonché gli obiettivi volti a creare valore pubblico.

L'integrazione degli obiettivi gestionali con il Piano della Performance rafforza questa visione complessiva di

progettualità di un Ente in grado di definire gli indicatori di performance su di esse e di monitorarne il raggiungimento.

Il ciclo di programmazione, controlli e di performance, integrato con la programmazione economico-finanziaria, si sviluppa, pertanto, secondo il seguente schema di pianificazione/programmazione e di rendicontazione.

Gli obiettivi individuati dal Piano della Performance 2022-2024, concordati con i Dirigenti, sono stati definiti in coerenza con i documenti di programmazione dell'Ente.

Il PEG ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE del Comune di Comacchio è reperibile sul portale della trasparenza all'indirizzo:<https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico inserendo nei campi ricerca deliberazione della Giunta comunale n. 11 del 28 gennaio 2022.

LA VALUTAZIONE

Affinché la valutazione sia quanto più possibile obiettiva e imparziale è necessario che sia effettuata da un soggetto terzo indipendente. La normativa nazionale affida il monitoraggio dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance all'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (di seguito "OIV").

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali; garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonché dell'utilizzo dei premi; propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

L'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione. Promuove l'utilizzo da parte dell'amministrazione dei risultati derivanti dalle attività di valutazione esterna delle amministrazioni e dei relativi impatti ai fini della valutazione della performance organizzativa.

Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

La norma introduce alcune novità per quanto riguarda il sistema premiale e di valutazione del rendimento dei dipendenti, chiarendo innanzitutto che il rispetto delle disposizioni non solo incide sull'erogazione dei premi e sul riconoscimento delle progressioni economiche, ma è anche condizione necessaria per il conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per un più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'eventuale valutazione negativa della performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed anche ai fini disciplinari, laddove è previsto che se per tre anni di seguito un dipendente consegue una valutazione negativa scatta il licenziamento.

Ogni amministrazione è inoltre tenuta a valutare la performance del suo complesso, delle singole unità

operative in cui si articola e dei singoli dipendenti che, oltre agli obiettivi specifici dell'Ente, devono raggiungere gli obiettivi generali vale a dire priorità coerenti, in termini di attività, con la politica nazionale e che sono definiti a livello centrale, tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza. In tale contesto gli OIV assumono un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità dicorrettivi rispetto agli obiettivi programmati, anche a seguito delle risultanze dei controlli interni, con poteri propri di indagine e accesso agli atti.

Con propria determinazione del Dirigente del Settore II n. 2148 del 13/12/2019, a seguito dell'espletamento di apposita procedura di selezione è stato individuato il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione nella persona del dr Bevilacqua.

La determina ed il curriculum dell'OIV del Comune di Comacchio sono reperibili sul portale della trasparenza all'indirizzo:<https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Personale – OIV

BENESSERE E PARI OPPORTUNITÀ

Benessere dei dipendenti e Pari opportunità

Stress lavoro-correlato

Lo stress lavorativo influenza sia la salute individuale che l'efficienza organizzativa. Oltre alle caratteristiche soggettive, esistono condizioni oggettive ambientali che hanno effetti sullo stress con evidenti ripercussioni.

Descrizione dello stress e dello stress lavoro-correlato

1. Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.
2. L'individuo è assolutamente in grado di sostenere una esposizione di breve durata alla tensione, che può essere considerata positiva, ma ha maggiori difficoltà a sostenere una esposizione prolungata ad una pressione intensa. Inoltre, individui diversi possono reagire diversamente a situazioni simili e lo stesso individuo può reagire diversamente a fronte di situazioni simili in momenti diversi della propria vita.
3. Lo stress non è una malattia ma una situazione di prolungata tensione può ridurre l'efficienza sul lavoro e può determinare un cattivo stato di salute.
4. Lo stress che ha origine fuori dall'ambito di lavoro può condurre a cambiamenti nel comportamento e ad una ridotta efficienza sul lavoro. Non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato. Lo stress lavoro-correlato può essere causato da fattori diversi come il contenuto del lavoro, l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione, etc.

Il Comune di Comacchio, in ottemperanza a quanto stabilito dall'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro siglato in data 08.10.2004, dal 2011 al 2018 ha condotto analisi sullo stress da lavoro correlato.

Il criterio adottato dal Comune per la valutazione di tali rischi è conforme a quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 avente ad oggetto "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", ai contenuti dell'accordo europeo sopra citato e alla pubblicazione INAIL "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" del 2011.

La difficoltà consiste nel fatto che le manifestazioni dello stress non sono direttamente collegabili a caratteristiche proprie del contesto organizzativo e indipendenti dal giudizio del lavoratore.

Proprio l'assenza di relazioni causali necessarie e sufficienti tra le caratteristiche organizzative (dimensione dell'ente, campo di attività, condizioni contrattuali, ecc.) e le manifestazioni personali di stress rendono complessa, sia da un punto concettuale sia operativo, la valutazione del rischio in questione che implica una valutazione delle percezioni soggettive, cognitive ed emotive che ogni persona dà alla propria esperienza

lavorativa. La risposta degli individui alle condizioni di lavoro e l'effetto delle azioni degli individui sulle organizzazioni sono estremamente variabili e non possono essere ricondotti a modelli di previsione delle cause basate su singoli fattori.

Si deve segnalare che nel 2020 è stata condotta una analisi sul benessere organizzativo, tramite somministrazione di appositi questionari ai dipendenti comunali. Questa rilevazione, costruita indagando tre aree, il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del superiore gerarchico, si è conclusa con le considerazioni finali le quali hanno sottolineato come i dipendenti ritengano: che la sede lavorativa abbia limiti strutturali; che la comunicazione interna sia carente e che richieda l'implementazione di strumenti di comunicazione e di collaborazione; che gli aspetti critici relazionali non siano rinvenibili solo nei processi verticali ma anche nelle relazioni orizzontali; che il background di percezione dell'Ente è positivo anche in relazione alla sua funzione.

A seguito dell'insediamento della nuova amministrazione dopo le elezioni di settembre/~~ottobre~~ 2020, ed in relazione ai processi di revisione organizzativa conseguenti alla necessità di riorganizzare i processi lavorativi, si valuterà la necessità di procedere ad un aggiornamento dell'indagine "stress-lavoro correlato".

Piano delle azioni positive

Con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 15.01.2020 è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2020/2022, documento obbligatorio, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

La L. n. 183/2010 ha disciplinato inoltre la costituzione, all'interno delle amministrazioni, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 ha emanato una direttiva recante "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" che, tra l'altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della L. n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

La Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità –, 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 prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle Linee guida del 04.03.2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio.

Con determinazione del Dirigente del Settore II, n. 1687 del 07.10.2019 è stato costituito il CUG del Comune di Comacchio composto da:

Mignozzi Paolo

Felletti Lucia

Cavallari Alessandra

Guidi Michele

Spadoni Ruggero

Fogli Fabio

Beneventi Sara

Zanni Luisa

Oltre le rappresentanze sindacali

Il Regolamento per il funzionamento del CUG, approvato nella seduta del medesimo comitato il 09/11/2011 prevede compiti propositivi per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne con particolare riferimento al Piano delle Azioni Positive e, tra gli altri, su:

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, molestie, mobbing, straining, malessere lavorativo nell'Amministrazione Pubblica di appartenenza.

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il Piano triennale di Azioni Positive 2020/2022 adottato dal Comune con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 15.01.2020, si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1. PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE IL BUON CLIMA DI LAVORO;
2. FAVORIRE IL RISPETTO DEL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE E NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI DELL'ENTE PER GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ;
3. PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE NELLA FORMAZIONE, NELL'AGGIORNAMENTO E NELLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE;
4. FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO FINALIZZATE A FAVORIRE I

BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEL PERSONALE;

5. PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO E LE PARI OPPORTUNITÀ
6. POTENZIARE IL RUOLO E L'AZIONE DEL CUG

Si riporta di seguito il dettaglio di ogni area di intervento con l'obiettivo che si prefigge e la relativa azione positiva.

AREA 1 - PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE IL BUON CLIMA DI LAVORO

OBIETTIVO 1

Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente

Azioni:

1. Somministrazione, raccolta ed elaborazione dati di un questionario, predisposto anche con l'ausilio di ditta o struttura specializzata nel settore, che consenta di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento.
2. E' necessario migliorare la condivisione, da parte dei Responsabili di Servizio, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, e la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

Questo anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente.

Responsabili: Tutti i Dirigenti

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

AREA 2 - FAVORIRE IL RISPETTO DEL LINGUAGGIO DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE E NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI DELL'ENTE PER GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 1

Adeguamento al linguaggio di genere dei principali atti e documenti dell'ente e delle comunicazioni informali.

Azione:

Rivedere la redazione di modulistica, delibere, determine e principali atti/documenti dell'Ente, con il rispetto del linguaggio di genere. Inviare al personale raccomandazioni al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e mail).

Destinatari: Tutti i cittadini e dipendenti dell'ente.

Responsabili: Tutti i Dirigenti - C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

AREA 3 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ ED IL BENESSERE NELLA FORMAZIONE, NELL'AGGIORNAMENTO E NELLA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

OBIETTIVO 1

Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione anche al benessere organizzativo, alle differenze di genere e alle pari opportunità;

Azione:

Promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità anche attraverso il criterio della rotazione dei dipendenti al fine di consentire la partecipazione di tutti i lavoratori alle giornate formative.

Destinatari: Tutti i dipendenti

Responsabili: Tutti i dirigenti

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

AREA 4 - FACILITARE L'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITÀ NEL RAPPORTO DI LAVORO FINALIZZATE A FAVORIRE I BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVO 1

Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;

Azione:

Ricognizione delle comunicazioni al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: Servizio personale, C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 2

Individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito.

Azione: Studio di fattibilità sull'applicazione del telelavoro e dello smart working ove i lavoratori/lavoratrici lo richiedano.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: Tutti i dirigenti, C.U.G.

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 3

Redigere apposito regolamento e/o disciplina per la trasformazione del lavoro a tempo pieno in lavoro part-time.

Azione:

Studio e predisposizione di apposita disciplina per il ricorso al part-time ove i lavoratori/lavoratrici lo richiedano.

Destinatari: Tutto il personale

Responsabili: C.U.G. – Servizio personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

AREA 5 - PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E LA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SULLE AZIONI PER IL BENESSERE LAVORATIVO E LE PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVO 1

Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive

Azione:

Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte.

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

OBIETTIVO 2

Proposte e suggerimenti dal personale

Azione: Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere

Destinatari: Tutto il personale dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 – 2022

AREA 6 - POTENZIARE IL RUOLO E L'AZIONE DEL CUG

OBIETTIVO 1

Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del

Comitato.

Azione:

Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi.

Destinatari: Componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Responsabili: Servizio Personale

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

OBIETTIVO 2

Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione sull'attività del CUG.

Azione:

Creare un'apposita sezione nell'intranet del Comune di Comacchio dedicata al C.U.G.

Destinatari: Tutti i dipendenti dell'Ente

Responsabili: C.U.G. – Servizi Informatici

Tempi: 2020 – 2021 - 2022

La Delibera di approvazione del Piano delle Azioni Positive, del regolamento, la determina di costituzione del CUG sono reperibili sul portale della trasparenza all'indirizzo: <https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>:

- Piano delle Azioni Positive - sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico inserendo nei campi ricerca deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 15.01.2020;
- Regolamento CUG adottato dal comitato nella seduta del 9 novembre 2011
- Costituzione CUG - sezione Provvedimenti – Provvedimenti dirigenti amministrativi inserendo nei campi ricerca Determinazione n. 1687 del 07.10.2019.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In considerazione della recente adozione del “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) anni 2022-2024”, di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 22 aprile 2022 recante “APPROVAZIONE PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - TRIENNIO 2022-2024”, si riportano le parti introduttive, ivi contenute, riguardanti la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo adottata dal Comune di Comacchio e la disciplina della trasparenza.

