



Comune di Codogno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

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

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 144 del 5giugno 2023

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	6
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	8
L'AMMINISTRAZIONE	8
RAPPORTI CON PARTECIPATE	9
IL VALORE PUBBLICO	10
IL VALORE PUBBLICO E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELL'ENTE	10
GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL VALORE PUBBLICO DEL TRIENNIO	17
IL PIANO DELLA PERFORMANCE	19
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	20
IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGN	21
L'ORGANIGRAMMA DELL'ENTE E IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI	21
ORGANIGRAMMA DELL'ENTE	21
LA FORMAZIONE	24
IL LAVORO AGILE	26
IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	29
IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2023-2025	31
IL RISCHIO CORRUTTIVO	31
LA MAPPATURA DEI PROCESSI	32
IL MONITORAGGIO	37

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il **Piano della performance**, il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza**, il **Piano organizzativo del lavoro agile** e il **Piano triennale dei fabbisogni del personale**, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/25, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 173 del 2 agosto 2022 e successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio comunale n. 24 in data 18 maggio 2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive già precedentemente adottati da questo Ente.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di CODOGNO – Provincia di Lodi

Indirizzo: Via Vittorio Emanuele II, n. 4

Codice fiscale/Partita IVA: 02031600154

Sindaco: Francesco Passerini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 96

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 15.754

Telefono: 0377 3141

Sito internet: www.comune.codogno.lo.it

E-mail: protocollo@pec.comune.codogno.lo.it

PEC: protocollo@pec.comune.codogno.lo.it

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno nel quale si muove l'amministrazione comunale di Codogno, si rimanda a quanto contenuto nel DUP – Documento Unico di Programmazione, di cui sono già stati riportati gli atti di approvazione, che qui si intende integralmente riportato e interamente condiviso.

Quanto all'esame di come le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, qui di seguito si riporta quanto contenuto nel Piano Triennale Anticorruzione 2023-25 approvato in via anticipatoria con atto di Giunta il 23 gennaio 2023 con atto n. 22, costituente elemento fondante del PIAO.

L'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Allo scopo di avere disponibile un'analisi ad ampio spettro sul territorio, si ritiene adeguato attingere ai contenuti del PTPC della Regione Lombardia 21/23, di cui si riporta una sintesi.

La Regione Lombardia è caratterizzata da una società civile e da un contesto produttivo molto dinamico e si colloca tra le regioni di maggiore benessere economico in Italia e in Europa, ritenuta tradizionalmente centro nevralgico della finanza e dell'imprenditoria nazionale. Il successo della realtà territoriale costituisce al contempo il fattore attrattore di infiltrazioni illecite e malaffare.

Non è purtroppo agevole ricostruire un quadro documentato e statisticamente supportato del livello di vulnerabilità del territorio lombardo rispetto a eventi corruttivi o in generale criminosi, coinvolgenti in particolare il settore pubblico. Infatti, non sono individuati elementi di specifica e diretta rilevanza in riferimento alle attività amministrative e gestionali e di supporto alle pubbliche amministrazioni, ma è stata confermata l'esigenza di avere particolare attenzione all'ambito dei contratti pubblici e delle assunzioni di personale, intese in senso lato.

La Lombardia, anche per le richiamate caratteristiche di dinamismo, si sta infatti dimostrando permeabile alle infiltrazioni di organizzazioni criminali. Tale elemento rimarca la complessità e l'importanza della strategia di prevenzione che gli Enti devono mettere in atto già nella definizione dell'organizzazione e dei metodi di esercizio delle funzioni pubbliche, utilizzando gli strumenti indicati dal diritto amministrativo: la distinzione tra competenze degli organi politici e le competenze dei dirigenti, la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali, la pubblicità di dati, informazioni e provvedimenti. Senza dimenticare che per il contrasto di tali fenomeni è fondamentale un apparato pubblico adeguatamente formato e richiamato ai principi costituzionali di imparzialità e buona amministrazione.

Il già citato Piano Anticorruzione riporta quanto al contesto interno riporta l'unita tabella, riferita alla situazione degli ultimi cinque anni, (2018/2022) rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'Ente, riguardanti i reati contro la Pubblica Amministrazione (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), i procedimenti disciplinari e l'attività di controllo:

	TIPOLOGIA	N
1	Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0
2	Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
3	Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
4	Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	0
5	Decreti di citazione in giudizio a carico di dipendenti comunali	0
6	Decreti di citazione in giudizio a carico di amministratori	0
7	Procedimenti disciplinari conclusi a carico di dipendenti comunali	4
	ALTRE TIPOLOGIE (Corte dei conti, Tar)	N
1	Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di dipendenti comunali	0
2	Procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di amministratori	0
3	Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di dipendenti comunali	0
4	Procedimenti aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di amministratori	0
5	Ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici	0
6	Segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing	0
	ALTRE TIPOLOGIE (segnalazioni controlli interni, revisori)	N
1	Rilievi non recepiti da parte degli organi del Controllo interno	0
2	Rilievi non recepiti da parte dell'organo di revisione	0

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'AMMINISTRAZIONE

IL SINDACO

Il 3-4 ottobre 2021 si sono svolte nel nostro Comune le elezioni amministrative con il mandato al nuovo Sindaco, Francesco Passerini, che successivamente ha proceduto a nominare i componenti della Giunta. Durante la stesura del presente documento, le deleghe sono le seguenti:

LA GIUNTA COMUNALE

- Raffaella Novati (Vicesindaco) con delega alle Politiche Sociali, con le seguenti attribuzioni:

- Servizi socio-assistenziali
- Asilo Nido
- AES
- ERP
- Politiche per la disabilità
- Personale

- Giovanni Bolduri con delega all'Urbanistica ed Edilizia, con le seguenti attribuzioni:

- Urbanistica e territorio
- Edilizia privata

- Elena Ardemagni con delega al Bilancio, Tributi, Patrimonio e Cimitero, con le seguenti attribuzioni:

- Bilancio
- Tributi
- Economato
- Patrimonio
- Cimitero e servizi funebri

- Severino Giovannini con delega Opere Pubbliche, Ambiente, Mobilità, con le seguenti attribuzioni:

- Opere Pubbliche
- Manutenzioni
- Verde, Ecologia, Ambiente
- Mobilità

- Silvia Salamina con delega all'Istruzione e Cultura, con le seguenti attribuzioni:

- Istruzione
- Cultura
- Turismo e tempo libero
- Biblioteca
- Famiglia
- Anziani
- Volontariato
- Sanità e progetti socio-assistenziali territoriali
- Progetti di transizione ecologica/verde

Il mandato scadrà nel 2026

L'ente ha approvato il bilancio di previsione con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 18 maggio 2023. Pertanto, entro trenta giorni dalla sua adozione si rende necessario procedere all'adozione del PIAO.

