



**COMUNE DI CENTO**  
(Provincia di Ferrara)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**  
**(PIAO)**  
**2024/2026**



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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 per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, 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) art. 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- c) art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- d) art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- e) art. 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) 2024/2026 del Comune di Cento risulta così strutturato:



# COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

## INDICE

### **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**

#### **Sottosezione 4.1 - Valore Pubblico e Performance**

#### **Sottosezione 4.2 – Rischi corruttivi e trasparenza**

#### **Sottosezione 4.3 - Organizzazione e Capitale Umano**

#### **Sottosezione 4.4 - Soddisfazione degli utenti**



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

#### **Il territorio - Confini e caratteristiche geografiche**



*Regione Emilia-Romagna e Provincia di Ferrara*



*Comune di Cento nella provincia di Ferrara*



## COMUNE DI CENTO

(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), con il Comune di Bondeno (a nord) e l'Unione di Comuni Reno Galliera (a est).

Nell'ambito del territorio dell'Alto Ferrarese, a cui appartiene unitamente ai Comuni di Bondeno, Terre del Reno, Poggio Renatico 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 m<sup>3</sup>/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 2.294<sup>1</sup>.



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

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

---

<sup>1</sup> 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

(Provincia di Ferrara)

Superficie Territorio Comunale		64,74 km2
Territorio Urbanizzato (circa)		13,27 km2
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 m2/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 luglio 2023, i cui dati sono stati estrapolati dal rapporto della Camera di Commercio di Ferrara, chiuso nel mese di Luglio 2023 e consultabile gratuitamente sul sito [www.fera.camcom.it](http://www.fera.camcom.it).

Il numero delle sedi di impresa attive nel Comune di Cento è di 2.819 a luglio del 2023, corrispondente circa al 8,6% del totale della Provincia di Ferrara (29.493).

Le imprese attive assumono andamento via via decrescente nel corso degli anni, arrivando alla soglia di 2.819 sedi d'impresa attive, rispetto alle 3.137 registrate. 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, al caro materiali-energia e inflazione, hanno messo a dura prova le attività economiche sia produttive che commerciali.

Di seguito, la tabella riporta la consistenza e la movimentazione delle sedi di impresa per forma giuridica a luglio 2023.



## COMUNE DI CENTO

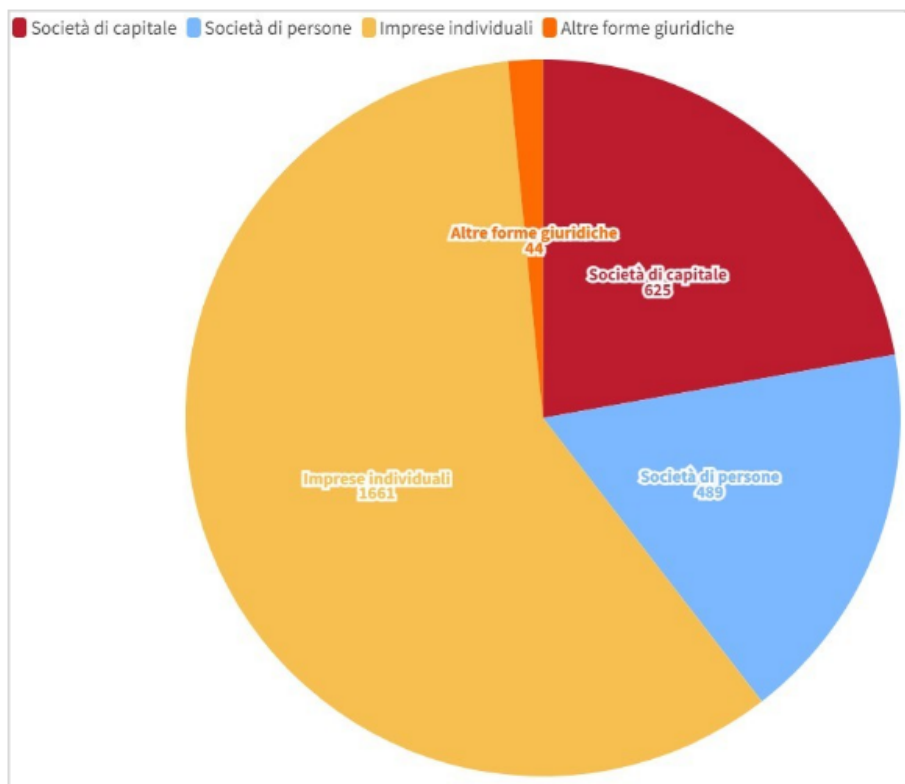
(Provincia di Ferrara)

Tabella. Consistenza e movimentazione delle sedi per forma giuridica al luglio 2023

	SOC. DI CAPITALE	SOC. DI PERSONE	IMPRESE INDIVIDUALI	ALTRE FORME GIURIDICHE	TOTALE	% rispetto provincia
Registrate	795	570	1.716	56	3.137	9,56% (32.824)
Attive	625	489	1.661	44	2.819	9,56% (29.493)
Iscritte	61	10	144	1	216	12,8% (1.712)
Cessate	27	17	109	1	154	9,33% (1.649)

Per quanto riguarda le forme giuridiche, emerge una preponderanza di imprese individuali con 1661 unità corrispondente al 59% del totale; a seguire, società di capitale con 22,2% (625), società di persone 17,3% (489) e infine altre forme giuridiche pari all'1,6% (44).

Grafico. Sedi d'impresa attive per forma giuridica a luglio 2023





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Si riportano anche i dati relativi alle sedi di impresa attive suddivise per classi di capitale sociale nel Comune di Cento.

*Tabella. Sedi di impresa attive per classe di capitale nel Comune di Cento a luglio 2023.*

	N. sedi attive
Cap. assente	1542
Cap. fino a 10 mila €	534
Cap. da 10 mila a 50 mila €	565
Cap. da 50 mila a 100 mila €	72
Cap. da 100 mila a 250 mila €	61
Cap. da 250 mila a 500 mila €	22
Cap. da 500 mila a 2.5 mln €	19
Cap. oltre 2.5 mln €	4

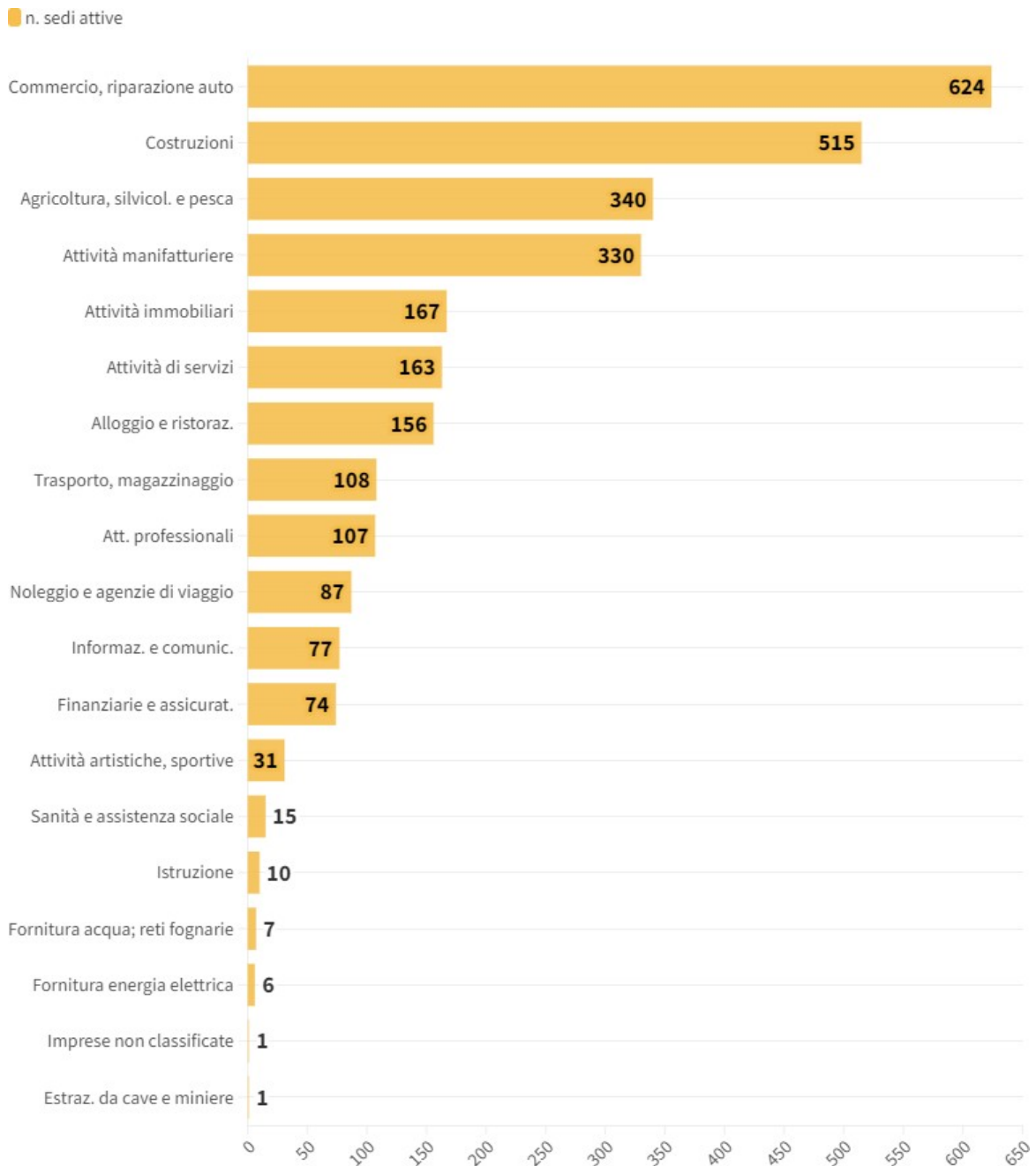
Di seguito, un grafico che riassume la distribuzione per settore delle imprese attive nel Comune di Cento. Si evince che il settore che registra il maggior numero di attività economiche è quello del commercio e della riparazione delle auto (641) corrispondente al 22% del totale; di seguito, il settore 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.