Con la Legge 6 novembre 2021, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) che si configura quale “atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (...) il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene le indicazioni degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo”. Il PNA è adottata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la cui funzione istituzionale consiste nella prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, delle società partecipate e controllate, anche mediante l'attuazione della trasparenza, l'attività di vigilanza sui contratti pubblici e sugli incarichi, creando una rete di collaborazione tra i soggetti interessati.

Il PNA, dunque, guida le amministrazioni nel percorso che conduce all'adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione della corruzione, senza imporre soluzioni uniformi, in quanto l'individuazione delle stesse spetta alle singole amministrazioni, le sole in grado di conoscere la propria specifica realtà organizzativa nonché il contesto nel quale si trova ad operare.

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano triennale che, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA, rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione dell'illegalità e di realizzazione della trasparenza all'interno dell'Ente.

Per chiarezza, occorre precisare il concetto di “corruzione” sotteso alla normativa di settore, al PNA e al presente Piano triennale, dal momento che è importante individuare in concreto quali sono i comportamenti da prevenire e contrastare.

In tale contesto, si fa riferimento ad una nozione estensiva di corruzione, più ampia di quella penalistica, applicabile cioè a tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un pubblico funzionario del potere allo stesso conferito al fine di ottenere vantaggi personali, fino a ricomprendere i casi in cui emerga un malfunzionamento della pubblica amministrazione, c.d. “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi personali; al riguardo, occorre fare riferimento ad atti e

comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'imparzialità dell'agire delle pubbliche amministrazioni.

Il presente Piano triennale 2022/2024 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) costituisce in ambito comunale un aggiornamento e adeguamento del precedente Piano 2021/2023 e recepisce gli indirizzi contenuti nel PNA dell'ANAC, approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, nonché le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'Allegato 1 a detto PNA.

Nell'elaborazione del presente Piano si è tenuto conto altresì del Vademecum approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 02 febbraio 2022 ad oggetto: "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022".

Per una visione organica della normativa di riferimento e altra documentazione utile, si rimanda al sito dell'ANAC (<http://www.anticorruzione.it>).

Infine, si precisa che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 14). Tale previsione è confermata dall'art. 44 della legge 190/2012 che stabilisce che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d. lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT".

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla Legge 190/2012. Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;

2- il libero esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D. Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, nei limiti della deliberazione Anac n. 1309/2016.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;

b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Le misure per la prevenzione della corruzione, inserite nel PTPCT, devono considerarsi obiettivi strategici per i Dirigenti e tutto il personale dipendente.

Per quanto riguarda il DUP per le annualità 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 23.07.2021, aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 29.12.2021 ed approvato

con deliberazione di Consiglio Comunale n. 134 del 23.12.2021, sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

- prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'amministrazione;
- garantire la trasparenza e l'integrità;
- rendere la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza obiettivi operativi;
- promuovere e favorire la riduzione del rischio di corruzione e di illegalità nelle società e organismi partecipati.

La coerenza con gli obiettivi di performance

Il Comune di Comacchio adotta ogni anno, tra gli strumenti di programmazione previsti, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il PEG – Piano della Performance all'interno dei quali sono individuati, oltre agli altri, gli obiettivi strategici e operativi in materia di anticorruzione e trasparenza, così come previsto dall'art. 2, comma 8, della Legge n. 190/2012.

Il legame con il Piano della Performance è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del D. Lgs. n. 33/2013 in cui si prevede che i soggetti deputati alla valutazione debbano verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della Performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori. A dimostrazione di tale coerenza, si segnalano i seguenti obiettivi gestionali, fissati nel PEG/Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 28.01.2022, pubblicata sul sito internet comunale:

- Controllo applicazione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza,
- L. 190/2012 - Obiettivo Trasparenza D.Lgs. 33/13 PPCT,
- Rispetto obblighi e adempimenti relativi al PPCT ed alle misure ivi previste,
- D. Lgs. n. 231/2007 e s.m.i. - Attuazione azioni di contrasto ai fenomeni di riciclaggio allo scopo di rafforzare i controlli interni in attuazione del PPCT.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi gestionali comporta una ricaduta in termini di erogazione del trattamento economico accessorio (retribuzione di risultato per i Dirigenti ed i titolari di Posizioni Organizzative; trattamenti di produttività individuale per il restante personale sull'anno preso in considerazione).

L'esito complessivo della valutazione sulla performance, e quindi anche il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al fenomeno della corruzione individuati nel PTPCT, è rendicontato nella Relazione sulla Performance, pubblicata sul sito internet comunale ogni anno.

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, è previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione, nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di

programmazione che godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento.

In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- il Piano della performance;
- il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il Piano dei fabbisogni di personale;
- il Piano per il lavoro agile;
- la Programmazione dei fabbisogni formativi.

A tal fine, il nuovo Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione di un apposito Decreto Ministeriale, che introduce il Piano-tipo.

Non essendo al momento attuato il processo di delegificazione e in virtù della proroga del termine al 30 aprile 2022 prevista dall'art. 1, comma 12, lett.a) – n.3), del D.L. n. 228/2021, è necessario nel frattempo approvare nei tempi il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in attesa che siano formalmente licenziati a livello nazionale gli atti propedeutici e necessari all'approvazione del nuovo PIAO.

L'attività di predisposizione di detto PIAO si svolgerà in collaborazione con il Dirigente del Settore II[^] - Servizio Personale – di questa amministrazione comunale.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

All'interno dell'Ente sono definiti ruoli e ambiti di responsabilità per l'attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La violazione, nonché il mancato o incompleto adempimento delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e/o il dovere di collaborazione, costituisce illecito disciplinare, così come la mancata collaborazione alle richieste del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT). Pertanto, tutti i Dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il comma 7, dell'art. 1, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il responsabile anticorruzione e della trasparenza.

Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario Generale – Dott.ssa Giovanna Fazioli, come da decreti sindacali n. 37 del 25.06.2018 e n. 42 del 06.11.2020.

In caso di assenza temporanea del Segretario Generale/RPCT viene individuato, quale sostituto, il Vicesegretario Generale, nella persona del Dirigente del Settore III[^] - Dott. Silvio Santaniello.

Inoltre, in caso di vacatio del ruolo di RPCT, viene individuato, quale sostituto, il Vicesegretario Generale,

nella persona del Dirigente del Settore III^A - Dott. Silvio Santaniello.

Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di

pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013);

- quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);

- può essere designato quale "gestore" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione" (art. 43, comma 1, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29 marzo 2017.

L'organo di indirizzo politico

Gli organi di indirizzo politico devono svolgere un ruolo pro-attivo nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione, creando un contesto che sia di reale supporto al RPCT e sono destinatari della Relazione annuale del RPCT, che dà conto dell'attività svolta e di eventuali disfunzioni riscontrate nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza:

In particolare, l'organo di indirizzo politico, ha il compito di:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;

- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;

- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;

- adottare il PTPCT.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

I Dirigenti hanno un ruolo attivo sia nell'elaborazione del PTPCT sia nella sua esecuzione in quanto responsabili dell'attuazione di tutte le misure previste nel PTPCT, dei controlli sull'integrità dei comportamenti e sull'operato dei propri dipendenti e collaboratori.

L'attuazione o meno di tali attività, per i quali sono coadiuvati dal personale alle loro dipendenze, è rilevata anche ai fini del procedimento di valutazione della performance individuale.

I Dirigenti, individuati come “Referenti per l'attuazione del Piano anticorruzione”, in particolare, devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte negli uffici a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- attuare la normativa in materia di accesso civico e generalizzato;
- partecipare alla formazione;
- relazionare con cadenza periodica al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, anche in relazione all'attività di predisposizione delle misure di prevenzione e in fase di monitoraggio e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio, attraverso la compilazione di questionari appositamente predisposti.

Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio

corruttivo;

- verificare la coerenza del PTPCT con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategica dell'Ente e che si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza nella misurazione e valutazione delle performance;

- attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, in base alle scadenze stabilite dall'ANAC.

L'Ufficio per i controlli interni, la prevenzione della corruzione e la trasparenza, di cui alle deliberazioni di Giunta Comunale n. 135 del 16.04.2014 e n. 284 del 14.10.2015 ed agli atti organizzativi interni del Segretario Generale prot. gen. n. 70800 del 30.10.2018 e prot. Gen. n. 77028 del 10.12.2021, è individuato quale struttura di supporto per lo specifico ambito della predisposizione, monitoraggio e aggiornamento del Piano anticorruzione, nonché di esecuzione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.

Il personale dipendente

Anche i singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT;

inoltre: segnalano le situazioni di illecito a norma dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001, segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis della Legge n. 241/1990, Codice di Comportamento, DPR n. 62/2013), partecipano alla formazione, osservano il Codice di Comportamento comunale e rispettano la normativa vigente in materia di trattamento e protezione dei dati.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.)

L'individuazione del R.A.S.A. (con funzioni di implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafe della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo), è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il nominativo del R.A.S.A. per la Stazione Appaltante Comune di Comacchio è individuato nella dipendente Dott.ssa Cecilia Bottoni - Istruttore Direttivo Amm.vo contabile del Servizio Procedure di Gara, mentre il nominativo del R.A.S.A. della Centrale Unica di Committenza (CUC) - con Comune di Comacchio capofila – è individuato nella dipendente Dott.ssa Luisa Zanni – Istruttore Direttivo Amm.vo contabile del Servizio Controlli Interni, Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Contratti e Centrale Unica di Committenza.

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD)

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD), previsto dal Regolamento UE 2016/679, deve essere nominato in tutte le amministrazioni pubbliche. Può essere individuato in una professionalità interna o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna. Il responsabile anticorruzione, al contrario, è sempre un soggetto interno.

Qualora il RPD sia individuato tra gli interni, l'ANAC ritiene che, per quanto possibile, non debba coincidere

con il RPCT. Secondo l'Autorità "la sovrapposizione dei due ruoli [può] rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT".

In ambito comunale il RPD è stato individuato previa procedura di affidamento svolta nel MEPA ed aggiudicata in favore della ditta Ditta Empathia S.r.l. con sede in Reggio nell'Emilia (RE), come da determinazione dirigenziale del Settore III^ n. 192 del 10.02.2022.

Altri soggetti coinvolti

I collaboratori, a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano le misure specifiche contenute nel PTPCT, nei bandi di gara e nei contratti predisposti dall'Amministrazione;
- osservano il Codice di Comportamento del Comune di Comacchio;
- segnalano le situazioni di illecito.

Gli Stakeholder:

- partecipano con osservazioni e/o proposte alla predisposizione del PTPCT;
- partecipano con osservazioni e/o proposte alla predisposizione del Codice di Comportamento;
- propongono osservazioni e suggerimenti per migliorare il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- segnalano situazioni di comportamenti corruttivi o di cattiva amministrazione.

L'approvazione del PTPCT

La Legge 190/2012 impone, ad ogni pubblica amministrazione, l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Il RPCT elabora e propone all'organo di indirizzo politico lo schema di PTPCT che deve essere approvato ogni anno entro il 31 gennaio. L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione.

Per gli enti locali, "il piano è approvato dalla giunta" (art. 41 comma 1 lettera g) del D. Lgs. 97/2016).

L'approvazione ogni anno di un nuovo piano triennale anticorruzione è obbligatoria (comunicato del Presidente ANAC 16 marzo 2018).