RAPPORTI CON PARTECIPATE

Il Comune di Codogno possiede quote societarie in ASM Codogno S.r.l. e S.A.L.S.r.l.

Per quanto riguarda ASM, il Comune è attualmente titolare del 51% delle quote societarie. La società svolge attività di interesse generale (ciclo dei rifiuti e illuminazione votiva). Risulta indispensabile mantenere e migliorare la qualità dei servizi offerti, compatibilmente con l'evoluzione normativa in atto, valorizzare ove possibile le risorse umane ed economiche al fine di incrementare la qualità del servizio di igiene urbana, stimolando il nuovo Consiglio di amministrazione ad avviare progetti d'investimento mediante un piano industriale che renda moderna, efficace ed economica la modalità di raccolta dei rifiuti urbani.

Sarà opportuno valutare, inoltre, le proposte territoriali mantenendo e difendendo le esperienze maturate, le proprie capacità, le peculiarità e le caratteristiche che la nostra azienda possiede fornendo uno standard qualitativo elevato nella prestazioni dei servizi. Qualsiasi altra scelta relativa alle prospettive di ASM dovrà prescindere dai livelli qualitativi attualmente raggiunti in termini di servizi al cittadino.

IL VALORE PUBBLICO E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELL'ENTE

IL VALORE PUBBLICO

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di **valore pubblico** intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del **valore pubblico** e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare **valore pubblico**, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di **valore pubblico** è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare **valore pubblico**.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. Decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di **valore pubblico**, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Per individuare gli obiettivi di **Valore Pubblico** è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di **Valore Pubblico** significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di **Valore Pubblico**.

Si riportano di seguito gli obiettivi di **Valore Pubblico** dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 27 gennaio 2022, sono state adottate le linee programmatiche del mandato amministrativi e dalle quali si ricavano gli indirizzi e gli obiettivi strategici che costituiscono il cosiddetto **Valore Pubblico**.

Costituisce **Valore Pubblico il costante aggiornamento dei servizi di informazione e comunicazione, con l'obiettivo di favorire una migliore interazione con i cittadini**. Non solo **il sito internet, i canali social** (Facebook, Instagram) e l'App Comunale (Codogno Smart), ma le persone con difficoltà nell'utilizzo delle nuove tecnologie potranno accedere in presenza ai servizi resi disponibili presso **l'Ufficio SportelloAmico**. Proseguirà l'attività di potenziamento, digitalizzazione e completamento del passaggio in ambiente cloud dei servizi comunali anche attraverso l'adesione ai finanziamenti resi disponibili nel Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR - <https://padigitale2026.gov.it/>).

Costituisce **Valore Pubblico una stretta collaborazione fra la componente politica e l'apparato amministrativo**, che deve essere funzionale, anche nella sua strutturazione, al raggiungimento degli obiettivi. Occorre, pertanto, intervenire per **eliminare le rigidità della struttura, valorizzando e gratificando le risorse umane** e promuovendo la flessibilità nel loro impiego. Sarà inoltre utilizzato nel modo migliore e più efficace possibile lo **smart working** previsto dalla normativa, **strumento di conciliazione vita lavoro** ma anche strumento efficace a migliorare la performance organizzativa, tenuto conto dell'ormai efficiente funzionamento dello sportello amico, primo interfaccia dell'utente rimasto attivo anche nei periodi di lockdown. I dettagli della realizzazione sono esplicitati nella dotazione organica nonché nel Piano triennale dei fabbisogni nonché nel POLA.

L'Amministrazione Comunale ritiene **Valore Pubblico** continuare nell'azione già intrapresa durante il precedente mandato, stante i positivi risultati ottenuti che hanno visto una diminuzione generale dei reati del 30% nel **progetto di "sicurezza integrata" oltre che di "sicurezza partecipata"** che coinvolge attori pubblici e privati.

Nell'ambito di tale quadro è intendimento dell'Amministrazione Comunale sviluppare al meglio il supporto tecnologico all'azione delle Forze dell'Ordine e della Polizia Locale mediante un ulteriore potenziamento della rete di videosorveglianza. Su un piano più strettamente professionale, in ambito di sicurezza, l'Amministrazione manterrà costante attenzione alla fruttifera interlocuzione tra le Forze dell'Ordine presenti (con particolare riferimento alla Stazione Carabinieri ed al Comando Compagnia Carabinieri) e il Comando di Polizia Locale.

Sicurezza come Valore Pubblico significa anche agire sul piano della **prevenzione**, che risulta tanto più efficace quanto più viene **indirizzata ai giovani**. In proposito verrà mantenuto alto l'impegno, attraverso il personale della Polizia Locale, presso le scuole del territorio di ogni ordine e grado, anche mediante specifici protocolli con altre realtà istituzionali (con riferimento in proposito ai protocolli di prevenzione sul consumo di sostanze stupefacenti e sull'abuso di sostanze alcoliche con la competente Prefettura di Lodi).

L'intervento degli operatori della Polizia Locale nel sociale si arricchisce anche di un particolare riguardo verso le fasce più deboli della cittadinanza mantenendo un'azione continua di prevenzione nei confronti degli **anziani** per quanto concerne il fenomeno dei reati predatori, da attuarsi tramite specifici e mirati incontri informativi. Anche l'assessore con delega specifica intende realizzare incontri con questa fascia di popolazione.

Valore Pubblico è portato anche dal **sistema comunale di Protezione Civile** è rappresentato dai volontari del Gruppo Comunale di Protezione Civile, cui l'Amministrazione Comunale non farà mancare il proprio pieno appoggio e contributo al fine di un rafforzamento dell'impiego operativo e del mantenimento di un sempre più alto livello di professionalità nella capacità di risposta, in termini di intervento, rispetto alle esigenze della comunità.

