



**Comune di Cento
(Ferrara)**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2023/2025**

PREMESSA

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

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

Il Piano assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria previsti, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 è stato emanato il regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, applicabile alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 con più di cinquanta dipendenti.

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

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- c) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- d) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);



Comune di Cento (Ferrara)

e) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Con D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 è stato emanato il regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il proprio PIAO secondo la struttura e le modalità redazionali indicate nel decreto stesso, sulla base dello schema contenuto nel relativo allegato.

Pertanto, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 del Comune di Cento risulta così strutturato:

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

2.1.1 – Linee programmatiche e Documento Unico di Programmazione

2.1.2 – Realizzazione piena accessibilità fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e cittadini con disabilità

2.1.3 - Procedure da semplificare e reingegnerizzare

2.1.4 – Obiettivi di valore pubblico

Sottosezione 2.2 – Performance

2.2.1 – Obiettivi di performance

2.2.2 – Obiettivi digitalizzazione dei processi e servizi on line

2.2.3 - Obiettivi di pari opportunità – Piano delle Azioni Positive 2023-2025

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa dell'ente

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile 2023-2025

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

4.1 - Valore Pubblico e Performance

4.2 – Rischi corruttivi e trasparenza

4.3 - Organizzazione e Capitale Umano



Comune di Cento (Ferrara)

4.4 - Soddisfazione degli utenti

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

Il territorio - Confini e caratteristiche geografiche



Regione Emilia-Romagna e Provincia di Ferrara





Comune di Cento **(Ferrara)**

Comune di Cento nella provincia di Ferrara

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

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

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

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

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



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

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



Comune di Cento (Ferrara)

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

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

Fonte: Uffici del Comune di Cento

Il tessuto economico-produttivo

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

1. Imprese

Il numero delle **sedi di impresa** nel Comune di Cento è di 2.909 nel 2021, corrispondente circa al 21,4% del totale della Provincia di Ferrara.

Lo scenario economico aggiornato ai dati del 2021 restituisce un dato moderatamente negativo per il sistema imprenditoriale di Cento, in quanto il numero di sedi di impresa e di U.L. attive è in leggero aumento, come mostra la tabella.

Le imprese attive assumono andamento via via decrescente nel corso degli anni, arrivando alla soglia di 2.898 sedi d'impresa, sedi d'impresa nel 2020, il dato più basso registrato nel nostro Comune.

Il dato è frutto degli effetti della pandemia, asimmetrici e diversi in base ai settori economici e produttivi, in quanto vi sono state attività come quelle legate alla ristorazione, al turismo e al commercio hanno subito un maggior impatto alle restrizioni imposte durante il lockdown. Non da ultimo, i più recenti avvenimenti legati alla guerra russa in Ucraina e al caro materiale ed energia, ha messo a dura prova le attività economiche sia produttive che commerciali.

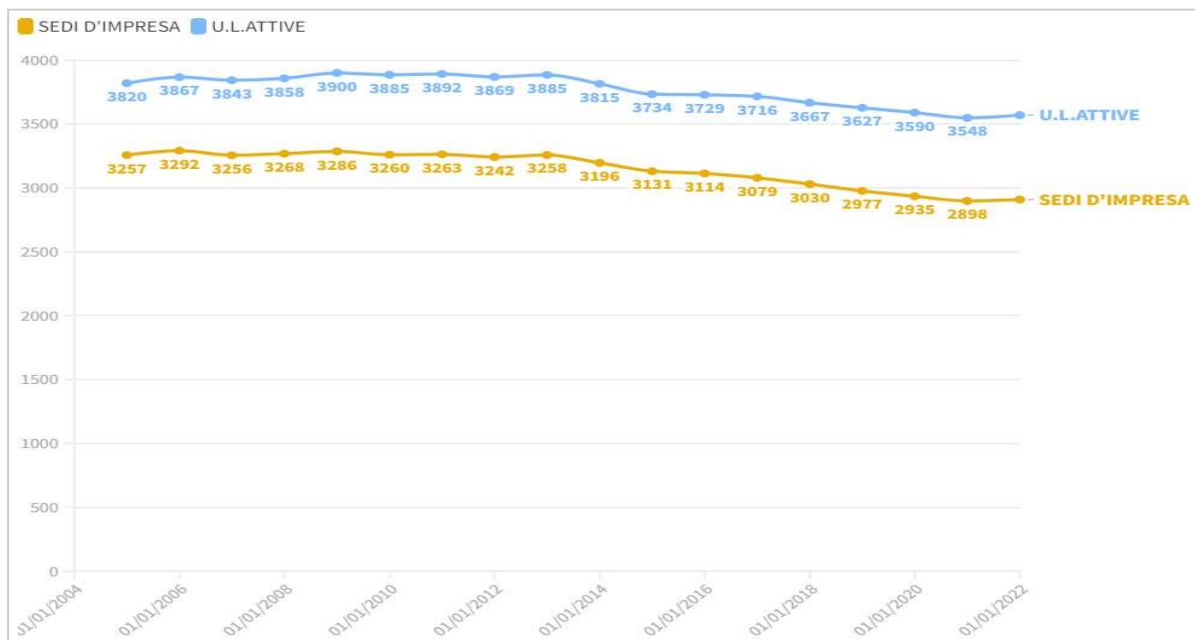
Il grafico mostra dunque l'andamento del numero delle sedi d'impresa e delle U.L. attive.

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

CENTO	SEDI D'IMPRESA	U.L. ATTIVE
31/12/2004	3.257	3.820
31/12/2005	3.292	3.867
31/12/2006	3.256	3.843
31/12/2007	3.268	3.858
31/12/2008	3.286	3.900
31/12/2009	3.260	3.885
31/12/2010	3.263	3.892
31/12/2011	3.242	3.869
31/12/2012	3.258	3.885
31/12/2013	3.196	3.815
31/12/2014	3.131	3.734
31/12/2015	3.114	3.729
31/12/2016	3.079	3.716
31/12/2017	3.030	3.667
31/12/2018	2.977	3.627
31/12/2019	2.935	3.590
31/12/2020	2.898	3.548
31/12/2021	2.909	3.570

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

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

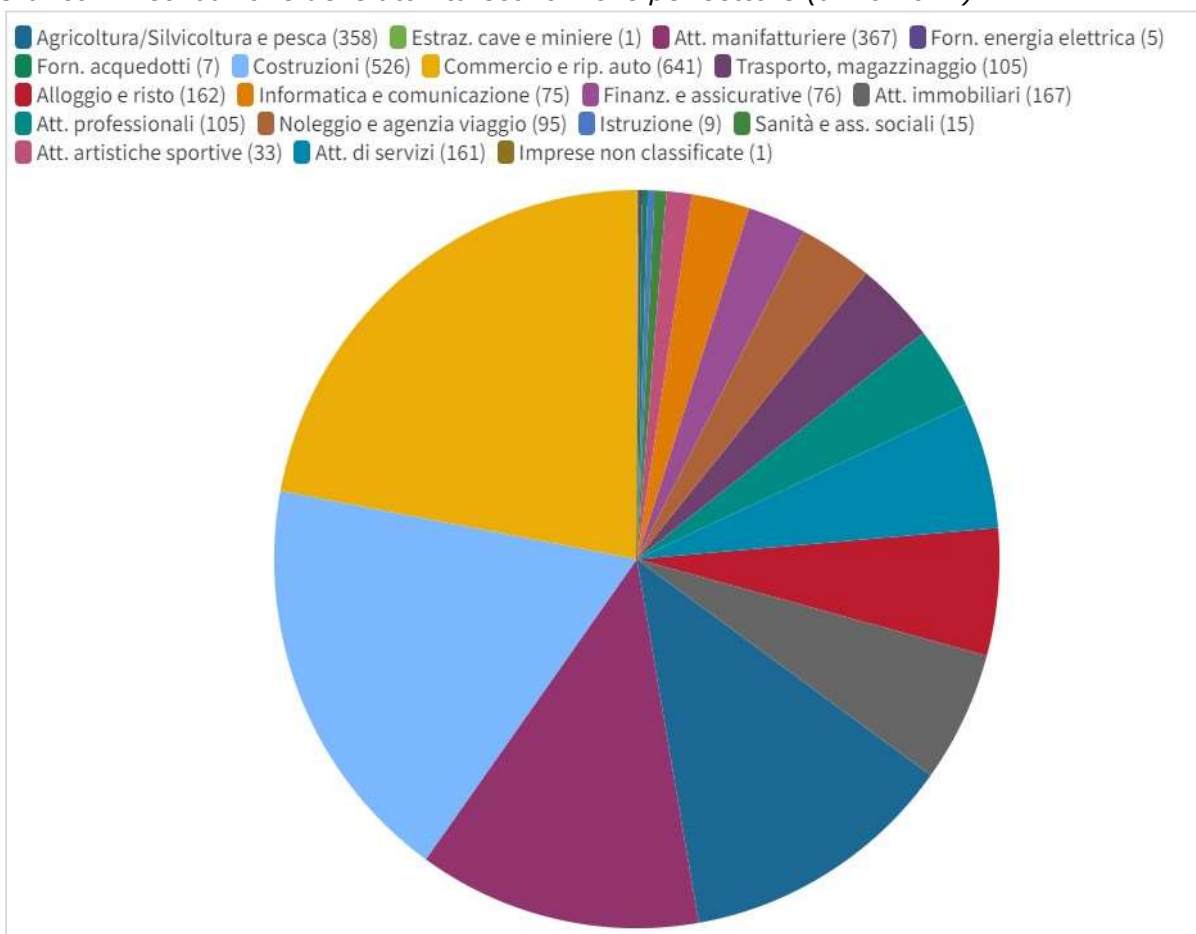


Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Di seguito, un grafico che riassume la distribuzione per settore delle imprese attive nel Comune di Cento. Si evince che il settore che registra il maggior numero di attività economiche è quello del commercio e della riparazione delle auto 641 corrispondente al 22% del totale; di seguito, il settore delle costruzioni 526 ovvero il 18% e il settore delle attività manifatturiere con il 12,6% 367.

Per quanto riguarda il settore primario, si registrano circa 358 attività economiche, circa l'12,3% del totale.

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



Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Si riportano alcune caratteristiche sociologiche che aiutano a comprendere meglio il tessuto produttivo ed imprenditoriale del Comune di Cento come la presenza di imprese a conduzione femminile, da giovani imprenditori o da cittadini di cittadinanza non italiana.

Si nota come la percentuale di imprese femminili e giovanili sia di oltre il 23% in aumento rispetto all'anno precedente, mentre quelle a gestione di cittadini stranieri è il 10,3%.

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

N. imprese attive (anno 2021)	2.909 21,4 % del totale della provincia)
Di cui:	
Imprese femminili (in percentuale)	23,2 %
Imprese giovanili (in percentuale)	7,0 %
Imprese straniere (in percentuale)	10,3 %

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

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

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

2. Commercio

Dal punto di vista commerciale, qui di seguito si riportano i dati al 31 dicembre 2021.

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

	Sedi	Unità locali	Totale	Rapp. Sedi/U.L	Esercizi abitanti	1000
2021	397	137	534	3	15	
2020	388	131	519	3	15	

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Tabella - Grande distribuzione al 31/12/2021

Grandi magazzini	Numero	N. sup. vendita (mq)
Cento	9	8863
Ferrara	34	32.043
Tot. provincia	64	57.163
Supermercati	Numero	N. sup. vendita (mq)
Cento	7	9.750
Ferrara	29	32.043
Tot. provincia	89	90.163

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

L'integrazione fra commercio fisso e commercio ambulante ha rappresentato da sempre una costante nei centri di media dimensione come può essere quello della città di Cento. Gli interventi di analisi per il recupero del centro urbano, attivati nel periodo post-sisma, si sono rivelati importanti per riportare in centro storico i mercati, hanno quindi consentito di condividere le problematiche relative alla sicurezza e viabilità in modo da attrezzare adeguatamente e rivedere diversi spazi della città per consentire la presenza integrata anche degli operatori del commercio ambulante.

Accanto a questo intervento tecnico, la presenza di iniziative importanti e periodiche nel tempo (come il mercato contadino, il mercato delle cose antiche e del riuso), hanno consentito l'inserimento di mercati straordinari che contribuiscono a completare il mix merceologico presente nel centro:

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

3. Turismo

Dai dati diffusi dalla Camera di Commercio di Ferrara, si evidenzia come il 2021 sia stato un anno di miglioramento nel flusso turistico e nella ricezione, con un aumento diffuso in tutta la provincia degli arrivi di turisti nazionali e internazionali, condizionato certamente dalla fine delle restrizioni legate al Covid-19 che hanno impedito sino a quest'anno di riprendere le manifestazioni attrattive e le attività turistiche al massimo della loro capienza.

Il Comune di Cento ha visto un aumento del 64,6% degli arrivi e del 60,8% rispetto all'anno 2020 delle presenze, un trend generalizzato per tutta la provincia di Ferrara: su questo ha influito la possibilità di svolgere la manifestazione del Carnevale Cento d'Europa anche se non nelle date convenzionali.

Tabella - Arrivi e presenze del flusso turistico dall'Italia, dall'estero e totale, variazione tra gli anni 2021 e 2020

Comuni	Dall'Italia	Dall'estero	Totale	Variazione 2021 2020 %
Cento	7.377 arrivi/ 25.877 presenze	1.053 arrivi / 4.129 presenze	8.430 arrivi / 30.006 presenze	64,6% arrivi 60,8% presenze
Ferrara	122.491 arrivi / 252.722 presenze	26.129 arrivi / 66.377 presenze	148.620 arrivi / 319.099 presenze	45,8% arrivi / 45,8% presenze
Comacchio	190.473 arrivi / 1.358.737 presenze	61.818 arrivi / 511.063 presenze	252.291 arrivi / 1.869.800 presenze	33,7% arrivi / 40,2% presenze
Provincia	347.620 arrivi / 1.712.365 presenze	92.892 arrivi / 594.441 presenze	440.512 arrivi / 2.306.806 presenze	38,6% arrivi / 41,0% presenze

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Il settore del turismo si articola in strutture alberghiere ed extralberghiere. Gli alberghi, di diversa tipologia, sono 5 con la disponibilità di 329 posti letto; gli esercizi extralberghieri sono 13 e con una disponibilità di 153 posti letto.

Di seguito, una tabella che illustra i numeri e i posti letto relativi agli esercizi alberghieri ed extralberghieri nel Comune di Cento, aggiornati al 31/12/2021.

Tabella – Consistenza e posti letto degli esercizi alberghieri ed extralberghieri nel Comune di Cento 31/12/2021

Cento	N.	N. di letti
Alberghi 5 4 stelle	1	25
Alberghi 3 stelle	3	285
Alberghi 2 stelle	-	-
Alberghi 1 stella	1	19
Residence turistico	1	80
Bed & Breakfast	5	24
Camp, Villaggi e ostelli	-	-
Alloggi in affitto gestito in forma imprenditoriale	4	40
Aziende Agrituristiche	4	89
Totale	18	482

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

4. Credito

A Cento vi sono n. 17 sportelli bancari censiti al 31/12/2021 (invariato rispetto al 2020 , l'12,59% di quelli presenti nel Comune di Ferrara (che in assoluto ha visto ridurre il numero di sportelli di 8 unità, da 143 sportelli a 135 .

Il Comune di Cento è secondo nella Provincia per volume di depositi, con un valore pari a 890.147 migliaia di euro (+ 12,7% rispetto al 2020 , preceduto solo da Ferrara con 3.073.022 migliaia di euro. I depositi pro capite registrano un valore di 25.306 euro che pone Cento al primo posto nell'ambito provinciale, seguito da Ferrara con 23.442 euro, e comunque all'incirca 7 mila euro sopra la media provinciale.

Il Comune di Cento inoltre si trova in prima posizione nella Provincia per consistenza di prestiti, con 792.071 migliaia di euro in diminuzione rispetto all'anno precedente 983.899 euro nel 2020, pari ad un importo medio di 22.517 euro per abitante, anch'esso in diminuzione rispetto all'anno precedente 27.684 euro nel 2020 , quasi 8 mila euro sopra la media provinciale, che si attesta sui 14.728 euro pro capite.

Tabella - Depositi, prestiti e sportelli - variazione 2020 e 2021

	Depositi	Prestiti	Sportelli
2021	890.147	792.071	17
2020	791.260	983.899	17
Variaz. %	12,7%	19,5%	-

Popolazione e andamento demografico

Le cittadine e i cittadini residenti nel Comune di Cento sono **35.253¹** ed è il secondo Comune per numero di abitanti nella Provincia di Ferrara.

Come illustra la tabella, che ne mostra la serie storica, la **popolazione** ha subito un forte incremento che si è protratto fino alla prima decade degli anni 2000, passando da 29.507 nel 2000 a 35.582 nel 2010. Il picco è stato raggiunto nel 2013 (35.935 abitanti) e da quell'anno è iniziata una lenta contrazione che ha portato ai numeri attuali.

Nonostante l'impatto della pandemia, che ha causato una diminuzione nel numero delle nascite e un incremento dei decessi producendo un saldo negativo della popolazione, si noti come nell'ultima annualità ancora in corso il numero della popolazione sia lievemente incrementato.

Tabella - Serie storica della popolazione residente del Comune di Cento 31/12/2022

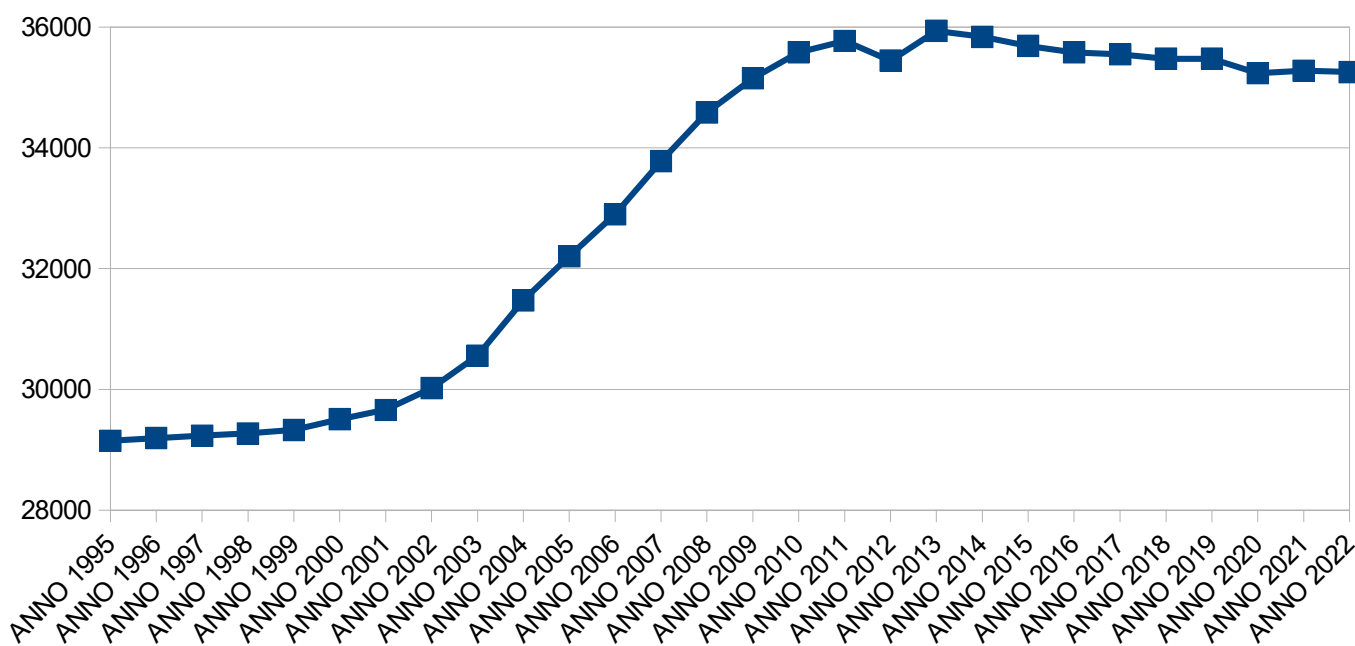
Anni	N. Residenti
ANNO 1995	29149
ANNO 1996	29195
ANNO 1997	29237
ANNO 1998	29272
ANNO 1999	29330
ANNO 2000	29507
ANNO 2001	29661
ANNO 2002	30023
ANNO 2003	30558
ANNO 2004	31475
ANNO 2005	32204
ANNO 2006	32902
ANNO 2007	33780
ANNO 2008	34585
ANNO 2009	35150
ANNO 2010	35582

¹ Il dato è stato rilevato dall'ufficio statistico del Comune di Cento fino al 31 Dicembre 2022.

ANNO 2011	35770
ANNO 2012	35444
ANNO 2013	35935
ANNO 2014	35837
ANNO 2015	35686
ANNO 2016	35582
ANNO 2017	35546
ANNO 2018	35474
ANNO 2019	35474
ANNO 2020	35235
ANNO 2021	35279
ANNO 2022	35253

Grafico - Andamento della popolazione residente a Cento (aggiornato al 31/12/2022).

SERIE STORICA POPOLAZIONE RESIDENTE NEL COMUNE DI CENTO DAL 1995
AL 31 DICEMBRE 2022



Le previsioni sulla crescita della popolazione del Comune di Cento, fino al 2030 prosegue il trend di diminuzione costante del numero di abitanti, che si attesterà a circa 35.001¹ unità di cui 11445 nella fascia compresa tra gli 0 e i 35 anni; 14436 tra i 36 e i 65 anni; 9120 da 66 anni e oltre.

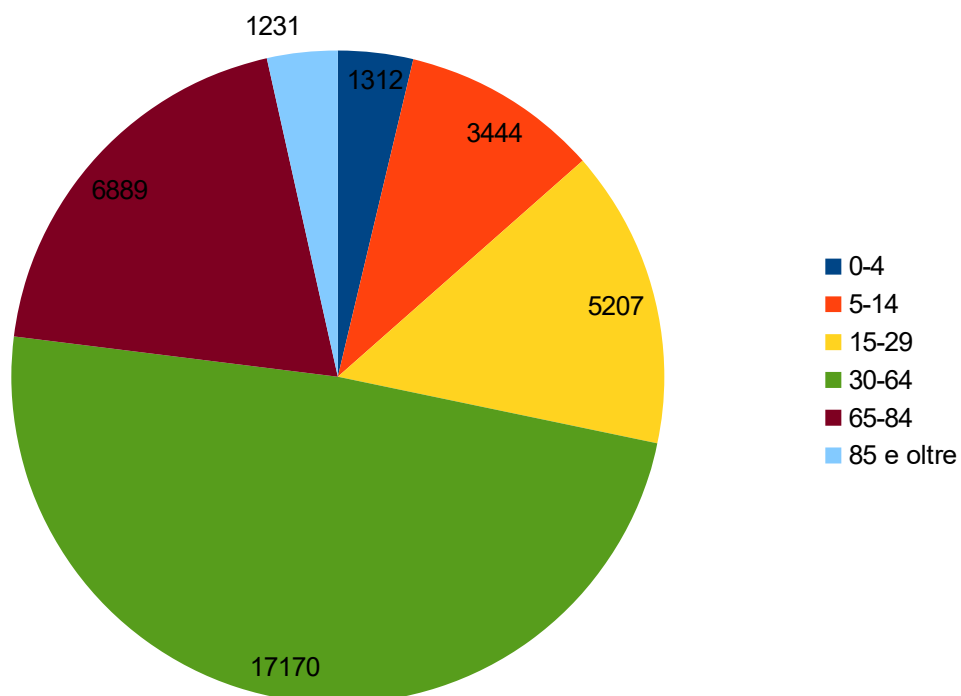
Per una fotografia più accurata della popolazione del Comune di Cento, è opportuno prendere in considerazione due variabili fondamentali, come **età** e **genere**.

Per quanto riguarda la distribuzione della popolazione in base alla fascia d'età (grafico 2 , la popolazione compresa tra gli 0 e i 14 anni, in età della scuola dell'obbligo, rappresenta il 13,5% della popolazione, mentre le cittadine e i cittadini oltre i 65 anni d'età rappresentano il 23% della popolazione, in aumento rispetto all'anno precedente. La popolazione compresa tra i 30 e i 64 anni, maggiormente coinvolta nelle attività lavorative e produttive, rappresenta il 48,7% degli abitanti del Comune di Cento.

L'**età media** della popolazione è **45,70** anni mentre in previsione, nel 2030, l'età media aumenterà di quasi due anni, arrivando a 47,3 anni.

¹ Fonte Demo-Istat.

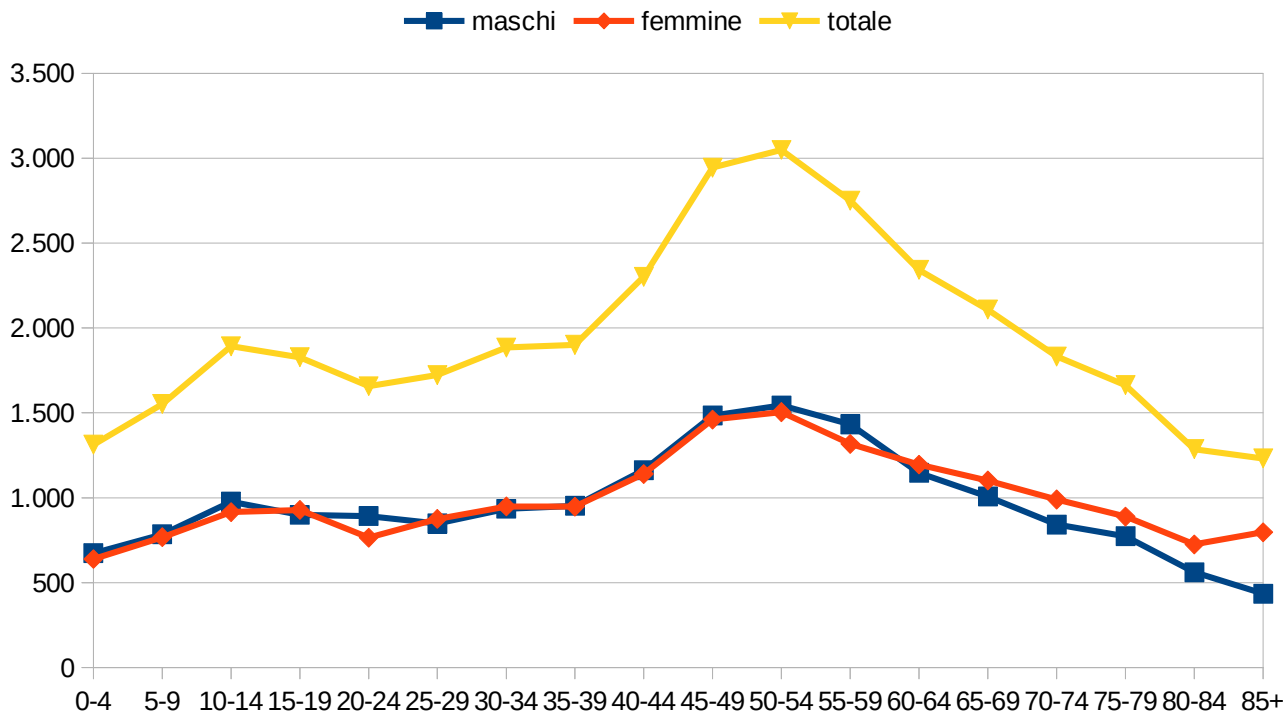
Grafico - Suddivisione della popolazione per fasce d'età 31/12/2022



Per quanto riguarda il **genere**, il numero totale di cittadini di sesso maschile è 17.350 mentre quello delle cittadine di sesso femminile è 17.903.