Come confermato nei PNA dell'ANAC, il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità di prevenzione e il Codice di Comportamento dei dipendenti costituiscono sezioni appendici del PTPC.

Per quanto riguarda il PTPCT 2022-2024, l'ANAC, con delibera n. 1 del 12 gennaio 2022, ha differito al 30 aprile 2022 il termine per la sua adozione e pubblicazione.

Nel processo formativo del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), devono essere coinvolti soggetti esterni; l'esito delle consultazioni deve essere pubblicato sul sito dell'Ente.

Il PTPCT, inoltre, deve essere pubblicato in "Amministrazione Trasparente". I piani devono rimanere pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

Il PTPCT 2022/2024 costituisce aggiornamento del precedente PTPCT 2021-2023, posto in consultazione pubblica sul sito web istituzionale dell'Ente dall'11.11.2021 al 10.12.2021, per consentire ai soggetti portatori di interessi (c.d. stakeholders) di fornire eventuali osservazioni. Si precisa che entro i suddetti termine non sono pervenute osservazioni.

LA TRASPARENZA

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

La trasparenza è attuata:

- attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente";
- attraverso l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

Il d.lgs. 33/2013 (comma 1 dell'art. 5) prevede: “L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione” (accesso civico semplice).

Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013 (accesso civico generalizzato).

L'ANAC propone il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni amministrazione.

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione.

Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “amministrazione trasparente – altri contenuti – accesso civico”.

In attuazione di tali indirizzi, questa amministrazione comunale si è dotata del “registro degli accessi”, istituendolo con deliberazione di Giunta Comunale n. 259 dell'08.08.2018, trasmessa ai dipendenti dell'Ente con nota del RPCT in data 31.08.2018 – prot. gen. n. 56036.

Del diritto all'accesso civico si è stata data ampia informazione sul sito dell'ente.

Modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la disciplina delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. n. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Le schede allegata al PPCT denominate "ALLEGATO D - Misure di trasparenza" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310.

Rispetto alla deliberazione ANAC 1310/2016, le tabelle del piano del Comune di Comacchio sono composte da otto colonne, anziché sei.

Infatti, sono state aggiunte le Colonne "G" e "H" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, la durata delle pubblicazioni e l'ufficio responsabile delle pubblicazioni stesse, previste nelle altre colonne.

Le tabelle, composte da otto colonne, recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: durata delle pubblicazioni;

Colonna G: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna H: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E, secondo la periodicità e la durata previste in colonna F e G.

Nota ai dati della Colonna G:

la normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo".

Nota ai dati della Colonna H:

L'art. 43 - comma 3 - del d.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini

stabiliti dalla legge”.

I dirigenti responsabili della trasmissione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna H.

I dirigenti responsabili della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna H.

Ai sensi dell'art. 43 - comma 1 - del d.lgs. 33/2013, il RPCT “svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

Inoltre, ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013:

- l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione;
- gli inadempimenti sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili;
- il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi se prova che ciò non è dipeso da causa a lui imputabile.

Organizzazione dell'attività di pubblicazione

I Dirigenti, referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna H.

Il Servizio Informatico dell'Ente è incaricato della gestione informatica e delle pubblicazioni nell'ambito della sezione “Amministrazione Trasparente”, nelle more della conclusione della fase di completo trasferimento ai vari Settori dell'attività di gestione autonoma delle pubblicazioni.

Gli uffici depositari dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare (indicati nella Colonna H) trasmettono tempestivamente i dati, le informazioni ed i documenti previsti nella Colonna E al Servizio Informatico, il quale provvede nel più breve tempo possibile alla pubblicazione.

Gli uffici depositari delle informazioni indicate nella Colonna H, ai quali è già stata attribuita l'attività di gestione autonoma delle pubblicazioni nell'ambito delle sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente, riferibili al loro ufficio di appartenenza, cureranno la pubblicazione tempestiva di dati, informazioni e documenti secondo la disciplina indicata in Colonna E.

Il Responsabile anticorruzione e per la trasparenza, pertanto, con la collaborazione della struttura interna di supporto, sovrintenderà l'adempimento degli obblighi di pubblicazione; verificherà l’attività degli uffici e la tempestiva pubblicazione da parte degli stessi mediante monitoraggio, anche a campione; assicurerà la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni, nonché provvederà all'eventuale

segnalazione degli inadempimenti all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina.

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione, previsti dal d. lgs. 33/2013 e dal presente programma, sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal Regolamento comunale sui controlli interni, non risultano pervenute osservazioni.

Struttura:

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024 è stato articolato nel seguente modo:

- Sezione I – Parte Generale
- Sezione II – Analisi del contesto
- Sezione III – Valutazione e Trattamento del Rischio
- Sezione IV- La Trasparenza
- Sezione V- Misure Generali e Speciali

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B- Analisi dei rischi;

C- Individuazione e programmazione delle misure;

D - Misure di trasparenza;

E – Ulteriori obblighi di trasparenza;

F – Descrizione del contesto esterno;

G - Relazione del Responsabile per la prevenzione della corruzione per l'anno 2021 (Art. 1 – comma 14 – Legge n. 190/2012);

H – Nuovo Codice di comportamento del Comune di Comacchio

I – Estratto dalle “Istruzioni sulle Comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici Delle Pubbliche Amministrazioni”, adottate dalla U.I.F. del 23 aprile 2018

La Delibera di approvazione del Piano di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza è reperibile sul portale della trasparenza all'indirizzo: <https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>

sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico inserendo nei campi ricerca deliberazione della Giunta comunale n. 77 del 22.04.2022.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da n. 5 Assessori a cui sono state attribuite le seguenti deleghe:

NOME	DELEGHE
Pierluigi Negri - Sindaco	Bilancio, lavori pubblici, infrastrutture e viabilità, valorizzazione del patrimonio, affari generali e legali, caccia e pesca, protezione civile, polizia locale, sanità
Maura Tomasi– Vice Sindaco –	Urbanistica, edilizia pubblica e privata, personale, pubblica istruzione, politica degli eventi turistici
Antonio Cardì	Ambiente, società partecipate, portualità e demanio, progetti e finanziamenti europei, valli e saline, mab unesco
Rosanna Cinti	Welfare e servizi alla persona, pari opportunità, associazionismo, volontariato, servizi cimiteriali, diritti degli animali, toponomastica
Emanuele Mari	Turismo, cultura e patrimonio museale, gemellaggi e relazioni internazionali, sport, politiche energetiche e smart city, politiche legate alla mobilità leggera, strategie turistiche e marketing territoriale, archeologia, politiche giovanili, politica degli eventi culturali
Sandro Beltrami	Attività economiche e sportello unico delle attività produttive, verde e parchi pubblici, arredo e decoro della città, servizi demografici, statistica, politiche del lavoro e formazione professionale

Il Consiglio Comunale:

E' composto da 16 membri oltre il Sindaco.

A seguito dell'insediamento in data 12/10/2020 (convalida eletti con delibera C.C. n. 44 del 12/10/20) i consiglieri comunali sono:

CARICA	NOMINATIVO	LISTA
Presidente	Carli Pier Paolo	Lega Salvini Premier
Consigliere	Sambi Filippo	Lista Civica 2Q20
Consigliere	Calderoni Bruno	Giorgia Meloni - Fratelli d'Italia
Consigliere	Negri Veronica	Lega Salvini Premier
Consigliere	Cavallari Umberto	Lega Salvini Premier
Consigliere	Matteo Cavallari	Lega Salvini Premier
Consigliere	Fantinuoli Luigi	Lega Salvini Premier
Consigliere	Fogli Denis	Lega Salvini Premier
Consigliere	Larosa Emanuele	Lega Salvini Premier
Consigliere	Gelli Giuseppe	Forza Italia Berlusconi per Negri
Consigliere	Carli Ballola Sandra	La città futura – Movimento cinque stelle”
Consigliere	Righetti Alberto	Marco Fabbri per Righetti Sindaco Per Fare Insieme per Comacchio Righetti Sindaco
Consigliere	Fabbri Marco	Marco Fabbri per Righetti Sindaco Per Fare
Consigliere	Carli Alice	Marco Fabbri per Righetti Sindaco Per Fare
Consigliere	Pattuelli Riccardo	Marco Fabbri per Righetti Sindaco Per Fare
Consigliere	Luca Buzzi	Partito Democratico- Partito Rifondazione Comunista-”Insieme per Comacchio

Le Commissioni Consiliari Permanenti:

Come previsto dall'art. 12 dello Statuto e secondo l'art. 38, comma 6, del T.U. 267/2000, il Consiglio comunale con deliberazione n. 63 del 06/11/2020 ha istituito nel suo ambito le Commissioni Consiliari Permanenti, con funzione consultive, propositive ed istruttorie relativamente agli atti di competenza del Consiglio.

Nel comune di Comacchio, con delibera del Consiglio Comunale n. 63 del 06/11/2020 attualmente sono istituite le seguenti Commissioni Consiliari:

1^ commissione: "Ambiente, cultura e turismo".

Competenze:

- Ambiente,
- caccia e pesca,
- valli e salina,
- cultura,
- patrimonio museale,
- politiche degli eventi culturali e turistici,
- strategie turistiche e marketing territoriale,
- Mab Unesco,
- politiche energetiche,
- smart city.

Componenti: N. 7

1	Filippo Sambì	(2Q20)	Presidente
2	Luca Buzzi	(Partito Democratico- Partito Rifondazione Comunista- "Insieme per Comacchio)	Vice Presidente
3	Giuseppe Gelli	(Forza Italia)	Componente
4	Bruno Calderoni	(Giorgia Meloni – Fratelli d'Italia)	Componente
5	Umberto Cavallari	(Lega – Salvini Premier)	Componente
6	Alice Carli	(Per Fare Comacchio)	Componente
7	Sandra Carli Ballola	(La Città Futura – Movimento 5 Stelle)	Componente

2^ commissione: "Comunità, Sicurezza, Affari Generali e Bilancio"

Competenze:

- Bilancio,
- politiche sanitarie,
- personale,
- polizia municipale,
- protezione civile e sicurezza,
- affari generali e legali,
- società partecipate,
- welfare e servizi alla persona,
- pari opportunità,
- gemellaggi e relazioni internazionali,
- politiche per la casa, servizi cimiteriali,
- diritti degli animali,
- servizi demografici,
- statistica,
- toponomastica,
- sport e tempo libero,
- scuole e politiche educative,
- associazionismo,
- politiche giovanili e volontariato,
- innovazione tecnologica e servizi innovativi.

Componenti: N. 7

1	Fantinuoli Luigi	(Lega - Salvini Premier)	Presidente
2	Luca Buzzi	(Partito Democratico- Partito Rifondazione Comunista- "Insieme per Comacchio)	Vice Presidente
3	Giuseppe Gelli	(Forza Italia)	Componente
4	Bruno Calderoni	(Giorgia Meloni – Fratelli d'Italia)	Componente
5	Filippo Sambì	(2Q20)	Componente
6	Riccardo Pattuelli	(Per Fare Comacchio)	Componente
7	Sandra Carli Ballola	(La Città Futura – Movimento 5 Stelle)	Componente

3^ commissione: "Programmazione, Sviluppo e gestione del territorio"

Competenze:

- Pianificazione strategica e strutturale,
- urbanistica, lavori pubblici,
- infrastrutture,
- viabilità,
- portualità e demanio,
- progetti e finanziamenti europei,
- valorizzazione e gestione patrimonio,
- politiche del lavoro e formazione professionale,
- Progetto Comacchio 2015/2020,
- attività economiche e SUAP,
- edilizia privata,
- verde e parchi pubblici,
- arredo e decoro della città,
- controllo sulla qualità dei servizi ambientali e al cittadino,
- mobilità leggera,
- ogni altra materia non ricompresa nelle commissioni prima e seconda.