## COMUNE DI CENTO (Provincia di Ferrara)

Grafico. Distribuzione delle attività economiche per settore (anno 2023)



Fonte: Camera di Commercio di Ferrara



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Per quanto riguarda il settore artigianale, si indica che le sedi di impresa artigiana per il 2022 sono aumentate di 32 unità attestandosi a 1027 imprese registrate, 1020 attive, 89 iscritte e 52 cessate.

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 10,9%.

Tabella 10. Alcune caratteristiche sociologiche delle imprese di Cento, in percentuale (2023)

N. imprese attive (anno 2021)	2.819
Di cui:	
Imprese femminili (in percentuale)	660 (23,4 %)
Imprese straniere (in percentuale)	307 (10,9%*)

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Questo dato viene indicato anche come tasso di imprenditorialità

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 18.000 e Finale Emilia al di sotto dei 15.000).

-in secondo luogo, Cento ha già oggi la più completa dotazione di funzioni urbane intermedie (ospedale, istituti scolastici primari e secondari, centri commerciali, uffici pubblici, ecc.) tra i comuni dell'area.

- 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, con importanti dotazione di capitale. Inoltre, i due fondamentali fattori "complementari" dello sviluppo centese (imprese di credito locali sane e radicate, luoghi di formazione qualificati) continuano a sussistere e ad esercitare il proprio ruolo su porzioni consistenti dell'area contribuendo significativamente a rafforzare la polarità di Cento per il territorio delle tre province adiacenti.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 2. Commercio

Dal punto di vista commerciale, qui di seguito si riportano i dati a luglio 2023.

Tabella. Consistenza degli esercizi commerciali al dettaglio attivi - confronto tra 31/12/2021 e 31/12/2022

	Sedi	Unità locali	Totale	Rapp. Sedi/U.L.	Esercizi 1000 abitanti
2022	382	138	520	3	15
2021	397	137	534	3	15

Fonte: Camera di Commercio di Ferrara

Tabella 12. Grande distribuzione al 31/12/2022

	Supermercati		Minimercati		Grandi magazzini	
	Sedi	N. addetti	Sedi	N. addetti	Sedi	N. addetti
2022	6	202	16	27	3	28
2021	6	204	17	30	3	28

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 tradizionale Fiera di Settembre a Cento; Fiera delle Pere a Renazzo;
- Il mercato contadino, ogni martedì in Piazza del Guercino, nel cuore del centro storico di Cento - circa 20 posteggi.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 3. Turismo

Come si vede dal grafico, il flusso turistico 2023 a Cento ha subito una variazione positiva rispetto all'anno precedente, con un miglioramento sia nella componente nazionale che internazionale, pur non ritornando ai livelli pre-pandemici. Questa è una tendenza che si rileva anche a livello provinciale e del capoluogo.

Tabella. Arrivi e presenza anno, periodo gennaio - luglio 2023 (dati provvisori)

	ITALIANI		STRANIERI		IN COMPLESSO		di cui: ESERCIZI ALBERGHIERI	
	Turisti	Pernottamenti	Turisti	Pernottamenti	Turisti	Pernottamenti	Turisti	Pernottamenti
<b>PROVINCIA</b>								
2023	250.476	1.028.239	100.454	543.439	350.930	1.571.678	154.740	371.867
VAR. % 2023/2022	-0,2%	-2,3%	14,6%	11,0%	3,6%	1,9%	6,4%	6,6%
VAR. % 2023/2019	4,9%	12,5%	-11,9%	-4,7%	-0,5%	5,9%	-12,2%	-3,2%
<b>LIDI DI COMACCHIO</b>								
2023	126.706	764.675	60.581	445.688	187.287	1.210.363	45.404	149.918
VAR. % 2023/2022	-6,3%	-6,0%	4,8%	7,4%	-3,0%	-1,5%	0,8%	-2,3%
VAR. % 2023/2019	9,8%	12,5%	1,6%	-3,5%	7,0%	6,0%	2,0%	-0,3%
<b>FERRARA città</b>								
2023	99.245	196.339	34.854	80.872	134.099	277.211	94.411	181.507
VAR. % 2023/2022	7,3%	10,9%	37,1%	33,4%	13,7%	16,6%	9,3%	13,5%
VAR. % 2023/2019	1,5%	12,9%	-28,1%	-12,8%	-8,3%	4,0%	-16,4%	-6,5%
<b>CENTO</b>								
2023	6.077	19.405	1.384	4.740	7.461	24.145	4.308	12.984
VAR. % 2023/2022	9,0%	-2,9%	8,0%	17,6%	8,8%	0,5%	-0,7%	5,1%
VAR. % 2023/2019	-9,0%	10,9%	-53,6%	-20,6%	-22,8%	2,9%	-42,0%	-5,8%
<b>ALTRI COMUNI</b>								
2023	8.077	19.851	1.270	3.748	9.347	23.599	10.617	27.458
VAR. % 2023/2022	-2,1%	2,3%	20,7%	9,5%	0,5%	3,4%	9,9%	18,0%
VAR. % 2023/2019	-10,8%	-10,5%	-13,7%	-14,1%	-11,2%	-11,1%	-7,6%	6,1%

Fonte: elaborazioni Osservatorio dell'economia su dati regione Emilia-Romagna

Fonte: Osservatorio dell'economia - Camera di Commercio Ferrara e Ravenna



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

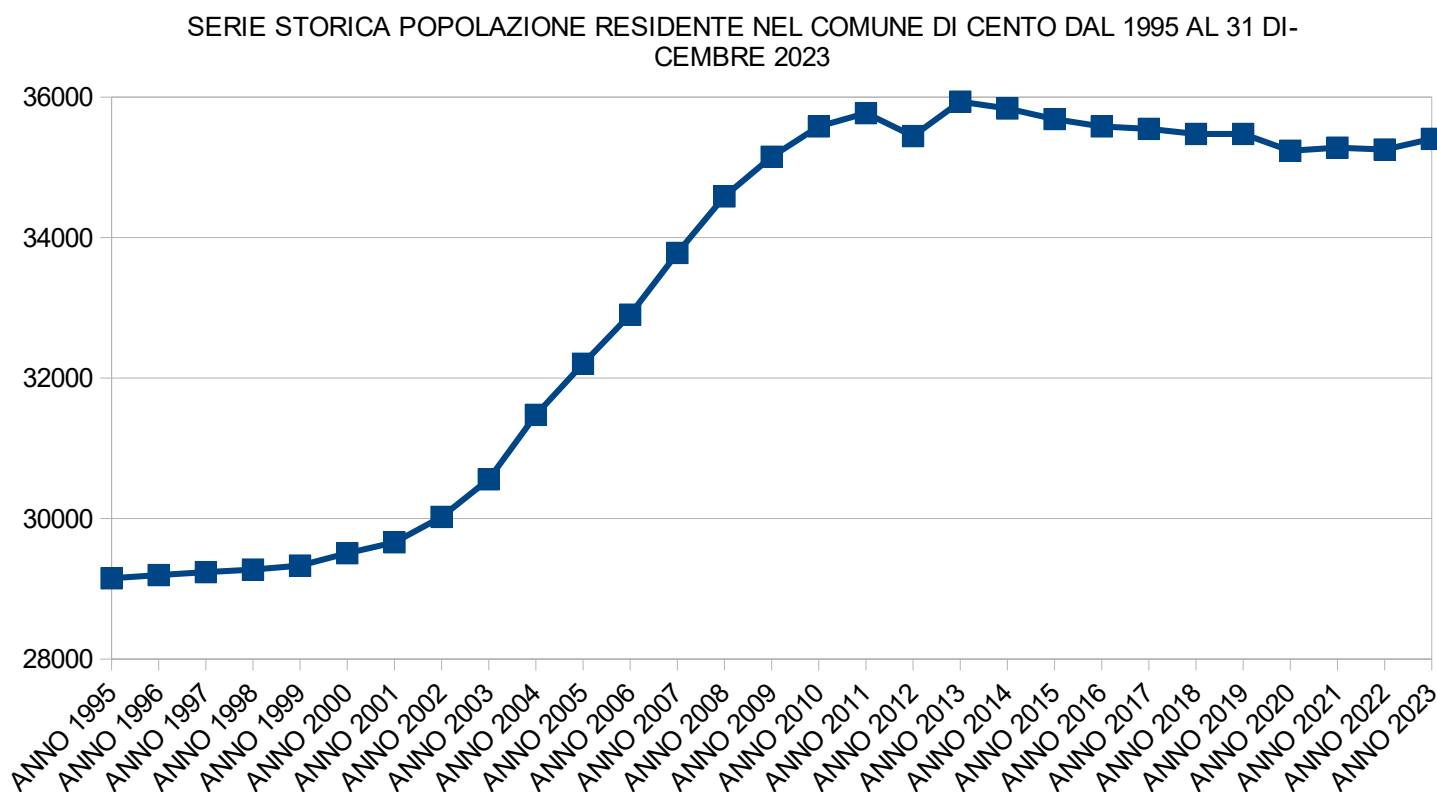
### Popolazione e andamento demografico

Le cittadine e i cittadini residenti nel Comune di Cento sono **35.404<sup>2</sup>** 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.