Di seguito, il grafico 3 combina le due variabili, mostrando l'andamento della popolazione nelle diverse fasce d'età, suddiviso per genere.

Grafico - Popolazione per genere e fascia d'età 31.12.2022



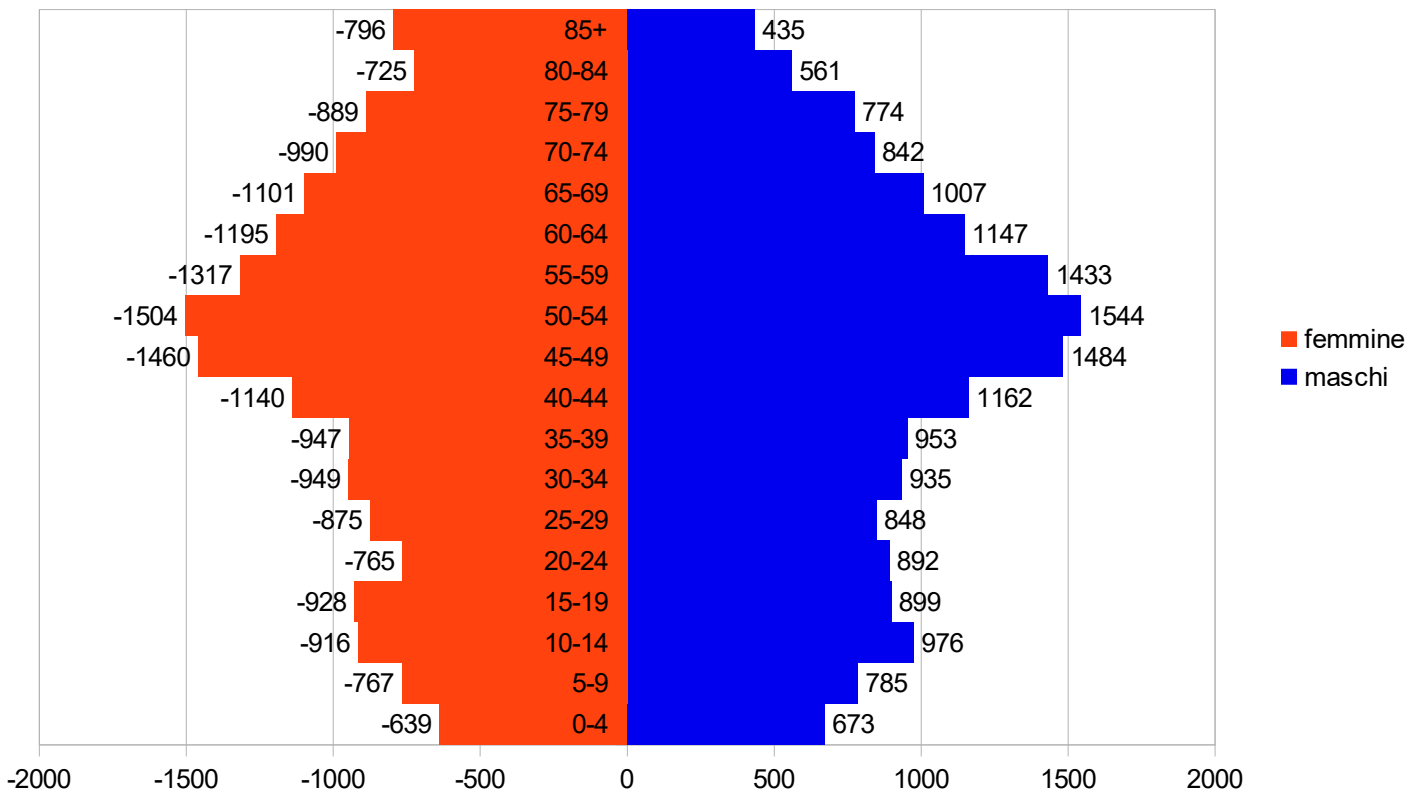
Il grafico che segue invece rappresenta la piramide delle età, la quale riporta graficamente la distribuzione per età della popolazione distintamente per i due sessi.

Fino alla fascia d'età 60 - 64 anni, la popolazione sia maschile che femminile segue il medesimo andamento mentre, nelle fasce d'età successive, si nota come la popolazione femminile presenti numeri più elevati rispetto a quella maschile.

La percentuale di donne dunque cresce all'aumentare delle classi d'età più anziane, raggiungendo la massima sproporzione tra i sessi nella classe 85 e più, con il 64,6% di donne ed il 35,4% di uomini.

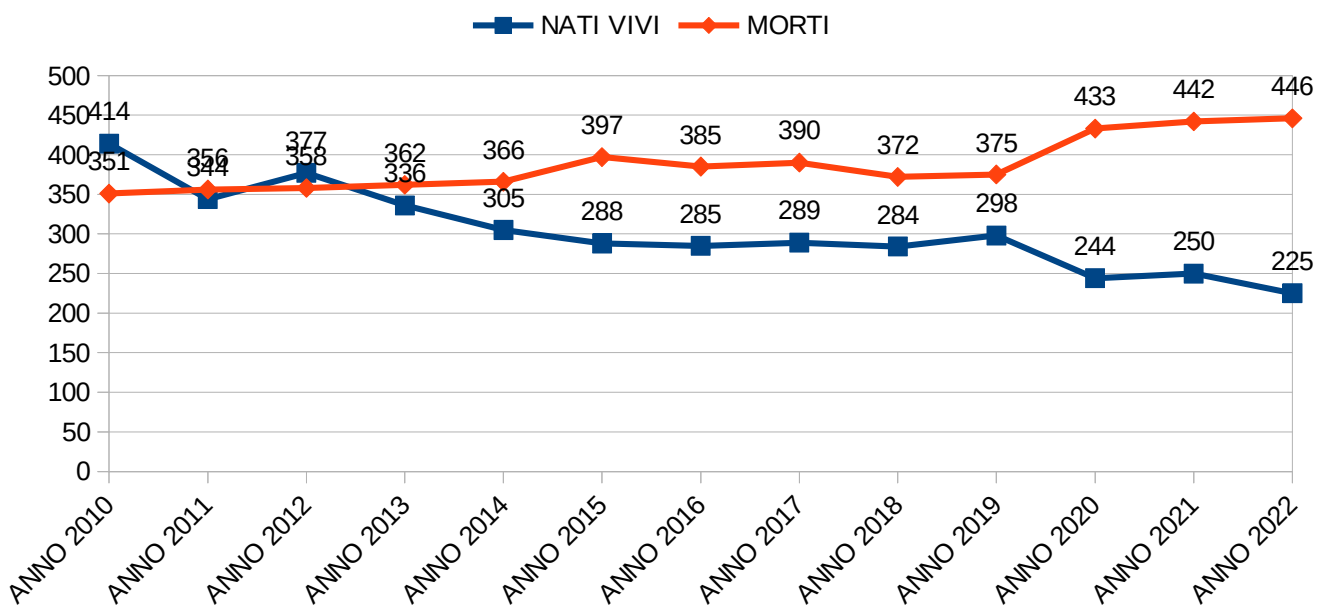
Grafico - Piramide delle età, suddivisa per genere, nel Comune di Cento 31.12.2022

Piramide delle età al 31 dicembre 2022



Si conferma la tendenza di riduzione della natalità e un incremento della mortalità.

Grafico - Saldo demografico



Fonte: Servizio Statistico della Regione Emilia-Romagna

Per quanto riguarda la **popolazione straniera**, si registra che le cittadine e i cittadini di nazionalità diversa quella italiana sono **3.945**, l'11,2% della popolazione residente nel Comune di Cento.

La comunità più rappresentata è quella marocchina, con 947 rappresentanti (24% della popolazione straniera residente a Cento) e a seguire quella pakistana con 662 rappresentanti (16,8%) e quella rumena con 590 rappresentanti (15%).

Tabella - Suddivisione della popolazione per nazionalità

NAZIONALITA'	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
ITALIA - III	15.780	15.528	31.308
MAROCCO - MAX	488	459	947
PAKISTAN - PAK	290	372	662
ROMANIA - RRR	349	241	590
ALBANIA - ALB	173	168	341
REPUBBLICA POPOLARE CINESE - RPC	135	138	273
UCRAINA - UKR	201	40	241
TUNISIA - TNS	56	69	125
POLONIA - PLN	71	16	87
NIGERIA - WAN	40	43	83
MOLDOVA - MDA	63	18	81
EGITTO - ETT	15	32	47
SENEGAL - SNG	9	32	41
BRASILE - BRS	26	12	38
GHANA - GHN	15	17	32
CUBA - CCC	18	7	25
BANGLADESH - BDH	6	18	24
COSTA D'AVORIO - CIV	13	10	23
BULGARIA - BGA	9	7	16
VENEZUELA - YVZ	6	7	13
FEDERAZIONE RUSSA	10	2	12
GAMBIA - WAG		12	12
TURCHIA - TRC	6	5	11
CROAZIA - HRV	3	7	10
SERBIA	5	5	10

SPAGNA - EEE	9	1	10
ALTRE NAZIONALITA' (56)	107	84	191
TOTALE COMUNE	17.903	17.350	35.253

In sintesi, il **quadro generale della popolazione** è quello che segue nella tabella, evidenziando anche l'incidenza nelle diverse fasce d'età.

Tabella - Quadro generale della popolazione

Popolazione al 31/12/2022	35.253
Di cui:	
Maschi	17.350
Femmine	17.903
Nuclei familiari	15.085
In età prescolare (0-4 anni)	1.312
In età scuola dell'obbligo (5-14 anni)	3.444
In forza lavoro (15-29 anni)	5.207
In età adulta (30-64 anni)	17.170
In età senile (oltre 65 anni)	8.120

Fonte: Servizio Statistica del Comune di Cento

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE

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

- Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;

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

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

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

Sottosezione 2.1 – Valore pubblico

La presente sottosezione fa riferimento alle linee programmatiche di mandato 2021/2026 e alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del DUP 2023/2025.

2.1.1 - Linee programmatiche e Documento Unico di Programmazione

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

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

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

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

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

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

Il D.U.P 2023/2025 - Sezione Strategica è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 66 del 26/09/2022; successivamente il Consiglio Comunale con proprio atto n. 6 in data 31/01/2023 ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 con l'integrazione della Sezione Operativa, nel testo allegato all'atto medesimo, parte integrante e sostanziale.

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

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

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

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

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

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

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

Metodologia

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

Energia

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

Cura

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

Dialogo

È il metodo che l'Amministrazione ritiene essenziale per produrre l'azione di governo, per produrre assenso e non solo consenso attorno alle scelte per la comunità. È l'azione di coinvolgimento degli attori sociali che genera un'idea di società aperta, inclusiva, diversa e plurale a partire dai processi che l'Amministrazione si trova a governare.

Protezione

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

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

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

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

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

Gli obiettivi strategici

Visione 1: Una Cento più audace

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

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

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



Visione 1: Una Cento più audace

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

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

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

	snodo centrale delle questioni legate alla nuova mobilità sostenibile, alla connessione e alla coesione del territorio.
Missioni PNRR	M1C2, M4C2, M5C1, M1C3

Visione 1 Una Cento più audace

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

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

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Ridurre la bolletta energetica	<ul style="list-style-type: none"> • Comunità energetiche: investiamo per produrre energia pulita risparmiando risorse che possono essere investite su altri progetti. • Green procurement energetico: l'Amministrazione pone attenzione alle norme che riguardano la gestione energetica degli spazi ad essa destinati o di cui è responsabile, promuovendo comportamenti virtuosi in ottima di risparmio o sostenibilità.
La sostenibilità inizia a scuola	<ul style="list-style-type: none"> • i Diffusione della cultura della sostenibilità e del rispetto dell'ambiente a partire dai luoghi "chiave" della nostra comunità, come le scuole. Le ragazze e i ragazzi, bambini e adolescenti, sono parte di quella generazione che più sarà colpita dal riscaldamento globale e dai suoi effetti e sono anche i più coinvolti e attivi su queste tematiche. L'obiettivo è quello di incentivare queste attitudini, incrementando le azioni a sostegno della sostenibilità sia negli spazi che nelle attività educative a promozione di una cultura che stimoli tutta la comunità.
Più alberi per il clima	<ul style="list-style-type: none"> • Data la mappatura delle aree verdi del Comune, progettazione di aree di riequilibrio ecologico, già ampiamente diffuse nel territorio della nostra regione, in modo da tale da compensare in parte gli effetti della cementificazione e per ricostruire spazi e abitudini degli animali e specie vegetali. • Introduzione di servizi ecosistemici in favore di una regolazione del clima, acque etc.
I rifiuti sono un problema di tutti	<ul style="list-style-type: none"> • La corretta gestione dei rifiuti deve essere sempre di più una pratica diffusa tra cittadini, Amministrazione, imprese e

	<p>cittadinanza tutta. Solamente attraverso una presa in carico collettiva delle problematiche è possibile consentire un servizio quanto più efficiente, efficace e attento al corretto conferimento dei rifiuti. Per fare questo, è necessario da una parte, sanzionare in maniera proporzionata chi commette illeciti e dall'altra migliorare il servizio della raccolta differenziata, insieme all'azienda competente, per ridurre gli sprechi economici.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attenzione anche al sistema di raccolta dei rifiuti che deve essere meglio integrato tra capoluogo e frazione.
Muoversi meglio, muoversi di più	<ul style="list-style-type: none"> • Data la mappatura dei percorsi, definire un piano di gestione della viabilità che non comporti solo azioni di manutenzione ordinaria ma che sviluppi un nuovo sistema diffuso in tutto il territorio comunale, focalizzato sull'integrazione delle mobilità sostenibili e sicure per tutti. • Città delle bici (ciclovía comunale): oltre alla finalizzazione dei tratti ciclabili esistenti da interconnettere, è allo studio una proposta di ciclovía comunale capace di interconnettersi con le 3 ciclovie del Sole, del Po e la futura ciclovía del Reno, per cogliere l'occasione di inserire Cento nel circuito del turismo lento regionale.
Missione PNRR	M2C1, M2C2, M2C4, M3C1

Visione 1 Una Cento più audace

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

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

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

	<p>sono diversi esempi, sia in Comuni più grandi che più piccoli in termini demografici. e i risultati sono stati quelli di una diffusione maggiore delle buone pratiche sul territorio comunale, una condivisione delle iniziative e una consapevolezza maggiore del ruolo dell'Amministrazione nella vita della cittadinanza. Questo tipo di percorso è auspicabile anche a Cento, di cui l'Amministrazione insieme alle altre realtà associative attive sul territorio si deve fare promotrice.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La condivisione delle informazioni in capo all'Amministrazione deve essere sempre più presente e con procedure snelle, in primis per quanto riguarda la disponibilità di dati aperti sul Comune e sulle politiche messe in campo, facilitandone l'accesso non solo ai responsabili diretti ma anche a tutta la cittadinanza, in ottica della già citata trasparenza e partecipazione alla vita dell'amministrazione. • Promuovere una modalità di lavoro interno alla struttura amministrativa che metta il coordinamento al centro delle pratiche e delle metodologie • Analisi degli strumenti dell'Amministrazione per la segnalazione di istanze di vario genere da parte della cittadinanza, in ottica di efficienza • Definizione di percorsi chiari per pratiche e procedimenti autorizzativi (es. richiesta patrocinio non oneroso semplificata) • La Comunicazione del Comune deve essere strutturata in modo tale da rispondere (quasi) in tempo reale agli eventi e alle situazioni che devono essere poste all'attenzione della cittadinanza: in questo senso, l'uso dei social network del Comune deve essere strutturato in chiave strategica, con una presenza costante e una comunicazione coordinata tra i vari canali.
<p>Accesso ubiquo per la cittadinanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un'Amministrazione collaborativa che coinvolge il cittadino attraverso la reciprocità, una relazione in cui gli uffici hanno nella velocità un imperativo costante. Si otterrà favorendo l'agilità e rapidità operativa. I tempi di risposta (d'ufficio) alle domande e all'attivazione di processi non sono compatibili con i ritmi della contemporaneità. Questa agilità spesso include l'adozione di una mentalità incentrata sul cittadino, pratiche di miglioramento continuo, strutture di team basate sulla rete (spesso interdisciplinari) e processi decisionali accelerati. • Rafforzare la presenza del Comune nelle frazioni • Fornire assistenza alla cittadinanza in maniera continuativa, anche attraverso applicativi digitali disponibili online 24h
<p>Cento non è un'isola</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cento deve ritrovare il suo ruolo come Comune capoluogo innanzitutto incrementando e costruendo una nuova cooperazione intercomunale che lo veda come riferimento del territorio, sia dal punto di vista economico che amministrativo. In questa direzione va anche il rilancio dell'Unione dei Comuni dell'Alto Ferrarese di cui Cento fa parte e la creazione di tavoli

	<p>interprovinciali.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'Amministrazione pone attenzione ai documenti programmatici e i Piani approvati dal Governo e dalla Regione, quali il PNRR e il Patto per il Lavoro e per il Clima, i quali forniscono un inquadramento legislativo ma soprattutto programmatico che consentirà alla nostra città di inserirsi nel dibattito nazionale e cogliere quelle occasioni di sviluppo e di crescita, così fondamentali per tutto il Paese. • Una particolare attenzione è data alla sistematizzazione degli eventi che hanno luogo sul territorio del Comune di Cento per darne una giusta valorizzazione e attrarre visitatori da fuori.
Missioni PNRR	M1C1, M1C3

Visione 2: Una Cento più felice

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

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



Visione 2: Una Cento più felice

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

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

Obiettivi	Programmi d'azione
Tornare nelle strade	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di un piano di manutenzione strade periodico e strutturato, in grado di coprire quella che è la normale gestione dell'impianto stradale e supportare il mantenimento degli interventi straordinari. • Collegamento con le frazioni: per favorire la coesione del nostro territorio, non solo dal punto di vista infrastrutturale ma anche sociale, è necessario fare un investimento concreto sulle vie che collegano Cento alle frazioni e che consentono gli spostamenti per lavoro, istruzione o tempo libero, in chiave di riduzione dei tempi e dei costi per l'Amministrazione e la cittadinanza. • La cifra del nostro operato è la volontà di coinvolgimento delle cittadine e dei cittadini, anche nelle questioni apparentemente più tecniche come quelle relative alla viabilità. Come è necessario esaudire tutti i parametri tecnici, altrettanto è

	<p>comprendere le esigenze della cittadinanza attraverso la riflessione collettiva e partecipata sulle tematiche e sulle proposte di risoluzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento dell'accessibilità degli spazi e delle strutture, con la mappatura delle barriere architettoniche a partire da quelle presenti negli spazi pubblici
Partire da ciò che c'era	<ul style="list-style-type: none"> • Vista una mappatura dell'abbandono, è necessario individuare aree strategiche su cui sviluppare progetti di rigenerazione urbana tali da valorizzare complessivamente le zone nelle quali sono comprese. La finalità è quella di rendere disponibili spazi per nuovi servizi e attività in modo tale che non gravare sul consumo di suolo e valorizzare gli edifici già presenti. • Progettazione partecipata: come già descritto, la volontà è quella di coinvolgere quanto più possibile la cittadinanza nelle scelte dell'Amministrazione, anche e soprattutto nelle materie che seppur tecniche, influiscono in maniera diretta sulla vita della comunità. In particolare, nelle scelte relative alla rigenerazione urbana, un confronto sulla destinazione degli spazi è fondamentale. • Partecipazione a concorsi aperti in collaborazione all'Università
Conservare il patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione di un piano strutturale per il centro storico che preveda un disegno basato sulle esigenze dei soggetti già presenti e che consenta anche l'ingresso di nuove realtà, attraverso la proposta di convenzioni e l'implementazione delle caratteristiche estetiche e del decoro urbano. • In questo rientra anche la volontà di sviluppare nuove attività artigianali, per valorizzare le produzioni manifatturiere del territorio e promuovere una rete di piccole realtà imprenditoriali. • Diffusione di negozi di quartiere, sia nel centro storico che nelle altre zone della città e delle frazioni, per la promozione di un'economia di prossimità. • Ricostruzione post-sisma dando priorità agli edifici storici e al patrimonio pubblico della città come la riapertura della Pinacoteca e conseguente allestimento, del Teatro Borgatti, del Palazzo Comunale e della Biblioteca storica. E' necessario comunicare alle cittadine e ai cittadini lo stato dell'arte e ripristinare questi luoghi chiave della città e punti di riferimento della comunità.
Ripartire dagli alberi	<ul style="list-style-type: none"> • Volontà di riqualificare, curare e valorizzare le aree verdi esistenti, creando connessioni tra queste, affinché si agisca in ottica di collegamento del territorio tramite zone che integrino armoniosamente ambiente spontaneo, paesaggio culturale e verde urbano. In questo senso, vanno anche le attività di sorveglianza e di manutenzione del verde pubblico e degli alberi presenti sul territorio comunale, per evitare situazioni di disagio in caso di eventi di maltempo o malattia degli stessi.

	<ul style="list-style-type: none"> • L'Amministrazione favorisce il coinvolgimento di privati cittadini nella gestione e nella manutenzione del verde pubblico tramite • sponsorizzazioni e contributi volontari, in quanto si riconosce il valore simbolico che questi luoghi hanno per la cittadinanza e la volontà di preservarli. • Miglioramento del servizio offerto dagli orti urbani per incrementarne la superficie ed estenderne l'utilizzo, in ottica di diffusione di una cultura legata all'agricoltura urbana
Cento comunità agricola	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento della Partecipanza agraria • L'Amministrazione si impegna a promuovere le attività che incentivano la promozione alla cultura biologica e a KM0
Missioni PNRR	M1C3, M2C2, M2C3, M2C4, M3C1, M5C3

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

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

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

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

	all'attività fisica, sin dalla scuola primaria per dare una prima educazione che aiuti a sviluppare consapevolezza sul cibo e l'alimentazione, la prevenzione di future malattie, attraverso progetti educativi.
Missioni PNRR	M5C2

Visione 2: Una Cento più felice

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

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

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Socializzare con la conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> • Il recupero della biblioteca è centrale come luogo di aggregazione per i giovani e sede di iniziative culturali aperte a tutta la cittadinanza, in tutto il territorio comunale. In questo senso, si predispongono punti di prestito diffusi, sale di lettura ed emeroteche nelle frazioni. • In attesa della riapertura della Biblioteca storica, l'Amministrazione ricerca spazi ad uso di sale studio e lettura che siano adeguati alle esigenze della città. • Sostegno alle consulte per la creazione e diffusione di progetti culturali.
Cento città dello sport per tutti	<ul style="list-style-type: none"> • Risoluzione delle problematiche relative alle convenzioni di affidamento degli impianti sportivi del territorio, permettendo alle società che ne hanno la gestione di programmare attività ed investimenti a medio-lungo termine. • L'Amministrazione si impegna nel predisporre la creazione di spazi ad accesso libero per la pratica sportiva. • Promozione delle numerose palestre private attrezzate attraverso partnership e sponsorizzazioni, facendo particolare attenzione ai più piccoli e alle persone anziane. Possibili accordi di utilizzo delle strutture e/o spazi per sopperire alle carenze del territorio. • Partecipazione alla vita sportiva dei ragazzi e delle ragazze andando incontro alle esigenze particolari delle famiglie, come ad esempio integrare un servizio trasporto scuola-sport su

	prenotazione e dando sostegno per consentire la pratica sportiva anche alle famiglie meno abbienti.
Incentivo a differenziare	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione e analisi del regolamento di CLARA • Iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza • Miglioramento del servizio: gestione efficiente della raccolta differenziata elaborando soluzioni per diminuire i frequenti disservizi segnalati dalla cittadinanza, nell'ottica di offrire un miglior servizio alla popolazione e di raggiungere gli importanti obiettivi ambientali. Nell'elaborazione delle soluzioni approfondire ogni scelta strategica possibile.
Missioni PNRR	M4C1, M5C2, M2C1

Visione 3: Una Cento più plurale

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

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

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



Visione 3: Una Cento più plurale

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

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

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

	<ul style="list-style-type: none"> Rafforzamento dell'azione del Centro Studi Internazionale "Il Guercino", facendone il motore della ricerca, della divulgazione e della promozione della conoscenza a tutti i livelli, partendo dalle nostre scuole e arrivando alle relazioni internazionali che è in grado di attivare, portando visibilità all'intero territorio.
Un Carnevale per tutti e di tutti	<ul style="list-style-type: none"> Valorizzazione della figura del cartapestaio Volontà di coinvolgere nuovi enti e associazioni alla formulazione dell'offerta artistica e culturale che ruota attorno al Carnevale (quali cortei storici, campanari, Pasqua Rosata)
Missioni PNRR	M1C3, M5C2

Visione 3: Una Cento più plurale

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

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

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Sicurezza, ripensata	<ul style="list-style-type: none"> La sicurezza è lo strumento attraverso il quale rendere la vita quotidiana delle cittadine e dei cittadini più serena, i luoghi più vivibili e la comunità più coesa. Per fare questo, è necessario mantenere costante il dialogo tra tutti gli attori, come l'Amministrazione, le Forze dell'ordine e la cittadinanza per presidiare le situazioni critiche e trovare soluzioni condivise. In questo senso, vi è la volontà di strutturare un percorso partecipativo e coinvolgente con la comunità, in particolare con le scuole e i giovani, su queste tematiche. L'Amministrazione si ispira alle linee dettate dalla legge regionale del 30 Luglio del 2018 n.24 (Disciplina della polizia amministrativa locale e promozione di un sistema integrato di sicurezza) per promuovere un'ottica integrata per la raccolta e la sistemazione delle problematiche e delle segnalazioni, per la trasparenza delle azioni e la condivisione delle informazioni. Valorizzazione delle attività di Protezione e di Soccorso Civile, in chiave di prevenzione ed educazione alla gestione di eventi catastrofici e calamità naturali. Il nostro territorio ha conosciuto questo tipo di sconvolgimenti ed è necessario

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

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

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

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

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Spazio libera tutti	<ul style="list-style-type: none"> • In un momento nel quale l'interazione è sempre più complessa a causa dell'emergenza sanitaria ancora in corso, è importante predisporre luoghi sicuri, nel quale vengano rispettate le misure di contenimento e vi sia la possibilità di sviluppare la socialità. L'Amministrazione promuove l'apertura sul territorio di centri aggregativi polifunzionali, che uniscano le esigenze di socialità con quelle di condivisione di spazi creativi, di studio e di lavoro in un'ottica sempre più smart del lavoro. Questo tipo di luoghi potranno essere fortemente attrattivi nei confronti di giovani lavoratrici e lavoratori che ricercano spazi per il lavoro agile e a distanza, senza abbandonare le esigenze di socialità tipiche di un posto di lavoro. • In progetti di questo carattere, è necessario coinvolgere le scuole, di ogni grado, in particolare quelle superiori e le studentesse e gli studenti universitari che vivono a Cento e che necessitano di spazi per studiare e di aggregazione per sviluppare anche percorsi di formazione extracurricolare. Questi spazi saranno diffusi sul territorio immaginando un polo centrale a Cento e spazi satelliti coordinati.
Più attivi e più connessi	<ul style="list-style-type: none"> • La digitalizzazione è un'esigenza con la quale ci siamo confrontati, non sempre positivamente, a causa della pandemia che ci ha colpito. E' emerso in particolare il digital divide che affligge le nostre comunità, in particolare nelle sue parti più fragili come gli anziani. Si ritiene dunque necessario prevedere forme di educazione digitale rivolta a queste categorie. • Per comprendere meglio quali siano le esigenze reali del territorio di Cento e frazioni, si prevede una mappatura della situazione digitale e dei bisogni delle cittadine e dei cittadini.