Componenti: N. 7

1	Veronica Negri	(Lega - Salvini Premier)	Presidente
2	Sandra Carli Ballola	(La Città Futura – Movimento 5 Stelle)	Vice Presidente
3	Giuseppe Gelli	(Forza Italia)	Componente
4	Bruno Calderoni	(Giorgia Meloni – Fratelli d'Italia)	Componente
5	Filippo Sambì	(2Q20)	Componente
6	Alberto Righetti	(Per Fare Comacchio)	Componente
7	Luca Buzzi	(Partito Democratico- Partito Rifondazione Comunista-"Insieme per Comacchio)	Componente

Per quanto concerne le competenze della Giunta, del Consiglio comunale e delle Commissioni Consiliari si rimanda allo Statuto ed al Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale, pubblicato sul sito internet istituzionale <https://www.comune.comacchio.fe.it>.

Si illustrano di seguito le principali caratteristiche dell'Amministrazione comunale e del suo personale. Informazioni di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'Ente e ai vigenti Statuto e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale <https://www.comune.comacchio.fe.it>, costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

Si riportano di seguito informazioni di maggiore dettaglio:

Il comune di Comacchio non ha una propria stazione ferroviaria, le stazioni più vicine sono quelle di Ferrara (distante 52 km circa), di Ostellato (distante 21 km circa), di Codigoro (distante 19 km circa) e di Ravenna (distante 36 km circa).

Tutte le stazioni sono collegate con Comacchio attraverso una rete di autobus.

Non molto distanti dalla provincia di Ferrara sono i porti di Ravenna: La provincia di Ravenna è fornita di molti punti di ormeggio in zone della costa particolarmente interessanti o vicini ai centri cittadini principali.

I principali porti, (poco distanti dal centro della città di Ravenna) sono:

Porto turistico internazionale Marinara (a 37 km circa da Comacchio).

Porto Marina di Ravenna - Porto Corsini (a 29 km circa da Comacchio).

Il Comune di Comacchio è un luogo unico e suggestivo, riconosciuto come una delle zone umide più belle al mondo.

Un territorio che si estende dalla foce del Reno al Delta del Po, lungo ben 23 km di spiaggia con al centro Comacchio: la cittadina capoluogo del Parco del Delta del Po. Una lingua di terra lambita dall'acqua del mare e da quella delle valli che un tempo contornavano totalmente Comacchio proteggendola e al tempo stesso isolandola dalle terre circostanti.

Comacchio è conosciuta anche per i suoi sette lidi, distribuiti in ampi arenili lungo la costa dalle foci del fiume Reno fino al Po di Volano, interessando il Parco regionale Delta del Po. Essi sono (da nord a sud):

Lido di Volano

Lido delle Nazioni

Lido di Pomposa

Lido degli Scacchi

Porto Garibaldi

Lido degli Estensi

Lido di Spina

La più antica di queste località è Porto Garibaldi; quella di più recente costituzione il Lido di Volano.

Le principali attività economiche sono attualmente connesse al turismo, soprattutto estivo nei suoi sette lidi, alla pesca commerciale, alla vallicoltura e, nel passato, della produzione del sale il cui commercio costituì motivo di aspre contese con la Serenissima Repubblica di Venezia. Molto importante anche l'attività legata alla manifattura delle anguille marinate.

Comacchio è apprezzata, sul piano del turismo, per aver mantenute intatte nel tempo buona parte delle proprie caratteristiche architettoniche caratterizzate dalla presenza di canali, palazzi antichi e di ponti monumentali (il più caratteristico dei quali è quello di Trepponti) che le conferiscono l'aspetto tipico delle città lagunari che si trovano più a nord, ad esempio Chioggia e altre città della laguna veneta. Per questo motivo è nota anche come la Piccola Venezia.

Grazie agli investimenti sui Musei e sugli eventi culturali, l'economia di Comacchio è in espansione anche nel campo della cultura.

L'attività dell'Ente è articolata sulle seguenti sedi:

Palazzo Municipale Organi di Governo Procedure di gara Contratti Centrale Unica di Committenza Affari legali	Piazza Folegatti 15
Settore I Servizi alla Persona	Via Marina 31
Settore I Politiche educative, Turismo e Istituti Culturali	Via Agatopisto 3 – 5 - 7
Settore I Servizio Attività Produttive e Commercio	Piazza Folegatti 26
Settore II Affari Generali, Personale, Demografici	Piazza Folegatti 15
Settore III Finanze e Partecipate	Via E. Fogli 17
Settore IV – V Territorio, Sviluppo Economico	Piazza Folegatti 26
Settore IV – V Lavori Pubblici, Patrimonio, Demanio ed Ambiente	Piazza Folegatti 15
Settore VI Protezione Civile, Igiene e decoro dell'ambiente urbano	Via Mazzini 15
Comando Polizia Locale	Via dei Mercanti 8

Il Comune di Comacchio gode di molteplici strutture da porre a servizio della cittadinanza, la cui tipologia e caratteristiche al 31 dicembre 2021 sono schematicamente riassunte come segue:

Tipologia	n. strutture
Biblioteche	1
Archivi storici	1
Musei	3
Spazi espositivi per mostre temporanee	1
Teatri/auditorium/sale polivalenti	1
Fab lab	1
Scuole di musica	1
Sala prove	1
Servizi Educativi 0 -3	2
Scuole dell'infanzia	2
Scuole dell'infanzia paritarie	4
Scuole primarie	4
Scuole secondarie di I grado	2
Istituti scolastici superiori di II grado	1
Centri ricreativi giovanili	1
Centri ricreativi associazioni	1
Centri famiglie	1
Centri per bambini e genitori	1
Sportelli anti violenza	1
Sportelli di orientamento ai neo genitori	1
Sportelli sociali	1
Centri socio educativi per disabili	1
Centri Residenziali per Anziani	1
Impianti Sportivi e Spazi adibiti ad attività sportive	32 complessivi: n. 1 Palazzetto dello Sport n. 1 Stadio (Cittadella), n. 3 Palestre scolastiche (1 a Lido Estensi, 2 a Porto Garibaldi) n. 4 Sale adibite ad attività sportive (2 a Comacchio, 1 a Porto Garibaldi, 1 a Vaccolino) n. 2 due palestre polifunzionali (Cittadella), n. 1 campo da calcetto in erba sintetica (P. Garibaldi), n. 1 campo da calcetto (Cittadella), n.1 skate park (Cittadella), n.3 campi da beach tennis/volley coperti (Cittadella), n. 2 campi da tennis coperti (Cittadella e Circolo tennis), n. 1 campo da basket scoperto (Cittadella), n. 1 area fitness outdoor (Cittadella), n. 1 piscina coperta (Cittadella), n. 1 piscina scoperta (Porto Garibaldi), n. 1 Centro Nautico (Comacchio) n. 1 pista di atletica (Cittadella), n. 7 campi da calcio (Ilder Carli, Raibosola, P.Garibaldi, San Giuseppe, Volania, Vaccolino, Lido Estensi)

Prestiti utenti Biblioteca nel 2021 e nel triennio precedente

ANNO	Patrimonio (libri, periodici, CD DVD, etc)	Prestiti esterni	Prestiti interbibliotecari	Lecture	Utenti attivi	Giorni di apertura
2018	47430	8389	1371	84	1163	300
2019	48.381	8.703	1.460	87	1.173	300
2020	49.463	6.493	967	51	942	200
2021	50.990	5.363	1.408	65	800	300

Azioni in campo socio-assistenziale nel 2021 e nel triennio precedente

INDICATORI DI ATTIVITA'	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
n. anziani assistiti a domicilio delega Asp	27	47	33	43
n. ore di apertura al pubblico dell'Ufficio Servizi Sociali alla settimana	468 (3 giorni)	468 (3 giorni)	260 (1 giorno)	416 (2 giorni)
n. nuclei familiari di assistenza economica straordinaria di cui anziani ultrasessantacinquenni	357	449	506	452
n. contributi erogati (continuativi e straordinari)	1743	1408	2019	1608
n. utenti centri socio-educativi disabili	11 residenziali 7 diurni 16 laboratorio cso	16 residenziali 9 diurni 17 laboratorio cso	13 residenziali 10 diurni 16 laboratorio cso	13 residenziali 11 diurni 19 laboratorio cso
n. pasti consegnati a domicilio delega Asp II	30 utenti n. pasti 5.417	20 utenti n. pasti 5.133	28 utenti pasti n. 5.106	13 utenti pasti n. 4361
n. utenti soggiorni climatici	16	16	0	0
n. assegni di maternità	17	21	21	15
n. assegni al nucleo familiare	28	26	17	27
n. nuove misure SIA				
n. nuove misure RES-REI	n. 163 domande presentate	n. 26 domande presentate		
n. borse lavoro	Colloqui realizzati 15; 28 percorsi di tirocinio full time di cui: 4 tipologia B 5 tipologia C attivati per 9 persone. 20 percorsi di tirocinio a favore di 2 persone: 1 tipologia D attivato dal Servizio Psichiatrico Territoriale di Codigoro con oneri	Non sono presenti borse lavoro. I programmi promossi sulla L.14/2015 in collaborazione con ASP sono n. 33 e n. 1 tirocinio a valere sul fondo fsl	Non sono presenti borse lavoro. Nell'ambito del servizio di Mediazione Lavorativa in collaborazione con Asp n. 16 cittadini sono stati presi in carico con età media di 42 anni, di cui: 5 femmine 11 maschi 8 iscritti al collocamento mirato Per questi sono	Non sono presenti borse lavoro. Nell'ambito del P.I.T. sono stati promossi da Asp del Delta n. 12 programmi di inclusione che hanno coinvolto n. 5 maschi e n. 7 femmine con età media di anni 43,85. Nell'ambito del finanziamento previsto dal Fondo Sociale per la quota

	<p>sicurezza, inail e visita medica a carico della cooperativa. 1 tipologia C attivato da Fondazione Cesta ascrivibile al Fondo Regionale Disabili con inail e visita medica a carico della cooperativa Progetti di pubblica utilità o messa alla prova 2 persone una per 6 mesi l'altra per 3 mesi.</p>		<p>state attivate le seguenti misure: - 8 tirocini - Per tutti sono stati svolti colloqui di orientamento e formazione Le persone con i requisiti sono state anche inviate al Collocamento mirato, e per un soggetto si è provveduto a profilarlo in LR 14/2015</p>	<p>spettante al Comune di Comacchio sono stati promossi n. 4 tirocini a favore di n. 3 maschi e n. 1 femmina.</p>
--	--	--	---	---

INFORMAZIONI SUL PERSONALE

Alla data del 31 dicembre 2021 si evidenziano le risorse umane del Comune di Comacchio:

QUALIFICA PROFESSIONALE	Dotazione Organica (al 31/12/2021)	In servizio al 31/12/2020	In servizio al 31/12/2021
Dirigenti	5	4	4
Funzionari - D3	11	11	11
Istruttori direttivi – D1	45	32	31
Istruttori direttivi – D1 (part-time 83,33 %)		1	
Istruttori direttivi – D1 (part-time 50,00%)	1		
Istruttori – C	105	86	88
Istruttori – C (part-time 90,00%)			
Istruttori – C (part-time 83,33%)	1	1	1
Istruttori – C (part-time 70,00%)			
Istruttori – C (part-time 66,67%)			
Istruttori – C (part-time 50,00%)	6	1	
Collaboratori – B3	16	12	12
Esecutori – B1	27 (di cui 7 trasf. ASP)	22	20
Esecutori – B1 (part time 50,00%)			
Esecutori – B1 (part time 40,00%)			
Operatore inserviente - A	3 (di cui n. 2 trasf. ASP)	1	1
TOTALE COMPLESSIVO	220	171	168