*Grafico - Andamento della popolazione residente a Cento (aggiornato al 31/12/2023).*



<sup>2</sup> Il dato è stato rilevato dall'ufficio statistico del Comune di Cento fino al 31 Dicembre 2023.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

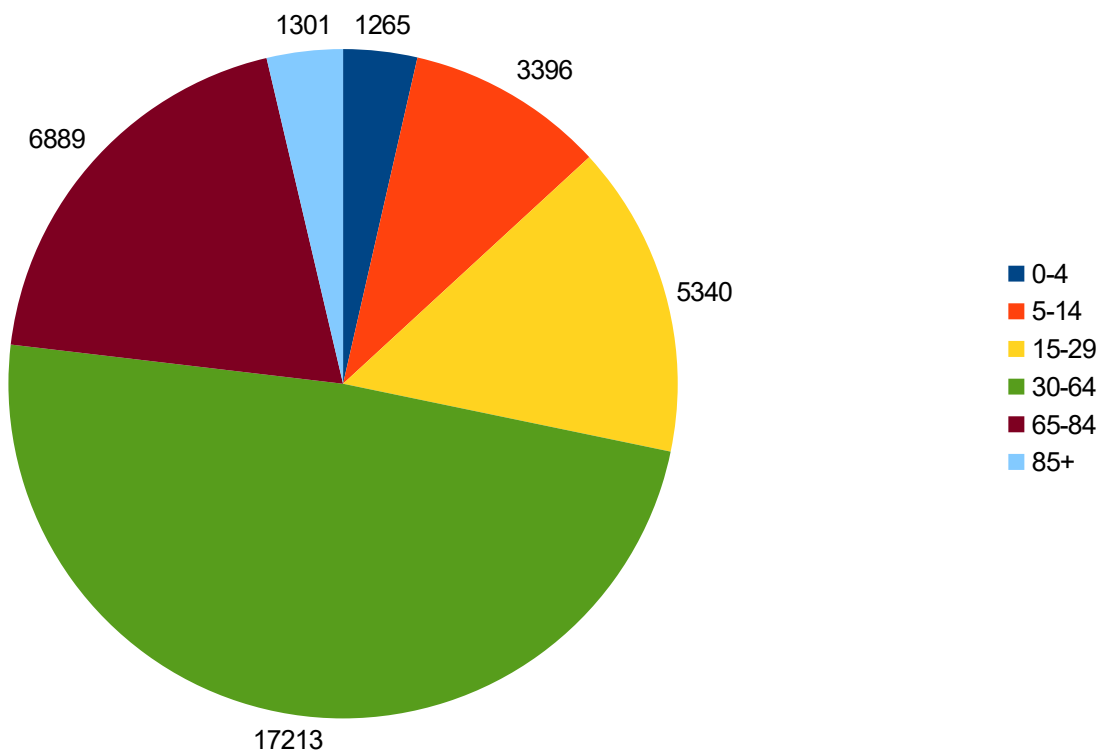
Le previsioni sulla crescita della popolazione del Comune di Cento, fino al 2030 prosegue il trend di diminuzione costante del numero di abitanti, che si attesterà a circa 35.001<sup>3</sup> unità di cui 11445 nella fascia compresa tra gli 0 e i 35 anni; 14436 tra i 36 e i 65 anni; 9120 da 66 anni e 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 **13,2%** della popolazione, in diminuzione rispetto all'anno precedente, mentre le cittadine e i cittadini oltre i 65 anni d'età rappresentano il **23,1%** della popolazione, in leggero aumento rispetto all'anno precedente. La popolazione compresa tra i 30 e 64 anni, maggiormente coinvolta nelle attività lavorative e produttive, rappresenta il **48,6%** degli abitanti del Comune di Cento.

*L'età media della popolazione è 45,8 anni mentre in previsione, nel 2030, l'età media aumenterà di quasi due anni, arrivando a 47,3 anni.*

Grafico - Suddivisione della popolazione per fasce d'età 31/12/2023



<sup>3</sup> Fonte Demo-Istat.



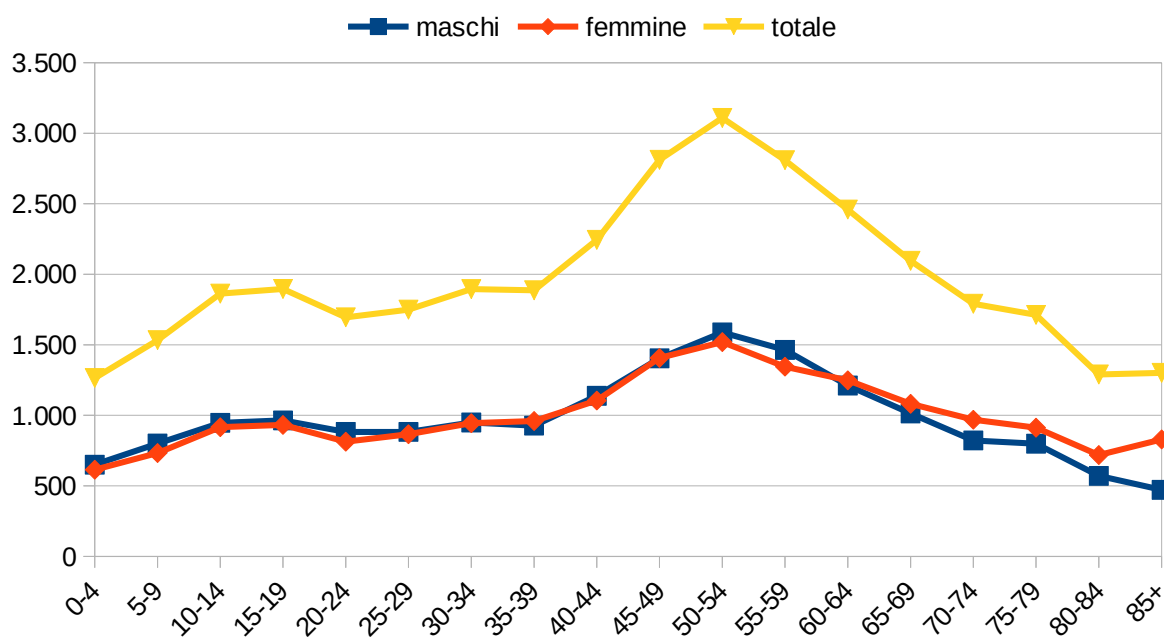
## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Per quanto riguarda il **genere**, il numero totale di cittadini di sesso maschile è 17.487 mentre quello delle cittadine di sesso femminile è 17.917.