Valore pubblico sarà portato dal **Tavolo permanente di Coordinamento delle azioni relative alla promozione ed alle attività commerciali**, composto dai rappresentanti dell'Amministrazione Comunale di Codogno, dai rappresentanti delle associazioni di categoria delle attività commerciali e dell'artigianato di servizio e da eventuali rappresentanti di altri stakeholder locali. Scopo di questa struttura è supportare in maniera partecipata l'Amministrazione Comunale nelle decisioni di propria diretta competenza e di quelle relative

alle iniziative di promozione del territorio codognese. Continuerà la **valorizzazione dei prodotti territoriali e tipici** tramite il riconoscimento “DECO” (Denominazione di origine Comunale) nel contesto del marketing territoriale già inserito in apposito regolamento comunale. Inoltre è intento dell’Amministrazione Comunale mantenere attivo il proficuo colloquio già iniziato nel mandato precedente con gli imprenditori della zona per comprendere le loro esigenze e per aumentare la sicurezza della zona. Da sempre l’agricoltura rappresenta il legame con la storia, le tradizioni e il passato del nostro territorio. Massima sarà l’attenzione alla collaborazione con gli agricoltori e le loro associazioni, in un binomio atto a rendere più incisiva l’azione delle nostre aziende agricole sul mercato e a potenziarne lo sviluppo anche con la partecipazione al **progetto AgriFiera Fi.Lo. del Lodigiano** grazie al contributo ottenuto dalla Fondazione Cariplo che porterà il territorio lodigiano a riconoscersi nelle proprie peculiarità produttive che poi coincidono con le eccellenze. Il progetto, che prevede una azione di formazione sulle tematiche zootecniche e agricole dedicata a più fasce di utenti, risponde anche all’esigenza di rilanciare una fiera centenaria, un luogo ove si riconosce l’intero comparto territoriale.

Grande attenzione sarà riservata all’attrattività e competitività del territorio di Codogno, anche grazie al contributo di Regione Lombardia con la sottoscrizione **dell’accordo AREST** che permetterà il recupero di un padiglione della fiera nell’ambito di un progetto più ampio di rilancio economico, sociale e territoriale.

Verranno favorite l’imprenditorialità e l’inserimento nel mondo lavorativo dei giovani attraverso il coinvolgimento di imprenditori ed associazioni del territorio, potenziando l’offerta sulla nostra città.

Dopo questi ultimi anni dove socialità e condivisione sono venuti gioco forza a mancare, si ritiene importante forma di **Valore Pubblico** lavorare da subito per creare possibilità in città per i giovani individuando **luoghi di socialità per eventi ludico-culturali e ricreativi**.

Verrà proposta una riscoperta delle tradizioni, ma anche possibilità di manifestare la propria competenza anche artistica con il teatro che rinascerà nell’ambito del **progetto AgriFiera e la Fondazione Feltrinelli all’ ex Ospedale Soave**.

Indubbiamente **Valore Pubblico** è intervenire con iniziative e azioni che stimolino e incoraggino/indirizzino verso una **Parità di genere** riconosciuta in tutti gli ambiti della vita. Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata UNI/PdR 125:2022, prassi che contiene indicazioni di buone pratiche e i requisiti per la Certificazione di Parità di Genere. Il Comune di Codogno intende adottare nel proprio sistema di gestione la UNI/PdR 125:2022 al fine di garantire un ambiente

di lavoro inclusivo e non discriminante per tutte le questioni legate alla parità di genere e alla presenza delle donne sul lavoro. Il cambiamento della mentalità, unico percorso per raggiungere la vera Parità, non può essere imposto da alcuna legge, purtroppo, ed è quindi necessario modificare il nostro modo di pensare. Per questo motivo si continuerà nel percorso dei progetti attivati nelle scuole tramite la partecipazione a bandi regionali, consapevoli e fiduciosi che sulle nuove generazioni si possa contare per un reale cambiamento. Si allargheranno così i progetti, già numerosi all'interno della scuola primaria, anche alla scuola secondaria di primo e secondo grado. Di ciò sarà dato atto nel Piano delle Azioni positive.

Sfruttando la popolarità dello sport e la sua grande capacità di inclusione, tenendo poi conto delle strutture e degli spazi a nostra disposizione, daremo vita a **progetti e iniziative che educano al rispetto e alla valorizzazione reciproca nel mondo sportivo**, con la speranza che la consapevolezza maturata si riverberi sugli atteggiamenti di tutti i giorni. In questo senso grande apporto sarà dato dal **titolo ottenuto di Comune Europeo dello Sport per l'anno 2023** che possa essere slancio anche per gli anni successivi per offrire alla nostra comunità tutte le possibilità per vivere lo sport a 360 gradi perché a Codogno sport è vita e sport è per tutti.

Di indubbio **Valore Pubblico** sarà la **Cittadella della Salute**, un'iniziativa nata da un'oculata analisi e dalle esigenze sociali del nostro territorio e, soprattutto, dalla valutazione di quello che potrà essere il futuro in ambito dei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali e sociali del territorio, in particolare del Basso Lodigiano.

Il sistema dei servizi sociali rivolgerà costantemente **attenzione al nucleo familiare** nella sua complessità oltre che al singolo, prevedendo opportuni stanziamenti per favorire gli interventi necessari alla famiglia. L'anzianità di residenza, la storia familiare, la condizione abitativa, l'invio o la segnalazione da parte di altri servizi sociali, lo stato di salute psicofisica, l'erogazione di aiuti da parte di altri enti/ associazioni, saranno sempre criteri a cui dare la massima importanza, ai fini di creare **Valore Pubblico**.

Una città fondata sul senso civico è una città attenta a garantire il rispetto dei diritti fondamentali, a partire da dignità e libertà di ciascuno dei suoi componenti, specie di coloro che hanno contribuito a renderla grande. **Valore pubblico** è anche individuare un luogo idoneo per il **Centro Ricreativo Anziani** quale strumento di condizione di proposte ed esigenze, sfruttando tutte le opportunità possibili, anche tramite la partecipazione a bandi e fonti di finanziamento. Sono astate attivate attraverso convezione con l'Azienda Servizi alla persona

risorse per realizzare eventi rivolti principalmente alla terza età, tramite associazioni del terzo settore iscritte al RUNTS. Si manterranno i Servizi di Assistenza Domiciliare, di pasti al domicilio e di telesoccorso. Sperimentato per la prima volta con grande successo nel 2023, sarà riproposto un momento di convivialità e festa a cui potranno partecipare gratuitamente gli over 65.