Informazioni sull'andamento occupazionale del comune di Comacchio al 31/12/2021:

Anno	Personale in servizio al 31/12		
	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	Comandato
2016	199	9	1
2017	193	35	0
2018	185	17	0
2019	177	8	0
2020	171	8	0
2021	168	3	1

Informazioni sul rispetto pari opportunità - Piano Azioni Positive

a) Dipendenti (personale non dirigente) per sesso e categoria a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021

Categoria	Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
A	0	0,00	1	0,57	0	0	1	0,61
B	23	13,77	11	6,59	22	13,41	10	6,10
C	22	13,17	66	39,52	23	14,02	66	40,24
D	21	12,57	23	13,77	20	12,20	22	13,41
Totale	66	39,52	101	60,47	65	39,63	99	60,37

b) Dipendenti (personale non dirigente) per sesso e categoria a tempo determinato al 31 dicembre 2021

Categoria	Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
A	0	0,00	0	0,00				
B	0	0,00	0	0,00				
C	2	25,00	4	50,00				
D	1	12,50	1	12,50	1	50	1	50
Totale	3	37,50	5	62,50	1	50	1	50

c) Direzione strutture livello non dirigenziale (Posizioni Organizzative) al 31 dicembre 2021

Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
3	50	3	50	5	55,56	4	44,44

d) Dirigenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021

Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
3	100	0	0	4	100		0

e) Dirigenti a tempo determinato al 31 dicembre 2021

Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
1	100	0	0	1	100		0

f) Segretario Generale 2021

Uomini 2020	%	Donne 2020	%	Uomini 2021	%	Donne 2021	%
0	0	1	100	0	0	1	100

Emergenza Sars Covid-19 impatto sulla gestione della prestazione individuale di lavoro

L'Organizzazione Mondiale della Sanità in data 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'emergenza di sanità pubblica di rilevanza mondiale di epidemia da Covid-19, la deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, ha dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, prorogato con deliberazioni del Consiglio dei ministri del 29 luglio 2020, 7 ottobre 2020, 13 gennaio 2021 e 21 aprile 2021 ed ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021 con Decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105

Il Comune di Comacchio si è da subito attivato per rendere operativo lo smart working secondo quanto previsto dalla normativa vigente e si è dotato di un servizio software cloud per la gestione di videoconferenze e condivisione documentale.

I Dirigenti a ridosso dell'emergenza hanno provveduto ad effettuare una analisi organizzativa per poter allontanare dalle sedi il maggior numero di personale possibile, nella evidenza che nell'immediato la misura che si è rilevata più efficace è stata quella di eliminare il rischio alla fonte.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 12 marzo 2020, avente ad oggetto "Definizione modalità di erogazione prestazioni lavorative da parte dei dipendenti comunali e di accesso agli uffici pubblici comunali per il contenimento e contrasto dell'emergenza covid19 (coronavirus) – adempimenti art. 1 - comma 6 - del DPCM 11 marzo 2020", pertanto, il comune di Comacchio ha definito le modalità di erogazione delle prestazioni lavorative da parte dei dipendenti comunali e di accesso agli uffici pubblici comunali per il contenimento e contrasto dell'emergenza covid19 (coronavirus), in ottemperanza agli adempimenti di cui all'art. 1 comma 6 del DPCM 11 marzo 2020.

Nella suddetta deliberazione, conformemente all'articolo 1 comma 6 del DPCM 11 marzo 2020, sentito il parere preventivo delle Organizzazione Sindacali Provinciali:

- 1- Sono state individuate le attività indifferibili da rendere in presenza.
- 2- È stato dato mandato ai Dirigenti di individuare eventuali servizi ulteriori ritenuti essenziali al fine di non creare eccessivi disagi e/o interruzioni di pubblico e/o blocco della attività amministrative da svolgersi con modalità "smart working" o mista, (smart working, presenza fisica anche part-time) sentita la disponibilità dei dipendenti in quanto non si è in grado di fornire a tutti la dotazione informatica.
- 3- Sono stati impartiti i seguenti indirizzi:

Nell'ambito della prestazione erogata i dipendenti individuati per i servizi essenziali dovranno:

- a) Rispondere da casa ai numeri telefonici di riferimento essenziali individuati dal Dirigente, durante l'orario di servizio, anche mediante deviazione di chiamata dal numero fisso comunale;
- b) Avere una VPN di collegamento (ove ritenuto necessario dal dirigente per le attività da svolgersi) al desktop

del proprio PC accedendo ai programmi normalmente in uso;

c) Utilizzare soluzioni “cloud” per agevolare l’accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;

d) Proseguire l’attività di confronto con il dirigente e di incontro del pubblico esterno mediante il ricorso a strumenti diffusi (skype, video chiamata whatsapp ecc) per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e call conference);

e) Disporre un report giornaliero di dettaglio delle attività svolte da trasmettersi quotidianamente al dirigente (esempio n.contatti telefonici, e-mail, numero atti predisposti) che consenta al termine di tale periodo all’Amministrazione Comunale di avere un monitoraggio sull’attività sperimentale al fine di definire le modalità ottimali di eventuale fruizione futura dello smart-working.

4- Per le attività residuali sono stati impartiti i seguenti ulteriori indirizzi:

Per tutte le altre attività ritenute non indispensabili dai dirigenti e per i dipendenti non rientranti nei servizi necessari da assicurare e che possono essere sospesi per tale fase di “emergenza” e nella sperimentazione dello smart working, come previsto dall’art. 2 comma r del DPCM 8 marzo, si suggerisce di evitare il lavoro in presenza favorendo la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie (con priorità alle ferie arretrate delle annualità precedenti), e in via del tutto eccezionale e, limitatamente a tale periodo di emergenza, di autorizzare in deroga al regolamento vigente il recupero delle ore maturate anche nel corso dell’anno 2019. Il personale della biblioteca comunale si è fatto rientrare nell’articolo 19 c. 3 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020.

5- Sono state individuate le modalità di accesso ai servizi da parte dell’utenza:

1. Presso le sedi comunali e previo appuntamento per i servizi indispensabili;

2. Telefonicamente per tutti gli altri servizi.

A seguito di ciò i Dirigenti responsabili hanno individuato un programma di lavoro in riferimento alle attività che dovevano proseguire ed un altro relativo a quelle non funzionali che hanno potuto essere rimandate.

Con Determinazione del Settore II n. 417 del 13/03/2020, avente ad oggetto “Attivazione del lavoro agile o smart working nell’ambito delle misure per il contenimento e la gestione dell’emergenza epidemiologica da covid-19”:

1. si è attivata la modalità del “Lavoro Agile” di cui agli artt. 18 a 23 della L. n. 81/2017, per i dipendenti che individuati dai singoli dirigenti e il cui elenco sarà tempestivamente comunicato all’ufficio personale per lo svolgimento di tutte le attività normalmente svolte dai medesimi presso la sede lavorativa, compatibilmente con la natura delle stesse e con gli strumenti informatici a disposizione, anche in deroga agli accordi individuali precedentemente sottoscritti;

2. è stato approvato lo schema di contratto di lavoro agile (allegati A) e B));

3. si è disposto che ciascun dipendente comunichi al proprio dirigente le strumentazioni che mette a disposizione durante il proprio lavoro agile e che, eventualmente, possa richiedere la messa a disposizione da parte dell’amministrazione di ulteriori dotazioni a tal fine necessarie. In quest’ultimo caso, la relativa

strumentazione, valutata come idonea alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, è fornita al lavoratore in comodato d'uso (secondo la disciplina di cui all'articolo 1803 e ss. del Codice Civile) ed il lavoratore è responsabile del corretto utilizzo della integrità della stessa;

4. si è disposto che le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature di proprietà del dipendente, nonché il costo della connessione dati sono a carico del lavoratore;

5. si sono fornite le indicazioni in materia di orario di lavoro.

Il Comune di Comacchio ha integrato il Documento della Sicurezza con le disposizioni impartite dal RSPP e dal Medico del Lavoro.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 29 aprile 2020 avente ad oggetto "Delibera Giunta Regionale n. 261/2020 "Bando per contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di smart working" - Approvazione progetto del comune di Comacchio "smart working per innovazione della p.a." ai fini della candidatura al bando regionale", il Comune di Comacchio, ha ritenuto importante investire nelle nuove tecnologie e nello smart working per garantire la continuità dell'azione amministrativa secondo un approccio innovativo, andando a consolidare le modalità operative previgenti alla pandemia e quindi in risposta all'emergenza epidemiologica, aderendo al Bando regionale per i contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di smart working.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 17 giugno 2020, avente ad oggetto "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti comunali e di accesso agli uffici pubblici nell'evolversi della situazione epidemiologica covid-19", il Comune di Comacchio, tenuto conto che nell'evolversi della situazione epidemiologica è intervenuto il D.P.C.M. 26.04.2020 che, nel definire le misure per il contenimento del contagio da COVID-19 nella cosiddetta "fase 2", relativamente ai datori di lavoro pubblici, fa salvo quanto previsto dall'art. 87 del D.L. n. 18/2020 che, tra l'altro, definisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ovvero fino a data antecedente stabilita con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha ridefinito le modalità organizzative a tutela della salute e della sicurezza del personale dipendente tali da garantire il necessario supporto amministrativo e tecnico, per quanto di competenza, alla progressiva ripresa delle attività commerciali del territorio e contribuire alla celere conclusione dei relativi procedimenti e si è organizzato nel contempo per assicurare la presenza in servizio tutti i dispositivi di protezione individuale previsti e per i quali l'amministrazione ha effettuato i relativi approvvigionamenti.

La delibera 103/2020 riporta in allegato il piano operativo sulle azioni da intraprendere partendo da quelle intraprese.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 19 agosto 2020, avente ad oggetto “Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica personale non dirigente - risorse variabili fondo personale non dirigente anno 2020 - prenotazione della spesa.”, il Comune di Comacchio ha approvato il progetto legato al Covid: PROGETTO DI INSERIMENTO IN LAVORO AGILE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COMACCHIO AI SENSI DELL’ART. 263 DELLA L. 77/2020”

SMART WORKING

I Dirigenti nell’emergenza hanno operato una ricognizione sulla base delle direttive impartite dalla Giunta, predisposto schemi di contratti, definito e messo a disposizione gli strumenti tecnologici necessari per chi non ne fosse in possesso e il collegamento alla rete comunale per tutti coloro che ne avessero la necessità in base alle attribuzioni ed i compiti e dal 16 marzo 2020 in poi la maggior parte dei dipendenti era in smart working con contratti diversificati:

- a) SW totale con possibilità di rientro solo in casi di necessità;
- b) SW misto con individuazione di giornate lavorative in loco.

I contratti sono stati predisposti con la definizione di specifici obiettivi operativi.

Modifiche organizzative

Nel corso dell’anno 2021 sono intervenuti alcuni fattori che hanno influito sull’organizzazione dell’Ente: la cessazione di una figura dirigenziale nel Settore IV - V e la sua sostituzione con l’istituto dell’articolo 110 comma 1 del D.lgs 267/2000. La selezione della figura dirigenziale nel Settore II con l’istituto dell’articolo 110 comma 1 del D.lgs 267/2000, la sua cessazione e la conseguente sostituzione con attingimento a graduatorie di concorso a tempo indeterminato.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 18.06.2021 è stata approvata la Variazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2021/2023 e della dotazione organica, prevedendo, tra gli altri, l’assunzione di n. 1 Dirigente (a tempo determinato, art. 110 – comma 1 – D.Lgs. n. 267/2000) per la direzione del Corpo di Polizia Locale, figura ritenuta strategica per il territorio del Comune di Comacchio e per gli obiettivi dell’Amministrazione in tema di ordine pubblico e sicurezza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 23 luglio 2021, avente ad oggetto “Nuova riorganizzazione delle Posizioni Organizzative”, è stata prevista un importante riassetto dei ruoli.