<p>Un sistema che attrae e trattiene</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Previsione di un tavolo condiviso tra istituzioni comunali, scolastiche, ed imprese del territorio per costruire un dialogo continuativo e strutturato sulle tematiche di formazione e orientamento scuola-lavoro. per aiutare nel matching tra domanda e offerta di lavoro. • Individuazione di referenti, in concordato con i dirigenti scolastici, di referenti nelle scuole che si occupino di questo coordinamento e che supportino le attività del tavolo. • Educatori di prossimità (anche con il sostegno delle associazioni): migliorare l'integrazione tra istruzione e mondo del lavoro cercando di portare a Cento nuovi corsi universitari e favorire la nascita di Istituti Tecnici Superiori sulla base di quelle che sono le professionalità maggiormente ricercate e più difficili da trovare nelle aziende. • D'altro canto, prevedere un supporto concreto alle attività delle imprese per la ricerca e l'ottenimento di finanziamenti in ottica di crescita dei posti di lavoro.
<p>Valorizzare le abilità differenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di predisporre interventi mirati alle esigenze e ai bisogni delle persone con disabilità, a partire dai luoghi di apprendimento, per favorirne l'integrazione scolastica e una migliore inclusione nel mondo lavorativo.
<p>Un campus dell'innovazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione e progettazione insieme a realtà come ASTER, Regione, SIPRO e altre per promuovere un polo dell'innovazione a servizio delle imprese che integri in modo efficace e non dispersivo gli attori presenti sul territorio. • Promozione e valorizzazione della creatività contemporanea proponendo la nascita di un luogo che sia officina creativa, spazio per i giovani e spazio espositivo, nel quale possano crescere, svilupparsi e trovare visibilità tutte le arti e le forme di espressione. • Creazione di un luogo ambivalente che possa essere spazio di formazione e incubatore per le imprese già presenti e quelle che vogliono investire sul nostro territorio, in chiave attrattiva. • Sensibilizzazione e coinvolgimento costante delle risorse intellettuali di alto livello locale come docenti universitari, professionisti.
<p>Rimettere al centro la cultura tecnica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di percorsi di istruzione sempre più professionalizzanti, per consentire l'avvicinamento tra domanda e offerta di lavoro soprattutto verso i giovani. In questo senso, l'Amministrazione ritiene importante strutturare una collaborazione tra l'Università e le imprese e aziende commerciali, industriali e meccaniche centesi • Ampliamento dell'offerta formativa esistente ed eventuale creazione di nuovi indirizzi non ancora presenti sul territorio comunale.

Missioni PNRR	M1C2, M4C1, M5C1
---------------	------------------

Sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del DUP 2023/2025 è stata definita, nella Sezione Operativa (SeO), la programmazione operativa dell'ente, la quale ha carattere generale, contenuto programmatico che prevede per ogni singola missione, l'individuazione dei programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici.

I programmi contengono le finalità e gli obiettivi annuali e pluriennali che si intendono perseguire, la motivazione delle scelte effettuate, l'individuazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali ad esso destinate e costituiscono la base per la definizione degli obiettivi gestionali da assegnare ai responsabili dei servizi ai fini della loro attuazione.

2.1.2. - Realizzazione piena accessibilità fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e cittadini con disabilità

Il Comune di Cento ha presentato la dichiarazione di accessibilità del sito istituzionale impegnandosi a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

2.1.3. - Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Sono in corso di valutazione percorsi di implementazione anche con l'utilizzo dei finanziamenti PNRR, collegati alla transizione al digitale.

2.1.4. - Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi di valore pubblico attualmente rinvenibili nel DUP 2023-2025 si possono sintetizzare come segue:

➤ Politiche ambientali ed energetiche

PAIR (Piano Aria Integrato Regionale)

Il P.A.I.R. è lo strumento che prevede misure mediante le quali poter conseguire la riduzione delle emissioni degli inquinanti più critici PM10, biossido di azoto e ozono nel territorio regionale attraverso una serie di provvedimenti che consentano il risanamento della qualità dell'aria e di rientrare nei valori limite fissati dalla direttiva europea 2008/50/CE e, a livello nazionale, dal decreto legislativo che la recepisce 155/2010 . Ma anche diminuire dal 64% all'1% la popolazione esposta alle conseguenze del superamento del valore limite del PM10.

Il Comune di Cento, tramite la Polizia Municipale, emette ordinanze sulla limitazione del traffico da Ottobre ad Aprile, mentre tramite l'Ufficio Ambiente si invia annualmente il report dei controlli effettuati.

➤ Potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali

Si potenzia il sistema dei servizi sociali comunali gestiti in forma singola o associata e, contestualmente, si rafforzano i servizi territoriali di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs n. 147 del 2017 nella prospettiva di un raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali. Per raggiungere tali obiettivi, è riconosciuto a favore di detti ambiti sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

- a) un contributo pari a 40.000 euro per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini equivalente a tempo pieno in numero eccedente il rapporto 1 a 6500 e fino al raggiungimento di un rapporto 1 a 5000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini equivalenti a tempo pieno in un numero eccedente il rapporto 1 a 5000 e fino al raggiungimento di un rapporto 1 a 4000.

È rifinanziato il Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale di 2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021, mentre il comma 804 riduce il Fondo nazionale per le politiche sociali di cui all'articolo 59, comma 44, della legge 449/1997 corrispondentemente di 2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021.

Sottosezione 2.2 – Performance

2.2.1 Obiettivi di performance

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

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

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

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

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

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

Gli obiettivi gestionali di performance, contenuti nel documento allegato A "PIAO 2023/2025 – Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione – Sottosezione 2.2 Performance – Obiettivi 2023/2025" sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, e quindi costituiscono la declinazione degli obiettivi strategici ed operativi, contenuti nel documento stesso, in termini di risultati attesi dall'attività gestionale affidata ai responsabili dei servizi individuati nei dirigenti dell'ente e nel Comandante di Polizia Locale.

Gli obiettivi di performance sono articolati a livello dei settori/servizi indicati negli atti di organizzazione dell'ente e perseguono prioritariamente le seguenti finalità:

- la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- il miglioramento continuo della qualità dei servizi/procedimenti, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- la semplificazione delle procedure;
- efficienza in relazione alla tempistica di realizzazione degli obiettivi, ed efficacia in termini di capacità di produrre l'effetto ed i risultati voluti.

Gli obiettivi sono rappresentati secondo una struttura che consente di evidenziarne la connessione con i contenuti della sottosezione *2.1 Valore pubblico* (indirizzi e obiettivi strategici) del PIAO 2023/2025 e i relativi indicatori/target di misurazione.

Ciascun obiettivo contiene le seguenti informazioni:

- descrizione dell'obiettivo: finalità, contenuti e risultati attesi
- collegamento con le linee programmatiche, la missione, il programma, l'obiettivo strategico e l'eventuale obiettivo operativo del D.U.P. 2023/2025 cui afferisce, nonché l'indicazione delle relative annualità di riferimento
- individuazione dei settori/servizi coinvolti nella realizzazione dell'obiettivo
- identificazione del soggetto responsabile della realizzazione dell'obiettivo da individuarsi nel Segretario Generale, nei dirigenti dell'ente e nel Comandante di Polizia Locale, assicurando il collegamento con la struttura organizzativa dell'ente articolata in settori/servizi definiti negli atti di organizzazione;
- attribuzione a ciascun obiettivo, in ragione della relativa strategicità e complessità, di un "peso" a livello di settore di riferimento e di un "peso" a livello di dirigente/responsabile a cui è assegnata la realizzazione dell'obiettivo o di alcune fasi dello stesso
- esplicitazione delle fasi previste per l'attuazione dell'obiettivo e definizione nel Gantt delle relative tempistiche
- individuazione del personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo
- assegnazione a ciascuno obiettivo identificato di uno o più indicatori significativi, con la finalità di misurare l'efficacia, l'efficienza dei risultati attesi dalla realizzazione dell'obiettivo, ponendoli a confronto con i risultati effettivamente raggiunti
- Indicazione dei soggetti beneficiari dell'obiettivo

Gli obiettivi sono proposti dal Segretario Generale, dai Dirigenti di Settore e dal Comandante di Polizia Locale, in condivisione con il Sindaco e gli assessori di riferimento, e sono verificati e validati dal Nucleo di Valutazione circa la coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e la misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Le risorse umane, risultanti dall'assegnazione di cui alla delibera n. 1 del 12/01/2023, aggiornata con le assegnazioni già programmate dal 01/02/2023, sono funzionali alle attività di gestione proprie dei servizi e al raggiungimento degli obiettivi di cui alla presente sottosezione e agli obiettivi operativi approvati nella Sezione operativa del DUP 2023/2025.

2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione dei processi e servizi on line

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

Il Comune di Cento ha attivato un portale di servizi ai cittadini, in particolare quelli legati all'anagrafe.

In generale, sono disponibili:

- un servizio di invio di segnalazioni tramite l'app Municipium
- un servizio di informazioni sulla raccolta differenziata e il calendario dei rifiuti tramite l'app Junker acquisita da CLARA
- un servizio di informazioni sull'Albo Pretorio tramite feed RSS
- un servizio di accesso alle certificazioni anagrafiche tramite un portale dedicato o il portale ANPR

In conformità con il piano triennale AgID, il Comune di Cento ha attivato la possibilità di autenticarsi tramite SPID e di pagare tramite PagoPA.

Gli uffici del Comune di Cento rendono disponibile il riconoscimento de visu necessario per l'attivazione di SPID di secondo livello presso Lepida.

Nel corso del triennio 2023-2025 è altresì prevista la realizzazione di interventi in continuità con quanto già avviato in precedenza ed in parte collegati a progetti finanziati dal PNRR.

Di seguito si riporta il dettaglio degli interventi in ambito digitale da realizzarsi nell'ente.

MISSIONE DUP	PROGRAMMA DUP	LINEA STRATEGICA/OBIETTIVO STRATEGICO	MISSIONE E LINEA PNRR	TITOLO INTERVENTO	IMPORTO PNRR	FASE
Servizi istituzionali , generali e di gestione	Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali Investimenti sulla trasparenza Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini Chiarezza e	Linea strategica 3 Amministrazione Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo	Missione 1 Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" Investimento 1.2	Abilitazione al cloud	252.118,00 €	intervento finanziato
Servizi istituzionali , generali e di gestione	Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali	Linea strategica 3 Amministrazione	Missione 1 Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E	Adozione AppIO	36.400,00 €	intervento finanziato

	<p>Investimenti sulla trasparenza</p> <p>Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini Chiarezza e semplificazione dei processi e dei procedimenti</p>	<p>Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo</p>	<p>SICUREZZA NELLA PA” Investimento 1.4.3</p>			
<p>Servizi istituzionali , generali e di gestione</p>	<p>Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali</p> <p>Investimenti sulla trasparenza</p> <p>Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini</p> <p>Chiarezza e semplificazione dei processi e dei procedimenti</p>	<p>Linea strategica 3 Amministrazione</p> <p>Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo</p>	<p>Missione 1 Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA” Investimento 1.4.3</p>	<p>Adozione piattaforma PAGOPA</p>	<p>63.735,00 €</p>	<p>intervento accettato</p>
<p>Servizi istituzionali , generali e di gestione</p>	<p>Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali</p> <p>Investimenti sulla trasparenza</p> <p>Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini</p> <p>Chiarezza e semplificazione dei processi e dei procedimenti</p>	<p>Linea strategica 3 Amministrazione</p> <p>Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo</p>	<p>Missione 1 Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA” Investimento 1.4.4</p>	<p>Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE</p>	<p>14.000,00 € €</p>	<p>intervento finanziato</p>

	e dei procedimenti					
Servizi istituzionali , generali e di gestione	Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali Investimenti sulla trasparenza Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini Chiarezza e semplificazione e dei processi e dei procedimenti	Linea strategica 3 Amministrazione Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo	Missione 1 Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" Investimento 1.4.1	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	280.932,00 €	intervento finanziato
Servizi istituzionali , generali e di gestione	Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali Investimenti sulla trasparenza Analisi strumenti per segnalazione di istanze da parte dei cittadini Chiarezza e semplificazione e dei processi e dei procedimenti	Linea strategica 3 Amministrazione Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo	Missione 1 Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" Investimento 1.4.5	Piattaforma notifiche digitali	59.966,00 €	intervento finanziato
Servizi istituzionali , generali e di gestione	Assistenza continuativa attraverso applicativi digitali Investimenti sulla trasparenza Analisi strumenti	Linea strategica 3 Amministrazione Obiettivo: accesso ubiquo per la cittadinanza Un Comune in anticipo	Missione 1 Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" Investimento 1.3.1	Piattaforma Digitale Nazionale	30.515,00€	intervento finanziato

per segnalazione di istanze da parte dei cittadini						
Chiarezza e semplificazione dei processi e dei procedimenti						

2.2.3 Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive 2023/2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
2. le indicazioni da seguire;
3. gli strumenti per l'attuazione della Direttiva;

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

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

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

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

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

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

Il Comune di Cento, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 10/01/2013 "Approvazione del regolamento comunale di costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)", ha costituito il Comitato Unico di Garanzia e con Determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione del Personale e Sviluppo Risorse Umane n. 248 del

11/04/2013 ha provveduto a nominarne i componenti ed il presidente e con Determinazione n. 216 del 20/03/2019 a rinnovarli per ulteriori quattro anni.

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

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

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

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

L'attuale Piano Triennale di Azioni Positive, relativo al triennio 2021-2023, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 e aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10/02/2022, ponendosi in continuità con i precedenti Piani.

Il presente aggiornamento relativo all'anno 2023 rappresenta la prosecuzione del Piano Triennale 2021-2023, per il quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara, con nota Prot. n. 6603/2021 del 02/02/2021, aveva espresso parere favorevole, e ne conferma tutti gli obiettivi e le azioni in esso contenute.

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

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

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

1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2022:

La situazione del personale dipendente del Comune di Cento in servizio al 31/12/2022 è la seguente:

DIPENDENTI	N.	%
DONNE	111	70,7
UOMINI	46	29,3
TOTALE	157	100

DIRIGENTI	N.	%
DONNE	2	50
UOMINI	2	50
TOTALE	4	100

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

Come si vede dai dati sopra riportati, le donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi quasi il 71 % del personale dell'ente.

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

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

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori e a quelle lavoratrici che si fanno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei

suggerimenti che si possono ricavare dai risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato una prima volta nel 2019 e una seconda volta nel 2021.

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

Si è proceduto, quindi, nel 2021, alla somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, aggiungendo due sezioni di domande relative in particolare alla **rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** e all'**utilizzo dello smart working**.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2022, quindi successivamente al periodo di massima emergenza Covid-19, lo smart working è stato utilizzato da 41 dipendenti, 33 donne e 8 uomini, per complessive 768 giornate nell'anno (609 giornate per le donne e 159 giornate per gli uomini).

2. LE ATTIVITÀ E LE AZIONI CONSOLIDATE

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

- composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi¹;
- presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera²; presso l'ente sono presenti n. 2 dirigenti di genere femminile e n. 2 dirigenti di genere maschile.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti nell'anno 2022 a n. 12 dipendenti di cat. D; di questi n. 4 sono uomini e n. 8 donne.

Si consideri sempre la più alta percentuale di personale di genere femminile (70,7 %) rispetto a quello di genere maschile (29,3%).

- partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra la fascia *ante o post meridiem*³;
- particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come dimostrato dalle diverse articolazioni orarie concesse in particolare in caso di maternità o di assistenza a familiari anziani;
- trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;
- composizione paritetica del Comitato Unico di Garanzia che tiene conto della rappresentanza di genere.

3. LE AZIONI POSITIVE

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

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

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

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

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

I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI

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

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

2) QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

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

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

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

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

3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLINO DI ASCOLTO

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

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

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

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

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

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

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

Il progetto dello Sportello di Ascolto proseguirà anche per l'anno 2023.

4) PROGETTO SMART WORKING

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

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

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

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

6) INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE

Nel corso del 2022, il Comune di Cento, nel continuo percorso di analisi delle potenziali azioni di miglioramento correlate al benessere dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, ha attivato un progetto di *INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE*.

Un team di professionisti esperti, in tematiche legate alla gestione e sviluppo delle risorse umane, è stato incaricato di analizzare la realtà aziendale per proporre successivamente soluzioni di miglioramento relativamente all'ambiente e al clima di lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, è stato utile e necessario conoscere il punto di vista di ogni lavoratore e lavoratrice al fine di comprendere il grado di soddisfazione e di benessere nonché analizzare il clima generale e verificare eventuali profili migliorativi.

È stato pertanto predisposto un questionario on line, con garanzia di assoluto anonimato, attraverso il quale sono state raccolte, in forma aggregata e nel rispetto della normativa vigente in tema di dati personali, le considerazioni dei/delle dipendenti su temi indicati.

Il questionario ha rilevato elementi del "clima interno" nel Comune di Cento: il clima è un indicatore del benessere percepito dalle persone che compongono un'organizzazione.

L'indagine di clima fa una fotografia delle caratteristiche dell'organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun/a dipendente.

Sono attualmente in corso l'analisi e la valutazione dei risultati ottenuti dall'Indagine.

7) ADESIONE ALLA RETE PROVINCIALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

La Consigliera provinciale di Parità attualmente in carica ha convocato un incontro con i Presidenti e le Presidenti dei CUG delle amministrazioni pubbliche della provincia di Ferrara, il giorno 26 ottobre 2022, per proporre la costituzione di una Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia.

La Rete Provinciale dei CUG ha le finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di:

- a. definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia ;
- b. elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali;
- c. favorire lo scambio di buone prassi.

Il CUG del Comune di Cento ha aderito alla Rete Provinciale dei CUG (Direttiva di Giunta comunale n. 3 del 26/01/2023).

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

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

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

Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative
Obiettivo/i	Somministrazione con cadenza biennale del questionario online sul benessere organizzativo a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori. Nella somministrazione del 2021 sono state aggiunte, rispetto al modello base di questionario, due sezioni di domande relative alle seguenti tematiche: <ul style="list-style-type: none">- bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;- utilizzo dello smart working.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizi informativi.
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione dell'attività dello Sportello di Ascolto Psicologico del Comune di Cento.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'ente.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi.
Tempi	2021/2023

III. NUOVI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021/2023

Obiettivo/Azione n. 1 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	<p>1) <u>Formazione sul linguaggio di genere</u>:</p> <p>Azioni:</p> <p>a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione":</p> <ul style="list-style-type: none">- formazione rivolta ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica (svolta nel 2021);- formazione obbligatoria per tutti i dipendenti (svolta nel 2022). <p>b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi dell'ente.</p> <p>c) Organizzazione di un incontro rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente in collaborazione con i funzionari della RER sul tema del linguaggio di genere e delle Linee Guida regionali sul linguaggio di genere nella PA (da organizzare nel 2023).</p> <p>2) <u>Corsi di formazione e aggiornamento su varie tematiche relative alle pari opportunità</u> e, in base a quanto è emerso dai risultati della somministrazione del questionario sul benessere organizzativo nel 2021, anche sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e su tematiche varie di competenza del servizio Risorse Umanee.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane e Dirigenti dei servizi coinvolti
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 2 – FORMAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	
Destinatari	Amministratori, Dirigenti, Posizioni Organizzative
Obiettivo/i	Corsi di formazione su tematiche relative alle pari opportunità
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 3 – RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG

Destinatari	Tutti i dipendenti, Dirigenti, posizioni organizzative, Amministratori
Obiettivi	<p>Azioni:</p> <p>a) <u>Rafforzamento del ruolo del CUG</u> all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite l'implementazione della pagina dedicata nella intranet e nel sito web, l'aggiornamento costante della documentazione pubblicata e la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di newsletter in occasione di eventi di particolare rilevanza.</p> <p>b) <u>Adesione alla "Rete Nazione dei Comitati Unici di Garanzia"</u>: la Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.</p> <p>c) <u>Adesione alla Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia (gennaio 2023)</u>: la Rete Provinciale dei CUG ha le finalità di garantire il ruolo istituzionale dei CUG aderenti e promuovere forme di coordinamento tra di essi ed in particolare di:</p> <ul style="list-style-type: none">- definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia ;- elaborare documenti e proposte sui temi di competenza e/o di interesse al fine di rappresentarle agli Enti di appartenenza, alle organizzazioni sindacali nonché al Governo, al Parlamento, agli altri organismi centrali dello Stato, alle istituzioni comunitarie e internazionali;- favorire lo scambio di buone prassi.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.
Tempi	2021/2023

Obiettivo/Azione n. 4 - SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO: INCONTRI SUI TEMI DEL BENESSERE PSICOLOGICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	<p>Al fine di promuovere una cultura psicologica che aiuti le persone ad essere protagoniste attive nella salvaguardia del proprio benessere psicologico, verrà attivato un progetto per la realizzazione di incontri mensili di sensibilizzazione sui temi del benessere psicologico negli ambienti di lavoro.</p> <p>Il progetto affiancherà la tradizionale attività di consulenza e supporto psicologico dello Sportello di Ascolto.</p> <p>Verranno organizzati, nel corso del 2023, 8 incontri, con cadenza mensile, in modalità webinar online, focalizzati su tematiche di interesse trasversale.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Psicologa responsabile dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento.
Tempi	2023

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

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

Nella presente sottosezione è delineata la strategia di prevenzione della corruzione dell'ente e sono rappresentate le iniziative necessarie, nonché gli adeguati assetti organizzativi e gestionali, per prevenire, rilevare e contrastare i fenomeni corruttivi e di malfunzionamento negli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione nell'esercizio delle attività istituzionali del Comune di Cento.

La sottosezione comprende una sezione specificamente dedicata alla trasparenza, così come previsto dalla vigente normativa, la quale, oltre ad essere una delle principali misure di prevenzione della corruzione, rappresenta uno degli obiettivi primari di questa amministrazione, e comprende altresì una sezione relativa all'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza degli organismi controllati, partecipati e vigilati dall'ente.

La presente sottosezione è predisposta dal *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)*, tenuto conto delle informazioni relative al contesto esterno e interno, alle novità normative e ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, il quale rappresenta uno strumento di supporto alle amministrazioni pubbliche per affrontare la realizzazione degli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Ai fini della predisposizione della presente sottosezione, in data 13/12/2022 è stato pubblicato all'Albo Pretorio *on line* e sul sito *internet* del Comune di Cento un avviso rivolto ai cittadini e a tutte le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, con invito a formulare, entro e non oltre il giorno 28/12/2022, proposte ed osservazioni finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive anticorruzione, di cui il Comune di Cento avrebbe tenuto conto in sede di approvazione del "*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 del Comune di Cento – Sezione VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza*".

Al riguardo, entro la data sopra citata, non è pervenuta alcuna proposta ed osservazione.

Destinatari del presente Piano sono il personale che opera nell'ente, i componenti degli organi (Giunta e Consiglio), il componente del Nucleo di valutazione della performance, i Revisori dei Conti, i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture, e gli organismi controllati, partecipati e vigilati dall'Ente.

Eventuali aggiornamenti successivi, anche annuali, saranno sottoposti all'approvazione dell'organo politico, sulla base degli esiti dei monitoraggi, degli obiettivi e delle priorità fissati dagli organi di vertice, delle indicazioni fornite dall'ANAC, o della sopravvenienza di nuove normative o prassi.

1. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

1.1 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Sindaco con decreto n. 3 del 25/01/2022 ha individuato il Segretario Generale Dott. Giuseppe Lavedini quale Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza, per l'esercizio delle funzioni e dei compiti allo stesso attribuiti dalla norma, dalla data del 25/01/2022 sino alla cessazione dal servizio presso il Comune di Cento.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Comune di Cento opera in una posizione dell'organizzazione dell'ente tale da assicurare funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia e effettività come espressamente previsto dall'art. 7 della citata legge 190/2012 come modificata dal d.lgs. n. 97/2016.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano, ed in particolare:

- provvede alla verifica dell'efficace attuazione dei contenuti della presente sottosezione e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- provvede alla verifica, d'intesa con i dirigenti competenti, della possibile effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- definisce, con il supporto di tutti i responsabili di servizio, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione della performance e all'ANAC, e nei casi gravi all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione della performance le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- riferisce sull'attività svolta nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno;
- provvede alla redazione di una relazione recante i risultati dell'attività svolta e cura la relativa pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroga, e la trasmissione della stessa al Nucleo di Valutazione della performance e alla Giunta e, nei casi in cui l'organo lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno, riferisce sull'attività svolta;

- si occupa, per espressa previsione normativa (art. 5, comma 7, D. Lgs.33/2013) dei casi di riesame nell'ipotesi di diniego totale o parziale dell'accesso civico a dati e documenti o di mancata risposta nei termini.

Il D.Lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al responsabile della prevenzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità e pertanto i compiti del Responsabile debbono essere integrati con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15 D.lgs. 39/2013).

Inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, *"Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio"*.

Al fine di poter adempiere alle proprie funzioni il RPCT può:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione di introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di una apposita procedura;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

RAPPORTI TRA ANAC e R.P.C.T.

Il RPCT interagisce con l'ANAC nello svolgimento dell'attività di vigilanza condotta dalla stessa per verificare sia l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione adottate nell'ente, sia il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013 ss.mm.ii.

In proposito il RPCT collabora attivamente con l'ANAC al fine di fornire le informazioni e i documenti dalla stessa richiesti nell'ipotesi di avvio del procedimento di vigilanza di cui all'art. 1 c.2 lett.f) della L. 190/2012, secondo le modalità previste nel *Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione* approvato con delibera n. 330 del 29/03/2017.

RAPPORTI TRA R.P.C.T. E RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

La Giunta Comunale con delibera n. 1 del 10/01/2019 ha approvato il modello organizzativo del Comune di Cento in materia di protezione dei dati personali, con il quale è stato definito l'ambito di titolarità, sono stati designati i responsabili del trattamento, individuati nei dirigenti dell'ente i quali sono stati delegati a dare attuazione alla normativa e sono stati altresì specificati i compiti spettanti al Responsabile della protezione dei dati (DPO), delineando il complessivo ambito delle responsabilità.

La funzione di Responsabile per la protezione dei dati (DPO) del Comune di Cento è stata affidata alla Società Lepida S.c.p.A., con determinazione n. 1000 del 13/10/2021, per il periodo 2021 – 2023.

Con specifico riferimento alla normativa in materia di trasparenza, il modello organizzativo approvato con la sopra citata deliberazione 1/2019 disciplina la necessaria interazione tra il DPO, le strutture dell'Ente e il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (R.P.C.T.).

Il D.lgs. 97/2016, di modifica del D.lgs. 33/2013 ha introdotto l'istituto dell'accesso civico "generalizzato", che attribuisce a "chiunque" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

L'esercizio di tale diritto soggiace ai limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. n. 33/2013.

L'art. 5, c. 5, d.lgs. n. 33/2013 prevede che, per ciascuna domanda di accesso generalizzato, l'Ente debba verificare l'eventuale esistenza di controinteressati, eccetto i casi in cui la richiesta di accesso civico abbia ad oggetto dati la cui pubblicazione è prevista dalla legge come obbligatoria.