Una città con un forte **Valore pubblico** è anche una città che facilita la vita a tutti i cittadini portatori di handicap e alle loro famiglie. Per questo non mancherà mai un forte dialogo tra Pubblica Amministrazione e iniziative private del settore, anche con iniziative di sensibilizzazione. Saranno avviati percorsi volti all'inclusione dei soggetti con disabilità all'interno delle scuole e nel mondo del lavoro. Sarà prevista la gratuità per i disabili per i parcheggi a striscia blu.

E' **Valore Pubblico** anche attivarsi per preservare le tradizioni locali, ad esempio mediante spettacoli e rappresentazioni anche in dialetto locale, ovvero cercando di riscoprire e divulgare la storia secolare della città attraverso percorsi guidati.

Valore Pubblico sarà dato dalla creazione di una consulta delle associazioni culturali locali, e in sinergia con essa si allestiranno mostre ed eventi, laboratori artistici e culturali che possano creare cultura e inclusione sviluppando le attività artistiche di tutti con particolare attenzione alle categorie fragili.

Infine, **Valore Pubblico** sarà dato dallo sviluppo della Civica Biblioteca e delle sue attività di promozione della lettura, sia rivolte ai più piccoli, anche grazie al supporto delle scuole, che a tutta la cittadinanza. Saranno sfruttate sia le tecnologie informatiche e i canali social che la possibilità di realizzare eventi di promozione della lettura o punti di book crossing in collaborazione con pubblici esercizi e realtà terze del territorio.

Nel mondo della scuola, saranno valorizzati e mantenuti in piena efficienza i servizi complementari erogati dal Comune quali, ad esempio, il trasporto alunni, il pre e post scuola e la refezione scolastica all'interno della quale si cercherà di dare maggior spazio agli alimenti prodotti localmente. Inoltre è stato implementato con successo e verrà mantenuto il pasto "da asporto" (ovvero in loco, con assistenza) per gli alunni della scuola secondaria di primo grado. Verrà ovviamente prestata particolare attenzione alle esigenze degli studenti con disabilità attraverso interventi mirati di assistenza e sostegno.

Considerato **Valore Pubblico** il fatto che chiunque, indipendentemente dal reddito, possa

frequentare il tipo di scuola che meglio si addice ai propri principi etico-morali-religiosi ed elevarsi culturalmente e socialmente, saranno sostenute sia le scuole statali che non statali presenti sul territorio comunale, al fine di aumentare la libertà di scelta dei cittadini.

Il controllo costante della spesa corrente per contenere e ridurre i costi, l'eliminazione degli sprechi, il raggiungimento del miglior rapporto spesa/servizi erogati, il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini costituisce **Valore Pubblico**, per il quale saranno messe in campo tutte le azioni possibili. L'obiettivo è di mantenere l'eccellenza dei servizi rogati senza gravare sui cittadini. In questa ottica è da ritenere Valore Pubblico il mantenimento della soglia di esenzione dell'addizionale IRPEF a € 20.000,00 che consente a numerosi nostri concittadini di non versare questa imposta. Allo stesso modo la percentuale IMU resta invariata, mentre per la TARI al costo di smaltimento, già ridotto nel valore di gettito totale rispetto allo scorso anno, il Comune contribuirà con una quota per mantenere calmierati gli oneri a carico delle imprese.

Altro Valore Pubblico è la collaborazione con le attività produttive locali, verranno favorite l'imprenditorialità e l'inserimento nel mondo lavorativo dei giovani attraverso il coinvolgimento di imprenditori ed associazioni del territorio.

Priorità verrà data a mantenere in efficienza l'importante patrimonio pubblico, importante **Valore Pubblico** che la Città di Codogno possiede. Si provvederà alla manutenzione delle strutture di uso pubblico, alla valorizzazione degli immobili della Città, con particolare attenzione a quelli che esprimono aspetti di pregio dal punto di vista architettonico e che rappresentano il simbolo della nostra Codogno.

L'Ambiente e la salute sono un **Valore Pubblico** che l'Amministrazione intende salvaguardare e tutelare. I campi di intervento su cui questa Amministrazione intende focalizzare la propria attenzione andranno dal risparmio energetico all'utilizzo delle fonti rinnovabili, dalla riduzione dell'inquinamento atmosferico all'incremento delle aree verdi. Inoltre, l'Amministrazione intende, infine, farsi portatrice di una prospettiva ideale, etica e morale, la quale riconosca il fatto che gli animali siano destinatari di "obblighi di tutela". Una città vivibile sia per gli animali che per i loro padroni è una città dove ci sono spazi verdi sufficienti alla fruizione di tutti e dove i diritti degli animali sono tutelati.

Per dare **Valore Pubblico** al territorio, si proseguirà con il procedimento di **revisione del Piano di Governo del Territorio** vigente al fine di garantire gli obiettivi che la normativa regionale in materia urbanistica indica: limitazione del consumo di suolo, recupero di aree e/o fabbricati dismessi in seno a processi di rigenerazione e riqualificazione urbana che possano

prevedere sia premialità volumetriche, anche in deroga a distanze, altezze e indici urbanistici, sia riduzione del contributo di costruzione per interventi di ristrutturazione di edifici esistenti.

Significativo elemento di **Valore Pubblico**, per la fruizione di spazi verdi di pregio all'interno del tessuto consolidato urbano, sarà il recupero del **Parco di Villa Polenghi**, recentemente acquisito al Patrimonio comunale, attualmente intitolato a Gianni Brera. Oltre al Parco verranno recuperate le vecchie scuderie, a tal proposito è già all'approvazione della soprintendenza Belle Arti il progetto che prevede un info point e aree attrezzate per la lettura.

A seguito di un importantissimo sviluppo degli spazi sportivi a disposizione della Città, avvenuto in questi ultimi anni, **Valore Pubblico** sarà anche di garantire la piena fruibilità e il pieno utilizzo di tutti gli spazi sportivi all'aperto e al chiuso, prestando particolare attenzione alle esigenze di mantenimento del predetto patrimonio asservito a un servizio di pubblica utilità.

Il patrimonio rappresenta il complesso dei rapporti giuridici, attivi e passivi, di pertinenza dell'ente. Particolare attenzione viene posta alla gestione del patrimonio immobiliare, in quanto i beni dell'ente rappresentano sia una fonte di ricchezza, nella misura in cui producono reddito, sia una voce di spesa. Sempre maggiore è la domanda di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio, a cui l'ente farà fronte pur continuando a garantire gli equilibri di bilancio. Fondamentale sarà valorizzare il patrimonio pubblico sia sotto il profilo della sua redditività e potenzialità mediante la concessione in varie forme a terzi dei beni immobili disponibili, nonché nell'alienazione, dei beni immobili non più utili al raggiungimento delle finalità istituzionali dell'ente.