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 31.12.2023





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

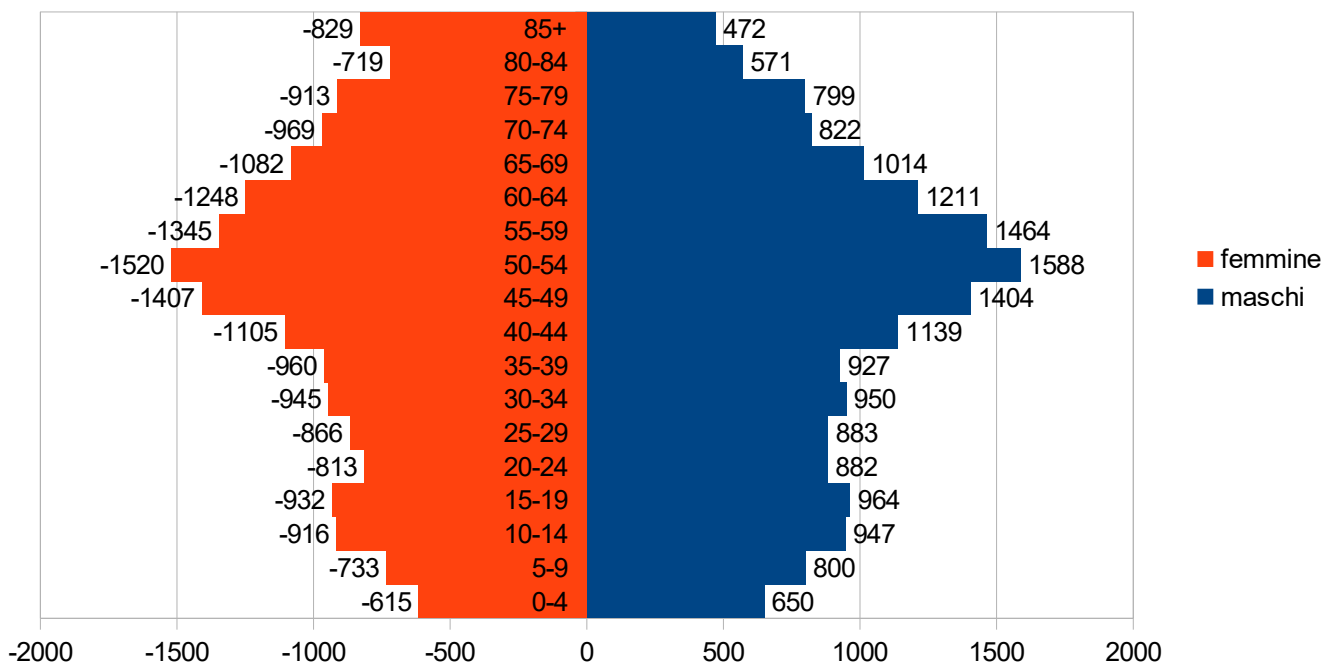
Il grafico che segue invece rappresenta la piramide delle età, la quale riporta graficamente la distribuzione per età della popolazione distintamente per i due sessi.

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 63,7% di donne ed il 36,3% di uomini.

Grafico - Piramide delle età, suddivisa per genere, nel Comune di Cento 31.12.2023

Piramide delle Eta' Popolazione Residente nel Comune di Cento al 31/12/2023





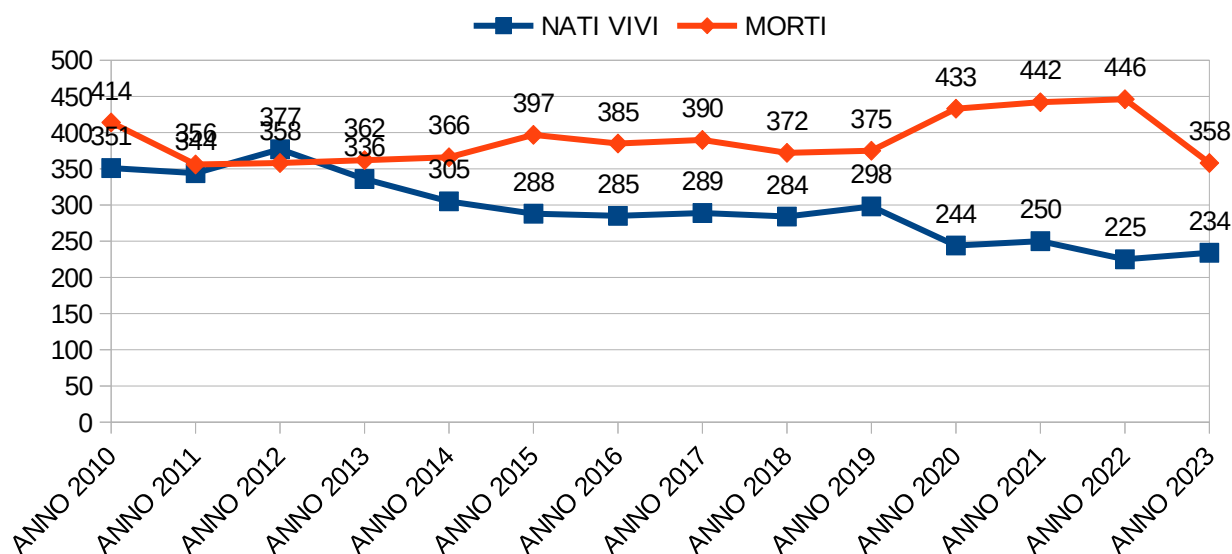


## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 **4.044**, l'11,4% della popolazione residente nel Comune di Cento.

La comunità più rappresentata è quella marocchina, con 917 rappresentanti (22,7% della popolazione straniera residente a Cento) e a seguire quella pakistana con 720 rappresentanti (17,8%) e quella rumena con 608 rappresentanti (15%).

Tabella - Suddivisione della popolazione per nazionalità

NAZIONALITA'	F	M	F+M
ITALIA - III	15.772	15.585	<b>31.357</b>
MAROCCO - MAX	473	444	<b>917</b>
PAKISTAN - PAK	303	417	<b>720</b>
ROMANIA - RRR	355	253	<b>608</b>
ALBANIA - ALB	159	160	<b>319</b>
REPUBBLICA POPOLARE CINESE - RPC	130	140	<b>270</b>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

UCRAINA - UKR	206	44	<b>250</b>
TUNISIA - TNS	64	79	<b>143</b>
NIGERIA - WAN	44	50	<b>94</b>
POLONIA - PLN	69	15	<b>84</b>
MOLDOVA - MDA	64	17	<b>81</b>
EGITTO - ETT	18	33	<b>51</b>
SENEGAL - SNG	9	31	<b>40</b>
BRASILE - BRS	25	12	<b>37</b>
BANGLADESH - BDH	11	25	<b>36</b>
CUBA - CCC	22	8	<b>30</b>
GHANA - GHN	12	12	<b>24</b>
COSTA D'AVORIO - CIV	12	11	<b>23</b>
BULGARIA - BGA	9	7	<b>16</b>
VENEZUELA - YVZ	8	8	<b>16</b>
AFGHANISTAN - AFG	3	10	<b>13</b>
GAMBIA - WAG	1	12	<b>13</b>
SERBIA	7	6	<b>13</b>
TURCHIA - TRC	7	6	<b>13</b>
FEDERAZIONE RUSSA	11	1	<b>12</b>
SPAGNA - EEE	11	1	<b>12</b>
CAMERUN - CAM	5	6	<b>11</b>
CROAZIA - HRV	3	7	<b>10</b>
ALTRE NAZIONALITA' (56)	104	87	191
<b>TOTALE COMUNE</b>	<b>17.917</b>	<b>17.487</b>	<b>35.404</b>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 31/12/2023	35.404
Di cui:	
Maschi	17.487
Femmine	17.917
Nuclei familiari	15.219
In età prescolare (0 4 anni)	1.265
In età scuola dell'obbligo (5 14 anni)	3.396
In forza lavoro (15 29 anni)	5.340
In età adulta (30 64 anni)	17.213
In età senile (oltre 65 anni)	8.190

*Fonte: Servizio Statistica del Comune di Cento*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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 2024/2026.

#### 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 del Comune di Cento, relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politicoamministrativo per il quinquennio 2021/2026, 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 del Piano stesso.

Le linee programmatiche 2021/2026, contenute nel documento approvato con delibera 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 gruppo amministrazione pubblica, gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni. Con specifico riferimento all'ente devono essere indicati anche i fabbisogni di spesa e le relative modalità di finanziamento; b) orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta; c) costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.

Il D.U.P. 2024/2026 - Sezione Strategica è stato approvato con delibera di Consiglio comunale n. 83 del 27/09/2023; successivamente il Consiglio Comunale con proprio atto n. 121 del 29/12/2023 ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

negli aggettivi di audace, felice e plurale.

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

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

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

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

### Metodologia

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

### Energia

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

### Cura

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

### Dialogo

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

### Protezione

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

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

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



## **COMUNE DI CENTO**

(Provincia di Ferrara)

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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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.







## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Visione 1: Una Cento più audace

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

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

Obiettivi	Programmi d'azione
Le crisi si superano insieme	<ul style="list-style-type: none"><li>• Riqualificazione delle imprese a rischio di chiusura mediante un coinvolgimento diretto delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nelle istanze di licenziamento (workers buyout)</li><li>• Integrazione con le cooperative per crisi</li><li>• 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.</li><li>• Istituzione di un tavolo di monitoraggio tecnico-politico da attivare tempestivamente per affrontare eventuali situazioni di crisi economiche, sociali o sanitarie sul territorio comunale.</li></ul>
Serve un marchio per essere riconosciuti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorizzazione delle eccellenze centesi con la previsione di un Festival a loro dedicato</li><li>• Potenziare la collaborazione con la Scuola dedicata all'artigianato artistico</li><li>• Strumenti e competenze per formare esperti dedicati al marketing del territorio</li></ul>
Affrontare i nodi della viabilità	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• di deviare il traffico al di fuori dal centro della frazione</li><li>• Studio di fattibilità in merito all'adozione del Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (PUMS)</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Missioni PNRR	M1C2, M4C2, M5C1, M1C3