Il DPO funge da supporto alle strutture competenti sulle singole richieste di accesso nella fase di individuazione dei soggetti da ritenersi controinteressati e comunque per tutti gli aspetti relativi alla protezione dei dati personali inerenti le richieste di accesso civico generalizzato.

Il DPO funge altresì da supporto al R.P.C.T. nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito a tutela dell'interesse alla protezione dei dati personali.

Il DPO, inoltre, su richiesta delle strutture, esprime proprio parere in ordine alla valutazione dell'eventuale pregiudizio che l'accesso potrebbe comportare agli interessi dei controinteressati, nella misura in cui questi afferiscono alle tutele dei loro dati personali ai sensi del comma 2 dell'art. 5-bis e, in via generale, del Regolamento UE n. 679/2016.

Il DPO, su richiesta delle strutture, formula il proprio parere, entro tre giorni, in ordine all'opposizione formulata dai controinteressati nella misura in cui questa sia riferibile ad elementi afferenti alla protezione dei dati personali, valutando la probabilità e la serietà del danno agli interessi degli opposenti.

Sulla scorta di tale parere le strutture competenti sulle singole richieste di accesso effettueranno il bilanciamento tra gli interessi asseritamente lesi e la rilevanza dell'interesse conoscitivo della collettività che la richiesta di accesso mira a soddisfare che deve essere finalizzato essenzialmente al controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

REVOCA DEL RPCT E MISURE DISCRIMINATORIE NEI SUOI CONFRONTI

Le modifiche apportate alla legge n. 190/2012 (art. 41, co. 1 lett. f) del D.Lgs. n. 97/2016), hanno ulteriormente integrato e rafforzato la disciplina volta a tutelare il ruolo del RPCT, allo scopo di garantire allo stesso lo svolgimento delle funzioni attribuitegli dalla norma in condizioni di autonomia e indipendenza.

La vigente normativa prevede che nel caso di revoca dell'incarico di RPCT l'ANAC possa richiedere all'amministrazione che ha adottato il provvedimento di revoca il riesame della decisione stessa qualora, dall'esame del provvedimento stesso e dalla documentazione allo stesso allegata, rilevi che tale revoca sia da porre in relazione ad attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione.

Analoga garanzia è prevista anche nel caso di misure discriminatorie, diverse dalla revoca, (quali demansionamento, licenziamento, trasferimento, o misure organizzative che abbiano effetti negativi sulle condizioni di lavoro) adottate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni.

Le modalità di intervento dell'ANAC per le richieste di riesame, sia nel caso di revoca dell'incarico che di misure discriminatorie diverse dalla revoca, sono contenute nel *Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione*, adottato dall'ANAC con delibera n. 657 del 18/07/2018.

1.2 - Altri soggetti coinvolti

Oltre al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, le cui funzioni, i cui compiti e le responsabilità sono dettagliate al precedente punto, nella strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono coinvolti i soggetti di seguito elencati, con il compito di favorire l'implementazione di un sistema che assicuri l'identificazione dei rischi di corruzione e, soprattutto, la concreta attuazione delle misure di prevenzione individuate.

L'organo di indirizzo politico con l'approvazione dei documenti di programmazione e gestione dell'ente definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il Sindaco è l'organo di indirizzo politico amministrativo titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, della legge n. 190).

I referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza:

Ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 165/2001 comma 1 lettere l-bis), l-ter) e l-quater) i dirigenti e il responsabile apicale:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione collaborando all'individuazione, tra le attività della propria struttura, di quelle più esposte al rischio corruzione;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- verificano la corretta applicazione delle misure di contrasto previste nella presente sottosezione;
- attivano misure che garantiscano la rotazione del personale addetto alle aree di rischio ed adottano, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, i provvedimenti di mutamenti mansione;
- individuano il personale da inserire nei programmi di formazione;
- adottano misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento nazionale e aziendale nonché delle prescrizioni contenute nel piano;
- monitorano la gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati ai servizi, nonché vigilano sul loro corretto uso da parte del personale.

In virtù della suddetta norma il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza individua nella figura del Dirigente e del responsabile apicale il referente che provvederà, relativamente alla propria struttura, al monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione e all'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi.

Il dirigente e il responsabile apicale potranno individuare, all'interno della propria struttura, il personale che collaborerà all'esercizio delle suddette funzioni.

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste nella presente sottosezione e delle regole di condotta previste nei Codici di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

I Dirigenti, i responsabili di posizione organizzativa ed i Responsabili del procedimento sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dalla presente sottosezione e dai Codici disciplinari nazionale e aziendale.

L'assolvimento dei compiti di cui sopra costituisce obiettivo di performance gestionale previsto nella sottosezione 2.2. Performance del presente PIAO.

Il componente del Nucleo di valutazione della performance:

- offre, 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;
- 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, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo III del D.Lgs. 150/2009 e dalle normative vigenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni;
- valida la "Relazione sulla *performance* organizzativa" dell'ente;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, D. Lgs. n. 165 del 2001);
- verifica, anche ai fini della Relazione sulla *performance*, la coerenza dei contenuti della presente sottosezione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di

programmazione e nelle altre Sezioni del PIAO e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, legge 190/2012);

- verifica i contenuti della Relazione annuale redatta dal RPCT e recante i risultati dell'attività svolta in relazione agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8-bis, legge 190/2012);
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 8-bis, legge 190/2012).

Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA)

Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (c.d. decreto antiriciclaggio) e del decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA) è il soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF). Per questa ragione, il GSA è considerato dalla UIF quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e gli approfondimenti connessi con le operazioni sospette segnalate. Il GSA invia alla UIF una segnalazione, ai sensi dell'art. 41 del decreto antiriciclaggio, quando sa, sospetta o ha motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA) del Comune di Cento è stato nominato con decreto del Sindaco n. 4 del 10/03/2022, nella persona del Segretario Generale Dott. Giuseppe Lavedini, già nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Cento.

Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Il Sindaco con decreto n. 32 del 27/12/2022 ha nominato, a far data dal 01/01/2023, la Dirigente del Settore 3 Arch. Beatrice Contri quale Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante del Comune di Cento (RASA), ai sensi dell'art. 33-ter del D.L. 179/2012 e dei correlati comunicati ANAC, incaricandolo della verifica, compilazione e aggiornamento dell'Anagrafe Unica della Stazioni Appaltanti (AUSA).

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001)
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.)
- svolge attività di servizio ispettivo su richiesta dell'ente
- cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'ente e svolge le altre funzioni previste dall'art. 15 del DPR 62/2013 per quanto vigenti

Le funzioni relative al Servizio disciplinare e contenzioso del Lavoro, Consulenze e Relazioni Sindacali ed al servizio Ispettivo, sono svolte in forma associata con altri enti, mediante specifica convenzione con la Provincia di Ferrara quale ente capofila, alla quale si è aderito a partire dal 2023 e sino al 31.12.2025.

Tutto il personale che opera nell'ente:

- osserva le misure contenute nella presente sottosezione
- segnala per iscritto le situazioni di illecito al Responsabile Anticorruzione e/o all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo l'iter procedurale di ricezione delle segnalazione di condotte illecite e di gestione delle stesse, richiamato al successivo paragrafo denominato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - Adozione di misure per la tutela del whistleblower*" e dettagliato nell'allegato B4 del presente PIAO
- segnala casi di personale conflitto di interessi (art. 6 *bis* legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento)
- assicura una partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nella predisposizione e stesura della presente sottosezione
- partecipa alla formazione anticorruzione quando prevista.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione Comunale osservano le misure contenute nella presente sottosezione e segnalano le situazioni di illecito.

Le violazioni delle regole ivi contenute e del Codici di comportamento applicabili ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di imprese affidatarie di servizi che operano nelle strutture comunali o in nome e per conto della stessa sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Amministrazione Comunale, anche sotto il profilo reputazionale.

E' onere e cura del Responsabile della prevenzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti coinvolti nell'attuazione della presente sottosezione del PIAO 2023 – 2025.

1.3 – Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza e il collegamento con il ciclo di gestione della performance

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione e rappresenta lo *standard* di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla *performance* dei singoli uffici e servizi comunali.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all'organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi consente alla cittadinanza di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso.

La misurazione e la valutazione delle prestazioni rese dalla struttura e dalle risorse umane (ciclo di gestione della *performance*) del Comune di Cento è regolata mediante l'utilizzo del sistema di merito e relativo assetto premiale previsto nello specifico regolamento comunale "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*,

merito e premio”, formulato in coerenza con le modificazioni introdotte al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, approvato con atto di Giunta Comunale n. 207 del 12/10/2017 ed applicato integralmente al sistema premiale a partire dall’anno 2017.

Il sistema assicura la trasparenza in due modalità:

- attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della *performance*, esplicitato nella disposizione regolamentare sopra citata;
- attraverso la rendicontazione dei risultati dell’amministrazione contenuta nella “Relazione sulla *performance* organizzativa” prodotta annualmente dal componente del Nucleo di valutazione della performance e pubblicata sul sito istituzionale dell’ente nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Nella nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 – Sezione strategica fra gli indirizzi generali di cui tenere conto nella programmazione complessiva delle attività dell’amministrazione nel periodo del mandato, è previsto l’obiettivo strategico “Un comune in anticipo”, declinato nella sezione operativa dello stesso documento nei seguenti obiettivi operativi:

OBIETTIVO OPERATIVO		2023	2024	2025
1	Piano integrato di attività e organizzazione PIAO – Sezione 2 - VALOREPUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – SOTTOSEZIONE – 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	x	x	x
2	Miglioramento del sistema dei controlli interni	x		
INDICATORE		2023	2024	2025
1/1	Elaborazione SOTTOSEZIONE - 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA del PIAO	x	x	x
1/2	Mappatura dei processi che coinvolgono l’utilizzo di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e di fondi strutturali	x	x	x
2/1	Adozione nuovo Regolamento dei Controlli Interni del Comune di Cento	x		

Il collegamento tra obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e la performance

La norma prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo siano coordinati con quelli previsti negli altri documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dall’Ente.

La trasparenza dei dati e degli atti amministrativi prevista dal decreto legislativo n. 33/2013 rappresenta lo *standard* di qualità necessario per un effettivo controllo sociale, ma anche un fattore determinante collegato alla *performance* dei singoli uffici e servizi comunali.

In particolare, la pubblicità totale dei dati relativi all’organizzazione, ai servizi, ai procedimenti e ai singoli provvedimenti amministrativi consente alla cittadinanza di esercitare quel controllo diffuso e quello stimolo utile al perseguimento di un

miglioramento continuo dei servizi pubblici comunali e dell'attività amministrativa nel suo complesso.

A tal fine i contenuti della presente sottosezione ed i relativi adempimenti sono parte integrante e sostanziale del ciclo della *performance* nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dallo stesso e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

L'attività di pubblicazione dei dati e dei documenti prevista dalla normativa e dalla presente sezione costituisce altresì parte essenziale delle attività di prevenzione della corruzione. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è chiamato a dare conto della gestione delle attività di pubblicazione nell'ambito di ogni iniziativa legata alle misure di prevenzione della corruzione.

L'obiettivo strategico "Un comune in anticipo", declinato in obiettivo di performance di gestione nella sottosezione 2.2. Performance del presente PIAO 2023/2025 viene considerato nel duplice versante della:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento
 - ✓ all'attuazione dei contenuti della presente sottosezione, e in particolare delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e accesso civico, nonché alla misurazione dell'effettivo grado della loro attuazione, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 150 del 2009);
 - ✓ allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, comma 1, lettera e), d.lgs. n. 150 del 2009), al fine di stabilire quale miglioramento, in termini di *accountability*, riceve il rapporto con i cittadini dall'attuazione delle misure di prevenzione;
- performance individuale (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009), in quanto sono considerati gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al Segretario Generale e RPCT.

2. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto sia esterno che interno.

2.1 – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

il Comune di Cento, nel perseguire gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, dal 2018 fa riferimento alla «Rete per l'Integrità e la Trasparenza», costituita dalla Regione Emilia Romagna con la finalità di una maggiore efficacia in termini di condivisione delle esperienze ed elaborazione delle strategie di prevenzione.

L'analisi del contesto esterno di seguito rappresentato è desunto dai documenti messi a disposizione dalla sopra citata «Rete per l'Integrità e la Trasparenza».

1. Scenario economico-sociale regionale

(Fonte dei dati: Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna)

Prospettive economiche globali

L'andamento dell'economia mondiale dipende dall'evoluzione del conflitto in Ucraina, dalla pressione dell'inflazione, dall'irrigidimento delle politiche monetarie e dal rallentamento dell'attività in Cina. La guerra in Ucraina ha effetti diretti e indiretti non solo in Europa, ma anche a livello globale con l'aumento dei prezzi e la riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari. Gli aumenti degli alimentari e dell'energia colpiranno ovunque le fasce più povere della popolazione. I lock down conseguenti alla gestione dei casi di covid in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali e ulteriormente rallentato l'attività, pesando sul commercio mondiale, inoltre, la crisi del settore immobiliare ha reso più difficile la gestione dell'indebitamento privato e dei governi locali. L'irrigidimento della politica monetaria della Banca centrale statunitense (Fed), dovuto all'aumento dell'inflazione fino ai massimi da 40 anni, è stato seguito da quasi tutte le banche centrali, ha determinato un'eccezionale rivalutazione del dollaro e ha messo sotto pressione i paesi con squilibri commerciali e quelli con un elevato indebitamento, soprattutto in dollari, ponendo problemi di stabilità finanziaria. I rischi di un'errata calibrazione delle politiche monetarie, fiscali e finanziarie sono decisamente aumentati a fronte di una maggiore fragilità dell'economia mondiale e dei mercati finanziari.

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha ulteriormente ridotto le stime della crescita globale, che si ridurrà dal 6,0 per cento del 2021 al 3,2 nel 2022 e non andrà oltre il 2,7 per cento nel 2023, ma un terzo dell'economia mondiale sarà in recessione l'anno prossimo. L'inflazione a livello globale salirà dal 4,7 per cento del 2021 al 8,8 per cento per l'anno in corso, per ridursi gradualmente al 6,5 per cento nel 2023, con il rischio di disordini in molti paesi in via di sviluppo. La consistente ripresa del commercio mondiale dello scorso anno (+10,1 per cento) si ridurrà nel 2022 al 4,3 per cento e risulterà ancora più contenuta nel 2023 (+2,5 per cento).

Nelle recenti stime dell'Ocse, dopo una forte ripresa nel 2021 (+5,7 per cento), la crescita negli Stati Uniti proseguirà al di sotto del potenziale nel 2022 (+1,6 per cento) e nel 2023 (+5,7 per cento), per la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, il rientro dei sostegni fiscali e a causa delle difficoltà delle catene produttive.

La crescita del prodotto interno lordo cinese, dopo un'accelerazione notevole nel 2021 (+8,1 per cento), subirà gli effetti delle difficoltà del settore immobiliare e delle restrizioni della politica di "zero Covid" con un deciso rallentamento della crescita nel 2022 (+3,2 per cento). Il recupero dell'attività successivo alle restrizioni Covid e un rilevante programma di investimenti infrastrutturali dovrebbero portare il ritmo di crescita al 4,4 per cento nel 2023.

In Giappone nel 2021 si è avuto solo un recupero decisamente parziale (+1,7 per cento), ma grazie anche a una politica monetaria espansiva, che ha indebolito lo yen, la ripresa in corso proseguirà allo stesso ritmo sia nel 2022 (1,7 per cento), sia nel 2023 (1,6 per cento).

L'area dell'euro

Nonostante le conseguenze negative della guerra in Ucraina – interruzioni delle forniture energetiche, aumento dei prezzi dell'energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e peggioramento del clima di fiducia - la ripresa dell'inflazione e la revisione in senso restrittivo della politica monetaria, grazie allo slancio della ripresa post pandemia, lo scorso settembre la Banca centrale europea indicava comunque una valida crescita del Pil per l'anno in corso (+3,1 per cento), ma prospettava un deciso rallentamento per il 2023 (+0,9 per cento). L'accelerazione della dinamica dei prezzi, derivata da shock di offerta che hanno fatto esplodere le quotazioni dei prodotti energetici, alimentari e di determinati fattori produttivi, dovrebbe fare salire l'inflazione all'8,1 per cento nel 2022, permettendone solo un contenimento al 5,5 per cento nel 2023. In merito alla politica fiscale, le maggiori entrate frutto della ripresa hanno permesso di limitare l'indebitamento pubblico nel 2021, con un rientro che proseguirà più contenuto anche nel 2022 (-3,8 per cento), a fronte degli interventi di sostegno alla crisi energetica, e anche nel 2023 (-2,9 per cento). Ugualmente proseguirà il rientro del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà al 92,3 per cento nel 2022, per ridursi ulteriormente nel 2023 (90,7 per cento). Con riferimento ai paesi principali dell'area, secondo il Fondo monetario internazionale in Germania, duramente colpita dalla crisi energetica, la crescita del prodotto interno lordo si ridurrà decisamente nel 2022 (+1,5 per cento) e ulteriormente nel 2023 (+0,3 per cento), forse evitando una recessione. Nonostante la forte crescita economica precedente, anche in Francia la dinamica del Pil non andrà oltre il 2,5 per cento nell'anno corrente e sarà solo di alcuni punti decimali nel 2023 (+0,7 per cento). Infine, dopo un contenuto recupero del Pil nel 2021, in Spagna la crescita non rallenterà molto nel 2022 (+4,5 per cento), sostenuta dagli investimenti e dalla ripresa del turismo, ma cederà alla tendenza generale nel 2023 (+0,8 per cento).

Pil e conto economico in Italia

Dopo la parziale ripresa del Pil del 6,7 per cento nel 2021, sulla spinta della maggiore crescita rilevata nel secondo trimestre, Prometeia a ottobre ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2022 al 3,5 per cento, ma ha prospettato per il 2023 un brusco arresto della crescita (+0,1 per cento), a seguito dell'elevata inflazione, dell'aumento dei tassi di interesse e dell'incertezza geopolitica.

La ripresa dei consumi delle famiglie è stata il principale fattore di crescita nella prima metà dell'anno, nonostante la pandemia, l'aumento dei prezzi e il peggioramento del clima di fiducia, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Perciò si

stima una crescita dei consumi nel 2022 del 3,8 per cento, ma poiché l'inflazione colpirà duramente le fasce della popolazione a basso reddito, per il 2023 se ne prevede un brusco arresto (+0,2 per cento).

La maggiore incertezza, i forti rincari delle materie prime e dei beni strumentali e l'irrigidimento della politica monetaria ridurranno il processo di accumulazione. Nel 2022 la crescita degli investimenti dovrebbe quasi dimezzarsi ma risultare del 6,8 per cento per quelli in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto e dell'11,2 per cento per quelli in costruzioni. Gli stessi fattori e una stasi della domanda peseranno però decisamente sull'accumulazione nel 2023, insieme con l'esaurirsi dell'impulso dei bonus, così che gli investimenti in macchine, attrezzature e mezzi di trasporto dovrebbero ridursi dell'1,4 per cento e quelli in costruzioni registrare un aumento in decimali (+0,8 per cento).

La crescita delle esportazioni di merci e servizi risulterà notevole anche nel 2022 (+11,0 per cento), grazie soprattutto alla capacità operativa delle imprese italiane. Ma nel 2023, a causa del netto rallentamento del commercio mondiale e della domanda nei nostri principali mercati di sbocco, alcuni dei quali sperimenteranno una sensibile recessione, la crescita delle esportazioni si ridurrà al 2 per cento. La crescita parallela delle importazioni trainata dagli energetici e sostenuta da limiti di capacità produttiva interna risulterà del 13,7 per cento nel 2022, ma subirà anch'essa una riduzione all'1,7 per cento nel 2023. Quest'anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti scenderà in negativo (-1,2 per cento) e il disavanzo si amplierà il prossimo anno fino al 2,1 per cento.

L'inflazione è al centro dell'attenzione a causa dei vorticosi aumenti dei prezzi delle materie prime, in particolare dell'energia e degli alimentari, che si sono trasmessi fino ai prezzi al consumo. L'eccezionale esplosione dell'inflazione è stata proiettata al 7,3 per cento per il 2022 e dovrebbe essere destinata a rientrare solo gradualmente nel 2023 (+4,4 per cento), anche grazie agli effetti del cambiamento di base.

Gli effetti sul mercato del lavoro della pandemia, della ripresa e dell'esplosione dei costi dell'energia sono stati e saranno diseguali per tipologie di lavoratori e tra i settori e si sono riflessi in evidenti problemi di mancato incontro tra domanda e offerta. Nella prima parte del 2022 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva nel complesso, con il superamento dei livelli delle ore lavorate e degli occupati precedenti alla pandemia e a fine anno la crescita degli occupati risulterà del 4,6 per cento riducendo il tasso di disoccupazione dal 9,5 all'8,2 per cento. Nel 2023, il previsto blocco della crescita dell'attività condurrà a una stasi anche dell'occupazione (+0,1 per cento) e l'aumento dell'offerta sul mercato del lavoro farà risalire la disoccupazione all'8,4 per cento.

Nel 2022, nonostante le spese per i sostegni alle imprese, alle famiglie e a salvaguardia degli investimenti, la crescita delle entrate e il contenimento delle spese permetteranno una riduzione del fabbisogno. Il disavanzo si ridurrà al 5,5 per cento del prodotto interno lordo, ma gli effetti automatici sul bilancio del peggioramento ciclico e la crescita dei tassi di interesse determineranno un aumento del rapporto al 5,9 per cento nel 2023. Quindi, se si stima che nel 2022 il rapporto tra debito pubblico e Pil si ridurrà dal 150,3 al 146,6 per cento, le previsioni ne prospettano un pronto rimbalzo al 149,1 per cento nel 2023. Il debito e il suo rifinanziamento costituiscono i principali rischi per l'economia italiana, in particolare a fronte del venire meno dei massicci acquisti di titoli da parte dell'Eurosistema. L'interconnessione tra l'elevato debito pubblico e il sistema bancario resta il rischio di fondo principale per la finanza nazionale.

Il contesto economico in Emilia – Romagna

Nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e forse anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del Pil del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000.

Nel 2022 la ripresa dell'attività a livello nazionale sarà trainata dal nord ovest, dalla Lombardia in particolare, con l'Emilia-Romagna sul terzo gradino del podio nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita, dietro il Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dal Lazio, seguito dalla Lombardia, ma l'Emilia-Romagna si confermerà al terzo posto.

Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,5 per cento) supererà la dinamica del Pil imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,5 per cento), ma con una dinamica decisamente inferiore a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2022 i consumi privati aggregati risulteranno ancora inferiori del 2,1 per cento rispetto a quelli del 2019 antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un aumento della disuguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Anche nel 2022, grazie alla ripresa dell'attività produttiva, gli investimenti fissi lordi registreranno una crescita prossima alle due cifre (+9,8 per cento), continuando a trainare la ripresa nonostante l'aumentata incertezza. L'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo dell'accumulazione nel 2023 (+0,2 per cento). Nonostante la rapida crescita dei livelli di accumulazione dell'economia per l'anno corrente essi risulteranno superiori del 20 per cento a quelli del 2019, ma ancora inferiori del 7,5 per cento rispetto a quelli del massimo risalente ormai al 2008, prima del declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto.

Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia ridurranno decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento. Il settore non sfuggerà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto. Al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo lo 0,7 per cento rispetto a quello del 2019 e del 6,0 per cento rispetto al massimo del 2007 precedente la crisi finanziaria.

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

Purtroppo, il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che hanno attraversato la recessione e la successiva ripresa in modi decisamente diversi. La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza hanno posto un freno alla ripresa dei consumi che però conterrà solo leggermente la tendenza positiva dei servizi nel 2022 (+4,1 per cento). Ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+0,7 per cento), che solo al termine del prossimo anno recupererà i livelli del 2019 (+0,2 per cento) e risulterà superiore di solo il 3,1 per cento rispetto al massimo antecedente la crisi finanziaria toccato nel 2008, soprattutto per effetto della compressione dei consumi e dell'aumento della disuguaglianza.

Nel 2022 le forze di lavoro cresceranno solo modestamente (+0,2 per cento) e non potranno ancora compensare il calo subito nel 2020 nemmeno nel 2023, quando la loro crescita accelererà ulteriormente (+0,8 per cento) sotto la spinta della necessità di impiego. Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019.

Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nell'anno in corso si avrà una leggera accelerazione della crescita dell'occupazione (+0,9 per cento), contenuta dall'aumento delle ore lavorate, ma gli occupati a fine anno rimarranno ancora al di sotto del livello del 2019 di un punto e mezzo percentuale. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) nel 2022 risalirà al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, e nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4 per cento un livello ancora inferiore a quello del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di so-

stegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

2. Profilo criminologico del territorio regionale

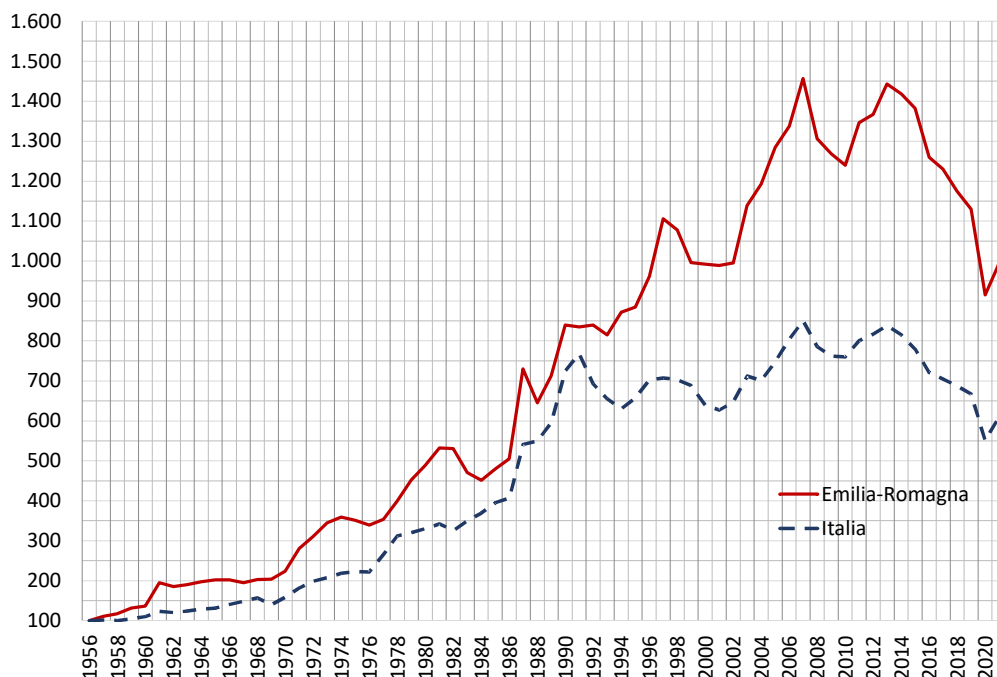
(Fonte dei dati: estratto da uno studio dell'Area Legalità della Presidenza della Giunta regionale)

Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una particolare crescita dei reati. Tale fenomeno in Emilia-Romagna ha assunto dei tratti addirittura più marcati rispetto al resto dell'Italia già dalla prima fase in cui ha iniziato a manifestarsi, accentuandosi in maniera considerevole negli anni Novanta e anche oltre (v. grafico 1).