L’amministrazione ha ritenuto la nuova organizzazione programmata, con particolare riferimento all’individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici intermedi di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, leva fondamentale per poter realizzare concretamente le proprie politiche. Non si può prescindere da un costante ed opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli agli obiettivi da conseguire. Il processo di riorganizzazione dell’Ente, finalizzato a fornire

risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, ha assunto il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare una costante tensione tesa allo sviluppo organizzativo nel virtuoso itinerario che progressivamente deve condurre a connotare la "burocrazia", non come mero strumento attuativo, ma in motivata "macchina" di erogazione dei servizi alla comunità e al territorio.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 20/08/2021 avente ad oggetto: "Modifica del PEG e del piano della performance 2021-2023 a seguito della presa d'atto riorganizzazione dell'ente: Ricognizione ambiti di competenza e assegnazione del personale" per procedere alla riorganizzazione dei Settori ed all'attivazione delle procedure volte all'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa, con i tempi indicati nella terza colonna della tabella sotto riportata.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 224 del 12/11/2021 avente ad oggetto: "Controllo strategico – stato attuazione obiettivi – modifica PEG e Piano della Performance annualità 2021-2023" con la quale l'OIV ha provveduto ad effettuare la ricognizione dello stato di attuazione degli obiettivi nel corso della quale è emersa la necessità di apportare modifiche al Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance per il triennio 2021/2023, con l'accoglimento delle istanze di modifica pervenute dai dirigenti e dal Comandante. Per quanto riguarda l'evoluzione della dotazione organica si rimanda ai grafici contenuti nella sezione relativa al contesto interno dell'ente che analizza l'andamento storico.

Per quanto concerne, invece, l'evoluzione della spesa del personale si legga la tabella sotto riportata

	Media 2011/2013	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021
Spese macroaggregato 101	8.159.410,00	6.860.279,78	6.852.925,07
Spese macroaggregato 103	14.948,59	17.816,05	33.683,28
Irap macroaggregato 102	455.674,63	435.661,74	433.859,74
Altre spese (tra cui Personale trasferito e ASP) <i>(nota: dati Asp definitivi)</i>	22.957,65	302.004,72	299.259,14
Totale spese di personale (A)	8.652.990,87	7.615.762,29	7.619.727,23
Componenti escluse (B)	1.778.805,03	1.881.736,75	1.825.304,85
Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	6.874.185,84	5.734.025,54	5.794.422,38

Struttura organizzativa dell'Ente

L'organizzazione interna dell'Ente è schematizzata nella tabella di seguito riportata ed è il frutto anche degli atti organizzativi sopra citati.

La ratio che ha ispirato la riorganizzazione dell'ente è stata la seguente:

-l'organizzazione, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione, pertanto non si può prescindere da un costante ed opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli agli obiettivi da conseguire;

-il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare una costante tensione tesa allo sviluppo organizzativo nel virtuoso itinerario che progressivamente deve condurre a connotare la "burocrazia", non come mero strumento attuativo, ma in motivata "macchina" di erogazione dei servizi alla comunità e al territorio.

Struttura organizzativa del Comune di Comacchio

DIRIGENTI

Ambiti di competenza:

Gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa del Settore e del Personale assegnato.

SETTORI

I Settori sono le articolazioni di primo livello, costituiscono le strutture organizzative di massima dimensione dell'Ente, comprendono funzioni fra loro il più possibile omogenee che sono affidate a Dirigenti che le esercitano con notevole livello di autonomia essendo dotate di adeguate competenze e professionalità.

SERVIZI

Unità Organizzative con funzioni operative verso l'esterno e che trovano collocazione unitaria ed organica nell'ambito del Settore.

Dirigenza/Comando

Nome	Settore	Competenze
Dr Giovanna Fazioli	Segretario Generale	SERVIZIO SEGRETERIA DEL SINDACO ORGANI ISTITUZIONALI, DIREZIONE STRATEGICA E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE SERVIZIO CONTROLLI INTERNI, PREVENZIONE CORRUZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' SERVIZIO PROCEDURE DI GARA, CONTRATTI E CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA- AFFARI LEGALI
Dr Roberto Cantagalli	Settore I	SERVIZIO POLITICHE SOCIALI, SERVIZIO TURISMO, SPORT, ASSOCIAZIONISMO E FONDI STRUTTURALI SERVIZIO ISTITUTI CULTURALI, UFFICIO GEMELLAGGI E RELAZIONI INTERNAZIONALI SERVIZIO POLITICHE EDUCATIVE, GIOVANILI E PARI OPPORTUNITA' SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E COMMERCIO UFFICIO GEMELLAGGI E RELAZIONI INTERNAZIONALI
Dr Enrico Piva	Settore II	SERVIZI DEMOGRAFICI ELETTORALE E STATISTICA SERVIZIO URP, PROTOCOLLO, MESSI, CENTRALINO SERVIZIO AFFARI GENERALI, SEGRETERIA, ASSICURAZIONI SERVIZIO PERSONALE
Dr Silvio Santaniello	Settore III Vice Segretario	SERVIZIO FINANZIARIO ED ECONOMATO SERVIZIO TRIBUTI SERVIZIO PARTECIPATE E CONTROLLO DI GESTIONE SERVIZIO INFORMATICA
Arch Daniele Cavallini	Settore IV-V	SERVIZIO SUT: S.U.E, CONTROLLI EDILIZI, URBANISTICA E PAESAGGIO, SUAP, PRATICHE PUBBLICITARIE E CCVLPS SERVIZIO PATRIMONIO ESPROPRI AMBIENTE CACCIA E PESCA SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE E PORTUALI E MOBILITA' SOSTENIBILE E SEGNALETICA SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA IMPIANTI SPORTIVI E TECNOLOGICI UFFICIO AMMINISTRATIVO LLPP DI STAFF UFFICIO DEMANIO MARITTIMO DI STAFF
Arch Antonio Pini	Settore VI	SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE SERVIZIO DECORO PARCHI E GIARDINI, ARREDO E AREE VERDI, CONTROLLO SULLA QUALITA' DEI SERVIZI AMBIENTALI E CIMITERIALI
Dr Paolo Claps	Comando	COMANDO CONTRAVVENZIONI, CONTENZIOSO POLIZIA GIUDIZIARIA, INFORMAZIONI VIGILANZA, PRONTO INTERVENTO, INFORTUNISTICA STRADALE POLIZIA EDILIZIA COMMERCIALE, AMBIENTALE

N.B. Nel corso dell'anno 2021 sono intervenute modifiche nella Dirigenza: Settore II, dr Bertarelli Elena, art 110 co.1, dal 19/4 al 30/6; dr Bertarelli Elena (comando) assegnazione temporanea parziale dall'Unione dei Comuni Valli e Delizie al Comune di Comacchio dal 1/07 al 15/08; dr Enrico Piva dal 16/08; Settore IV-V, ing Fabrizio Di Blasio, art 110 co.1, dal 1/01 al 21/03; ing Fabrizio Di Blasio, art 110 co.1, dal 26/04 al 08/08; arch Cavallini dal 16/08.

La strategia futura del Comune di Comacchio

Per gli sviluppi futuri per rendere coerente l'articolazione organizzativa ed il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, si riporta di seguito quanto descritto nel del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 in relazione al Piano strategico della città di Comacchio.

Ai sensi della normativa vigente e, in particolare, sulla base di quanto disposto dal citato D.lgs. n. 118/2011, la sezione strategica del Documento Unico di Programmazione e, conseguentemente, anche della relativa Nota di aggiornamento, deve riportare una valutazione presente e prospettica della situazione socio-economica del territorio comunale e della domanda di servizi pubblici anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico del territorio di riferimento.

Sulla base di quanto sopra illustrato, in considerazione del fatto che è stata esaminata la situazione attuale, l'analisi delle prospettive future di sviluppo socio-economico è rinviata alle conclusioni del Piano Strategico della Città di Comacchio.

Per maggiori approfondimenti si rimanda al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 134 del 23 dicembre 2021 reperibile sul portale della trasparenza all'indirizzo:<https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico inserendo nei campi ricerca deliberazione del Consiglio Comunale n. 134 del 23 dicembre 2021.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con l'emergenza sanitaria Sars Covid19, le Amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi. In questo contesto organizzativo anche il Comune di Comacchio ha fatto ricorso in maniera diffusa alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, fino ad allora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione in alcune amministrazioni pubbliche.

Il Comune di Comacchio si è quindi confrontato con una modalità organizzativa di lavoro disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, scoprendone punti di forza e di debolezza. Trattandosi di una situazione sostanzialmente generalizzata il 10 marzo 2021 è stato siglato tra il Governo e le OOSS il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" al fine di superare la gestione emergenziale del cosiddetto smart working, attraverso l'introduzione nei contratti collettivi nazionali di lavoro di una disciplina capace di coniugare le esigenze dei lavoratori con quelle della Pa. In ottobre del 2021 con specifici provvedimenti del ministro per la funzione pubblica è poi stato ripristinato il lavoro in presenza come modalità ordinaria di lavoro pubblico.

Il 5 gennaio 2022, poi, è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il comparto Funzioni Centrali, apripista per tutti gli altri comparti, il quale per la prima volta ha regolato il lavoro a distanza secondo le nuove linee guida, prevedendo una serie di istituti quali il diritto alla disconnessione, alla formazione specifica, alla protezione dei dati personali, alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze. In questo periodo ed esattamente nel mese di dicembre 2021 questa amministrazione ha sottoscritto con le OOSS territoriali e aziendali la seguente dichiarazione a verbale in tema di lavoro agile: "Le parti, visto il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali il 10/03/2021, concordano che l'istituto del lavoro agile e quello da remoto costituiscono un momento saliente nell'organizzazione del lavoro pubblico e che hanno consentito di assicurare la continuità dei servizi comunali durante la fase pandemica. Le parti constatano che sulla base di queste considerazioni è in fase di conclusione un accordo nazionale tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e ARaN per una nuova regolamentazione del lavoro agile e del lavoro da remoto. Ciò posto in considerazione delle riflessioni emerse nel corso dell'incontro del 18 novembre u.s. le parti concordano di aprire, dopo gli accordi nazionali e in via preliminare alla redazione della nuova disciplina di ente, un tavolo di confronto sull'implementazione di questi istituti."

Per quanto concerne il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024 del Comune di Comacchio rimanda alle scelte organizzative che verranno assunte dopo il citato confronto sindacale e che si ispireranno ad una applicazione progressiva e graduale definito in un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio;

L'Amministrazione ritiene comunque che il modello organizzativo del lavoro agile possa svilupparsi in una ottica di miglioramento della performance dei servizi resi ai cittadini osservando le seguenti linee di intervento:

- rendere più agevole ai cittadini la fruizione dei servizi tramite l'accesso agli "sportelli virtuali";
- aumentare il numero di servizi digitalizzati e il conseguente snellimento delle procedure;
- ridurre o comunque contenere la discontinuità lavorativa laddove lo svolgimento da remoto dell'attività può risultare una adeguata e compatibile alternativa
- valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica, riconoscendo il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro e l'attenzione alla qualità della vita dei dipendenti quali motori di maggior motivazione e produttività;

Occorre inoltre ricordare che le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le quali indicano che il Piano deve prevedere:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2022-2024 è stata costruita sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - G.U. 27.7.2018) e tenuto conto dei contenuti del DUP 2022-2024

Alla luce di quanto sopra, si è giunti ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale sono previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Comacchio è 27,00%, mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2022 per il Comune di Comacchio è pari a 15,39%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale del 19% per il 2022, 21% per il 2023, 22% per il 2024. In definitiva, il vero limite al costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali è costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio delle risorse per spese di personale in quanto deve essere garantito in ogni caso il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

È stata effettuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali

eccedenze di personale.