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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"><li>• Comunità energetiche: investiamo per produrre energia pulita risparmiando risorse che possono essere investite su altri progetti.</li><li>• 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.</li></ul>
La sostenibilità inizia a scuola	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Più alberi per il clima	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Introduzione di servizi ecosistemici in favore di una regolazione del clima, acque etc.</li></ul>
I rifiuti sono un problema di tutti	<ul style="list-style-type: none"><li>• La corretta gestione dei rifiuti deve essere sempre di più una pratica diffusa tra cittadini, Amministrazione, imprese e cittadinanza tutta. Solamente attraverso una presa in carico collettiva delle problematiche è possibile consentire un servizio quanto più efficiente, efficace e attento al corretto conferimento dei rifiuti. Per fare questo, è necessario da una parte, sanzionare in maniera proporzionata chi commette illeciti e dall'altra migliorare il servizio della raccolta differenziata, insieme all'azienda competente, per ridurre gli sprechi economici.</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attenzione anche al sistema di raccolta dei rifiuti che deve essere meglio integrato tra capoluogo e frazione.</li></ul>
Muoversi meglio, muoversi di più	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Missione PNRR	M2C1, M2C2, M2C4, M3C1



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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"><li>• 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.</li><li>• Attenzione alla selezione del personale che sarà valore aggiunto</li><li>• all'interno della macchina amministrativa</li><li>• 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.</li><li>• Ammodernamento degli uffici e della segnaletica interna per rendere più confortevole e all'altezza il luogo di lavoro.</li></ul>
Amministrazione a misura di associazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• Previsione di un censimento delle realtà associative presenti sul territorio comunale</li><li>• Nuovi modelli di co-progettazione e condivisione da concordare insieme, in ottica di collaborazione costante tra le parti</li><li>• Manutenzione periodica programmata delle sedi e delle infrastrutture, per garantire il massimo delle prestazioni e della sicurezza per chi vi opera</li></ul>
Un comune in anticipo	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Amministrazione partecipativa: si riferisce alla pratica di coinvolgimento costante delle cittadine e dei cittadini nella vita del Comune, con diversi strumenti e metodi che consentono una partecipazione aperta e concreta nella presa di decisione. Vi sono diversi esempi, sia in Comuni più grandi che più piccoli in termini demografici. e i risultati sono stati quelli di una diffusione maggiore delle buone pratiche sul territorio comunale, una condivisione delle</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>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"><li>• 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.</li><li>• Promuovere una modalità di lavoro interno alla struttura amministrativa che metta il coordinamento al centro delle pratiche e delle metodologie</li><li>• Analisi degli strumenti dell'Amministrazione per la segnalazione di istanze di vario genere da parte della cittadinanza, in ottica di efficienza</li><li>• Definizione di percorsi chiari per pratiche e procedimenti autorizzativi (es. richiesta patrocinio non oneroso semplificata)</li><li>• 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.</li></ul>
Accesso ubiquo per la cittadinanza	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Rafforzare la presenza del Comune nelle frazioni</li><li>• Fornire assistenza alla cittadinanza in maniera continuativa, anche attraverso applicativi digitali disponibili online 24h</li></ul>
Cento non è un'isola	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cento deve ritrovare il suo ruolo come Comune capoluogo innanzitutto incrementando e costruendo una nuova cooperazione intercomunale che lo veda come riferimento del territorio, sia dal punto di vista economico che amministrativo. In questa direzione va anche il rilancio dell'Unione dei Comuni dell'Alto Ferrarese di cui Cento fa parte e la creazione di tavoli interprovinciali.</li><li>• 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</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>fondamentali per tutto il Paese.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Missioni PNRR	M1C1, M1C3



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### **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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• La cifra del nostro operato è la volontà di coinvolgimento delle cittadine e dei cittadini, anche nelle questioni apparentemente più tecniche come quelle relative alla viabilità. Come è necessario esaudire tutti i parametri tecnici, altrettanto è comprendere le esigenze della cittadinanza attraverso la riflessione collettiva e partecipata sulle tematiche e sulle proposte di risoluzione.</li><li>• Miglioramento dell'accessibilità degli spazi e delle strutture, con la mappatura delle barriere architettoniche a partire da quelle presenti negli spazi pubblici</li></ul>
Partire da ciò che c'era	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Partecipazione a concorsi aperti in collaborazione all'Università</li></ul>
Conservare il patrimonio	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Ripartire dagli alberi	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• L'Amministrazione favorisce il coinvolgimento di privati cittadini nella gestione e nella manutenzione del verde pubblico tramite</li><li>• sponsorizzazioni e contributi volontari, in quanto si riconosce il valore simbolico che questi luoghi hanno per la cittadinanza e la volontà di preservarli.</li><li>• 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</li></ul>
Cento comunità agricola	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coinvolgimento della Partecipanza agraria</li><li>• L'Amministrazione si impegna a promuovere le attività che incentivano la promozione alla cultura biologica e a KMO</li></ul>
Missioni PNRR	M1C3, M2C2, M2C3, M2C4, M3C1, M5C3



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Visione 2: Una Cento più felice

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

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

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

<i>Obiettivi</i>	<i>Programmi d'azione</i>
Casa della Comunità	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Sanità sempre più digitale	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Accessi più vicini ai cittadini	<ul style="list-style-type: none"><li>• In ottica di prossimità e di vicinanza a tutte e tutti i cittadini, l'Amministrazione e i servizi maggiorati 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 questi servizi.</li></ul>
La salute si impara a scuola	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Missioni PNRR	M5C2



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Visione 2: Una Cento più felice

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

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

Obiettivi	Programmi d'azione
Socializzare con la conoscenza	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Sostegno alle consulte per la creazione e diffusione di progetti culturali.</li></ul>
Cento città dello sport per tutti	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• L'Amministrazione si impegna nel predisporre la creazione di spazi ad accesso libero per la pratica sportiva.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Incentivo a differenziare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valutazione e analisi del regolamento di CLARA</li><li>• Iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza</li><li>• 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.</li></ul>
Missioni PNRR	M4C1, M5C2, M2C1



## COMUNE DI CENTO

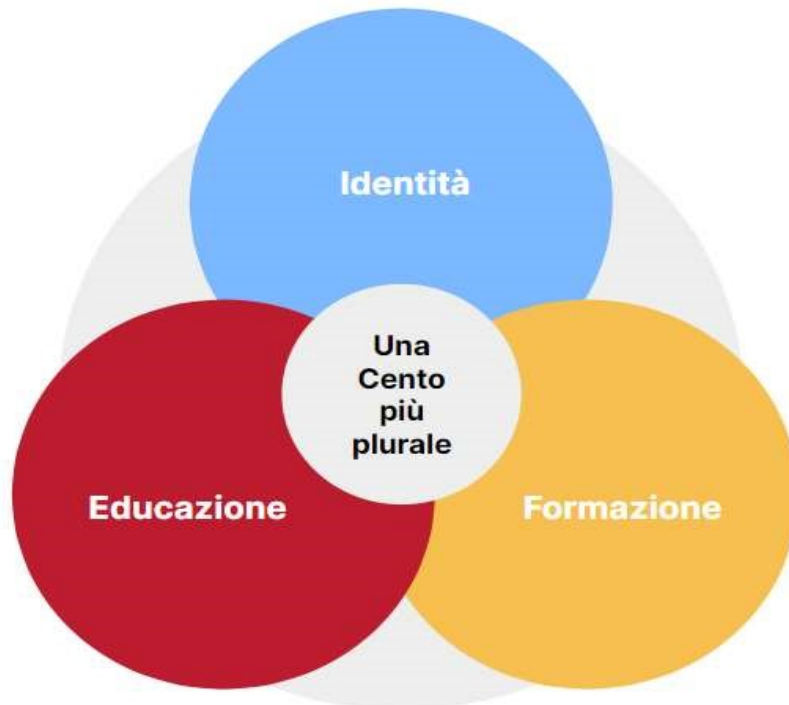
(Provincia di Ferrara)

### **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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Cento si diventa	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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).</li><li>• Educazione civica anche con le cittadine e i cittadini di nazionalità non italiana per favorire la conoscenza delle istituzioni e favorire l'integrazione.</li></ul>
Non solo Guercino	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Attivazione delle proposte culturali diffuse e coordinate, che si riappropriano di luoghi inediti come spazi per l'azione creativa.</li><li>• 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</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	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"><li>• Valorizzazione della figura del cartapestaio</li><li>• 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)</li></ul>
Missioni PNRR	M1C3, M5C2



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Valorizzazione delle attività di Protezione e di Soccorso Civile, in chiave di prevenzione ed educazione alla gestione di eventi catastrofici e calamità naturali. Il nostro territorio ha conosciuto questo tipo di sconvolgimenti ed è necessario dunque coordinare gli attori presenti sul territorio per dare il maggior supporto possibile alla cittadinanza, con il coinvolgimento delle Forze dell'Ordine, della Protezione Civile e di tutte le associazioni che si occupano di attività correlate.</li></ul>
La scuola si cura	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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).</li><li>• Rafforzamento del nucleo di operatori specializzati a livello comunale che coordini i rapporti tra le scuole e organizzi incontri regolari con dirigenti e</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>insegnanti.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• In collaborazione con i dirigenti scolastici, proporre la Scuola come luogo di vita anche fuori dall'orario scolastico.</li><li>• Scuola senza zaino per un'istruzione innovativa.</li></ul>
Una comunità sempre più educante	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Rafforzamento delle attività del servizio Informagiovani e della sua comunicazione.</li></ul>
Missioni PNRR	M4C1, M5C1, M5C2





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Visione 3: Una Cento più plurale

**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"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Più attivi e più connessi	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Un sistema che attrae e trattiene	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Individuazione di referenti, in concordato con i dirigenti scolastici, di</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>referenti nelle scuole che si occupino di questo coordinamento e che supportino le attività del tavolo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li></ul>
Valorizzare le abilità differenti	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>
Un campus dell'innovazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• 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.</li><li>• Sensibilizzazione e coinvolgimento costante delle risorse intellettuali di alto livello locale come docenti universitari, professionisti.</li></ul>
Rimettere al centro la cultura tecnica	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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</li><li>• Ampliamento dell'offerta formativa esistente ed eventuale creazione di nuovi indirizzi non ancora presenti sul territorio comunale.</li></ul>
Missioni PNRR	M1C2, M4C1, M5C1

Sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del DUP 2024/2026 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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**

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità o particolari condizioni fisiche legate all'età anagrafica necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, garantendo pertanto il rispetto del principio fondamentale di pari opportunità e il diritto di accesso ai servizi della pubblica amministrazione.