GRAFICO 1:

INSIEME DEI REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA. PERIODO 1956-2021 (NUMERI INDICE, BASE MOBILE)



Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Il numero globale dei reati denunciati alle forze di polizia nel periodo considerato offre una prima, benché approssimativa¹ indicazione in proposito: le 18.000 denunce registra-

¹ Trattandosi infatti delle denunce, il dato non può che essere parziale, in quanto, come è noto, non tutti i reati o gli illeciti commessi sono denunciati dai cittadini o scoperti dalle forze di polizia. A seconda del tipo di reato,

te in regione alla metà degli anni Cinquanta sono diventate 36.000 già nel 1961, quindi raddoppiando in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà nel 1972, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati in confronto al 1956; i reati sono diventati 66.000 alla metà degli anni Settanta e quasi 100.000 all'inizio degli Ottanta, 133.000 nel 1987, 153.000 nel 1990, oltre 200.000 nel 1997, 266.000 nel 2007, per scendere a quota 263.000 nel 2013, 224.000 nel 2017, 205.000 nel 2019; nel 2020 i reati sono scesi addirittura a 167.000 - un effetto, questo, senz'altro dovuto alle misure restrittive adottate per contenere la diffusione del Covid -, eguagliando così il livello registrato alla metà degli anni Novanta, mentre nel 2021 sono saliti a 181.000, rimanendo, nonostante ciò, non solo sotto la soglia registrata prima del verificarsi della pandemia, ma uguagliando i livelli registrati agli inizi degli anni Duemila.

La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo.

Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti.

Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro

esiste pertanto una quota sommersa di reati più o meno rilevante che non viene computata nelle statistiche ufficiali, ma la si può conoscere e stimare mediante apposite indagini di popolazione che prendono il nome di indagini di vittimizzazione.

condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla donazione di risorse - sia materiali che normative - a disposizione degli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la grandezza rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.); utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2020, ovvero il primo e l'ultimo anno per cui l'Istituto nazionale di statistica ha reso i dati disponibili.

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia¹.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est.

¹ In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.

TABELLA 1:

NUMERI ASSOLUTI E PERCENTUALI RIGUARDANTI I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2020.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	36.311	31,9	3.085	30,3	1.771	35,9
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	28.487	25,0	2.077	20,4	1.232	25,0
Abuso d'ufficio	15.212	13,4	1.422	14,0	568	11,5
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	7.828	6,9	666	6,5	306	6,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	8.553	7,5	701	6,9	279	5,7
Peculato	4.822	4,2	558	5,5	207	4,2
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	4.239	3,7	789	7,7	201	4,1
Istigazione alla corruzione	2.287	2,0	294	2,9	129	2,6
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.320	1,2	136	1,3	53	1,1
Concussione	1.324	1,2	128	1,3	50	1,0
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	638	0,6	105	1,0	45	0,9
Pene per il corruttore	930	0,8	93	0,9	37	0,8
Induzione indebita a dare o promettere utilità	311	0,3	28	0,3	13	0,3
Malversazione di erogazioni pubbliche	457	0,4	47	0,5	13	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	205	0,2	16	0,2	7	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	333	0,3	22	0,2	7	0,1
Corruzione in atti giudiziari	133	0,1	8	0,1	6	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	298	0,3	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	25	0,0	4	0,0	2	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	4	0,0	1	0,0	0	0,0
TOTALE	113.739	100,0	10.191	100,0	4.928	100,0

Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. Ancora, l'11,5% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 6,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 5,7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,2% il peculato, il 4,1% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 2,6% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,6% (132 casi in numero assoluto, di cui 45 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

La tabella successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità¹.

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso di ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato sono aumentati.

TABELLA 2:

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2020.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	4,7	-	2,1	-	3,1	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	3,7	-	1,4	-	2,2	-
Abuso d'ufficio	2,0	+	0,9	+	1,0	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	1,0	+	0,4	+	0,5	+
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,1	+	0,5	+	0,5	+

¹ Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

Peculato	0,6	+	0,4	+	0,4	+
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,5	+	0,5	+	0,4	+
Istigazione alla corruzione	0,3	-	0,2	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,2	+	0,1	-	0,1	-
Concussione	0,2	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,1	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,1	+	0,1	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,1	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	-	0,0	+	0,0	+
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	+
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	+	0,0	+
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	-	0,0	=	0,0	=
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	-	0,0	-	0,0	=
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	=	0,0	=
TOTALE	14,6	-	6,8	-	8,6	-

Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola successiva. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

Il primo di questi indici designa l'**abuso di funzione**, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'**ambito della corruzione** - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla cu-

stodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto **altri reati contro la P.A.**

I rilievi più interessanti che emergono dalla tabella si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione**¹ in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,6 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 3,1 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,8 ogni 100 mila abitanti) e Forlì-Cesena (2,2 ogni 100 mila abitanti). In queste due province, inoltre, al pari di quanto è avvenuto a Piacenza, Reggio Emilia, Modena, Ravenna e Rimini, la tendenza di tale forma di criminalità è cresciuta nel tempo, registrando naturalmente valori diversi da un territorio all'altro. Le uniche province dove, al contrario, si è contratta, trainando così la tendenza regionale, sono rispettivamente Bologna e Ferrara.
- **L'appropriazione indebita**² nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,7 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 1,3 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale è Ravenna, il cui tasso è pari a 2,1 ogni 100 mila abitanti. Fatta eccezione delle province di Ferrara e di Forlì-Cesena, dove tale fenomeno registra una tendenza in flessione, nel resto della regione, invece, nel tempo è aumentato.
- **La corruzione**³ in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,5 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (1,0 ogni 100 mila abitanti). Le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara e Forlì-Cesena registrano una tendenza in crescita di questo fenomeno, tutte le altre una tendenza contraria, trainando in questo modo la tendenza regionale che infatti è in flessione.
- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 5,8 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 9,3 e del Nord-Est di 3,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

1 Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

2 Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.

3 Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

TABELLA 3: INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2020. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Abuso Di Funzione			Appropriazione Indebita			Corruzione			Altri Reati Contro La P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
	Italia	24.432	3,1	-	9.816	1,3	+	6.865	0,9	+	72.626	9,3
Nord-est	2.233	1,5	-	1.402	0,9	+	728	0,5	+	5.828	3,9	-
Emilia-Romagna	894	1,6	-	423	0,7	+	302	0,5	-	3.309	5,8	-
Piacenza	41	1,1	+	24	0,6	+	24	0,6	-	142	3,8	-
Parma	158	2,8	+	37	0,6	+	34	0,6	+	220	3,8	-
Reggio Emilia	62	0,9	+	21	0,3	+	29	0,4	+	605	8,9	-
Modena	87	1,0	+	45	0,5	+	37	0,4	+	525	5,8	-
Bologna	214	1,7	-	69	0,5	+	42	0,3	-	932	7,2	-
Ferrara	71	1,6	-	41	0,9	-	43	0,9	+	183	4,0	-
Ravenna	68	1,4	+	106	2,1	+	26	0,5	-	312	6,2	-
Forlì-Cesena	114	2,2	+	50	1,0	-	23	0,5	+	194	3,8	-
Rimini	76	1,8	+	25	0,6	+	42	1,0	-	196	4,6	-

Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti¹. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole. Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato,

¹ Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Si tratta di rilievi interessanti, i quali, come appena detto, troverebbero una qualche corrispondenza con la realtà oggettiva dei fenomeni analizzati finora, ma che andrebbero approfonditi con un'indagine di popolazione focalizzata sulla nostra regione per avere stime più robuste di quelle ricavate dal campione dell'Istat perché l'indagine Istat è tarata sul contesto nazionale.

TABELLA 4:

CITTADINI CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE. ANNO 2016. PER CENTO PERSONE

	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	7,2	10,1	1,5	3,5	13,7	29,1
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	7,9	13,1	3,7	8,3	8,3	25,4

Fonte: elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016.

I numeri del riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente¹.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

TABELLA 5: NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	%	Tassi	Tendenza
Piemonte	68.737	6,5	112,2	21,5
Valle d'Aosta	2.145	0,2	121,0	37,8
Liguria	27.693	2,6	126,0	23,9
Lombardia	210.461	19,9	153,1	18,1
Veneto	80.291	7,6	117,8	21,9

¹ Va detto, che oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
Emilia-Romagna	75.670	7,2	123,3	22,5
Toscana	68.516	6,5	142,2	22,7
Marche	27.215	2,6	126,6	30,6
Umbria	9.654	0,9	78,3	22,1
Lazio	124.191	11,7	157,5	20,5
Campania	121.929	11,5	150,5	24,7
Abruzzo	15.635	1,5	84,8	20,0
Molise	4.133	0,4	94,7	29,1
Puglia	55.195	5,2	97,3	24,6
Basilicata	6.563	0,6	81,6	24,7
Calabria	28.591	2,7	104,6	18,9
Sicilia	59.689	5,6	227,2	27,5
Sardegna	15.099	1,4	22,6	24,1
Totale	1.057.010	100,0	126,8	21,2

Fonte: elaborazione su dati UIF, Banca d'Italia.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

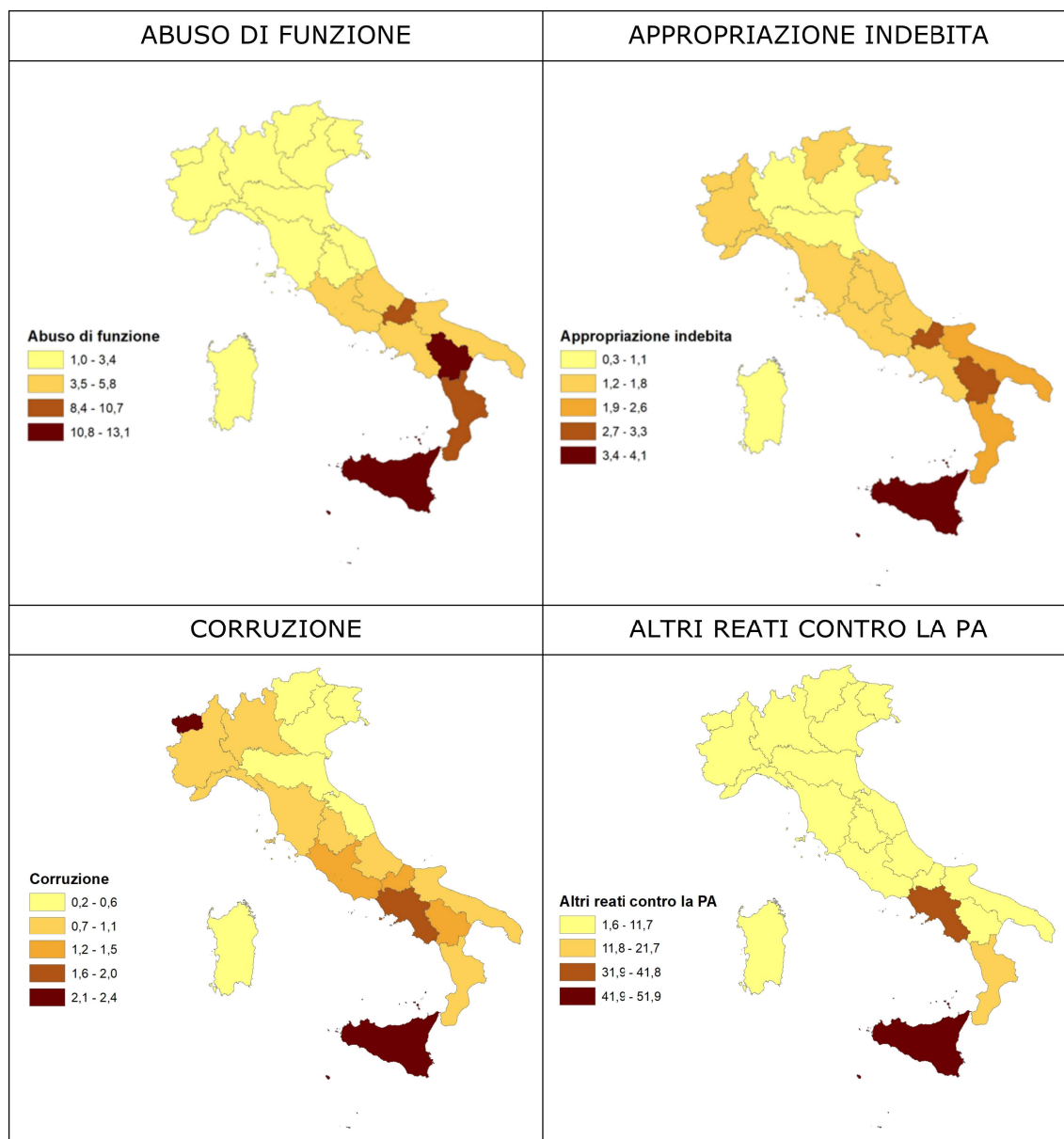
TABELLA 6: FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+

Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

APPENDICE - FIGURA 1: INCIDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2020. TASSI SU 100 MILA ABITANTI



Fonte: elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

2.2 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

2.2.1 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

Le principali funzioni del Comune rivolte ai cittadini riguardano i servizi alla persona, lo sviluppo e l'assetto del territorio e la promozione economica.

Il Comune organizza i propri uffici ispirandosi a principi di trasparenza, accessibilità e funzionalità. La trasparenza è da intendersi come accessibilità anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e buon andamento, in applicazione dei criteri di autonomia, funzionalità ed economicità della gestione, professionalità e responsabilità previsti dall'art. 89 del Testo unico degli enti locali nonché dei criteri di organizzazione dettati dall'art. 2 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, ed in conformità allo Statuto Comunale, gli uffici del Comune sono organizzati in Servizi raggruppati in strutture di massimo livello, denominate Settori, che corrispondono a specifiche ed omogenee aree d'intervento, ciascuna con l'attribuzione delle proprie competenze.

La struttura organizzativa del Comune di Cento è rappresentata nella successiva sezione *3. Organizzazione e capitale umano*, ed è stata da ultimo modificata in data 27/12/2022, con decorrenza dal 01/01/2023.

Al fine di meglio delineare il contesto interno si evidenzia che, come rappresentato nella Relazione del RPCT anno 2022, redatta ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, non sono pervenute segnalazioni di *whistleblower* e *non si sono verificati nell'ente eventi corruttivi*.

2.2.2 - LA MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Al riguardo occorre preliminarmente tener presente che il processo è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente); il procedimento è costituito da un insieme di attività ripetitive, sequenziali e condivise tra chi le attua, che vengono poste in essere per raggiungere un risultato determinato.

Il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni, fermo restando che non tutta l'attività di una pubblica amministrazione come pure di enti di diritto privato cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione, è riconducibile a procedimenti amministrativi. Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli

elementi fondamentali della gestione del rischio. In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi.

La mappatura conduce, come previsto nel PNA, alla definizione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). È poi necessario effettuare una loro descrizione e rappresentazione il cui livello di dettaglio tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività.

Inoltre, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Pertanto, in attuazione del principio della "gradualità", nel corso dell'esercizio 2023 (e dei due successivi) si proseguirà nell'individuazione dei processi dell'ente, con particolare attenzione ai processi collegati all'utilizzo di risorse PNRR.

Sempre in attuazione del principio della "gradualità" nel corso dell'esercizio (e dei due successivi) si dovrà affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi. Quindi, le diverse fasi di gestione del rischio, saranno sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità e/o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi:

- **identificazione**
- **descrizione**
- **rappresentazione**

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

- acquisizione e gestione del personale;
- affari legali e contenzioso;
- contratti pubblici;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gestione dei rifiuti;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- governo del territorio;
- incarichi e nomine;
- pianificazione urbanistica;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

La mappatura dei processi viene realizzata nel presente documento applicando il principio di gradualità, partendo dalle tre fasi sopra indicate (identificazione, descrizione, rappresentazione) per giungere al seguente risultato:

- **identificazione** > Elenco dei processi già identificati nei piani precedenti ai quali si aggiunge nell'area di rischio "Contratti pubblici la mappatura dei processi relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture realizzati con fondi PNRR
- **descrizione** > Scheda di descrizione > valutazione solo di tali processi
- **rappresentazione** > Tabella dei processi > valutazione solo di alcuni elementi descrittivi

Tali processi sono elencati e brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) **nell'allegato B1 denominato "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi"** e, per ciascuno è indicata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

3 – VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

La "macro-fase" della VALUTAZIONE DEL RISCHIO si compone di tre (sub) fasi:

3.1 - identificazione

3.2 - analisi

3.3 - ponderazione.

3.1 - Identificazione

Nella fase di identificazione degli "eventi rischiosi" l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione".

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi".

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario:

- definire l'oggetto di analisi;
- utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- individuare i rischi e formalizzarli nella presente sottosezione

Oggetto di analisi: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

E' stata svolta l'analisi dei "processi" indicati nell'**allegato B1 denominato "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi"**, senza scomporre gli stessi in "attività".

Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi sono state applicate principalmente le metodologie seguenti

- i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;

- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato;
- segnalazioni ricevute tramite il "whistleblowing" o con altre modalità.

Identificazione dei rischi: una volta individuati gli eventi rischiosi, questi devono essere formalizzati e documentati; la formalizzazione degli eventi rischiosi identificati interviene tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, processo o attività che sia, è riportata la descrizione di "tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi". Per ciascun processo è stato individuato almeno un evento rischioso.

Il catalogo è riportato nell'allegato B1 denominato "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi", nella colonna G.

La fase di **trattamento del rischio** consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei Dirigenti. Le priorità di trattamento vengono definite dal RPCT e si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore, sempreché la capacità della misura obbligatoria di incidere sulle cause degli eventi rischiosi trovi adeguata giustificazione nelle risultanze dell'analisi del rischio;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Con il termine misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

3.2 - Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi:

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione;
- stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

Fattori abilitanti

I "fattori abilitanti" la corruzione ed i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione sono stati così individuati:

- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;

- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; -mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del livello di rischio

Di seguito si illustrano le azioni adottate per l'analisi dell'esposizione al rischio corruttivo

i Scelta dell'approccio valutativo

Per stimare l'esposizione ai rischi, si è utilizzato l'approccio di tipo qualitativo nel quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni e su specifici criteri, secondo quanto suggerito dall'ANAC *"considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza"* (PNA 2019 – Allegato 1).

Criteri di valutazione

Nel presente documento ai fini della stima del livello del rischio sono stati utilizzati gli indicatori di seguito rappresentati, proposti da ANAC (PNA 2019 – Allegato 1), riportati nell'allegato B2 denominato "Analisi dei rischi":

1. **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio sopra indicati è stata eseguita con la metodologia dell'"autovalutazione" proposta dall'ANAC nel PNA 2019.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nell'allegato B2 denominato "Analisi dei rischi".

Tutte le "valutazioni" espresse sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nell'ultima colonna a destra ("Motivazione") del suddetto allegato B2 denominato "Analisi dei rischi". Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente e di seguito elencati:

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami.

Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si è proceduto alla misurazione degli indicatori di rischio.

La misurazione degli indicatori di rischio è stata svolta con metodologia "qualitativa" applicando una scala di valutazione di tipo ordinale: quasi nullo, basso, medio, alto. Ogni misurazione risulta essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si è pervenuto alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, è stata usata la scala di misurazione ordinale (quasi nullo, basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio basso	B
Rischio medio	M
Rischio alto	A

I risultati della misurazione sono riportati nell'allegato B2 denominato "Analisi dei rischi". Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

3.3 - La ponderazione

La ponderazione del rischio è l'ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di "agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (PNA 2019 - Allegato n. 1, Par. 4.3).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono: le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio; le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti".

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate.

L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si è tenuto conto del livello di esposizione al rischio procedendo in ordine via via decrescente, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

4 – TRATTAMENTO DEL RISCHIO

4.1 – Individuazione e programmazione delle misure

Le misure si classificano come:

- misure generali, sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure specifiche, sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nella presente documento.

Nella presente sottosezione si confermano le seguenti misure programmate come misure generali e come misure specifiche:

- il sistema di controllo a campione di regolarità amministrativa nella fase successiva sugli atti e il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti in materia di diritto di accesso ai sensi della legge 241/1990
- l'assegnazione ai responsabili dell'obiettivo strategico "Un comune in anticipo", declinato negli obiettivi operativi e di performance per l'attuazione delle previsioni ivi contenute;
- attuazione e monitoraggio del Codice di Comportamento
- il Piano annuale di formazione su temi di prevenzione della corruzione e di trasparenza rivolto a tutto il personale e formazione specialistica per le figure individuate dalla dirigenza e dal RPCT
- attuazione della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti "Whistleblowing", misura da attuarsi secondo l'iter procedurale di ricezione delle segnalazioni di condotte illecite e di gestione delle stesse, definito nell'allegato B4 al presente documento.
- applicazione puntuale del D.Lgs. 39/2013, dell'art. 53 e dell'art. 35 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art. 60 del DPR 3/57; in riferimento all'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs 165/2001:
 - attestazione dell'appaltatore di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
 - inserimento nei contratti di lavoro dipendente di un'apposita clausola che sancisca il divieto *de qua*;
- le direttive da parte del Segretario Generale e dei dirigenti tese a favorire comportamenti conformi alle leggi e ai principi di buona amministrazione;
- i meccanismi di sostituzione in caso di inerzia e ritardi sui tempi di conclusione dei procedimenti con la nomina del responsabile anti ritardo, individuato in via generale, nel Segretario Generale pro-tempore, con atto di Giunta Comunale n. 90 del 16/05/2013. Il Sindaco con decreto n. 4 del 10/03/2022 ha attribuito tale funzione al Segretario Generale Dott. Giuseppe Lavedini.

- la rotazione del personale
- l'arbitrato
- l'obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse e produzione autocertificazione.
- l'obbligo di comunicare al RPCT, con cadenza trimestrale, l'elenco degli operatori economici ai quali sono stati disposti affidamenti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alla soglia comunitaria nel trimestre stesso, al fine di verificare la eventuale presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici;
- l'automatizzazione dei processi (Liquidazione delle spese).

Le misure sono state indicate e descritte nell'**allegato B3 denominato "Individuazione e programmazione delle misure"** e per ognuna si è provveduto alla programmazione temporale delle medesime come indicato nella colonna "F – Programmazione delle misure" dello stesso allegato.

Di seguito sono illustrate le misure di prevenzione previste

➤ La trasparenza

Il tema della trasparenza viene trattato all'interno del presente piano in quanto il Decreto Legislativo 97/2016 ha semplificato gli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni, unificando in un solo strumento il PTPC e il PTTI.

La Trasparenza è uno dei principali strumenti per la prevenzione della corruzione.

All'interno della presente sottosezione, nella parte dedicata alla trasparenza sono contenute le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa sono chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Trattandosi di una misura di estremo rilievo la trasparenza è trattata in un'apposita sezione al cui contenuto si rimanda.

➤ Legge 7 agosto 1990, n. 241

Misura trasversale di prevenzione e contrasto efficace della corruzione è il rispetto dei termini di conclusione del procedimento.

Ai sensi dell'art. 2, comma 1 Legge 241/90 qualora il procedimento consegua obbligatoriamente ad un'istanza, ovvero debba essere iniziato d'ufficio, le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concluderlo mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Se ravvisano la manifesta irricevibilità, inammissibilità, improcedibilità o infondatezza della domanda, le pubbliche amministrazioni concludono il procedimento con un provvedimento espresso redatto in forma semplificata, la cui motivazione può consistere in un sintetico riferimento al punto di fatto o di diritto ritenuto risolutivo.

Inoltre, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche "potenziale" (art. 6-bis della L. 241/90).

I provvedimenti adottati devono evidenziare espressamente l'assenza di situazioni di conflitto anche potenziale.

➤ **Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici**

Secondo la nuova disciplina contenuta nell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

La disciplina di autorizzazione all'esercizio di attività esterne non comprese nei compiti e nei doveri d'ufficio, da prestare fuori dall'orario di lavoro ed entro i limiti previsti dalla legge, è contenuta nel "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi" approvato il 28/02/2019 con deliberazione di Giunta Comunale n. 46.

➤ **Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali**

Il D. Lgs. 39/2013 prevede situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice connessi alla pronuncia di sentenze, anche non definitive, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro II Codice Penale, ovvero alla sussistenza di interessi privati in potenziale conflitto con gli interessi pubblici da curare e all'assunzione di cariche in organi di indirizzo politico.

Gli atti di conferimento degli incarichi che risultino in violazione della normativa sono nulli e comportano l'applicazione di sanzioni pecuniarie nei confronti di soggetti che li abbiano adottati. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato è tenuto a presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013. All'atto di assegnazione di incarichi devono quindi essere richiamate le situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il conferimento dell'incarico si perfezionerà solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa

dall'interessato, da effettuarsi tenuto conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dai fatti notori comunque acquisiti.

Annualmente, e comunque non oltre il 15 dicembre di ogni anno, i dirigenti e il responsabile di posizione organizzativa apicale sono tenuti a rilasciare dichiarazioni di responsabilità di insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità. La dichiarazione deve altresì essere resa tempestivamente all'insorgere della causa di inconferibilità e incompatibilità, al fine di consentire l'adozione delle conseguenti iniziative da parte dell'amministrazione.

Tali dichiarazioni devono essere pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente tempestivamente e comunque entro 10 giorni dal ricevimento delle stesse.

Il sistema di monitoraggio e controllo annuale sul corretto assolvimento dell'obbligo di dichiarazione e verifica delle situazioni dichiarate avviene mediante acquisizione delle informazioni dal casellario giudiziale.

Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al sopra citato decreto per un periodo di 5 anni.

➤ **Rispetto del divieto di contrarre di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi)**

All'atto dell'affidamento di lavori, servizi e forniture, il responsabile del procedimento è tenuto ad acquisire dal soggetto a cui è destinato l'affidamento idonea autocertificazione volta ad accertare il rispetto del divieto di contrattare contenuto nell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, il quale dispone che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (*c.d. pantouflage*).

Con riferimento all'ambito di applicazione, il PNA 2019 evidenzia che *il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.*

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Conseguentemente il riferimento ai dipendenti pubblici va inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

Relativamente al contenuto dell'esercizio *di poteri autoritativi e negoziali* il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che ha emanato il provvedimento amministrativo e perfezionato il negozio giuridico mediante la stipula del contratto, ma anche ai soggetti che *hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.*

Pertanto ogni atto di affidamento di lavori, servizi e forniture dovrà dare atto, espressamente, dell'avvenuta acquisizione della predetta autocertificazione indicandone i relativi estremi di registrazione al Protocollo Generale dell'ente.

Nei contratti di lavoro dipendente del Comune di Cento è inserita la clausola con la quale il dipendente, con la sottoscrizione del contratto stesso, dichiara di essere a conoscenza del divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter del D. Lgs 165/2001.

➤ **Rispetto del divieto di cui all'art 35 bis del D.Lgs. 165/2001**

(Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici)

L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 dispone che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale non possono:

- a) fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il responsabile del procedimento è tenuto ad acquisire dal soggetto al quale si intende conferire una delle funzioni sopra citate idonea autocertificazione attestante il rispetto dei divieti nello stesso articolo contenuti.

Pertanto ogni atto di conferimento di una delle funzioni previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001 dovrà dare atto, espressamente, dell'avvenuta acquisizione della predetta autocertificazione indicandone i relativi estremi di registrazione al Protocollo Generale dell'ente.

➤ **Rotazione del personale**

L'art. 1, comma 4, lett. e) della L. 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione (l'art. 19, comma. 15, del d.l. 90/2014 ha

previsto che «*Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono trasferite all'Autorità nazionale anticorruzione*»).

Inoltre le attuali disposizioni legislative (art. 16, comma 1, lett. l-*quater*), del d.lgs. 165/2001) prevedono che i dirigenti dispongano con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Trattasi di obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta quindi di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo. La misura si applica sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale.