Per quanto attiene agli immobili di Servizio Abitativo Pubblico che, per natura sono deputati a svolgere un ruolo sociale rilevante finalizzato a soddisfare il fabbisogno di nuclei familiari in disagio economico, familiare e abitativo, necessita mantenere elevati standard di efficienza nel processo di assegnazione, nonché valutare la fattibilità di realizzare nuovi interventi di edilizia popolare e convenzionata in sinergia con gli organismi interni o esterni preposti.

GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DEL VALORE PUBBLICO DEL TRIENNIO

Punta di diamante come **Valore Pubblico** nel periodo di mandato sarà il ruolo di **“Codogno 2023 - COMUNE EUROPEO DELLO SPORT”**, ottenuto grazie agli sforzi del precedente mandato amministrativo.

Esso rappresenta un'occasione unica per visibilità e valorizzazione delle realtà sportive

cittadine, per portarne alla ribalta il **forte valore sociale e di aggregazione**, oltre che di **salute psico-fisica** per tutte le età. “Codogno 2023 - Comune Europeo dello Sport” sarà anche **un’opportunità unica di valorizzazione, anche ad alti livelli, della Città di Codogno, che avrà nello sport un volano per l’intera comunità**.

In questo contesto è volontà dell’Amministrazione, oltre a valorizzare e dare visibilità, anche quella di creare collaborazione e partecipazione tra le società sportive cittadine e di implementare e sviluppare sinergie con le anime del volontariato e della scuola. Particolare attenzione sarà data alle realtà che fanno attività con disabili.

Oltre al censimento delle società sportive, ormai consolidato con aggiornamento annuale dei dati relativi alle società sportive ed ai loro tesserati, c’è la volontà di riavviare la “Consulta dello sport” (abbandonata da anni) con l’obiettivo di avere un’interazione proficua e duratura con i rappresentanti delle realtà locali.

E’ obiettivo di questa Amministrazione sfruttare qualsiasi opportunità che si presenterà per accedere a bandi e finanziamenti atti a proseguire le riqualificazioni, le manutenzioni e le messe a norma delle strutture sportive non ancora coinvolte dagli interventi sin qui fatti. Particolare attenzione sarà data ai progetti che portino a maggior efficienza energetica, minor impatto ambientale e minor costo di gestione. Lo sport sarà sostenuto sia con la massima disponibilità alla collaborazione, economicamente attraverso bandi e contributi. Saranno individuati i migliori criteri che consentano di finalizzare le risorse in modo equo, ma anche premiante.

LA FIERA AUTUNNALE E GLI EVENTI

Dopo la scommessa della ripartenza per l’edizione 2021 l’obiettivo è quello di cambiare veste. In una **struttura interamente riqualificata** grazie ad un prezioso e cospicuo contributo di Fondazione Cariplo la struttura fieristica diventerà non solo un polo multi funzionale nel quale si svolgerà l’appuntamento annuale con l’evento fieristico zootecnico e agricolo di qualifica regionale, ma diventerà polo attivo tutto l’anno.

L’ambizioso progetto che l’Amministrazione Comunale sta predisponendo, infatti, prevede la nascita proprio all’interno della struttura fieristica di un **centro di formazione in ambito zootecnico e della filiera agroalimentare** in collaborazione con il CREA, l’Istituto Bolognini e l’ITAS Tosi di Codogno.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRRL)

Il piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) è il documento che il governo italiano ha predisposto per illustrare alla commissione europea come il nostro paese intende investire i fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next generation Eu.

Il PNRR prevede un pacchetto coerente di riforme e investimenti da attuarsi nel periodo 2021-2027, che impatterà in modo significativo sulla vita amministrativa di tutti gli enti pubblici, definendo quali progetti l'Italia intenda realizzare grazie ai fondi comunitari e delineando, inoltre, come tali risorse saranno gestite, presentando anche un calendario di riforme collegate, finalizzate in parte all'attuazione del piano e in parte alla modernizzazione del paese.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Gli obiettivi di valore pubblico si concretizzano nel **PIANO DELLA PERFORMANCE**, che contempla sia **OBIETTIVI DI MANTENIMENTO**, finalizzati cioè a garantire il regolare efficiente funzionamento dei servizi, che **OBIETTIVI DI SVILUPPO**, ossia volti ad avvicinare sempre più il raggiungimento delle sopra descritte finalità di Valore **Pubblico**.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

In allegato si riportano gli elementi costituenti il Piano della performance 2023:

- **Allegato 1** – obiettivi di mantenimento per tutti i settori e i servizi dell'Ente;
- **Allegato 2** – obiettivi di sviluppo per tutti i settori e i servizi dell'Ente.
- **Allegato 3** – obiettivo di sviluppo trasversale per la realizzazione del “Comune europeo dello Sport” cui l'amministrazione è impegnata a dare finanziamento apposito per la sua straordinarietà

Collegati al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sono i premi della performance del personale. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo costituisce il 40% del punteggio assegnato ai fini dell'attribuzione del premio.

Oltre agli obiettivi summenzionati, il DUP individua gli obiettivi che l'amministrazione comunale ritiene di importanza strategica, che per completezza si riportano **nell'allegato 4**.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

Collegata anch'essa a i premi della performance del personale. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo costituisce il 10% del punteggio assegnato ai fini dell'attribuzione del premio

INDICATORE	DEFINIZIONE	TARGET
Rapporto spesa di personale/spesa corrente rispetto all'esercizio precedente	Inferiore alla % di virtuosità stabilita dal decreto 17 marzo 2020 presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica (sopravvenuta norma di rango superiore)	Rapporto spesa di personale/spesa corrente rispetto all'esercizio precedente
Capacità di impegno della spesa corrente per l'acquisto di beni e servizi	Velocità di impegno della spesa corrente (competenza) per l'acquisto di beni e servizi	Pari o superiore al 95%
Grado di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione	Verifica dello stato di attuazione del piano per la prevenzione della corruzione, sulla base del report contenuto nel p.t.p.c.	Assenza di gravi criticità
Grado di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Verifica dello stato di attuazione degli adempimenti e degli obiettivi previsti nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Certificazione a cura del Nucleo di valutazione

Risulta quindi immediatamente evidente che strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi, di Valore Pubblico ovvero di performance, è la **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

L'ORGANIGRAMMA DELL'ENTE E IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Alla data attuale, il Comune di Codogno ha in organico 94 dipendenti, oltre al Segretario generale per il quale è in atto un servizio di Segreteria convenzionata con il Comune di Pizzighettone.