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.

A scopo riepilogativo, si riportano gli obiettivi dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR, che si intende realizzare all'interno del Comune di Cento nei prossimi anni:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento a quelle in materia urbanistica e di gestione contabile
4. riduzione degli oneri dell'azione amministrativa

Il Comune di Cento sta proseguendo l'attività di monitoraggio e miglioramento della propria capacità organizzativa e amministrativa mediante la reingegnerizzazione delle seguenti procedure:

- registro degli accessi;
- Pratiche Edilizie attraverso l'utilizzo della piattaforma regionale Accesso Unitario;
- gestione della fase di liquidazione delle spese tramite nuovo work-flow contabile;
- servizi al cittadino;
- implementazione del numero di servizi fruibili attraverso il sistema di messaggistica su App IO che comunica lo stato di avanzamento delle istanze (progetto finanziato con fondi PNRR);
- potenziamento dell'uso del sistema PagoPA.



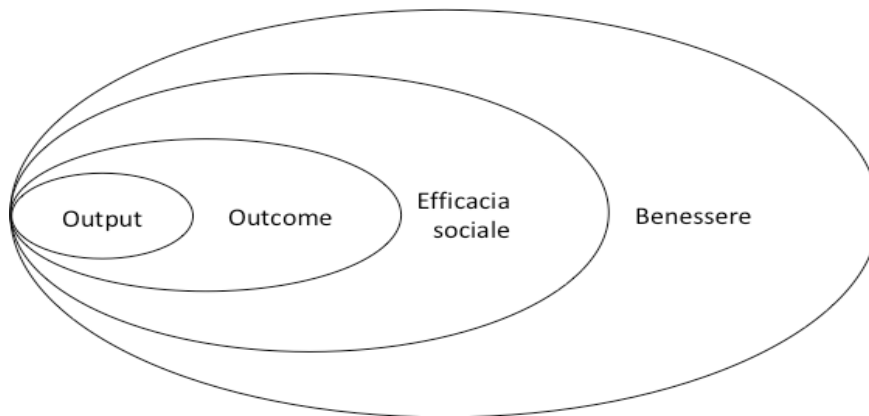
## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 2.1.4. - Obiettivi di valore pubblico

Il valore pubblico è il beneficio che l'azione della Pubblica Amministrazione genera per la collettività ed viene quindi qui inteso quale esito finale che l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. Esprime, infatti, la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata ed è caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione.

Secondo una rappresentazione grafica, si può presentare come segue:



Il Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come *“l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*.

La presente sottosezione individua e richiama alcuni degli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, così come definita nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 del Comune di Cento, ed inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi strategici dell'ente.

#### AZIONI FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BENESSERE ECONOMICO

1. Presidiare la fase contabile dei procedimenti;
2. Equilibrare le risorse disponibili rispetto ai bisogni dell'ente;
3. Migliorare la chiarezza e la trasparenza dell'azione amministrativa in riferimento all'utilizzo delle risorse e al governo della spesa pubblica;
4. Favorire la visione complessiva dei risultati amministrativi, con riferimento alla gestione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente;
5. Contrastare l'evasione e l'elusione fiscale, attraverso l'attività di controllo e di accertamento dei tributi;
6. Sviluppare di azioni volte a migliorare la capacità di riscossione delle entrate accertate;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

7. Ridurre e eliminare la quota di contribuenti “scarsamente propensi” a concorrere alle spese mediante il pagamento dei tributi, per una maggiore sostenibilità sociale del sistema di imposizione fiscale, nel lungo periodo.

### AZIONI FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BENESSERE SOCIALE

- Incrementare e consolidare le azioni volte a favorire la legalità, l'integrazione sociale e la sicurezza dei cittadini;
- Attuare, un'attività di prevenzione nei diversi ambiti della vita sociale;
- Consolidare i progetti di prevenzione della violenza;
- Garantire la sicurezza urbana durante gli eventi maggiormente rappresentativi svolti sul territorio;
- Curare i rapporti con le società sportive presenti sul territorio e con altre istituzioni o Enti o Federazioni, al fine dell'organizzazione, in collaborazione e cooperazione con i predetti soggetti, di iniziative e manifestazioni per promuovere e diffondere la pratica sportiva;
- Contrastare l'isolamento nei mesi estivi attraverso la realizzazione di attività ludiche e socializzanti;
- Valorizzare e sostenere le risorse personali delle famiglie per affrontare le situazioni di criticità e di cambiamento; evitare l'esclusione sociale delle famiglie attuando, se necessario, percorsi di sostegno economico.

### AZIONI FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BENESSERE EDUCATIVO

- Assicurare il coinvolgimento delle scuole dell'infanzia statali e paritarie in progettualità riguardanti tematiche di particolare interesse per la collettività;
- Ricreare un dialogo tra Amministrazione comunale, dirigenti scolastici, consigli di Istituto e famiglie, per garantire la massima efficienza del servizio scolastico;
- Proporre alle scuole progetti didattici che consentano di aprire la scuola al mondo esterno e di far scoprire ai bambini i valori della solidarietà, della sostenibilità, della partecipazione alla vita pubblica;
- Riaprire i contenitori culturali Comunali garantendo la sicurezza delle persone e del patrimonio;
- Aumentare le forme di coinvolgimento dei giovani attuando un percorso di avvicinamento diretto tra istituzioni e scuole grazie a progetti di educazione alla cittadinanza;
- Garantire ai bambini e alle bambine fino a sei anni di età un luogo educativo accogliente ed adatto alle esigenze della loro tenera età e sostenere contemporaneamente i genitori che lavorano nel loro dovere di cura;
- Promuovere lo sviluppo delle risorse della comunità, della cultura della partecipazione, dell'accoglienza, dell'aiuto tra famiglie;
- Implementare la rete di collaborazioni in atto tra Enti che si occupano di formazione e orientamento professionale per garantire un'offerta formativa sempre più mirata e rispondente ai bisogni del territorio.

### AZIONI FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BENESSERE ASSISTENZIALE

- Assicurare il giusto sostegno al ruolo genitoriale e la giusta tutela al minore attraverso un lavoro integrato, favorendo le politiche dell'affido nelle sue diverse forme di legge, assicurando la continuità affettiva e dei percorsi di cura attraverso interventi di sostegno alla domiciliarità, interventi semiresidenziali e residenziali;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- Favorire la domiciliarità e supportare la famiglia attraverso interventi di assistenza domiciliare educativa e tutelare, sostegno economico e sostegno al caregiver familiare, anche con interventi di supporto psicologico a persone con gravissime disabilità acquisite presso il loro domicilio;
- Garantire informazioni ed orientamento adeguati sulle modalità di accesso ai servizi territoriali rivolti alle persone non autosufficienti.

### AZIONI FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BENESSERE AMBIENTALE

- Individuare sin dalle prime fasi di ideazione e progettazione dei vari interventi di trasformazione del territorio le migliori soluzioni atte a consentire da una parte, un adeguato sviluppo dal punto di vista economico, sociale, culturale ecc., e dall'altra che siano al tempo stesso in grado di garantire un limitato e razionale consumo delle risorse ambientali;
- Riquilibrare gli spazi verdi cittadini esistenti;
- Promuovere il contenimento dei consumi energetici e la produzione di emissioni climalteranti;
- Previsione di un piano di manutenzione strade e interventi straordinari.

Con riferimento agli obiettivi strategici, che trovano la loro esemplificazione nelle azioni cui sopra, si è poi proceduto a declinare gli obiettivi operativi contenuti nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 del Comune di Cento, secondo la classificazione obbligatoria stabilita dall'ordinamento contabile in missioni e programmi e conseguentemente a definire gli obiettivi di gestione così come impostati nell'allegato contenuti nel documento allegato A "PIAO 2024/2026 – Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione – Sottosezione 2.2 Performance – Obiettivi 2024/2026 di cui alla sezione 2.2.1 Obiettivi di performance.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### **OBIETTIVI FINALIZZATI AD EVITARE LE FORME DI DISCRIMINAZIONI CHE POSSONO MANIFESTARSI NELL'AMBITO LAVORATIVO**

In data 13 gennaio 2024 è stato approvato il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto *“Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”*. Le principali finalità di tale decreto sono garantire l'accessibilità ai cittadini con disabilità nei luoghi fisici in cui le P. A. erogano servizi e garantire la tutela dei lavoratori disabili nell'accesso ai luoghi di lavoro.