I reati che prevedono la citata rotazione obbligatoria (*rotazione straordinaria*), sono quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*", nonché quelli indicati nel d.lgs. 31.12.2012, n. 235 che, oltre ai citati reati, ricomprende un numero molto rilevante di gravi delitti, tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale. Il presente piano, in conformità alle disposizioni della suddetta legge e ai contenuti del PNA 2019 e della delibera ANAC 215 del 26 marzo 2019, alla quale il PNA 2019 fa rimando, definisce i criteri per l'attuazione della rotazione del personale impegnato nei processi/attività a rischio elevato.

In ogni caso, fermo restando quanto previsto dall'articolo 16 comma 1, lettera l-*quater* D. Lgs. 165/2001 e i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari, si precisa che l'attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfirabilità e incompatibilità degli incarichi (D. Lgs 39/2013).

L'art. 1, comma 5, lett. b) della L. 190/2012, in coordinato disposto con il comma 59 dello stesso articolo, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC *procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.*

Inoltre, secondo quanto disposto dal co. 10, lett. b) dello stesso articolo 1 della L. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.*

L'attuazione di tale misura, cosiddetta rotazione "*ordinaria*", deve avvenire in ogni caso in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e il buon andamento dell'amministrazione e pertanto, la formazione dei dipendenti dovrà essere programmata al fine di permettere, ove possibile, l'acquisizione da parte degli stessi delle competenze professionali e trasversali indispensabili a dare corso alla rotazione.

Qualunque meccanismo di rotazione non può prescindere dalla precedente considerazione, per cui meccanismi obbligatori di rotazione saranno adottati solo in caso di accertati fenomeni di corruzione.

Il RPCT, i dirigenti e i responsabili di P.O. sono tenuti ad un complessivo presidio funzionale nella gestione dei procedimenti volto a mitigare la discrezionalità gestionale nello svolgimento delle diverse fasi dei procedimenti stessi. La "rotazione" o l'articolazione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") non è solo una "misura" di prevenzione diretta a contrastare la corruzione e rivolta al responsabile del procedimento, ma deve interessare l'intera struttura organizzativa.

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi è quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite.

Nel PTPCT 2022/2024, i cui contenuti sono stati ripresi nel PIAO 2022/2024, non si stabiliva l'attivazione di tale misura nell'anno 2022, ma si prevedeva di valutarne l'attivazione nel corso del triennio 2022/2024; il piano, nelle more dell'attuazione di tale misura, prevede che per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio individuate nel piano stesso, siano promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano la valutazione degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Rotazione personale dirigenziale

Con l'inserimento nella struttura comunale di un dirigente tecnico, intervenuta nel mese di novembre 2022, e l'approvazione con decorrenza dal 01/01/2023 del nuovo assetto della macro struttura organizzativa, si è dato avvio ad una prima fase di rotazione del personale dirigenziale, che ha interessato i seguenti servizi:

- Servizi Sistemi Informativi
- Segreteria Generale e Affari Legali
- Protocollo Generale e Messaggi comunali
- Servizio Risorse umane
- Servizi Demografici
- Servizio Sport
- Contratti e CUC
- Comunicazione
- Sportello Unico, commercio e servizi amministrativi
- Urbanistica, ambiente e controlli edilizi

Un'ulteriore inserimento di figure dirigenziali con professionalità amministrativa potrebbe permettere l'applicazione più estesa del principio di rotazione.

Rotazione Incaricati di posizioni organizzative

Nel corso del triennio 2023/2025 potrà essere effettuata la rotazione degli incarichi delle Posizioni Organizzative, secondo un criterio di gradualità; tale rotazione dovrà, preventivamente, trovare apposita disciplina all'interno del "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Cento"

Rotazione altro personale dipendente

Nel corso del triennio 2023/2025 i dirigenti di settore ed il responsabile apicale potranno valutare l'applicazione della rotazione all'interno dei propri uffici (rotazione funzionale) con modifica periodica dei compiti, secondo un criterio di gradualità.

A titolo di esempio la rotazione nell'ambito dello stesso servizio potrebbe avvenire tra coloro che operano in attività di backoffice e coloro che operano in front office, tra istruttori che svolgono attività analoghe, tra istruttori di aree tematiche diverse.

Pur nelle more della piena attuazione del principio di rotazione, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio individuate nel presente piano, dovranno essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano la valutazione degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Su tale misura potranno essere date disposizioni integrative del presente piano.

➤ **Codice di comportamento**

L'adozione del Codice di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il Codice di comportamento emanato con D.P.R. 62/2013 intende assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Il codice va consegnato a ciascun dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

A seguito di procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio Organismo Indipendente di Valutazione il Comune di Cento si è dotato di un proprio codice di comportamento che è stato adottato dalla Giunta Comunale con atto n. 14 del 30/01/2014, che integra e specifica il codice di comportamento predisposto dal Governo e che è consegnato a ciascun dipendente.

Il codice di comportamento si applica anche ai consulenti, agli esperti e alle persone che a qualunque titolo collaborano allo svolgimento delle attività del Comune e all'esecuzione di contratti e/o appalti di opere e forniture di beni e servizi per il Comune. A tal fine esso dovrà esplicitamente venire approvato per iscritto unitamente al contratto di affidamento dell'incarico o delle opere o forniture di beni o servizi ad essi affidate. I contratti disporranno in ordine alle cause di risoluzione dei medesimi, in caso di violazione dei codici di comportamento nazionale e aziendale.

Sull'applicazione dei codici di comportamento vigilano i dirigenti e il responsabile apicale di area incaricato di P.O. di ciascuna struttura.

Nel corso del 2023, secondo le linee Guida ANAC in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, ed in attuazione del DL 36/2022 che prevede un aggiornamento del codice ai fini della previsione di norme sull'uso dei social network e altro, l'ente si doterà di un nuovo codice di comportamento, sia per quanto attiene le attività e i compiti che il dipendente pubblico svolge all'interno dell'organizzazione, sia nei rapporti con i cittadini e le imprese.

Fra gli obiettivi gestionali di performance, contenuti nel documento allegato A "PIAO 2023/2025 – Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione – Sottosezione 2.2 Performance – Obiettivi 2023-2025" è presente quello relativo all'adozione del nuovo codice di comportamento con relativa massima e diffusa partecipazione dei dipendenti alla formazione che sarà organizzata in materia.

➤ **Obblighi di astensione**

Il "*conflitto di interessi*" in ambito pubblico è il fenomeno che permea la condotta umana, alterandone la visione "*neutra*" e orientandone l'azione a vantaggio di una situazione personale, diretta o indiretta, consapevole o incosciente, precostituendo il risultato finale della ponderazione degli interessi coinvolti nel processo ed alterando il generale "*buon andamento e imparzialità*" dell'attività amministrativa.

L'obbligo di astensione, da un punto di vista amministrativo, è posto a tutela di un pericolo astratto e presunto che non richiede la dimostrazione, volta per volta, del vantaggio conseguito con l'omessa astensione. Tale obbligo ricorre in tutti coloro che amministrano la *res publica* e che sono chiamati ad esercitare le "*funzioni pubbliche*".

Il comma 41 dell'art. 1 della legge n. 190/2012, innestando nella legge n. 241/1990 il nuovo art. 6 *bis* "*Conflitto di interessi*" e riproponendo l'obbligo di astensione di cui all'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 del "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", con l'obiettivo primario e prevalente di impedire ogni apporto collaborativo e/o partecipativo nel processo decisionale, intende da una parte obbligare l'interessato alla segnalazione della presenza del conflitto e dall'altra parte bloccare ogni attività ulteriore in presenza del conflitto. Inoltre l'art. 42 "*Conflitto di interesse*" del d.lgs. n. 50/2016, estende i limiti generali del Codice di comportamento quando chi interviene nel procedimento può influenzarne il risultato per un interesse (direttamente o indirettamente, finanziario, economico o altro interesse personale) che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza. La conseguenza è in tutta evidenza il dovere di astensione e l'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante, pena le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione dell'Amministrazione Comunale.

I dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa, nell'ambito delle determinazioni gestionali di competenza, sono tenuti ad inserire negli atti stessi una specifica dichiarazione attestante l'insussistenza di conflitto di interesse.

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno pertanto astenersi dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente tale situazione di conflitto di interesse anche potenziale al proprio dirigente/responsabile apicale, il quale effettuate le valutazioni del caso, potrà assegnare il procedimento ad altro responsabile.

Qualora il conflitto di interesse si determini su procedimenti che possono concludersi senza un espresso provvedimento finale (es. SCIA, CILA, SCEA) il dirigente/responsabile di posizione organizzativa segnalerà con tempestività, al momento della ricezione della pratica, al RPCT/dirigente l'esistenza del conflitto di interesse.

Il dirigente provvederà ad avocare a sé il procedimento istruttorio di verifica per tali pratiche ovvero ad individuare altro funzionario quale responsabile del procedimento. Tali atti dovranno essere adottati in forma scritta.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo oltre a responsabilità disciplinare del dipendente anche ad una possibile fonte di illegittimità degli atti compiuti.

Nelle procedure di concorso costituiscono cause di incompatibilità dei componenti la commissione esaminatrice, oltre ai rapporti di coniugio e di parentela e affinità fino al quarto grado, le relazioni personali fra esaminatore e esaminando che siano tali da ingenerare il fondato dubbio di un giudizio non imparziale.

Pertanto, ogni commissario è tenuto a dichiarare con apposita autocertificazione l'insussistenza di conflitto di interesse o a segnalare al soggetto che lo ha nominato la situazione di conflitto anche potenziale.

➤ **Controlli antimafia**

Il D.P.C.M. 18 aprile 2013, in attuazione della L.190/2012 ha previsto che dal 14 ottobre 2013 sia cessata l'efficacia delle normative previgenti in materia di *white list*. La cessazione di tali normative non implica che le imprese già iscritte negli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa istituiti ai sensi di normative previgenti e da esse regolati, perdano lo *status* di impresa non soggetta a tentativo di infiltrazione mafiosa. Il citato decreto stabilisce infatti che gli operatori economici iscritti nelle "vecchie" *white list* siano "trasferiti" d'ufficio, per i settori di attività corrispondenti, nelle nuove *white list* provinciali istituite presso le Prefetture territorialmente competenti, come individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lett. f), del medesimo D.P.C.M.. Accanto a questa *white list* la normativa in esame prevede che, in via transitoria, presso le Prefetture dell'area sismica interessate dal terremoto del maggio 2012 continueranno invece a essere presenti elenchi di fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a rischio di inquinamento mafioso, (c.d. *white list*) per gli "ulteriori settori" individuati con ordinanza n. 91 del 17/12/2012 del Presidente della Regione Emilia-Romagna in qualità di Commissario per la ricostruzione post-sisma, in attuazione della previsione di cui all'art. 5 *bis*, lett. h *bis* del D.L. 6 giugno 2012, n. 74, convertito dalla legge n.122/2012 e succ. mod. per i seguenti settori:

- fornitura dei moduli prefabbricati e dei relativi arredi;

- demolizione di edifici ed altre strutture, sistemazione del terreno per il cantiere edile;
- movimenti di terra quali gli scavi, i livellamenti, i riporti del terreno, gli sbancamenti;
- noleggio con conducente di mezzi speciali;
- fornitura e posa in opera di impianti fotovoltaici;
- fornitura e manutenzione di impianti tecnologici in particolare se destinati ad attività produttivi nei settori farmaceutico ed alimentare;
- fornitura dei beni necessari per la ricostituzione delle scorte gravemente danneggiate dagli eventi sismici, nel settore farmaceutico.

Pertanto tutti i fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori, che intendono operare nell'ambito della ricostruzione devono chiedere di essere iscritti, in una delle suddette *white list*.

L'iscrizione avviene alla conclusione delle verifiche antimafia effettuate da parte della Prefettura. L'iscrizione nelle liste di una delle Prefetture interessate alla ricostruzione, consentirà di operare in tutte le province del cratere sismico. Quando dalle verifiche svolte emergano situazioni di controindicazione ai sensi dell'art. 91 D.Lgs.159/2011 il Prefetto dispone la cancellazione dell'impresa dall'elenco.

➤ **Reati contro la Pubblica Amministrazione**

Il comma 75 dell'art. 1 della legge 190/2012 ha introdotto modifiche al Codice Penale nella parte relativa ai reati contro la pubblica amministrazione, in particolare alla disciplina della corruzione e della concussione. Vengono introdotti tra l'altro il reato di "induzione indebita a dare o promettere utilità" e il reato di "traffico di influenze illecite".

➤ **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti - Adozione di misure per la tutela del whistleblower**

L'articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n.190 e successivamente modificato dalla Legge 30 novembre 2017 n.179, disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (il cosiddetto whistleblowing).

Il comma 1 di tale articolo dispone che *il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui e' venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione*. Lo stesso articolo 54-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 , al comma 2, dà la definizione di *dipendente pubblico* specificando che, ai fini di detto articolo, *per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto*

privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Pertanto, l'istituto del whistleblowing è indirizzato alla tutela di chi riveste la qualifica di dipendente pubblico, intendendo non solo i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, tra le quali i Comuni, ma anche i dipendenti di enti pubblici economici e i dipendenti di enti di diritto privato sottoposto a controllo pubblico, ed anche i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, nel caso in cui le segnalazioni riguardino illeciti o irregolarità relative all'amministrazione per la quale l'impresa opera.

L'iter procedurale della segnalazione di condotte illecite e le modalità informatiche per la presentazione, ricezione e gestione delle segnalazioni stesse, nonché l'individuazione dei soggetti responsabili e dei relativi tempi procedurali, definito in conformità alla vigente normativa e alle Linee Guida adottate dall'ANAC, da ultimo, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, è dettagliatamente illustrato nell'allegato documento, avente natura di atto organizzativo, **"LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (WHISTLEBLOWING) - PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI"** - Allegato B4 del presente documento, a cui si rimanda.

➤ **Formazione**

Nell'ambito della programmazione annuale della formazione, sarà cura dell'Ente assicurare anche attività formativa rivolta a tutto il personale che opera sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Comune di Cento prevede all'interno del proprio piano di formazione interventi mirati per favorire l'accrescimento professionale del personale anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne.

Anche per il triennio 2023-2025 è prevista attività di formazione specialistica in materia di procedure di affidamento di lavori, servizi forniture, di contrattualistica pubblica nonché nelle materie relative alla prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il piano di formazione "anticorruzione" sarà quindi sviluppato su due livelli:

- un livello specialistico rivolto al personale che svolge attività nell'ambito dei processi /attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione (alto o medio rischio) che hanno l'obbligo di parteciparvi, nonché al RPCT e alla dirigenza; tale percorso formativo è mirato ad approfondire la conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione oltre che a promuovere la conoscenza del contenuto del presente piano;
- un livello generale rivolto a tutto il personale; tale percorso formativo è mirato a fornire una conoscenza sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, oltre che a promuovere i contenuti del presente piano e del Codice di comportamento dell'ente.

➤ **Arbitrato**

Sistematicamente in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è sempre stato e sarà escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici – D.Lgs. 50/2016 e sm.i).

5 – MONITORAGGIO E CONTROLLI

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

I Dirigenti e il responsabile apicale sono individuati quali referenti tenuti, relativamente alla propria struttura, a sovrintendere alle attività esposte al rischio di corruzione e all'adozione di provvedimenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi.

I Dirigenti e il responsabile apicale sono tenuti ad informare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) circa qualsiasi anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione dei contenuti della presente sottosezione, adottando le azioni necessarie per eliminarle, oppure proponendo al RPCT, le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella propria competenza.

Il RPCT può verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutto il personale su comportamenti che possono dar origine, anche solo potenzialmente, a corruzione e illegalità, e può richiedere al personale che ha istruito un procedimento di fornire motivazione per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale.

In caso di mancata attuazione delle misure, il RPCT è tenuto:

- a segnalare all'organo di indirizzo politico e al Nucleo di Valutazione della performance le disfunzioni rilevate
- a segnalare gli inadempimenti in materia di trasparenza al vertice politico, al Nucleo di Valutazione della performance, all' ANAC
- a trasmettere agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non abbiano dato attuazione alle misure.

Qualora dall'esame condotto dal RPCT dovessero emergere elementi utili a configurare fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, il RPCT è tenuto a presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, co. 3, L. n. 20 del 1994). Nel caso in cui rilevi fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua con cadenza trimestrale i monitoraggi volti ad accertare il rispetto del divieto di contrattare contenuto nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, mediante presa visione dell'autocertificazione prodotta dal soggetto interessato ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva.

Relativamente alle disposizioni contenute nell'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettuerà con cadenza trimestrale, nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva, il monitoraggio degli atti volto a verificare il rispetto dei divieti contenuti nella norma stessa, mediante presa visione della relativa autocertificazione prodotta dal soggetto interessato.

Qualora i dirigenti e il responsabile apicale durante lo svolgimento dell'attività di sovrintendenza dovessero riscontrare criticità gli stessi dovranno comunicare tempestivamente tale circostanza al R.P.C.T. per un'eventuale revisione delle modalità di gestione del rischio.

6. RESPONSABILITA' E SANZIONI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1 commi 12, 13, e 14 della legge 190/2012.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, dei responsabili delle posizioni organizzative e dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione.

Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei dirigenti con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di trasparenza cui si fa rinvio (art. 1, comma 33, della legge n. 190 del 2012 art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 33 del 2013).

La violazione, da parte di tutti i dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1 comma 14 della Legge 190/2012).

SEZIONE TRASPARENZA

Introduzione

La presente sezione descrive le iniziative di comunicazione e le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e in generale l'adeguatezza dell'organizzazione interna agli adempimenti previsti dalla legge.

Nella sezione viene fornito il quadro degli adempimenti anche in riferimento alle misure tecnologiche fondamentali per un'efficace pubblicazione che, in attuazione del principio democratico, rispetti effettivamente le qualità necessarie per una fruizione completa e non discriminatoria dei dati attraverso il web.

Le azioni di promozione della partecipazione dei portatori di interesse

Al fine di un coinvolgimento attivo per la realizzazione e la valutazione delle attività di trasparenza, l'Amministrazione individua quali portatori di interesse i singoli individui, gruppi o organizzazioni, soggetti pubblici e privati che possono entrare in contatto con l'azione dell'Amministrazione.

Al RPCT è affidato il compito di coinvolgere i dipendenti dell'ente mediante attività di formazione sui temi della trasparenza, della legalità e della promozione dell'attività e attuazione di apposite circolari operative agli uffici.

Lo scopo dell'attività di coinvolgimento dei dipendenti dell'ente è quello di diffondere la cultura della trasparenza e la consapevolezza che le attività di selezione, lavorazione e pubblicazione dei dati e documenti costituiscono parte integrante di ogni procedimento amministrativo, nonché elemento di valutazione della qualità dell'azione amministrativa nel suo complesso e del singolo funzionario responsabile e del dipendente.

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti della trasparenza amministrativa e dei dati pubblicati

Di concerto con gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i dirigenti in collaborazione con l'ufficio comunicazione, ciascuno per la propria competenza, hanno il compito di organizzare e promuovere le seguenti azioni nel triennio:

- Forme di comunicazione e informazione diretta ai cittadini mediante opuscoli e schede pratiche informative.
- Organizzazione delle Giornate della Trasparenza, ai sensi dell'art. 10, comma 6 del D.Lgs.33/2013, da realizzarsi eventualmente attraverso la presenza di uno stand del Comune nell'ambito del Settembre Centese;

Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013 è stato riformato in maniera radicale dalle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, che ne hanno cambiato notevolmente la portata.

Il nuovo art. 5 pone in essere un vero e proprio nuovo diritto di accesso ad atti, dati e informazioni, che assorbe ed amplia quello precedentemente regolato.

Nella versione previgente l'accesso civico fondava esclusivamente il diritto di qualsiasi persona di accedere ai siti delle pubbliche amministrazioni, nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente" e di acquisire tutti i dati, documenti e informazioni per i quali era prevista la pubblicazione obbligatoria.

Nel novellato articolo 5, oltre a tale forma di accesso civico, è prevista una forma di accesso civico cosiddetto "generalizzato", che non è strettamente attinente alla sfera di interesse del richiedente, ma è connesso al bene generale della garanzia della trasparenza ed è finalizzato alla realizzazione di *forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche* e alla promozione della *partecipazione al dibattito pubblico*.

Pertanto l'attuale formulazione normativa prevede due forme di accesso civico:

- a) **Accesso civico**
- b) **Accesso civico "generalizzato"**

a) Accesso civico

Con l'istituto dell'accesso civico, previsto al comma 1, chiunque ha diritto di accedere, fruire e riutilizzare documenti, dati ed informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune di Cento senza obbligo di autenticazione ed identificazione.

L'accesso è gratuito e nel caso in cui documenti, dati e informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività non siano pubblicati è possibile farne richiesta.

La richiesta inoltrata al RPCT volta ad ottenere la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di documenti, dati e informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune di Cento oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi degli articoli da 12 a 42 del Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, non necessita di alcuna motivazione.

Entro 30 giorni dalla richiesta di accesso civico l'amministrazione deve:

- pubblicare sul proprio sito i contenuti richiesti;
- trasmettere al richiedente i contenuti richiesti oppure comunicare al richiedente il collegamento ipertestuale ai contenuti pubblicati sul sito.

La comunicazione al richiedente entro 30 giorni del collegamento ipertestuale ai contenuti pubblicati sul sito comporta la chiusura del procedimento.

Il RPCT è tenuto ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 del medesimo d.lgs.33/2013, ossia a segnalare, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice

politico dell'amministrazione, al componente del Nucleo di valutazione della performance ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

b) Accesso civico "generalizzato"

Con l'istituto dell'accesso civico, previsto al comma 2, chiunque può presentare l'istanza di accesso civico a dati e documenti detenuti dal Comune di Cento, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, senza necessità di fornire motivazioni.

L'accesso è gratuito, fatto salvo il costo per la riproduzione dei supporti materiali.

Nell'istanza, da indirizzare all'ufficio che detiene i dati o all'URP, il richiedente è tenuto ad identificare i dati, le informazioni e i documenti che si desidera richiedere.

Il procedimento di accesso civico "generalizzato" si deve concludere con provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati.

I termini del procedimento sono sospesi nel caso di comunicazione dell'istanza al controinteressato per eventuale opposizione (dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

Al diritto di accesso "generalizzato" si applicano le esclusioni previste dalla legge, incluse quelle di cui all'art. 24, comma 1 della legge n. 241/1990; si applicano altresì i limiti derivanti dalla tutela di determinati interessi pubblici e privati, elencati nell'art. 5 bis, commi 1 e 2, del d.lgs. 33/2013.

In caso di accoglimento dell'istanza, nonostante l'opposizione del controinteressato, i dati o i documenti richiesti possono essere trasmessi non prima di quindici giorni dalla ricezione della comunicazione stessa da parte del controinteressato.

Al fine di disporre di una raccolta organizzata di tutte le richieste di accesso pervenute nell'ente, nel documento allegato A "*PIAO 2023/2025 - Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione - Sottosezione 2.2 Performance - Obiettivi 2023-2025*" è presente l'obiettivo che prevede l'istituzione del *registro degli accessi* contenente l'elenco delle richieste per tutte tipologie di accesso (documentale, civico semplice, civico generalizzato), nonché la relativa trattazione e l'esito finale, anche ai fini delle successive fasi di monitoraggio.

L'accesso civico è oggetto di monitoraggio attraverso il controllo del registro degli accessi. I dati relativi alle richieste di accesso civico sono oggetto di apposita rilevazione da parte di ANAC e sono contenuti nella relazione annuale del RPCT trasmessa all'Autorità mediante l'apposita piattaforma.

I soggetti responsabili della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti Monitoraggio degli adempimenti

I dati le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione implementano la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Cento, organizzata nelle sottosezioni di primo e secondo livello indicate nell'Allegato A al d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii..

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013, il quale dispone che ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i

responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto, i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa sono individuati quali soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione inerenti i procedimenti riferiti ai settori/servizi dagli stessi diretti/organizzati, nonché quali responsabili della qualità dei dati e delle informazioni, come definita dall'art. 6 del D.Lgs. n. 33/2013, oltre che del loro puntuale aggiornamento.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza all'interno del Comune di Cento si basa sulla forte responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- l'elaborazione dei dati, documenti e delle informazioni;
- la pubblicazione dei dati, documenti e delle informazioni

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici tenuti nell'elaborazione e nella pubblicazione dei documenti, dati e informazioni.

In relazione alla diversa natura dei dati, documenti e informazioni da pubblicare sono individuate le unità organizzative responsabili della elaborazione e dell'aggiornamento degli stessi, secondo la tabella di seguito riportata.

SETTORE	UOC	Responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati (Art. 10 d.lgs.33/2013 ss.mm.ii.)
Segretario Generale	Controlli interni e Controllo di Gestione	Dirigente/Responsabile PO
	Segreteria Generale e Affari legali	Dirigente/Responsabile PO
	Servizi in Staff: Servizio Sistemi informativi e Servizio Segreteria del Sindao	Dirigente/Responsabile PO
Settore 1 RISORSE	Servizi finanziari	Dirigente/Responsabile PO
	Servizio Tributi	Dirigente/Responsabile PO
	Servizio Risorse umane	Dirigente/Responsabile PO
Settore 2 SERVIZI	Servizi scolastici ed educativi	Dirigente/Responsabile PO
	Sportello sociale e servizi sociali	Dirigente/Responsabile PO
	Servizio GAFSA	Dirigente/Responsabile PO
	Servizi culturali	Dirigente/Responsabile PO
	Servizi demografici	Dirigente/Responsabile PO
	Servizi in staff (Segreteria di settore, bandi europei, informagiovani e comunicazione, ufficio casa, CAS/CCL, CDA, Eventi, Coordinamento pe-	Dirigente/Responsabile PO

	dagogico	
Settore 3 LAVORI PUBBLICI	Opere, patrimonio e mobilità	Dirigente/Responsabile PO
	Manutenzioni e amministrativa	Dirigente/Responsabile PO
Settore 4 TERRITORIO E IMPRESE	Sportello Unico, Commercio e Servizi amministrativi	Dirigente/Responsabile PO
	Urbanistica, ambienti e controlli edilizi	Dirigente/Responsabile PO
Settore 5 POLIZIA LOCALE	Polizia locale	Responsabile PO

In particolare, i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione, garantiscono il tempestivo e regolare flusso dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate, ove non altrimenti disposto per legge;
- individuano, all'interno della propria struttura, il personale che collaborerà all'esercizio delle suddette funzioni, svolgendo un ruolo di referente per l'adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza. La relativa designazione deve essere comunicata al RPCT.
- curano il rispetto dei tempi di pubblicazione di concerto con il responsabile della trasparenza.

I dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa dovranno verificare l'esattezza e la completezza dei dati pubblicati inerenti ai rispettivi uffici e procedimenti, avendo cura di accertare che i dati e i documenti da pubblicare siano redatti in conformità al d.lgs. n. 33/2013 e, in generale, alle misure disposte dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

I dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa sono incaricati di monitorare, con cadenza almeno trimestrale, l'effettivo assolvimento degli obblighi di pubblicazione per i settori/servizi dagli stessi diretti/organizzati, segnalando al RPCT eventuali problematiche riscontrate.