Si riporta nell'**Allegato 5** l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 15 maggio 2023.

Il personale è distribuito nei seguenti settori, la cui descrizione seppure sintetica è contenuta nell'**Allegato 6**

IL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche devono annualmente approvare il ***piano triennale dei fabbisogni di personale***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle proprie attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del Decreto Legislativo del 2001, n. 165 e nel rispetto dei vincoli finanziari sussistenti.

In sede di definizione del piano ciascuna amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del Decreto Legislativo del 2001, n. 165, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, assicurandone l'informazione sindacale, nonché tenuto conto del rispetto dei parametri e dei limiti di crescita stabiliti Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni*".

Il DL 34/2019, come modificato dall'art. 1 comma 853 della legge 160/2019, ha stabilito che comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia prossimo al valore medio, nonché stabilendo un valore soglia superiore cui

convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Tale valore è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, dando mandato al Ministro della pubblica amministrazione entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto di individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. In attuazione della previsione appena citata, con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità' assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni*" sono state fissate le percentuali di riferimento per classe demografica; per la fascia demografica di appartenenza (cat. F - comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) **il Comune di Codogno per essere considerato virtuoso deve mantenere il valore di spesa massima come sopra definito al di sotto della percentuale del 27%**. Il comune di Codogno, verificato l'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2022, è risultato in situazione di virtuosità, avendo un rapporto pari **al 26,55%**.

Il percorso normativo e le motivazioni che hanno portato l'amministrazione comunale a stilare le previsioni assunzionale per il triennio 23/25 sono esposte nella deliberazione di Giunta comunale n. 120 del 15 maggio 2023, accompagnata da ogni necessario documento programmatico della spesa ovvero atto a dimostrare in previsione il rispetto dei parametri di legge. Tale relazione è accompagnata dal parere dei revisori dei conti, nonché dall'asseverazione dello stesso Organo riguardo il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Per tale documentazione si rimanda all'atto di Giunta.

In **Allegato 7** si riporta il Piano triennale dei fabbisogni 2023/25.

Con la programmazione suddetta, l'amministrazione intende attuare le seguenti linee strategiche ritenute utili ai fini degli obiettivi di **Valore Pubblico**:

1. il mantenimento della quantità e qualità dei servizi di tipo tecnico, contabile e amministrativo in essere, per il quale è da intendersi necessario il mantenimento delle risorse umane impegnate, inteso come corretto rapporto tra numero e qualificazione del personale;

2. la progressiva diminuzione di servizi di tipo manutentivo o operativo direttamente gestiti, il che è destinato comportare una progressiva diminuzione del personale operaio o autista;
3. la qualificazione delle forze di polizia municipale;
4. la riorganizzazione e razionalizzazione, ai fini di maggiore efficienza coniugabile con una maggiore economicità da realizzarsi mediante il proseguimento della riprogettazione dell'ufficio tecnico comunale;
5. il reintegro delle figure necessarie a coprire le carenze emerse a seguito di richieste di collocamento a riposo o per dimissioni diverse.

Elementi essenziali per garantire la migliore efficacia e la maggiore efficienza della macchina amministrativa, in linea con le più recenti direttive in materia di gestione del personale varate dagli organi normativi, sono indubbiamente:

LA FORMAZIONE

L'attività degli Enti locali diventa sempre più complessa e la continua incessante emissione di nuove disposizioni legislative porta a dover prevedere in modo sempre più assiduo corsi di aggiornamento, di qualificazione o riqualificazione,

I servizi erogati devono essere competitivi, devono riuscire a diventare sempre più efficienti ed efficaci: è quindi indispensabile che ogni dipendente riesca a crescere e valorizzarsi, al fine di gestire il proprio lavoro nel miglior modo possibile; di conseguenza, è necessario provvedere a destinare risorse finanziarie a detti corsi.

Gli. Artt54, 55 e 56 del C.C.N.L. 2019-2021 prevedono che nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli Enti dovranno assumere la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo; da ciò consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione poste in essere presso il Comune di Codogno nel corso del 2023, saranno in particolare rivolte a:

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

Il **Piano di formazione** per l'anno 2023 recepisce le seguenti novità:

- a) Il D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.lgs. 165/2001, prevede nelle pubbliche amministrazioni lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi **dell'etica pubblica e sul comportamento etico**. In sostanza, ogni volta che un ente assume un nuovo dipendente, attraverso concorso o trasferimento, ovvero attiva la promozione di un dipendente a ruoli o funzioni superiori, dovrebbe iscrivere il soggetto interessato ad un corso di formazione in materia di etica, con i relativi costi e disagi organizzativi;
- b) L'utilizzo del "**Syllabus**", il nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica dedicato al miglioramento delle competenze di tutte le persone che lavorano nelle pubbliche amministrazioni. Syllabus offre un ampio catalogo formativo in modalità e-learning; ciascun dipendente può seguire un percorso formativo personalizzato, individuato a partire dalla rilevazione del suo livello di conoscenze e di competenze. Gli ambiti tematici sono quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa e allo sviluppo delle così dette "soft skills". Le modalità di adesione delle amministrazioni alla piattaforma Syllabus e gli obiettivi formativi da raggiungere nel 2023 sono fissati dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023 recante "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*". Più in generale, la direttiva mira a fornire indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative da parte delle amministrazioni pubbliche, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. L'obiettivo è quello di garantire almeno 24 ore di formazione/anno al 30% del personale nel 2023, al 24% nel 2024 e infine al 20 % nel 2025.

Il piano suddetto è **allegato sub 8** al presente documento. Per completezza, e per quanto inerente alla formazione del personale e pertanto parte integrante della corretta gestione della formazione del personale, si fa altresì riferimento anche al PIANO TRIENNALE DELL'INFORMATICA (ICT) NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 2021-2023 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 183 del 24 agosto 2022, cui si rimanda per gli aspetti di competenza.

IL LAVORO AGILE

Lo **smart working**, ossia il **lavoro agile**, può definirsi come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Ai sensi del D.M. 19 ottobre 2020, lo smart working nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Lo smart working può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Nel Comune di Codogno il lavoro agile è stato introdotto per la prima volta in conseguenza dell'emergenza da COVID 19.