L'art. 3 del decreto sopra citato, che integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio individuano un dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato, *“che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione”*.

Lo stesso dirigente o altro dipendente ad esso equiparato *“definisce specificatamente le modalità e le azioni..., proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance... , e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali .... Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale”*.

La figura dirigenziale individuata per il Comune di Cento è il Dott. Mauro Zuntini.

Con riferimento alle proposte di obiettivi programmatici e strategici, contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, nel programma d'azione *Interventi mirati per le persone con disabilità*, si prevedono le seguenti azioni:

- favorire l'inclusione lavorativa delle persone disabili attraverso i percorsi stabiliti attraverso l'utilizzo del Fondo Regionale per la Disabilità, di cui alla LR 14/2015 e delle risorse comunali messe a disposizione;
- favorire la domiciliarità e supportare la famiglia attraverso interventi di assistenza domiciliare educativa e tutelare, sostegno economico e sostegno al caregiver familiare, anche con interventi di supporto psicologico a persone con gravissime disabilità acquisite presso il loro domicilio;
- realizzazione di interventi e progetti rivolti alle persone con disturbo dello spettro autistico attraverso la co-progettazione con Enti del Terzo settore in attuazione della DGR 2299/2022 *“Programma regionale fondo nazionale inclusione disabilità a favore delle persone con disturbo dello spettro autistico decreto 20 luglio 2022”*, da concludersi entro il 30/06/2024;
- garantire informazioni ed orientamento adeguati sulle modalità di accesso ai servizi territoriali rivolti alle persone non autosufficienti;
- implementare percorsi rivolti a giovani adulti con difficoltà e disabilità che interessano la sfera della relazione e della comunicazione, al fine di contrastarne l'isolamento sociale e migliorare la qualità della vita e l'occupazione del tempo libero; favorire spazi di comunicazione, dialogo e condivisione;
- favorire l'autonomia e contrastare l'isolamento sociale, anche attraverso l'attività di *“co-progettazione per il trasporto di persone fragili”* destinata ai cittadini anziani e disabili non completamente autosufficienti, e attraverso l'utilizzo del Fondo Regionale per la Disabilità, di cui alla LR 14/2015 destinato alla mobilità casa lavoro;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- favorire l'autonomia personale attraverso lo sviluppo di progetti mirati alla vita indipendente delle persone con disabilità in attuazione della LR 112/2016 e della DGR 156/2018;
- assicurare l'assistenza scolastica agli alunni in situazione di handicap, ai sensi degli artt. 12 e 13 della legge quadro n. 104/92 con l'obiettivo di sviluppare le potenzialità del bambino/ragazzo disabile, nell'apprendimento, nella comunicazione, nelle relazioni e nella socializzazione, integrando il sostegno scolastico durante tutti i momenti, nessuno escluso, della vita scolastica, sia nella scuola che nelle attività esterne organizzate dalla scuola;
- assicurare il trasporto disabili per gli studenti aventi diritto sulla base dello specifico regolamento comunale;
- implementare tutte le azioni necessarie finalizzate all'attuazione del progetto del PNRR, presentato dal Comune di Cento, capofila del Distretto Ovest Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale", Investimento 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità" approvato e finanziato con Decreto Direttoriale n. 98 del 09/05/2022 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tali azioni sono, altresì, declinate nei seguenti obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione 2024/2026:

- Utilizzo delle risorse del FRNA programmate per la disabilità;
- Integrazione dei tirocini a favore dei disabili.

Con specifico riferimento agli obiettivi di gestione, ritenendo che sia necessario coinvolgere l'intera struttura comunale, nel corso dei prossimi mesi, in sede di revisione del PIAO 2024/2026, sarà previsto un obiettivo trasversale finalizzato a garantire l'accessibilità (sia fisica che digitale) ai servizi dei cittadini con disabilità e a promuovere azioni di sostegno e inclusione per il personale disabile, anche con il supporto e la partecipazione delle Associazioni iscritte al RUNTS.

Si potranno, altresì, prevedere, nel corso delle eventuali procedure selettive del personale, misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento (dislessia, discalculia, disgrafia, ecc.) o altre paragonabili condizioni di difficoltà certificate dagli organi competenti, per consentire il superamento del potenziale divario con gli altri candidati nell'esecuzione delle prove e garantire una parità di trattamento e di possibilità di accesso all'ente.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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 vigenti 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 2024/2026 – Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione – Sottosezione 2.2 Performance – Obiettivi 2024/2026”* sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell’Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, 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 nel Segretario Gen.le, 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;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- 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 gli obiettivi del DUP, con i contenuti della sottosezione 2.1 *Valore pubblico* (indirizzi e obiettivi strategici) del PIAO 2024/2026 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. 2024/2026 cui afferisce;
- 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 della fase (o eventuali fasi) prevista per l'attuazione dell'obiettivo e definizione delle relative tempistiche, con indicazione del termine finale entro cui debba essere raggiunto;
- individuazione del personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo;
- assegnazione, a ciascuno obiettivo identificato, di uno o più indicatori significativi, al fine di misurarne l'efficacia e l'efficienza dei risultati attesi, da porre a confronto con i risultati effettivamente raggiunti.

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, assegnate al Segretario Generale, ai dirigenti di Settore e al Comandante di Polizia Locale, 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 2024/2026.

### 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 la tecnologia per abbattere barriere ed avvicinare l'Amministrazione alla Città.

#### Premessa

La strategia e le iniziative adottate dal Comune di Cento sono finalizzate a superare tutti gli ostacoli alla



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

digitalizzazione: dalla mancanza di alfabetizzazione e competenze digitali, ai problemi infrastrutturali, alle difficoltà nell'accesso a dati, ai contenuti e ai servizi.

In attuazione degli obiettivi strategici "Un Comune in anticipo", "Accesso ubiquo alla cittadinanza", "Accessi più vicini ai cittadini", "Più attivi e più connessi", le attività predisposte mettono al centro il valore della prossimità e la ricucitura delle distanze territoriali attraverso la piena partecipazione di tutto il territorio comunale alle opportunità offerte dal digitale e la totale inclusione di tutti i cittadini e tutte le cittadine, superando vecchi e nuovi divari. Cento e le sue frazioni si pongono quindi come un'articolazione locale della Data Valley Regionale, in cui infrastrutture, piattaforme, tecnologie, competenze, dati ed applicazioni sono nella disponibilità di tutti, un bene comune elemento distintivo e caratterizzante del territorio.

Il digitale non deve essere fonte di ulteriore disuguaglianza sociale tra chi ha competenze e chi no. Diritto all'accesso alla rete, diritto di avere e disporre della propria identità digitale e dei dati personali, diritto alle competenze digitali: l'obiettivo è migliorare la qualità della vita, difendere i livelli di democrazia raggiunti e migliorarli, includere sempre più cittadini alla definizione dei traguardi comuni.

### SERVIZI IN RETE

L'obiettivo è innalzare la qualità e usabilità dei servizi pubblici online puntando su tre principi guida:

1. **logica digital & mobile first e con un approccio centrato sull'utente** per servizi più efficienti e più semplici da usare, finalizzato all'aumento del numero di utilizzatori;
2. **processi flessibili e reattivi** verso i cambiamenti nella società, per garantire che i servizi siano sempre adeguati alle esigenze di cittadini e imprese e che utilizzino al meglio le innovazioni tecnologiche attuali e future;
3. **cultura collaborativa**, processi trasparenti, strumenti aperti e consolidati e il ricorso ad architetture cloud per supportare la trasformazione continua.

In adesione alla convenzione con la Regione Emilia Romagna relativa alla Community Network Emilia – Romagna (CN-ER), il Comune di Cento partecipa alle Comunità Tematiche costituite per la realizzazione dell'amministrazione digitale e aperta come prevista dalla Legge 124/2015 di riforma della Pubblica Amministrazione, le quali abilitano i soci a:

1. forme di condivisione e disseminazione delle competenze ed esperienze
2. forme di partenariati pubblico-privati, al fine di promuovere l'utilizzo delle infrastrutture e dei servizi messi a punto nell'Agenda Digitale
3. forme di coprogettazione partecipativa e inclusiva per lo sviluppo dell'Agenda digitale.

Il forte impulso al cambiamento della PA è declinato nel percorso delle Comunità Tematiche ponendo al centro:

- la **partecipazione attiva delle persone** impegnate nelle PA locali nei diversi processi di trasformazione digitale
- la definizione di **obiettivi e azioni condivise** con sviluppo di una **pianificazione dettagliata delle**



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### attività realizzative

- **soluzioni digitali, tecniche ed informatiche utili, semplici e sicure**, garantendo la sicurezza dei dati e la tutela della privacy degli utenti.