L'aggiornamento costante dei dati nei modi e nei tempi previsti dalla normativa è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione, così come riassunti nella mappa ricognitiva allegata alla delibera dell'ANAC n. 1310 del 28/12/2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di

informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» (Elenco degli obblighi di pubblicazione **Allegato B5 del presente documento**), come modificata dal PNA 2022 allegato 9 "Obblighi trasparenza contratti" sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti" dell'allegato 1 della sopra citata delibera 1310/2016 (**Allegato B6 del presente documento**).

L'organizzazione dei flussi informativi e la qualità dei dati

I flussi informativi sono gestiti e organizzati sotto la direzione del RPCT, dei Dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa. Essi prevedono che gli uffici preposti provvedano alla pubblicazione dei dati e dei documenti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente, mediante utilizzo della specifica procedura informatizzata che consente di alimentare le diverse sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente".

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione dovranno essere elaborati nel rispetto dei criteri di qualità previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, con particolare osservanza dell'articolo 6 (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazioni della provenienza e riutilizzabilità) e pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del CAD.

Al fine di favorire forme di controllo diffuso da parte della collettività, i dati e i documenti oggetto di pubblicazione in tabella, quando possibile, dovranno essere esposti in formato tabellare previa disponibilità di adeguato software.

Il RPCT ha il compito di monitorare e stimolare l'effettiva partecipazione di tutti i dirigenti e responsabili di posizione organizzativa chiamati a garantire la qualità e la tempestività dei flussi informativi.

La struttura delle informazioni e i formati

Il Comune di Cento effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale con modalità coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente (in particolare dall'articolo 7 del D. Lgs. 33/2013), e dalle Linee guida per i siti web della PA, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica in attuazione della Direttiva n. 8/2009 e aggiornate annualmente e con le prescrizioni fornite dall'ANAC.

In generale, poiché la trasparenza implica che i dati resi pubblici possano essere utilizzati da parte degli interessati, i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono creati utilizzando formati standardizzati e aperti, quali: PDF/A per i documenti, ODS per le tabelle dati, XHTML per le pagine web, XML per i feeder informativi, le mappe, ecc. E' tuttavia possibile, per garantire una migliore fruizione di taluni documenti, la pubblicazione anche nei formati proprietari maggiormente diffusi che consentano elaborazioni da parte degli interessati.

Al fine di migliorare l'accessibilità delle informazioni, è compito prioritario del Servizio Sistemi Informativi adottare iniziative volte a prevedere che i dati e i documenti da pubblicare in ciascuna sotto-sezione della sezione "Amministrazione Trasparente" siano organizzati per denominazione del singolo obbligo, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC.

E' altresì compito del Servizio Sistemi Informativi mettere in atto tutti gli accorgimenti necessari per mantenere adeguato il sito agli standard individuati nelle Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione.

Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati

I tempi di pubblicazione dei dati e dei documenti sono quelli indicati nel D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., con i relativi tempi di aggiornamento indicati nell'allegato 1 della deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, come modificato dall'allegato 9 "Obblighi trasparenza contratti" del PNA 2022.

La durata ordinaria della pubblicazione è fissata in cinque anni decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti; fanno eccezione i termini diversi previsti per le pubblicazioni concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione e i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14 comma 2 del d.lgs. 33/2013) e i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza (art. 15 comma 4 del d.lgs. 33/2013).

Ogni dato e documento pubblicato deve riportare la data di pubblicazione e di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui i dati si riferiscono.

Al termine del periodo di pubblicazione gli atti, i documenti e le informazioni divengono consultabili mediante la presentazione di un'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5 del medesimo d.lgs. 33/2013.

E' compito dei Servizi Informativi proporre dei sistemi di rilevazione automatica dei tempi di pubblicazione all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" che ne consentano l'eliminazione alla scadenza del termine normativamente previsto.

Il trattamento dei dati personali

Il D.Lgs. n. 196/2003, come da ultimo adeguato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n.101 alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 impone alle pubbliche Amministrazioni titolari del trattamento dati:

- di dimostrare di avere adottato le misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio, tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche;
- che i trattamenti siano conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento, prevedendo, altresì, l'obbligo del titolare o del responsabile del trattamento della tenuta di apposito registro delle attività di trattamento, compresa la descrizione circa l'efficacia delle misure di sicurezza adottate;
- che il registro di cui al punto precedente, da tenersi in forma scritta o in formato elettronico, deve contenere una descrizione generale delle misure di sicurezza tecniche e organizzative e che, su richiesta, il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento sono tenuti a mettere a disposizione dell'autorità di controllo;

Il *registro delle attività di trattamento* contenente le principali informazioni, specificatamente individuate nell'art 30 del Regolamento sopra citato svolge un duplice

ruolo: oltre a permettere e agevolare eventuali verifiche da parte del Garante della Privacy, risulta estremamente utile anche per chi lo redige, poiché permette di avere una visione d'insieme, sempre aggiornata, dei trattamenti legati ai dati personali messi in atto sotto la propria responsabilità, dettagliandone ogni caratteristica. Tutto ciò rappresenta un necessario punto di partenza per qualsiasi valutazione e analisi dei rischi, nonché la base per ulteriori adempimenti spettanti al titolare o al responsabile del trattamento, quali ad esempio eventuali informative da inoltrare e consensi che necessitano di essere raccolti.

Una trasparenza di qualità necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, in conformità al D.Lgs. n. 196/2003, come da ultimo adeguato, dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n.101, e alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

In proposito l'art. 2-ter del sopra citato D.Lgs. 196/2003, introdotto dal D.Lgs. 101/2018, dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. In sostanza nel quadro normativo vigente rimane sostanzialmente confermato il principio secondo il quale il trattamento dei dati è consentito unicamente se ammesso dalla legge, o nei casi previsti dalla legge, da regolamento.

Pertanto prima di pubblicare sul sito dell'ente dati e documenti contenenti dati personali è indispensabile verificare che l'obbligo di pubblicazione derivi dalla disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. o in altre normative, anche di settore.

In ogni caso la pubblicazione, anche se viene eseguita in presenza di uno specifico presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali previsti dall'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»)
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità («limitazione della finalità»);
- adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»)
- esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);
- conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; («limitazione della conservazione»);
- trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

In ogni caso, per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali si dovrà fare riferimento oltre che alla normativa sopra citata alle indicazioni specifiche fornite dal Garante per la protezione dei dati personali

La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa riguardante il trattamento dei dati personali è da attribuirsi al responsabile dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

Sistema di monitoraggio degli adempimenti

Il RPCT verifica il rispetto dei flussi informativi e segnala immediatamente ai dirigenti e ai responsabili di posizione organizzativa l'eventuale ritardo o inadempienza, ferme restando le ulteriori azioni di controllo previste dalla normativa.

Le azioni di controllo saranno prioritariamente incentrate sui risultati e sugli elementi emersi dall'attività di controllo svolta periodicamente dal componente del Nucleo di valutazione della performance sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, e risultanti dai relativi documenti di attestazione.

Controlli, responsabilità e sanzioni

Il RPCT ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento al componente del Nucleo di valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e all'Ufficio procedimenti disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti e dei singoli dipendenti comunali.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Il componente del Nucleo di valutazione della performance attesta con apposita relazione annuale l'effettivo assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n.150/2009.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o dalle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell'amministrazione digitale e Legge n. 4/2004).

SEZIONE APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA AGLI ORGANISMI CONTROLLATI, PARTECIPATI, E VIGILATI DAL COMUNE DI CENTO

1 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 97/2016 (correttivo della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013), del D.Lgs. n. 175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, c.d. TUSP), così come modificato dal D.lgs n. 100/2017, e dell'emanazione da parte dell'ANAC della delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017, recante *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* è mutato il previgente quadro normativo sulla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza negli organismi controllati e partecipati da parte delle amministrazioni pubbliche.

Le sopra citate Linee guida di cui alla delibera ANAC n. 1134/2017 forniscono indicazioni circa l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni, e definiscono, inoltre, i compiti di vigilanza spettanti alle amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti.

Il vigente quadro normativo delinea l'ambito soggettivo di applicazione della norma in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza e accesso civico, distinguendo le seguenti tipologie di soggetti:

1^ tipologia soggetti di cui fanno parte tutte le pubbliche amministrazioni come definite all'art. 1 c. 2 del D.Lgs 165/2001;

2^ tipologia soggetti di cui fanno parte:

- a) gli enti pubblici economici e gli ordini professionali,
- b) le società in controllo pubblico come definite dall'art. 2, c. 1, lett. m) del D.lgs. n. 175/2016; sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche,
- c) le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, aventi i seguenti requisiti:
 - bilancio superiore a cinquecentomila euro
 - attività finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni
 - totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo designati da pubbliche amministrazioni;

3^ tipologia soggetti di cui fanno parte:

a) società in partecipazione pubblica come definite dall'art. 2, c. 1, lett. n) del D.lgs. n. 175/2016 (non controllate)

b) associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, aventi i seguenti requisiti:

- bilancio superiore a cinquecentomila euro
- esercizio di funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

Per il soggetti rientranti nella 1^ tipologia, si applicano integralmente le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e accesso civico.

Per il soggetti rientranti nella 2^ tipologia in materia di prevenzione della corruzione si applicano misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e in materia di trasparenza e accesso civico si applica la disciplina del D.Lgs. n. 33/2013 "*in quanto compatibile*".

Per i soggetti rientranti nella 3^ tipologia si applicano solo le misure di trasparenza e accesso civico, in quanto compatibili e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e accesso civico ai diversi soggetti controllati, partecipati e vigilati dalle amministrazioni l'ANAC, con la sopra citata delibera n. 1134/2017, suddivide i soggetti medesimi nelle seguenti categorie:

1. società in controllo pubblico (art. 2-bis, comma 2, lettera b), D.lgs. n. 33/2013)
2. altri enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 2-bis, comma 2, lettera c), D.lgs. n. 33/2013)
3. società a partecipazione pubblica non di controllo (art. 2-bis, comma 3 - primo periodo, D.lgs. n. 33/2013)
4. altri enti di diritto privato non in controllo o non partecipati (di cui all'art. 2-bis, comma 3 - secondo periodo);
5. enti pubblici economici (art. 2-bis, comma 2, lettera a), D.lgs. n. 33/2013)

ed elenca gli obblighi e gli adempimenti a cui i tali soggetti devono sottostare, fornendo indicazioni specifiche utili per l'esercizio dell'attività di vigilanza posta in capo alle amministrazioni pubbliche.

Le disposizioni contenute nella presente sezione costituiscono atto di indirizzo rivolto alle società e agli enti di diritto privato controllati, partecipati, vigilati dal Comune di Cento, agli enti pubblici economici e ai soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 3 - secondo periodo del D.lgs. n. 33/2013.

2 – LE SOCIETA' E GLI ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI DAL COMUNE DI CENTO

Le società controllate e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, pur essendo normativamente distinte in due categorie, devono attenersi alle medesime disposizioni sia in materia di prevenzione della corruzione che di trasparenza e accesso civico.

In particolare, sono tenute:

- alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- all'adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione
- all'adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico.

2.1 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Ciascuna società o ente di diritto privato in controllo pubblico nomina il proprio Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e comunica i dati relativi alla nomina ad ANAC.

2.2 – Misure organizzative per la prevenzione della corruzione

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico integrano il modello "231" previsto dal D.lgs n. 231 del 2001, qualora adottato, con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012, secondo le indicazioni di metodo e di contenuto esplicitate nelle Linee guida ANAC.

Si raccomanda l'adozione del modello 231/2001 laddove non ancora adottato, secondo quanto previsto dalle Linee Guida Anac di cui alla delibera 1134/2017.

2.2.1 – Individuazione delle misure

Le misure di prevenzione della corruzione che le società e gli altri enti di diritto privato controllati dal Comune di Cento, fanno riferimento ai seguenti contenuti minimi, così come previsti al paragrafo 3.1.1 delle sopra citate Linee guida ANAC n.1134/2017:

1. Individuazione e gestione dei rischi di corruzione

Si dovrà procedere all'analisi del contesto della realtà ambientale ed organizzativa, al fine di individuare in quali aree e in quali settori di attività si potrebbero verificare potenzialmente fatti corruttivi e, in essa, vanno considerate le aree di rischio generali individuate con determinazione n. 1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del PNA 2019 ; a dette aree si andranno ad aggiungere quelle specifiche eventualmente individuate da ciascuna società o ente in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. L'analisi sarà funzionale alla realizzazione di una mappa delle aree a rischio e dei possibili fenomeni di corruzione, nonché all'individuazione delle misure di prevenzione.

2. Valutazione del sistema dei controlli interni previsto dal "modello 231"

Ove esistente il sistema dei controlli "231" deve essere, qualora se ne ravvisi la necessità, adeguato alle nuove disposizioni in materia di prevenzione della corruzione.

Se la società o l'ente sono sprovvisti di un sistema dei controlli interni atto a prevenire i rischi di corruzione, essi sono tenuti ad introdurre tempestivamente nuovi principi e strutture di controllo. In ogni caso, il sistema dei controlli interni del "modello 231" deve essere coordinato con quello della prevenzione dei rischi di corruzione; pertanto si raccomanda di integrare la mappa delle aree e dei rischi come sopra descritta anche con la valutazione delle misure di controllo già esistenti all'interno della società o dell'ente oppure laddove carenti, inserire adeguate misure di controllo.

Dovrà inoltre essere assicurato il flusso informativo tra gli organismi di controllo e il RPCT della società o ente a supporto dell'attività svolta dal RPCT stesso.

3. Adozione del codice etico o di comportamento

Le società o gli enti integrano il proprio codice qualora già adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, oppure adottano un apposito codice, nel caso non sia presente, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi.

4. Attuazione della disciplina di cui al D.lgs. n. 39/2013 e verifica sulla sussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Le società e gli enti adottano tutte le misure necessarie ad assicurare che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- nel corso del rapporto i soggetti interessati rendano, almeno annualmente la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità;
- sia effettuata dal RPCT della società o dell'ente un'attività di vigilanza, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, anche su segnalazione di soggetti esterni ed interni (si veda quanto previsto nella delibera ANAC n. 833/2016).

5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Le società e gli enti in controllo pubblico sono tenuti ad adottare misure necessarie al fine di evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse nel rispetto di quanto previsto nell'art. 53 c. 16 ter, del D.lgs n. 165/2001 (c.d pantouflage). Le società e gli enti devono pertanto prevedere che:

- negli interpelli o nelle varie forme di assunzione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa appena menzionata;

- i soggetti interessati rendano apposita dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- che sia svolta specifica attività di vigilanza da parte della società o dell'ente.

6. Formazione

Ciascuna società o ente deve definire contenuti e programmi di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

7. Segnalazione di condotte illecite

Ciascuna società o ente deve adottare idonee misure e tecnologie al fine dell'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n. 179/2017 relativamente alla tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblowing).

8. Rotazione

Ciascuna società o ente deve porre in essere, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, meccanismi di rotazione del personale preposto alla gestione dei processi più esposti al rischio corruttivo. Qualora l'attuazione non fosse possibile, la società o l'ente deve adottare, dandone adeguata motivazione, idonee misure alternative (come ad esempio la distinzione delle competenze), sempre compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa.

9. Monitoraggio

Individua modalità e frequenza dell'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

2.2.2 – Modalità di adozione delle misure e pubblicità

Le misure di prevenzione della corruzione sono elaborate dal RPCT di ogni società o ente in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, adottate dall'organo di indirizzo dei medesimi, individuato nel Consiglio di Amministrazione o in altro organo con funzioni equivalenti e pubblicate all'interno della sezione "Società/Amministrazione Trasparente" del sito web di ogni società o ente, dandone altresì comunicazione al RPCT del Comune di Cento.

Ogni società o ente è inoltre tenuto a pubblicare le proprie misure all'interno della Sezione "Società/Amministrazione Trasparente" del proprio sito web.

La mancata adozione del documento contenente le misure integrative del modello 231/2001 equivale a mancata adozione del PTCPT ed è sanzionabile in applicazione dell'art. 19, c. 5, del D.L n. 90/2014.

2.3 – Le misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico

Le società e gli enti in controllo pubblico sono tenuti ad inserire un'apposita sezione dedicata alla trasparenza all'interno del documento contenente le misure integrative di prevenzione della corruzione di cui al paragrafo 2.2.

In questa sezione le società e gli enti individuano le misure organizzative volte a regolare la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema di responsabilità e indicando i nominativi dei responsabili della produzione/trasmisione e della pubblicazione/aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Nella sezione relativa alla trasparenza devono essere anche previste le modalità, i tempi, le risorse e il sistema di monitoraggio circa l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. I dati, i documenti e le informazioni che le società e gli enti devono pubblicare sono indicati nell'Allegato 1 delle citate Linee guida dell'ANAC, come modificato dall'allegato 9 "Obblighi trasparenza contratti" del PNA 2022, verificando la compatibilità con le attività svolte, con le proprie funzioni e caratteristiche organizzative

Le società e gli enti in controllo pubblico collaborano e forniscono all'Ufficio Controlli del Comune di Cento i dati necessari al fine dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013 (si veda anche il successivo paragrafo 2.4).

Le società e gli enti in controllo pubblico inoltre disciplinano i procedimenti di istanze di accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013. Nella sezione trasparenza, essi definiscono le misure organizzative volte a dare attuazione al diritto di accesso civico.

L'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del PTPCT e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, c. 5, del D.L. n. 90/2014.

2.4 – Gli obblighi di pubblicazione del Comune di Cento

Le suddette Linee guida ANAC tra i compiti delle amministrazioni controllanti o partecipanti prevedono altresì il rispetto degli obblighi di pubblicità relativamente al complesso degli enti controllati o partecipati dalle amministrazioni stesse così come disciplinati dall'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013 (paragrafo 4.1 delle Linee guida).

Di seguito si riporta l'elenco degli enti pubblici vigilati, delle società partecipate e degli enti di diritto privato controllati ai fini dell'art. 22 del D.Lgs. 33/2013:

Enti pubblici vigilati

- Acer Ferrara
- Destinazione Turistica Romagna

Società partecipate (partecipazione diretta)

- Clara S.p.A.
- C.M.V. Energia e Impianti S.r.l.
- C.M.V. Servizi S.r.l.
- Ente Territorio Fiera e Manifestazioni S.r.l. (in liquidazione)
- Acosea Impianti S.r.l.
- Lepida S.c.p.a.
- Hera S.p.a.
- SI.PRO S.p.a.

Enti di diritto privato controllati

- Consorzio Strada via Buttieri
- Consorzio Strada via Casoni
- Associazione "Consorzio Cento Cultura"

- Fondazione Don Giovanni Zanandrea ONLUS
- Fondazione Casa Protetta G.B. Plattis ONLUS
- Fondazione Pensionato Livia Cavalieri Gallerani ONLUS
- Fondazione Teatro "G. Borgatti
- Fondazione Patrimonio degli Studi

3 – LE SOCIETA' E GLI ALTRI ENTI DI DIRITTO PRIVATO NON CONTROLLATI DAL COMUNE DI CENTO

3.1- Le società a partecipazione pubblica non in controllo

In base a quanto previsto al paragrafo 3.3 delle nuove Linee guida dell'ANAC le società a partecipazione pubblica non di controllo e gli altri enti di diritto privato non partecipati e non controllati devono attenersi a quanto descritto nei successivi paragrafi in merito alla nomina del RPCT, all'adozione di misure organizzative per la prevenzione della corruzione e all'adozione di misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico.

3.1.1. - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Le società partecipate e non controllate non hanno l'obbligo di nominare un loro Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, potendo comunque individuare tale figura nell'esercizio dei propri poteri di autonomia, preferibilmente nel rispetto delle indicazioni fornite dall'ANAC nella citata delibera n. 1134/2017.

E' opportuno che le società partecipate e non controllate prevedano, al proprio interno, una funzione di controllo e monitoraggio degli obblighi di pubblicazione anche al fine di attestare l'assolvimento degli stessi.

3.1.2. – Misure organizzative per la prevenzione della corruzione

Le società a partecipazione pubblica non di controllo (di cui all'art. 2-bis, comma 3 – primo periodo) non sono soggette all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione. Ciò nonostante, in accordo con quanto indicato dall'Autorità stessa nelle Linee guida, è auspicabile che dette società valutino la possibilità di adottare specifiche misure di prevenzione della corruzione, eventualmente integrative del "modello 231", ove esistente, o l'adozione dello stesso "modello 231", ove mancante.

3.1.3. – Le misure organizzative per il rispetto degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico

Alle società partecipate e non controllate si applica la medesima disciplina sulla trasparenza e l'accesso civico prevista per le amministrazioni pubbliche, in quanto compatibile e limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea, ai sensi dell'art. 2-bis, c. 3, del D.lgs. n. 33/2013.

Il criterio della "compatibilità", per le società partecipate e non controllate, è stato valutato dall'ANAC, al paragrafo 2.5 della citata delibera n. 1134/2017, in gran parte rinviando all'allegato 1) della medesima delibera, come modificato dall'Allegato 9 al PNA 2022.

4 – II SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio è assicurato attraverso le comunicazioni periodiche che le società sono tenute a trasmettere secondo quanto disposto dal Protocollo d'intesa sottoscritto il 15/07/2014 fra il Ministero dell'Interno e l'Autorità Nazionale Anticorruzione, Prefetture-UTG ed Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa.

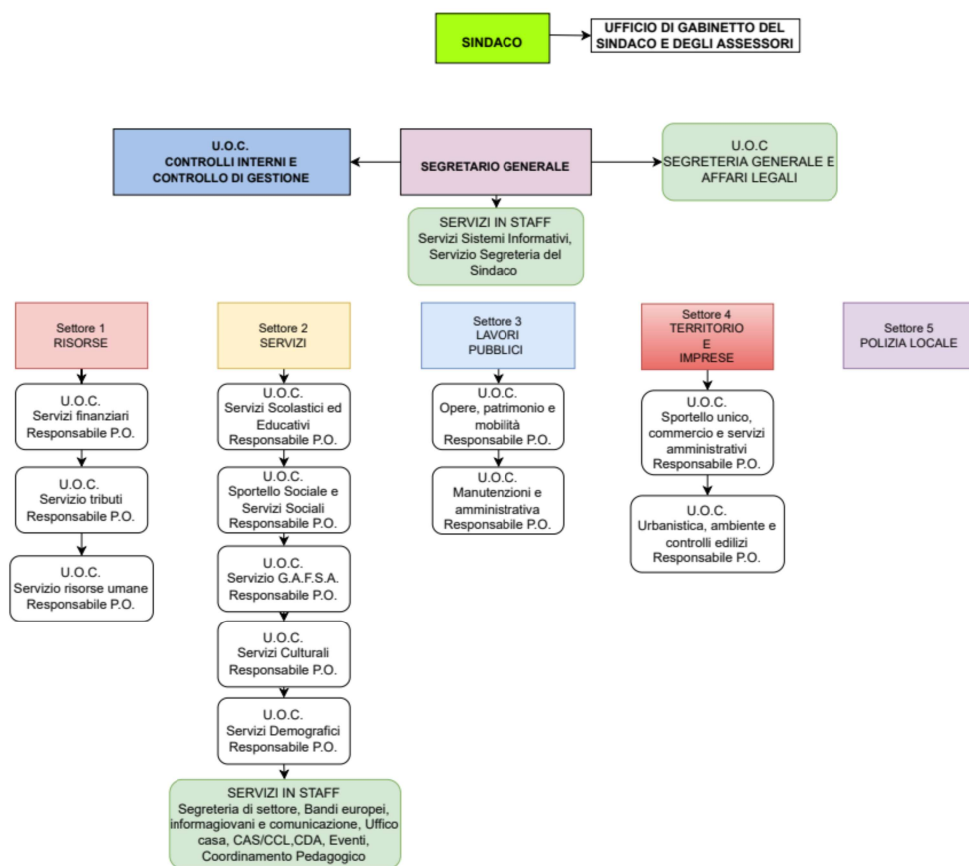
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - Struttura organizzativa dell'ente

La struttura organizzativa del Comune di Cento, di seguito rappresentata, è stata da ultimo modificata con deliberazione di G.C. n. 231 del 27/12/2022 e con decorrenza dal 01/01/2023.

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale al 31/12/2022
A1	0	0	0
A2	0	0	0
A3	0	0	0
A4	1	0	1
A5	2	0	2
A6	1	0	1
B1	0	0	0
B2	0	0	0
B3	3	0	3
B4	1	0	1
B5	2	0	2
B6	7	0	7
B7	1	0	1
C1	48	8	56
C2	9	0	9
C3	11	0	11
C4	8	0	8
C5	10	0	10
C6	4	0	4
D1	25	6	31
D2	5	0	5
D3	5	0	5
D4	8	0	8
D5	3	0	3

D6	1	0	1
Segretario	1	0	1
Dirigente	3	0	3
Dirigente TD ex art. 110 co. 1 TUEL		1	1
TOTALE	159	15	174



Sottosezione 3.2 - Organizzazione del Lavoro Agile 2023-2025

3.2 – Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- la disciplina del lavoro agile del Comune di Cento
- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile
- il lavoro agile e la performance
- il monitoraggio e la valutazione e dell'impatto interno ed esterno del lavoro agile

3.2.1 – La disciplina del lavoro agile nel Comune di Cento

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

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

3.2.2 – Gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile

Il Comune di Cento, con l'adozione del regolamento disciplinante il lavoro agile ha inteso disciplinare lo sviluppo di una nuova forma di lavoro che offra vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza, e perseguire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e al benessere organizzativo;
- promuovere l'uso delle tecnologie digitali più innovative e impiego, ove possibile, dello *smart working* come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro- casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente, nelle more della revisione, in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplinano a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

3.2.3 – Il lavoro agile e la performance

L'adozione di modalità di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione delle *performance*, organizzativa e individuale, al pari di quella prestata in modalità ordinaria. Ogni lavoratore agile è soggetto a monitoraggio ed è tenuto alla rendicontazione della propria attività al Responsabile di riferimento mediante la stesura di una relazione/report periodici dell'andamento della propria attività a distanza che ne evidenzia pregi e criticità.

3.2.4 - Il monitoraggio e la valutazione

Di seguito si riportano gli indicatori di misurazione dello stato di implementazione del lavoro agile e del suo impatto all'interno e all'esterno dell'ente

- **Lo stato di implementazione del lavoro agile**

Il lavoro agile deve essere monitorato anche in termini di stato di implementazione, così da confrontare il suo andamento nel tempo (in crescita/stabile/in diminuzione). Lo stato di implementazione misura, infatti, l'applicazione della nuova organizzazione, valutando il livello di diffusione e soddisfazione, e conseguentemente, l'efficacia dei progetti finalizzati alla sua introduzione.

Lo stato di implementazione del lavoro agile	
DIMENSIONE	INDICATORE
Quantità: adesione al lavoro agile	% lavoratori agili effettivi/lavoratori agili potenziali
	di cui:
	<i>a) personale dirigenziale</i>
	<i>b) personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato</i>
Qualità percepita: soddisfazione	% dirigenti/responsabili di posizione organizzativa soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori
	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti

- **Gli impatti interni ed esterni**

Il monitoraggio e la valutazione degli impatti conseguenti l'attivazione del lavoro agile *rispetto agli obiettivi per cui è stato introdotto* costituisce una fase fondamentale della nuova forma di lavoro.

Per questo motivo, gli indicatori di Performance Organizzativa, di impatto interno ed esterno sono di seguito ricondotti agli scopi ed impatti prioritari che l'Ente intende raggiungere attraverso tale modalità di lavoro.