Il Lavoro agile è stato ripreso e meglio definito all'interno del **contratto nazionale per gli Enti Locali**, che dedica ad esso un'intera sezione, indicandolo come una delle principali modalità per dare attuazione a forme di **conciliazione vita-lavoro**.

Codogno è stata la prima **ZONA ROSSA** d'Italia, e ciò ha obbligato l'immediata chiusura degli uffici comunali, con l'eccezione di quelli destinati a garantire i servizi di prima necessità (cimitero, polizia locale, protocollo/SportelloAmico, stato civile). Tutto il resto del personale è stato necessariamente collocato nel più breve tempo possibile in smart working.

Successivamente, l'amministrazione comunale ha approvato con deliberazione di Giunta n. 60 del 26 marzo 2021 apposita regolamentazione così da darne applicabilità piena dal termine del periodo emergenziale, basata sull'esperienza effettuata nell'anno trascorso, e nel frattempo si è attivata, come scritto in premessa, per adeguare la dotazione informatica.

In un ambito di medio/piccole dimensioni di abitanti, non esistono attività interamente realizzabili esclusivamente in smart working, poiché un contatto con l'utenza è necessario. Di regola il lavoratore alternerà quindi giornate lavorate in pre-senza e giornate lavorate da remoto. La prestazione lavorativa pertanto verrà eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le misure previste devono permettere, a normativa vigente, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiranno oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche

Sulla base dei criteri proposti dalla direttiva 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei ministri, presso il Comune di Codogno un gruppo di lavoro interno formato dal Segretario Generale, dalla Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale nonché da Responsabile Sistemi Informativi, con il supporto dei singoli responsabili di servizio, delle RSU comunali e del CUG ha provveduto all'individuazione delle attività che non possono essere svolte in modalità di smart working. L'elenco, approvato con atto di Giunta n. 56 del 21 marzo 2022, che pertanto integra il Regolamento, è il seguente:

Attività escluse totalmente

- attività di polizia locale
- attività di educatrice
- attività di manutenzione
- attività di pulizia

Su questa base, lo smart working non risulta concedibile in assoluto a:

- appartenenti al settore Polizia locale
- educatrici Asilo Nido
- addetti all'Unità Organizzativa Manutenzioni
- inservienti Asilo Nido

Limitazioni legate ad attività di preminente front-office: a chi appartiene a servizi in cui questa attività è predominante, lo smart working può essere concesso solo nelle giornate non di turno allo sportello (addetti Sportello Amico, alla Biblioteca e ai Servizi Demografici).

Annualmente, l'amministrazione è tenuta a dare attuazione alle linee regolamentari in maniera previsionale sul triennio, e a verificare i risultati raggiunti, mediante il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile**, il cosiddetto **P.O.L.A.**, che per il triennio 2023/2025 si **allega al presente documento sub 9**

Attualmente, infatti, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito,

con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance e rientrante dunque nel PIAO.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Infine, di particolare importanza e di indubbio **valore pubblico** è l'obbligo per il Comune di assicurare parità di condizioni tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e di impegnarsi a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione della stessa, anche mediante l'adozione di azioni positive.

Ciò anche in conseguenza delle seguenti norme e direttive:

- l'articolo 48 del D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità" il quale stabilisce che i comuni debbano procedere all'approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive, con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

- la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministero per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) la quale prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

- i contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art.19 del C.C.N.L. Regioni ed Autonomie locali 14 settembre 2000 e l'art.8 del C.C.N.L. Regioni ed Autonomie locali 22.01.2004;

- l'art.21 della legge n.183/2010 che ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n.165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*";

- la Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità la quale statuisce "*l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola*

all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera ed alla sicurezza”;

Proprio a tal fine, l'art. 21 della L. 183/2010 stabilisce l'obbligo per i Comuni di costituire il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, in sostituzione dei Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, che per il quadriennio 2021 –2024 è stato nominato con determinazione del Segretario generale n. 324 del 10 maggio 2021;

Altrettanto importante è assicurare da oggi e per i prossimi anni una maggiore campagna informativa in merito ai compiti del comitato stesso, nonché all'importanza della sua costituzione, anche per il tramite della Commissione per le Pari Opportunità esistente presso il Comune di Codogno.

Tutto ciò è ampiamente esplicitato nell'**allegato 10** – Piano per le azioni positive per il triennio 2023-2025.

IL PIANO TRIENNALE ANTICORRUZIONE 2023-2025

IL RISCHIO CORRUTTIVO

Il presente documento si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi dall'altra, ad avviso dell'Autorità richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC.

Riguardo l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni; novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il legislatore nazionale ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante (insieme ad altri strumenti di pianificazione).

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», l'ANAC ha dunque adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni con durata triennale.

L'Autorità ha dedicato parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO, con l'intento di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

In fase di elaborazione del PTPC 2017/2019 si era proceduto ad una mappatura dei processi/procedimenti ricompresi nelle "Aree Generali" e nelle "Aree Specifiche", come definite dall'ANAC con determinazione n. 12/2015, estendendo pertanto l'analisi dei processi alle ulteriori aree a rischio indicate in premessa. La mappatura dei processi/procedimenti è stata effettuata distintamente per ciascuna Posizione organizzativa responsabile dei procedimenti/processi medesimi. Successivamente, per la predisposizione del PTPC 2021/2023 i Responsabili di servizio, a seguito di consistente revisione della struttura organizzativa dell'ente, sono stati invitati a provvedere alla revisione della mappatura dei procedimenti segnalando, per il tramite del proprio coordinatore di settore, eventuali proposte di modifica. Allo stesso modo, l'invito alla revisione è stato reiterato in vista del presente aggiornamento. Si segnala che l'ultima e più recente revisione della macrostruttura dell'ente e quindi delle linee funzionali, limitata a rivedere alcuni livelli funzionali senza redistribuzione di attività, non ha comportato necessità di revisione della mappatura.

ANAC, consapevole dei fondamentali impegni cui è chiamato il Paese in questa fase storica raccomanda altresì che le amministrazioni:

- a) si concentrino sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali;
- b) rafforzino la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella logica di integrazione indicata.