Il fabbisogno di personale per l'anno 2022 è stato definito da ultimo con delibera della giunta comunale n. 18 del 16/02/2022 con salvezza delle assunzioni di personale programmate dall'amministrazione nel 2021, per quanto concerne eventuali approfondimenti, si rimanda al testo della deliberazione all'indirizzo: <https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Provvedimenti – Provvedimenti organi indirizzo politico, inserendo nei campi ricerca deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 16/02/2022.

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nel Piano per la performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le seguenti modalità, tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni già eseguite e di quelle programmate oltreché delle cessazioni previste per il triennio 2022-2024, sarà possibile procedere ad assunzioni tramite il passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n° 165/2001 (cd. Mobilità esterna), ponendo in essere, previo avviso pubblico, procedure selettive sulla base delle previsioni contenute nel vigente Regolamento sulla mobilità del personale, andando ad attingere dal bacino generale delle risorse umane di altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto.

Nell'alveo di tale istituto, ci si potrà avvalere, altresì, della mobilità per interscambio a parità di categoria che consente la contestuale uscita e acquisizione di unità di personale a parità di categoria, a parità di costo e quindi senza maggiore spesa per l'Ente.

Si convertiranno i contratti di formazione e lavoro a compimento del progetto formativo, trattandosi di una formula contrattuale che consente la progressiva professionalizzazione e specializzazione.

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 del TUPI, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, l'assegnazione temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria (cd. Comando), la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e relative proroghe.

Nel corso del triennio 2022 – 2024 si provvederà a sostituire, a parità di costo, personale cessato per dimissioni, mobilità in uscita o per altra causa, non già calcolato nelle previsioni conteggiate nel Bilancio di previsione 2022 – 2024.

Nel reclutamento di personale dall'esterno si applicano le prescrizioni contenute nelle citate Linee Guida sulle procedure concorsuali – Direttiva n. 3 del 2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il cui primario obiettivo è quello di favorire pratiche e metodologie finalizzate a raggiungere

lo scopo di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, e il Regolamento sulle procedure concorsuali approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 15.01.2019, in attuazione, tra l'altro, delle suddette Linee Guida.

Formazione del personale

Il piano formativo deve prevedere, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Il quadro normativo di riferimento include quanto prevede l'art. 49-bis del CCNL 21/05/2018 secondo il quale: "2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il Piano per la formazione del personale, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 130 del 24/06/2022 recepisce le indicazioni che, nel Piano Triennale delle Azioni Positive, il CUG (Comitato Unico di Garanzia) ha definito nell'azione positiva n. 4 "FORMULAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO", all'interno della quale è esplicitato il principio su cui basarsi per la redazione del piano formativo:

"L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Sottesi a questa linea guida sussistono i principi di: rotazione affinché a tutti i dipendenti sia garantita idonea formazione/aggiornamento; uguaglianza al fine di consentire a tutti i dipendenti l'accesso ai corsi di

formazione dello stesso livello; adeguatezza della formazione".

Con la delibera della Giunta Comunale n. 11 del 28/01/2022 di approvazione del PEG/PDO e del Piano della Performance 2022/2024 è stato previsto il progetto trasversale per la revisione dei processi formativi e formazione continua. Con questo progetto il Comune di Comacchio vuole importare metodiche e percorsi professionalizzanti per i dipendenti mediante l'introduzione di un processo stabile nel tempo. La volontà è quella di conformarsi all'espressione "lifelong learning" che è posta tra le priorità fondamentali di tutti le nazioni appartenenti all'Unione Europea. In questo contesto occorre specificare che l'obiettivo del progetto è quello di introdurre la formazione professionale continua finalizzata ad incrementare le conoscenze, le competenze e la capacità tecnica dei dipendenti comunali al fine di garantire loro una crescita e un miglioramento costante in ambito lavorativo.

Il Comune di Comacchio nella realizzazione del Piano di formazione prevede un percorso che si articola nelle seguenti fasi:

- 1) La individuazione dei destinatari della formazione e delle loro esigenze;
- 2) La rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo;
- 3) La individuazione degli interventi di formazione;
- 4) La formulazione della domanda formativa;
- 5) La individuazione delle risorse finanziarie disponibili.

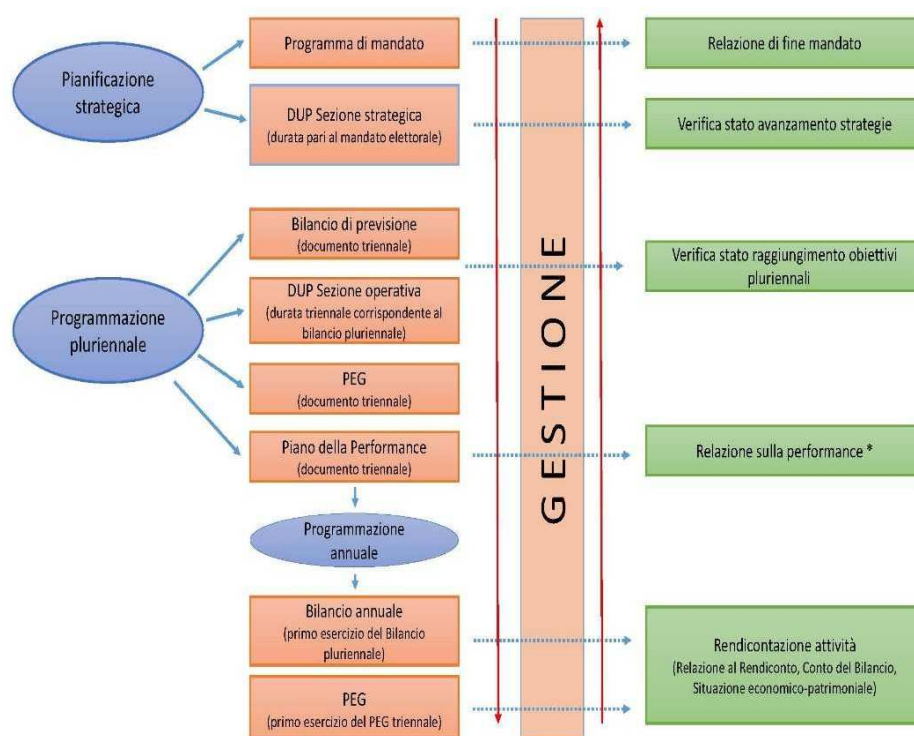
Tali fasi, definite ed attuate in base alle indicazioni fornite dalla Direttiva del 13/12/2001, hanno lo scopo di garantire che le attività formative rispondano a determinati standard qualitativi, al fine di assicurare una reale crescita professionale dei partecipanti ai corsi programmati ed un effettivo miglioramento dei servizi resi dalla Amministrazione ai cittadini.

In tale contesto, dunque, sono stati individuati gli interventi formativi ritenuti necessari o opportuni per i Dirigenti, Responsabili di Posizione Organizzativa e per il restante personale dell'Ente, raggruppandoli per aree di contenuto formativo delineate in base alla omogeneità degli argomenti e delle competenze oggetto di formazione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Strumenti e modalità di monitoraggio

Il processo di programmazione e controllo per le Pubbliche Amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione /progettazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione /programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati dal Comune.



* Il ciclo della performance così come disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "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 s.m.i., all'art. 10, comma 1, stabilisce quanto segue:

"1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

- entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

Il documento di programmazione della performance ha valenza triennale ed assegna gli obiettivi di performance annuali. Il documento di rendicontazione ha invece valenza annuale in quanto verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno precedente.

L'operato dell'Amministrazione è oggetto di analisi non solo in termini di risultati raggiunti ma anche di risorse umane, strumentali e finanziarie utilizzate per il loro conseguimento. Un Ente è efficiente se raggiunge un obiettivo senza un eccessivo dispendio delle risorse a propria disposizione. Gli strumenti di cui l'Ente dispone per la valutazione della propria efficienza sono:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti;
- relazione della Giunta comunale al rendiconto;
- controllo di gestione;
- sistema di valutazione dei dirigenti;
- sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Un primo controllo concerne la regolarità amministrativa e contabile dell'operato comunale ed attesta la legittimità e la regolarità dell'azione amministrativa posta in essere. Esso è esercitato, da ognuno per le parti di relativa competenza, dal Segretario Generale (conformità dell'azione amministrativa alle norme), dal Dirigente responsabile dei servizi finanziari (regolarità contabile e copertura finanziaria), dai singoli Dirigenti (in relazione alle specifiche attribuzioni relative al controllo interno sugli atti da esprimersi con parere di legittimità) nonché dal Revisore dei Conti.

Il controllo di gestione

Per il controllo di gestione si rimanda a quanto previsto nel Regolamento sui Controlli Interni approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 10.01.2013, rinvenibile sul sito indirizzo istituzionale <https://www.comune.comacchio.fe.it> home page sezione Statuto e Regolamenti.

Per l'anno 2021 il comune di Comacchio ha approvato il referto del controllo di gestione con delibera di Giunta n. 297 del 30 dicembre 2021.

La Relazione della Giunta comunale al Rendiconto

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs. n. 118/2011 il rendiconto della gestione di un esercizio finanziario è corredato dalla relazione prevista dal comma 6 del citato art. 11. Si tratta di un documento illustrativo della gestione dell'Ente, nonché dei fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio e di ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 11 "... Omissis... la relazione illustra:

- a) i criteri di valutazione utilizzati;
- b) le principali voci del conto del bilancio;
- c) le principali variazioni alle previsioni finanziarie intervenute in corso d'anno, comprendendo l'utilizzazione dei fondi di riserva e gli utilizzi delle quote vincolate e accantonate del risultato di

amministrazione al 1° gennaio dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;

- d) l'elenco analitico delle quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione al 31 dicembre dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;
- e) le ragioni della persistenza dei residui con anzianità superiore ai cinque anni e di maggiore consistenza, nonché sulla fondatezza degli stessi, compresi i crediti di cui al comma 4, lettera n);
- f) l'elenco delle movimentazioni effettuate nel corso dell'esercizio sui capitoli di entrata e di spesa riguardanti l'anticipazione, evidenziando l'utilizzo medio e l'utilizzo massimo dell'anticipazione nel corso dell'anno, nel caso in cui il conto del bilancio, in deroga al principio generale dell'integrità, espone il saldo al 31 dicembre dell'anticipazione attivata al netto dei relativi rimborsi;
- g) l'elencazione dei diritti reali di godimento e la loro illustrazione;
- h) l'elenco dei propri enti e organismi strumentali, con la precisazione che i relativi rendiconti o bilanci di esercizio sono consultabili nel proprio sito internet;
- i) l'elenco delle partecipazioni dirette possedute con l'indicazione della relativa quota percentuale;
- j) gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate. La predetta informativa, asseverata dai rispettivi organi di revisione, evidenzia analiticamente eventuali discordanze e ne fornisce la motivazione; in tal caso l'ente assume senza indugio, e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario in corso, i provvedimenti necessari ai fini della riconciliazione delle partite debitorie e creditorie;
- k) gli oneri e gli impegni sostenuti, derivanti da contratti relativi a strumenti finanziari derivati o da contratti di finanziamento che includono una componente derivata;
- l) l'elenco delle garanzie principali o sussidiarie prestate dall'ente a favore di enti e di altri soggetti ai sensi delle leggi vigenti, con l'indicazione delle eventuali richieste di escussione nei confronti dell'ente e del rischio di applicazione dell'art. 3, comma 17 della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- m) l'elenco descrittivo dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare dell'ente alla data di chiusura dell'esercizio cui il conto si riferisce, con l'indicazione delle rispettive destinazioni e degli eventuali proventi da essi prodotti;
- n) gli elementi richiesti dall'art. 2427 e dagli altri articoli del codice civile, nonché da altre norme di legge e dai documenti sui principi contabili applicabili;
- o) altre informazioni riguardanti i risultati della gestione, richieste dalla legge o necessarie per l'interpretazione del rendiconto.”