Tali indicatori andranno misurati su un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

In futuro, gli indicatori individuati potranno essere ampliati anche in funzione di nuove esigenze di misurazione.

Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile	
OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE	INDICATORE
Efficientamento dei processi e sviluppo digitale dell'ente	% di incremento numero processi digitalizzati
	% di incremento numero servizi on line
	% di gradimento dei servizi on line
	% di incremento certificati on line
	<i>% di incremento dei pagamenti con PagoPA</i>
	<i>% di incremento servizi pubblicati sull'App.IO</i>
Conciliazione vita-lavoro del personale	Diminuzione assenze
	Indice sintetico dell'indagine interna di benessere organizzativo

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici (a tal proposito si rinvia alla delibera di Giunta Comunale n. 231/2022 *Modifiche alla Macro Struttura Organizzativa Comunale*);
- l'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, introduce nell'ordinamento il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO);
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (prevede la soppressione degli adempimenti correlati al PTFP e l'assorbimento del medesimo nel PIAO)
- l'art. 4 comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- l'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- il D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- l'articolo 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);
- l'articolo 3 comma 8 della legge n. 56/2019 prevede che, fino al 31 Dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

Nel corso dell'esercizio 2022 è stato adottato l'atto deliberativo di C.C. n. 15 del 31/03/2022 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 - Piano annuale delle assunzioni 2022, allegato al DUP 2022/2024, successivamente integrato e modificato come sezione 3.3 del PIAO (adottato con deliberazione di GC n. 124/2022) dagli atti di G.C. n. 125/2022, G.C. n. 139/2022, G.C. n. 203/2022;

La programmazione del fabbisogno di personale è già stata rappresentata, nei suoi contenuti minimi, nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 6/2023, e viene confermata con il presente Piano integrato.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2022)

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

La dotazione organica del Comune di Cento è rappresentata nel seguente schema in considerazione delle cessazioni pervenute e conservate agli atti d'ufficio:

CATEGORIA GIURIDICA	<i>in servizio al 01/01/2023</i>	PTFP 2022/2024	PTFP 2022/2024 (Prog. Vert.)	<i>attuale Dotazione Organica</i>	Nuove Assunzioni PTFP anno 2023	Nuove Cessazioni previste 2023	Nuove Assunzioni PTFP anno 2024	Nuove Cessazioni previste 2024	Nuove Assunzioni PTFP anno 2025	Nuove Cessazioni previste 2025	Nuova Dotazione Organica
Cat. A	3			3	0	0	0	0	0	0	3
Cat. B	6			6	0	0	0	0	0	0	6
Cat. B3	8		-4	4	0	-2	0	0	0	0	2
Cat. C	89	2	1	92	4	-3	0	0	0	0	93
Cat. D	48	5	3	56	2	-3	1	0	0	0	56
Dirigenti	3			3	0	0	0	0	0	0	3
Dirigenti ex art. 110 co. 1 TUEL	1			1	0	0	0	0	0	0	1
TOTALE	158			165	6	-8	1	0	0	0	164

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Per la suddivisione si rinvia ai prospetti allegati, dando atto che, In esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 avvenuta il 16/1/2022, quindi al 1/04/2023, nella declinazione della dotazione organica le quattro categorie A, B, C, D, verranno sostituite con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i nuovi profili professionali che saranno eventualmente individuati dall'Amministrazione al loro interno.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE VALUTATA SULLA BASE DEI SEGUENTI FATTORI:

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Si ritiene opportuno, dovendo questa amministrazione attenersi al rispetto dei vigenti vincoli assunzionali e limiti di spesa come dettati dalla normativa in essere, esporre nella formulazione del PTFP (piano triennale dei fabbisogni di personale) 2023/2025 e del Piano Annuale delle assunzioni 2023, una disamina sull' articolato e complesso argomento della spesa di personale vigente, alla luce delle disposizioni contenute nel d.P.C.M. del 17 Marzo 2020 ad oggetto *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* afferente al nuovo metodo di computo della capacità assunzionale, come integrato dall'art. 3 del D.M. 21/10/2020 afferente al computo della spesa in caso di Segreterie convenzionate.

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

Il Decreto Ministeriale del 17 Marzo 2020 ad oggetto *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni* ridefinisce le regole assunzionali per i comuni in esecuzioni dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019. Il decreto basa il calcolo degli spazi assunzionali sulla quantificazione, per ciascun ente, del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità utilizzando i dati dei rendiconti approvati e che, a scorrimento, saranno via via diversi per ciascuna annualità assunzionale (articolo 1 d.P.C.M.).

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

Il successivo Decreto 21 ottobre 2020 'Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale' all'art. 3 *'Inquadramento giuridico e trattamento economico del segretario titolare di sede convenzionata'*, comma 2 dispone che *"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per 11/4/2021 il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"*.

Per il calcolo del cosiddetto valore soglia ex art. 33 del D.L. 30/04/2019, n. 34, il D.L 14 agosto 2020, n. 104 all'art. 57 - comma 3-septies - convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, prevede che:

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

to valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

In applicazione del citato Decreto, il Comune di Cento, appartenente alla fascia demografica di cui all'articolo 4, lett. f), si attesta al di sotto del valore soglia del 27% di cui alla Tabella 1 del medesimo articolo relativamente al rapporto della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato (2021) rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (c.d. fascia virtuosa) e che l'appartenenza a tale fascia è ottenuta facendo riferimento ai rendiconti 2019/2020/2021;

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 139/2022 si è provveduto, tra l'altro, all'aggiornamento dei calcoli della capacità assunzionale ex DM 17/03/2020 al rendiconto della gestione 2021.

Per l'anno 2023 il Comune di Cento, come evidenziato nel prospetto di calcolo sotto riportato, può incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto anno 2018 (art. 5 comma 1 del d.P.C.M. 17/03/2020) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa teoricamente disponibile di € 1.194.112,80 (Tabella 2 => 21% del cosiddetto valore soglia), al netto degli importi afferenti alle facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente al 2020 (che alla luce dell'art. 5, comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 del D.M. che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.), prendendo a riferimento i rendiconti **2019/2020/2021** per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e l'anno 2021 per la spesa di personale tenuto conto dell'entrata da TARI come acquisita al P.G. n. 0038193/2022; portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **6.880.364,22**:

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (art 33 D.L. 34/2019)			
Tipo	Importi	note	
RENDICONTO SPESA PERSONALE 2021	5.643.335,71	(Art. 2 lett. a) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 del 08/06/2020 punto 1.2
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020 (compresa entrata da TARI – Comunicazione CLARA SpA Prot. 0038193/2022)	34.835.269,47	(Art. 2 lett. b) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 del 08/06/2020 punto 1.2
RAPPORTO	16,20%		
VALORE DI SOGLIA (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27,00%	(art. 4 Tab 1, lett. f)) dpcm 17 Marzo 2020	
DIFFERENZA	10,80%	<i>fascia virtuosa</i>	
ENTRATE	34.835.269,47		
VALORE DI SOGLIA	27,00%	(Art. 4 c. 1 Tabella 1) dpcm 17 Marzo 2020	
VALORE TEORICO	9.405.522,76	(Art. 4 c. 1) dpcm 17 Marzo 2020	

RENDICONTO SPESA PERSONALE 2021	-5.643.335,71		
INCREMENTO TEORICAMENTE DISPONIBILE FINO A RAGGIUNGIMENTO VALORE SOGLIA (art 4)	3.762.187,05	(Art. 4 c. 2) dpcm 17 Marzo 2020	
Percentuali massime annuali di incremento spesa el personale na tempo indeterminato servizio (art. 5 comma 1 - dpcm 17 Marzo 2020)			
RENDICONTO SPESA PERSONALE 2018	5.686.251,42	(art. 5 comma 1) - dpcm 17 Marzo 2020	<i>DECRETO 21 ottobre 2020 art. 3 comma 2</i>
PERC MAX INCREMENTO (TAB 2) (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	21,00%	(art. 5 Tab 2, lett f) anno 2021 - dpcm 17 Marzo 2020	<i>(percentuale per l'anno 2023)</i>
LIMITE DI INCREMENTO SU SPESA RENDICONTO 2018 (art. 5)	1.194.112,80	(art. 5 comma 1) - dpcm 17 Marzo 2020	limite inferiore al valore teorico dell'art 4 c.1
LIMITE INCREMENTO EFFETTIVAMENTE DISPONIBILE (valore più basso tra art.4 e art.5)	1.194.112,80	art 7 c.1dpcm 17 Marzo 2020: non rileva per limiti 557	
NUOVO LIMITE DI SPESA (senza utilizzo resti assunzionali quinquennio 2015/2019)	6.880.364,22		

Pertanto la spesa di personale annua (calcolata come da definizione dell'articolo 2 comma 1, lett. a del d.P.C.M. in oggetto e al netto degli incrementi contrattuali, comprensiva del Piano Annuale 2023), rispetta il nuovo limite di spesa come sopra calcolato di € **6.880.364,22** in quanto risulta attestarsi per il 2023 in € 6.114.938,20, e che la maggior spesa derivante dall'applicazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater, della L. 296/2006 (art. 7 comma 1, d.P.C.M. 27/04/2020) e sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

- **VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE (ART.1 C.557 I. 296/2006)**

Nel complesso quadro normativo degli attuali limiti alla spesa del personale che i Comuni con popolazione superiore ai mille abitanti nonché i Comuni compresi nella fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti sono tenuti ad osservare in sede di programmazione del personale, si espone il tetto di spesa di personale in valore assoluto di cui al comma 557 dell'articolo unico della finanziaria 2007 (L. n. 296/2006):

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

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

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

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

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

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

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

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

*Il comma 4 ter dell'articolo 11 del D.L. 24/6/2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" come convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014, dispone che: "4-ter. Nei confronti dei comuni colpiti dal **sisma del 20 e del 29 maggio 2012**, i vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011. Nei confronti dei predetti comuni colpiti dal sisma, i vincoli assunzionali di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dal presente articolo, non si applicano a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il predetto periodo dello stato di emergenza."*

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

*Il Comune di Cento rispetto al perimetro come ridefinito dall'ordinanza sopra citata ai sensi dell'art. 2bis, comma 43 del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, rientra nell'elenco dei 15 Comuni ancora interessati da **proroga dello stato di emergenza** conseguente agli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, proroga disposta sino al **31/12/2023** dalla Legge di Bilancio 2023, del 29 dicembre 2022, n. 197, comma 764 dell'art.1.*

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

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

Con riferimento al rendiconto dell'esercizio 2021 di cui alla deliberazione di C.C. n. 34/2022, il dirigente con nota del 11/04/2022 P.G. n. 20043, ha attestato il rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 557 come da prospetto sotto indicato:

Tipo	media triennio 2011-2013	ANNO 2021 - conto consuntivo
Spesa intervento 01	6.371.273,25	5.621.848,23
Spesa intervento 03	138.946,73	162.868,49
Irap intervento 07	332.245,49	347.402,76
Altre spese	31.591,40	10.815,00
Totale spesa di personale	6.874.056,87	6.142.934,48
Componenti escluse	-1.416.324,31	-1.304.906,48
Componenti assoggettate	5.457.732,56	4.838.028,00

• VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

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

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

Pur potendo applicare l'articolo 11, comma 4 *ter*, del D.L. 24/6/2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici

giudiziari” come convertito con modificazioni in Legge n. 114/2014, per i comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012 in stato di emergenza, il Comune di Cento si è sempre attenuto al rispetto della normativa di carattere generale.

Vengono confermate, come già previsto nella deliberazione di G.C. n. 203/2022, le assunzioni di cui agli ALLEGATI B) e C), sotto riportati;

Nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001, dell’articolo 50 del CCNL Funzioni Locali del 20/05/2018 (c.3 *Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20 % del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione....omissis... c.4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:...f) personale che affersce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*) nonché delle limitazioni di spesa previste dall’articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm. ed ii, con riferimento agli stanziamenti previsti nel Bilancio 2023/2024/2025, afferenti al lavoro flessibile del PTFP 2023/2024/2025 si dà atto che la spesa di personale risulta contenuta nel limite della spesa anno 2009, rideterminata ai sensi di legge, come si evince dal raffronto di seguito indicato:

tipo	Limite di spesa per contratti di lavoro flessibili (art 9 c. 28 DL 78/2010) (*) (**) (***) (****)	Somme previste nel Bilancio 2023	Somme previste nel Bilancio 2024	Somme previste nel Bilancio 2025
Totale Incarico cococo	15.200,00	0,00	0,00	0,00
Totale somministrazione lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Tempo determinato	487.430,81	120.134,00	254.484,00	87.793,00
	502.630,81	120.134,00	254.484,00	87.793,00
Totale Altri rapporti formativi	20.789,18	0,00	0,00	0,00
Totale lavoro accessorio	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale CFL	0,00	58.571,00	35.542,00	0,00
	20.789,18	58.571,00	35.542,00	0,00
Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - SPESA	0,00	166.691,00		
Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - RIMBORSO	0,00	-166.691,00		
Totale Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma (****)	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale complessivo	523.419,99	178.705,00	290.026,00	87.793,00

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

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

(***) Legge di Bilancio 2018, L. n. 205/2017, art. 1 comma 200: i comuni al fine di garantire il servizio sociale professionale, possono assumere assistenti sociali a tempo determinato in deroga ai vincoli di contenimento di spesa di personale di cui all'articolo 9, c. 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

(****) *spesa neutralizzata dal rimborso proveniente dal Commissario Straordinario per la ricostruzione previsto in parte entrata*

• VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Per l'esercizio 2023 l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale come si evince dalle note dirigenziali in riscontro a specifica richiesta del Dirigente del Settore Personale P.G. N.63514/2022, tutte agli atti d'Ufficio, verifica disposta ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (*"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizioni annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizioni annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare..."omissis;*), e che pertanto non trovano applicazione i vincoli posti dal sopra richiamato art. 33.

– VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato ed invierà i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione. L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2.

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Per quanto sopra il Comune di Cento non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione (il dato deriva dalla documentazione in possesso dell'Ufficio Risorse Umane):

CAT. GIURD.	MANSIONE	DAL	MOTIVO
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	01/02/2023	DIMISSIONI
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	01/02/2023	DIMISSIONI
C	ISTRUTTORE TECNICO	01/02/2023	DIMISSIONI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	13/02/2023	DIMISSIONI
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/04/2023	DIMISSIONI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	13/03/2023	DIMISSIONI
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	01/07/2023	DIMISSIONI
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	01/11/2023	DIMISSIONI

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – ALLEGATO C1

Con riferimento alle assunzioni a tempo pieno e indeterminato, si riporta l'allegato C1) di conferma delle previsioni inserite nel DUP 2023/2025, posto che l'Amministrazione autorizza, come per il precedente PTFP, i dirigenti responsabili di Settori, ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel PTFP 2023/2025, restando inteso che, se un dipendente cessa dal servizio, è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti e previa direttiva della Giunta comunale, senza modificare necessariamente il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO DI NATURA FLESSIBILE - ALLEGATO C2

Si rimanda allo schema allegato C2).

ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SUPPORTARE LE ATTIVITÀ DI RICOSTRUZIONE - ALLEGATO C3

Con il perdurare dello stato di emergenza la spesa risulta finanziata dalla struttura commissariale Regionale come meglio esposto in CC 15/2022. Si rimanda allo schema allegato C3).

ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO DEL COMANDO – ALLEGATO C4

L'articolo 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal Collegato al Lavoro – L. 183/2010 - stabilisce che in materia di assegnazione temporanea di personale: *“Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal*

presente decreto”.

Nella disciplina contrattualizzata del Pubblico Impiego non sussiste alcuna norma specifica al riguardo e che secondo la dottrina più consolidata la predetta disposizione legislativa ha carattere generale e residuale, nel senso che può trovare applicazione per tutte le pubbliche amministrazioni a condizione che queste intendano avvalersene, nel senso che la durata del comando di un dipendente pubblico non viene rigidamente predefinita per legge, nella durata massima di tre anni, bensì commisurata al persistere delle ragioni che lo hanno determinato (nello stesso senso si rimanda al parere n.0059909 del 24/12/2003 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Anche per effetto della Legge di Bilancio n. 178/2020, commi da 797-802, e per l'avvenuta realizzazione di quanto previsto nel piano assunzionale 2021/2023 si conferma per il PTFP 2023/2025 il seguente fabbisogno di **personale in comando da altri enti**, come riportato nell'allegato C4):

- Settore II – *Servizi*, in forza della Convenzione per la Gestione in forma associata dei SERVIZI SOCIO SANITARI, tra l'Azienda USL di Ferrara ed il Comune di Cento quale Comune responsabile dell'Ufficio di Piano Alto Ferrarese e Capofila Gestionale per i Comuni del Distretto Ovest delle funzioni Socio Assistenziali (delibera G.C. n. 249/2021 – Scadenza convenzione 31/12/2024), si prevede il comando dall'Azienda ASL al nostro Ente, di n. 2 (due) Assistenti Sociali, al fine di garantire e perseguire, conformemente alle linee regionali in materia, il ruolo che il Servizio Sociale territoriale è chiamato ad assumere, nell'ambito della programmazione territoriale, nel quadro delle fragilità e delle risorse della comunità di riferimento, di soggetto promotore e sostenitore attivo delle iniziative e dei progetti rivolti alla comunità, finalizzati a prevenire situazioni di disagio ed emarginazione, azioni volte a ridurre il grado di vulnerabilità delle persone o delle famiglie, anche attraverso processi di co-progettazione con gli altri attori sociali, valorizzando le forme di autorganizzazione, formalizzate e non, già presenti sul territorio;
- Settore II – *Servizi*, in forza della Convenzione di cui alla deliberazione consigliere n. 99/2021 (scadenza convenzione 31/12/2024), tra i Comuni di Cento, Terre del Reno, Vigarano Mainarda, Poggio Renatico e Bondeno per la Gestione in forma associata dei Servizi Socio – Assistenziali di cui alla sopra citata Convenzione Asl /Comune di Cento, si prevede altresì l'attivazione del Comando verso il Comune Capofila Gestionale (Cento), di n. 5 (cinque) Assistenti Sociali di cui n. 2 (due) dal Comune di Terre del Reno e n.2 (due) dal Comune di Poggio Renatico, n. 1 (uno) dal Comune di Vigarano Mainarda come da articolo 7 della Convenzione;

Al termine di tale rappresentazione, va precisato che le determinazioni afferenti alla programmazione 2023/2025 si rendono necessarie in quanto non sono presenti risorse interne da poter ricollocare e/o utilizzare per le esigenze assunzionali rappresentate dai rispettivi dirigenti.

A tal fine le sopra citate assunzioni risultano previste nelle Missioni e Programmi del Bilancio di previsione 2023/2025, ed esposte nei rispettivi prospetti.

Viene da ultimo evidenziato che il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in merito alla programmazione del fabbisogno di personale è allegato al DUP 2023/2025 (rif. Prot. 1268 del 10/01/2023).

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE/ STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Con riferimento al presente punto della Sezione si rimanda alla deliberazione G.C. 1/2023 ad oggetto *'Assegnazione delle risorse umane in relazione alle modifiche alla Macro Struttura Organizzativa Comunale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 231/2022 del 27/12/2022 e integrazione deliberazione di Giunta Comunale n. 242 del 29/12/2022;*

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

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

- l'articolo 91, comma 4, del Testo Unico Enti Locali *"Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo."*,
- la Legge n. 8/2020 di conversione con modifiche del D.L. n. 162/2019 (cosiddetta MILLE PROROGHE) che all'articolo 17, comma 1-bis prevede che *Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*

Per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti, prevista dall'articolo 9, comma 1, della Legge 3/2003 e dall'articolo 3, comma 61, della Legge 350/2003, questo Ente si riserva la facoltà, previa direttiva, di potervi ricorrere nell'ottica della collaborazione tra Enti e nel rispetto dei primari principi di economicità ed efficacia cui ogni Pubblica Amministrazione è chiamata a tendere.

Va dato atto che nelle procedure assunzionali si opera nel rispetto di quanto sancito dall'articolo 34 *bis* del D.Lgs. 165/2001, *Disposizioni in materia di mobilità del personale* e dalla Legge n. 68/1999, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*.

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

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

Sarà cura del Dirigente del Settore Risorse prevedere, nel caso di procedure concorsuali per la realizzazione della presente Programmazione, la quota così come determinata dalla normativa, da destinare ai volontari in ferma breve e prefissata, in subordine alle altre eventuali categorie riservatarie.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

In considerazione della previsione assunzionale di n. 2 Agenti di Polizia Locale, Categoria C, come motivatamente richiesto dal responsabile del Settore V – Poliza Locale (PG n. 66849/2022) si prevede l'attivazione prodromica delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n.165/2001, e, in caso di esito negativo delle stesse, lo scorrimento di graduatoria concorsuale a seguito di apposito concorso da effettuarsi in Convenzione con il Comune di Bondeno (Fe) (PG n. 74036/2022).

3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Questa Amministrazione intende definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intendono prevedere nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- a) Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- b) Artt. artt. 54 e segg. del Capo V - *Formazione del personale* - del Ccnl 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022;
- c) Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- d) Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- e) Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- f) D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37);

Tutte le indicazioni sotto riportate rappresentano una proposta dell'Amministrazione soggetta alle relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) del CCNL 16/11/2022.

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Nel corso del 2023 è prevista la formazione dei dipendenti sull'utilizzo dei nuovi software gestionali in cloud che l'ente acquisirà utilizzando i finanziamenti PNRR. Tale intervento formativo appare prioritario al fine di garantire la piena continuità dell'azione amministrativa e si affiancherà alla formazione continuativa del personale al fine dell'aggiornamento e del potenziamento delle competenze. A tale formazione si aggiunge la formazione obbligatoria prevista in materia di anticorruzione e in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 D.Lgs. n. 81/2008).

La formazione avrà ad oggetto le materie comuni a tutto il personale e quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Si rinvia agli stanziamenti di bilancio previsti ai fini della formazione ed assegnati al Settore 1 – Risorse.

Per quanto attiene alle risorse umane impiegate nella formazione, la stessa avverrà sia con professionisti e docenti esperti esterni, sia con propri dipendenti. Sono a tal fine attive specifici contratti di fornitura di servizi formativi e

convenzioni con la Regione Emilia Romagna.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Il Comune di Cento, oltre a favorire percorsi di studio e specializzazione del personale mediante la concessione dei permessi per diritto allo studio ex articolo 46 del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, con deliberazione 15/2022, ha aderito ad ASMEL, associazione, senza scopo di lucro, per la sussidiarietà e la modernizzazione degli Enti Locali – Tra le finalità dell'Associazione vi è la necessità di affiancare gli enti locali in percorsi di formazione continua con particolare riferimento al settore dei contratti pubblici tenuto conto che i punti chiave del nuovo Codice sono la riduzione e la qualificazione delle Stazioni Appaltanti al fine di diminuire i contenziosi e di aumentare semplificazione, trasparenza ed efficienza. Per gli enti soci viene offerto un ampio ventaglio di percorsi di qualificazione in grado di adattarsi al meglio alle esigenze specifiche di ciascuno, ai diversi profili professionali e alle varie disponibilità di tempo da dedicare alla formazione continua. Organizza eventi che rappresentano uno strumento essenziale di conoscenza, di confronto e di scambio di buone pratiche tra gli enti locali associati. Inoltre, con la loro funzione formativa e informativa gli eventi Asmel rivestono l'obiettivo strategico di rendere ai Comuni un servizio di supporto tecnico, normativo e organizzativo;

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze

La formazione programmata consentirà il potenziamento delle competenze in particolare sul tema del digitale, che a sua volta comporterà un maggiore utilizzo dei servizi disponibili nello *Sportello Telematico Polifunzionale*, migliorando concretamente i servizi resi all'utenza.

- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

Si segnala in tale ambito la recente attivazione di un corso di specializzazione professionale *'L'esperto giuridico in materia di infanzia e adolescenza a supporto dei servizi sociali e sanitari territoriali'* organizzato dall'Università di Parma in collaborazione con la Regione Emilia Romagna, per l'anno accademico 2022/2023. Il corso, che si pone nell'ottica della formazione permanente e vede una risorsa del nostro Ente coinvolta in quanto riservato a dipendenti pubblici ammessi previa partecipazione a bando specifico, verte sui temi del diritto minorile e delle famiglie in materia civile, penale e nel raccordo con il diritto amministrativo, nei loro diversi aspetti sostanziali e processuali. Il diritto verrà analizzato alla luce del *"best interest of child"* (Convenzione ONU, NY, 1989), nella considerazione della complessità che caratterizza la c.d. presa in carico multidimensionale della persona minorenni. L'articolazione del corso prevede l'attivazione di stage formativo che nel caso specifico verrà svolto presso altro Ente strutturalmente organizzato in tale ambito nell'ottica di mettere a sistema le potenzialità della Formazione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 - Valore Pubblico e Performance

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

Gli obiettivi di performance gestionali sono rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance alla quale si collega l'utilizzo di un sistema premiante, secondo quanto previsto vigente regolamento *Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*.

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

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

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

4.2 - Rischi corruttivi e trasparenza

Ai fini del monitoraggio ed eventuale riesame del sistema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, annualmente, **entro il 15 novembre** i Dirigenti di Settore informano il RPCT sulle attività poste in essere nel Settore di competenza, anche con riferimento alla misura della rotazione e agli esiti di tale attività, mettendo a disposizione del RPCT una dettagliata elencazione dei processi oggetto di *segregazione delle funzioni*, al fine di comprendere come la misura venga progressivamente applicata e le eventuali difficoltà riscontrate nell'attuazione della stessa.

Il monitoraggio è altresì svolto dal RPCT il quale, oltre a valutare le informazioni pervenute dai dirigenti e dal responsabile apicale in corso d'anno e i contenuti della sopra citata relazione annuale, effettua verifiche in occasione dei controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva, con specifico riferimento alle pubblicazioni obbligatorie, ed è prioritariamente incentrato sui risultati e sugli elementi emersi dall'attività di controllo svolta dal Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e risultanti dai relativi documenti di attestazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione sull'attuazione dei contenuti previsti nella *sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza* e la trasmette al componente del Nucleo di valutazione della performance e alla Giunta Comunale. La predetta relazione è pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti - Corruzione".

4.3 - Organizzazione e Capitale Umano

Il monitoraggio circa la coerenza dei contenuti della *Sezione Organizzazione e capitale umano* con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Annualmente il Nucleo di Valutazione valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, verifica l'andamento delle attività correnti, la realizzazione degli obiettivi di performance collegati alle misure di prevenzione della corruzione, ed esprime la valutazione sulla performance organizzativa dell'Ente.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del Piao.

4.4- Soddisfazione degli utenti

Ai sensi del vigente regolamento comunale "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio*" la performance organizzativa viene misurata anche in relazione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità). A riguardo, il Titolo VII, del vigente Regolamento sui controlli interni "Controllo sulla qualità dei servizi", stabilisce che il controllo sulla qualità dei servizi erogati mira a monitorare le informazioni relative alla percezione del cliente/utente su quanto l'ente abbia soddisfatto le sue aspettative in relazione al servizio richiesto.

Gli ambiti ad oggi rilevati dal Comune di Cento sono principalmente quelli afferenti i Servizi Socio Scolastici, per i quali è possibile verificarne il trend storico.

Per il triennio 2023/2025 le ulteriori indagini di customer previste afferiscono ai Servizi demografici, statistici e ufficio relazioni con il pubblico, così come evidenziato nella sottosezione 2.2 Performance del presente PIAO 2023/2025.