Tuttavia, ferma restando l'indicazione che le amministrazioni si concentrino sui processi interessati dal PNRR e dalla gestione dei fondi strutturali, rimane comunque la necessità che siano presidiati da misure idonee di prevenzione anche tutti quei processi che, per le

caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse amministrazioni, presentino esposizione a rischi corruttivi significativi. Diversamente si rischierebbe di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione e lo stesso PNRR sono rivolti.

Deve infatti rimanere l'attenzione per la realtà ordinaria e specifica di ogni ente avendo presente che sarà necessario, ove non compresi tra i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi di PNRR e dei fondi strutturali e collegati agli obiettivi di performance, presidiare anche i processi di particolare rilievo.

Ci si riferisce ai processi che si caratterizzano per:

1 - l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la Legge n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale, quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale o progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);

2 – il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche);

3 – essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del **valore pubblico**, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Per la corretta impostazione della **SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIAO** l'ANAC richiama quanto già indicato negli "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*" e cioè che:

- è preferibile ricorrere ad una previa organizzazione logico schematica del documento e rispettarla nella sua compilazione, al fine di rendere lo stesso di immediata comprensione e di facile lettura e ricerca;
- si raccomanda l'utilizzo di un linguaggio tecnicamente corretto ma fruibile ad un novero di destinatari eterogeneo, che devono essere messi in condizione di comprendere, applicare e rispettare senza dubbi e difficoltà;
- si suggerisce la compilazione di un documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo;
- è opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione.
- può essere utile la consultazione pubblica anche on line della sezione prima dell'approvazione, come anche previsto per i PTPC.

Pertanto, in conformità agli ultimi indirizzi forniti dall'Autorità, il Piano si prefigge i seguenti obiettivi innovativi:

- Gestione dei rischi da impostare in una "*logica sequenziale e ciclica*" così da tendere ad un "*continuo miglioramento*";
- Mappatura dei processi (scomponibili in attività) aggregati in aree di rischio;
- Conferma del collegamento tra corruzione – trasparenza – *performance* nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

Il Piano è stato redatto, in collaborazione con i coordinatori di settore dell'Ente, dal Segretario Generale nominato, con Decreto Sindacale n. 1 del 3 gennaio 2022, Responsabile della prevenzione della corruzione e confermato anche quale responsabile della Trasparenza.

In utile continuità con il precedente Piano della prevenzione della corruzione, anche quello adottato per il 23/25 e qui recepito:

- Evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- Promuove l'utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse e disciplina le regole di attuazione e di controllo delle procedure di affidamento;
- Prevede la selezione e formazione dei dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, in coerenza con le modifiche apportate dal D. Lgs. n.97/2016, costituisce una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il presente Piano è stato pubblicato, unitamente ai suoi allegati, anche in via forma di anticipazione rispetto all'adozione del PIAO, a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza sul sito web dell'Amministrazione comunale e trasmesso, a mezzo posta elettronica, ai Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

In **allegato 11** si riporta il **Piano triennale anticorruzione** nel testo adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 30 gennaio 2023.

Identificazione dei rischi per procedimento/servizio

Nell'**Allegato 12** sono riportati tutti i procedimenti/processi mappati distinti per area di rischio, con l'identificazione della tipologia di rischio e dei servizi interessati.

Valutazione del rischio per singolo servizio

Nell'**Allegato 13** viene riportata, per tutti i procedimenti/processi mappati, distinti per servizio di competenza e per area di rischio, la valutazione del rischio corruzione.

Individuazione delle misure di trattamento/contrasto

L'**Allegato 14** riporta le specifiche misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascun processo/procedimento con livello di rischio valutato medio/alto, con indicazione degli interventi, della tempistica, dei responsabili dell'attuazione;

dette misure integrano le misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e quelle ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

Il rispetto di tali nuove e più puntuali disposizioni regolamentari costituisce misura specifica di contrasto per taluni procedimenti mappati dal presente piano.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione implica che le misure in argomento, pianificate nel presente documento, vengano inserite nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. Pertanto, al fine di garantire la piena attuazione delle misure suddette, le stesse dovranno essere successivamente inserite in forma di obiettivi nel Piano della Performance ed assegnati alle posizioni organizzative, corredati dei relativi indicatori di risultato.

Vengono inoltre allegati:

Allegato 15 - Programma Triennale Per La Trasparenza e L'integrità 2022-2024

Allegato 16 - sezione "Amministrazione Trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione

IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Codogno sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1 Il grado di realizzazione degli obiettivi di mantenimento e sviluppo finalizzati al **Valore Pubblico** è realizzato con reportistica semestrale attraverso procedure informatizzate, i cui esiti sono sottoposti al controllo e alla verifica da parte del Nucleo di valutazione, che giudica anche i risultati di performance dell'ente;
- 2 La performance generale è valutata annualmente attraverso sia la reportistica degli obiettivi di sviluppo, che il sistema di misurazione della performance dell'ente;
- 3 Il grado di raggiungimento degli obiettivi del POLA è contenuto nel Pola redatto per il triennio successivo, a scorrimento.
- 4 La valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano delle azioni positive è demandato al CUG.
- 5 Il grado di raggiungimento dei risultati del piano di formazione sono fissati dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 24 marzo 2023 recante "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". L'obiettivo è quello di garantire almeno 24 ore di formazione/anno al 30% del personale nel 2023, al 24% nel 2024 e infine al 20 % nel 2025.
- 6 Il monitoraggio del sistema anticorruzione è realizzato con reportistica semestrale attraverso procedure informatizzate, i cui risultati confluiscono poi nella relazione conclusiva annuale recepita anche attraverso la piattaforma ANAC.

ALLEGATI AL PRESENTE DOCUMENTO

Allegato 01 - Obiettivi di mantenimento 2023

Allegato 02 - Obiettivi di sviluppo 2023

Allegato 03 - Progetto Comune europeo dello sport

Allegato 04 - Obiettivi strategici

Allegato 05 - Organigramma dell'Ente

Allegato 06 - Linee funzionali

Allegato 07 - Piano fabbisogni - piano assunzionale 2023-2025

Allegato 08 - Piano di formazione

Allegato 09 - POLA 2023-25

Allegato 10 - Piano Azioni Positive 2023-2025

Allegato 11 - PTPC 2023-2025

Allegato 12 - Elenco processi mappati

Allegato 13 - Valutazione del rischio

Allegato 14 - Attuazione delle misure

Allegato 15 - Piano trasparenza

Allegato 16 – Elenco obblighi di pubblicazione