La Relazione annuale sulla performance

La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente, redatta dal Segretario generale e convalidata dall'Organismo indipendente di valutazione, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 8 del D.lgs. n. 74/2017, la Relazione annuale sulla Performance deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Con propria deliberazione la Giunta comunale approverà entro il 30 giugno 2022 il grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2021, di cui al Piano della performance 2021-2023, il cui risultato è stato raggiunto dai dirigenti con il contributo dei loro collaboratori, conseguentemente la valutazione dei dirigenti sarà riferita all'attività svolta nell'anno 2021 oltreché allo specifico comportamento organizzativo.

La valutazione della performance individuale dei dirigenti

L'Amministrazione Pubblica deve obbligatoriamente evolvere verso l'incremento di nuovi modelli organizzativi e gestionali ancorati ad una logica del risultato e alla valorizzazione della professionalità delle risorse umane.

In tale ottica la principale dimensione della valutazione è data dalla prestazione intesa come insieme di linee comportamentali che il dirigente utilizza per il conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di programmazione non solo in termini di risultato, ma anche di competenze manifestate nei comportamenti organizzativi posti in essere.

I criteri per la misurazione e valutazione della retribuzione del risultato del personale Dirigente sono rinvenibili nel Disciplinare approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 309 del 14/10/2014.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

I Criteri di valutazione del personale del Comune di Comacchio sono rinvenibili negli atti di seguito illustrati:

- Criteri per la misurazione e valutazione del risultato del personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa approvati con deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale n. 265/25 del 30/12/2011;
- Criteri per la misurazione e valutazione della retribuzione del risultato del personale Dirigente approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 309 del 14/10/2014;
- Criteri per la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 347 del 28/12/2016;

Relativamente alle attività messe in campo dall'Ente nel corso del 2021 i Dirigenti, il Segretario ed il Responsabile della Polizia Locale hanno presentato al OIV il riepilogo dello Stato di Attuazione delle attività compiute.

Con verbale dell'OIV in data 20/04/2022 è stato verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed il grado di produttività degli obiettivi strategici assegnati al personale per l'anno 2021 individuati al fine del riconoscimento degli incentivi performance finanziati con le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b) CCNL 21/05/2018.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori è stato nel complesso soddisfacente.

L'OIV nella sua Relazione del 20/04/2022 di avvio del processo valutativo delle performance individuale dei dirigenti e del Comandante PM per l'anno 2021 e di valutazione della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2021, dopo avere riscontrato il livello di realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale per l'anno 2021, scrive:

“L'OIV apprezza il risultato complessivo e prende atto della ripresa dei volumi produttivi dopo il primo anno di emergenza sanitaria, del positivo esito delle indagini di customer satisfaction attuate pressoché sulla totalità dei servizi, del progressivo consolidamento della compagine dirigenziale e del positivo clima organizzativo interno.”

Dalla relazione è emerso quanto riportato nelle tabelle che seguono:

Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso	Indicatore	% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- Controllo applicazione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021-2023	Segretario Generale	29	Risultato	100%
2- Monitoraggio in materia di incentivi per funzioni tecniche art 113 del D. Lgs. 20/2016	Segretario Generale	20	Risultato	100%
3- Attività di formazione e di aggiornamento normativo in materia di appalti pubblici	Segretario Generale	24	Risultato	100%
5- Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
6 - Aggiornamento “Codice di Comportamento del Comune di Comacchio	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
7- Predisposizione Piano della formazione del personale dell'Ente	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
8- Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
9- Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	5	Risultato	100%
10-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
11- L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
totale		100		100%

Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- Rinnovo delle concessioni di suolo pubblico	Dirigente Settore I	10	Risultato	100%
2- Ristrutturazione sperimentale dei mercati settimanali di Lido delle Nazioni e di Lido Spina Dirigente	Dirigente Settore I	7	Risultato	100%
3- Attivazione mostre mercato estive sui lidi di Comacchio	Dirigente Settore I	3	Risultato	100%
4-Affidamento appalto di gestione del servizio di animazione turistica estiva	Dirigente Settore I	7	Risultato	100%
5-Affidamento appalto di gestione del servizio informazioni turistiche (IAT e UIT)	Dirigente Settore I	6	Risultato	100%
6-Implementazione allestimenti Museo Delta Antico	Dirigente Settore I	7	Risultato	100%
7-Approvazione della carta dei servizi del "Museo Delta Antico" e della "Casa Museo Remo Brindisi - Arte e Design del Novecento"	Dirigente Settore I	3	Risultato	100%
8-Inserimento dati catalografici relativi alle collezioni comunali nell'applicativo gestionale del comune e riordino deposito del Museo Delta Antico	Dirigente Settore I	3	Risultato	100%
9- Concessione nuovi impianti sportivi presso Cittadella dello sport	Dirigente Settore I	9	Risultato	100%
10-Affidamento servizio di gestione dei servizi educativi 0- 3 anni	Dirigente Settore I	9	Risultato	100%
11 -Realizzazione carta dei servizi del trasposto scolastico	Dirigente Settore I	3	Risultato	100%
12- Adozione regolamento servizi educativi prima infanzia	Dirigente Settore I	5	Risultato	100%
13- Gestione delle misure straordinarie di sostegno economico correlate all'emergenza sanitaria	Dirigente Settore I	8	Risultato	100%
14-Adozione nuovo regolamento canile comunale	Dirigente Settore I	3	Risultato	100%
15-Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
16-Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	3	Risultato	100%
17- L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
18-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
19-Efficiamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
totale		100		100%
Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- Efficiamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II	35	Risultato	100%
2- Customer satisfaction	Dirigente Settore II	35	Risultato	100%
3- Aggiornamento "Codice di comportamento del Comune di Comacchio"	Dirigente Settore II	8	Risultato	100%

4- Predisposizione Piano della formazione del personale dell'Ente	Dirigente Settore II	10	Risultato	100%
5- Un Albero per ogni nato	Dirigente Settore VI*	3	Risultato	100%
6- Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	3	Risultato	100%
7-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
8-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
totale		100		100%
Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- Attivita' accertativa passi carrai (completamento aggiornamento banca dati e generazione contesto accertato)	Dirigente Settore III	30	Risultato	90%
2- Aggiornamento banca dati tributi (IMU/TASI) e generazione contesto accertato	Dirigente Settore III	28	Risultato	100%
3- Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III	28	Risultato	100%
5-Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
6-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
7-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
8-Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
totale		100		98,57%
Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- L.R. n.3 del 31 luglio 2020 - art. 6, commi 1, 2, 3 - Istituzione di A.F.V. nelle Valli di Comacchio ed azioni propositive rivolte all'ente di gestione per i Parchi e la biodiversita' delta del Po volte alla definizione del nuovo regolamento caccia nelle aree contigue.	Dirigente Settore IV-V	10	Risultato	100%
2- Gestione del Servizio dei Parcheggi Pubblici a pagamento - nuova gestione	Dirigente Settore IV-V	16	Risultato	95%
3- Esecuzione complesso di riqualificazione urbana di Viale Carducci	Dirigente Settore IV-V	18	Risultato	100%
4- Riqualificazione e gestione dei cimiteri mediante progetto di finanza	Dirigente Settore IV-V	13	Risultato	100%
5- Riqualificazione del comparto di Sant'Agostino	Dirigente Settore IV-V	16	Risultato	Obiettivo non raggiunto per cause esogene non imputabili al dirigente Come da relazione OIV da escludere dal conteggio e punteggio da

				riparametrare su gli altri progetti
6- Realizzazione della pista ciclabile Scacchi-Pomposa (3° stralcio)	Dirigente Settore IV-V	10	Risultato	95%
7- Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
8- Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	3	Risultato	100%
9-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
10-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
11- Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
totale		100		99%
Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1- Interventi di lotta biologica integrata	Dirigente Settore VI	28	Risultato	100%
2- Realizzazione protocollo operativo per gli interventi da effettuarsi a protezione delle strutture presenti sull'arenile	Dirigente Settore VI	19	Risultato	100%
3- Proposta e coordinamento interventi manutentivi argine canale navigabile da realizzarsi a cura della R.E.R.	Dirigente Settore VI	26	Risultato	100%
5- Un Albero per ogni nato"	Dirigente Settore VI	10	Risultato	100%
6- Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
7- Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	3	Risultato	100%
8-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
9-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
10- Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
totale		100		100%
Descrizione	Responsabile/Responsabile primario se trasversale*	Peso		% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1-Legge Regionale n. 05/2013 – Delibera Regionale n. 831/2017 contrasto, prevenzione e riduzione del rischio della dipendenza dal gioco d'azzardo patologico. Attività ispettiva volta alla verifica della normativa regionale di riferimento"	Comandante PL	13	Risultato	100%
2-Contrasto all'abbandono dei rifiuti – progetto per l'installazione di fototrappole sul territorio comunale"	Comandante PL	15	Risultato	100%
3-Progetto "un mare di legalita'	Comandante PL	15	Risultato	100%
4-Osservatorio sicurezza stradale – coinvolgimento del comando della polizia locale nel progetto provinciale coordinato dalla prefettura di ferrara	Comandante PL	10	Risultato	100%
5-Settimana mondiale della sicurezza stradale"	Comandante PL	10	Risultato	100%

6-Customer satisfaction	Dirigente Settore II*	3	Risultato	100%
7-Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	Dirigente Settore III*	3	Risultato	100%
8-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
9-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	Tutti i Dirigenti	3	Risultato	100%
10-Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	Dirigente Settore II*	5	Risultato	100%
11- Rinnovo delle concessioni di suolo pubblico	Dirigente Settore I*	5	Risultato	100%
12- Progetto Sicurezza Urbana – Sicurezza Stradale anno 2021.	Comandante PL	15	Risultato	100%
totale		100		100%

DESCRIZIONE PROGETTI	PESO	INDICATORE	% realizzazione (verbale OIV 20/04/2022)
1-Customer satisfaction	15	Risultato	100%
2-Costituzione della piattaforma dello sportello telematico polifunzionale	15	Risultato	100%
3-L. 190/2012 Obiettivo Trasparenza D.Ls 33/13 PPCT	15	Risultato	100%
4-L. 190/2012 Obiettivo D.Ls 33/13 PPCT	15	Risultato	100%
5-Efficientamento gestione protocollo informatico 2^ fase.	15	Risultato	100%
6- Rinnovo delle concessioni di suolo pubblico	15	Risultato	100%
7- Progetto Sicurezza Urbana – Sicurezza Stradale anno 2021.	10	Risultato	100%
Tot	100		100%

Monitoraggio in materia di rischi corruttivi e trasparenza

In materia di prevenzione della corruzione, si rimanda a quanto illustrato nel “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024”, reperibile sul portale della trasparenza al all’indirizzo: <https://comacchio.trasparenza-valutazione-merito.it/>- sezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.