In tale contesto, 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 per l'informatica pubblicato da 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.

### COMPETENZE DIGITALI

La **diffusione delle competenze digitali** in ogni contesto è necessaria se si vuole passare da un'epoca in cui il digitale è un'opzione a un'altra in cui è la spina dorsale del sistema produttivo, sociale, culturale e ambientale. Obiettivo primario è la **diffusione di competenze, responsabilità e consapevolezza digitale in tutte le fasce di età della popolazione con un focus specifico rivolto al gap di genere**.

Il Comune di Cento ha aderito con un proprio progetto al bando "Digitale facile in Emilia-Romagna" in attuazione della Misura 1.7.2 del PNRR.

Tramite la creazione di un Punto Digitale Facile, l'obiettivo è **l'alfabetizzazione digitale dei cittadini, ma anche la loro inclusione e integrazione**, fino alla nascita di vere comunità digitali, con un'attenzione particolare a soggetti che potenzialmente partono da condizioni svantaggiate: anziani, stranieri, donne, giovani e adulti a bassa scolarità. Il Punto erogherà percorsi di facilitazione digitale individuali e di gruppo, corsi online fruibili in modalità asincrona e seminari in presenza. Il progetto prevede inoltre la possibilità di coinvolgere alcuni ETS locali, che potranno garantire una maggior integrazione con le realtà già presenti nel territorio e consentire di intercettare più agevolmente gli utenti nei luoghi che già frequentano, valorizzando ulteriormente gli spazi di aggregazione già presenti.

Infine, la diffusione delle competenze digitali deve riguardare anche il **personale della Pubblica Amministrazione**, con percorsi formativi studiati ad hoc per garantire il raggiungimento degli obiettivi di innovazione e semplificazione amministrativa, e implementare la professionalità e la specializzazione dei dipendenti.

### TRASFORMAZIONE DIGITALE PA

Puntando su un utilizzo intelligente dei dati, si darà ulteriore stimolo ai percorsi di integrazione e condivisione delle banche dati pubbliche per innovare i processi organizzativi e di back office e semplificare



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

i servizi ai cittadini e alle imprese. In parallelo, si continuerà a spingere sull'utilizzo del digitale per favorire una maggiore partecipazione di cittadini e stakeholder ai processi decisionali.

Coerentemente con il percorso di definizione della Data Strategy regionale, in tema di **cyber security, etica degli algoritmi e tutela della privacy**, il Comune di Cento aderisce al CSIRT regionale (Computer Security Incident Response Team Regionale) istituito con deliberazione della Giunta Regionale n. 663/2023, quale struttura di riferimento in materia di cybersecurity per tutto il territorio regionale.

### UFFICIO TRANSIZIONE DIGITALE

All'ufficio RTD sono attribuite funzioni di indirizzo, pianificazione, coordinamento, e monitoraggio in materia di:

- Sicurezza informatica e accessibilità;
- Sviluppo dei sistemi informativi e dei servizi esterni e interni forniti dagli stessi;
- Riorganizzazione e reingegnerizzazione dei processi;
- Miglioramento della qualità dei servizi (interni ed esterni) e soddisfazione dell'utenza in una prospettiva di ottimizzazione dei tempi e dei costi;
- Diffusione all'interno dell'Amministrazione dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico;
- Integrazione e interoperabilità tra i sistemi dell'Amministrazione e il punto di accesso telematico attivato presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione.

In conformità con quanto previsto dal **Piano Triennale per l'Informatica 2022-2024** pubblicato da AgID, il Comune di Cento predisporrà il proprio, che sarà oggetto di redazione e approvazione nel corso dell'esercizio 2024.

Il Piano ha l'obiettivo di declinare la visione strategica ed i modelli che guideranno l'evoluzione dell'ICT della Città di Cento nel prossimo triennio, dando una notevole accelerazione al processo di semplificazione amministrativa e di digitalizzazione, e migliorando le relazioni con cittadini e imprese attraverso l'uso competitivo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche attraverso la ricerca di un miglioramento continuo dei processi interni dell'Ente.

Infine, mediante le attività dell'ufficio RTD e coerentemente con gli obiettivi indicati nel Piano Triennale per l'Informatica, si procederà all'incremento e consolidamento di azioni finalizzate alla conservazione digitale per il progressivo superamento degli archivi cartacei del Comune di Cento.

### INTERVENTI PNRR

Nel corso del triennio 2024-2026 è altresì prevista la realizzazione di interventi in continuità con quanto già avviato in precedenza, ed in parte collegati a progetti finanziati dal PNRR in materia di Transizione Digitale,



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Missione 1 – Componente 1 “Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA”, che l’Amministrazione Comunale considera tra gli investimenti prioritari.

Ad oggi, sono stati finanziati 8 progetti per un importo totale pari a circa 770 mila euro. L’insieme degli interventi finanziati comprende progetti già presenti nei documenti di programmazione dell’Ente ed altri che sono stati appositamente elaborati per incrociare le opportunità di finanziamento originate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.2*

Abilitazione al cloud dei servizi digitali dell’Amministrazione “territorio comunale”. **14 servizi da migrare.**

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.4.3*

Adozione AppIO “territorio nazionale”. Integrazione dei servizi comunali con l’applicazione AppIO, che vuole essere l’applicazione unica di accesso tramite smartphone ai servizi digitali della pubblica amministrazione. **Attivazione di 50 servizi.**

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.4.3*

Adozione piattaforma PAGOPA “territorio nazionale”. **Attivazione di 35 servizi.**

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.4.4*

Estensione utilizzo piattaforme nazionali di identità digitale - integrazione di SPID e CIE.

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.4.1*

Miglioramento dell’esperienza d’uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino - citizen experience “Comune di Cento”: **sito comunale e 5 servizi digitali per il cittadino.**

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.4.5*

Piattaforma notifiche digitali (PND) “territorio comunale”. Notifiche violazioni al codice della strade e notifiche violazioni extra codice della strada. La piattaforma raggiunge i cittadini attraverso canali di comunicazione digitale (PEC/SERCQ) o analogica (Raccomandata AR o 890) e riduce alla PA la complessità della gestione della comunicazione e della determinazione del miglior canale di comunicazione.

- *Missione 1 – Componente 1 “DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA”  
Investimento 1.3.1*

Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) “territorio nazionale” pubblicazione sul catalogo API di PDND un numero di API pari a 3

La PDND favorisce l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati delle Pubbliche



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Amministrazioni e dei gestori di servizi pubblici. L'obiettivo della Piattaforma è rendere concreto il principio europeo del "onceonly", cioè l'inserimento di informazioni una sola volta, permettendo così a cittadini e imprese di non dover più fornire i dati che la PA già possiede per accedere a un servizio.

- *Missione 1 – Componente 1 "DIGITALIZZAZIONE , INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA" Investimento 1.7.2*

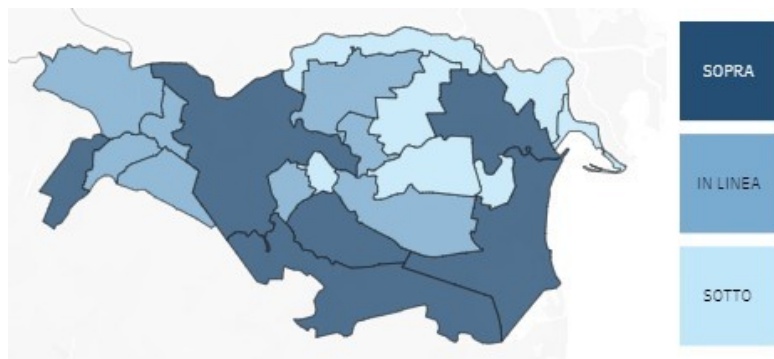
*"Digitale facile in Emilia Romagna" in attuazione della misura 1.7.2 del PNRR*

Tramite la creazione di un Punto Digitale Facile, l'obiettivo è l'alfabetizzazione digitale dei cittadini, ma anche la loro inclusione e integrazione. Il Punto erogherà percorsi di facilitazione digitale individuali e di gruppo, corsi online fruibili in modalità asincrona e seminari in presenza.

### Indice DESIER

La Regione Emilia-Romagna ha realizzato un progetto di valutazione dei comuni del territorio attraverso una serie di indicatori, realizzati sulla base di dati disponibili, che riguardano alcuni temi che vengono presi in considerazione a livello europeo dal DESI (Digital Economy and Society Index). Le dimensioni su cui viene calcolato l'indice sono 4: capitale umano, connettività, integrazione delle tecnologie digitali (es. imprese che lavorano nelle tecnologie digitali) e servizi pubblici digitali.

Il risultato per il Comune di Cento è il seguente:



Fonte: Agenda Digitale - Regione Emilia-Romagna

Come mostrato dalla figura 6, il Comune di Cento ha realizzato un punteggio più alto sia della media provinciale, che di quella regionale. I valori che più distinguono Cento da provincia e regione sono quelli legati alla connettività e ai servizi pubblici digitali. Si tratta di temi che sono maggiormente sotto il diretto controllo degli enti pubblici.

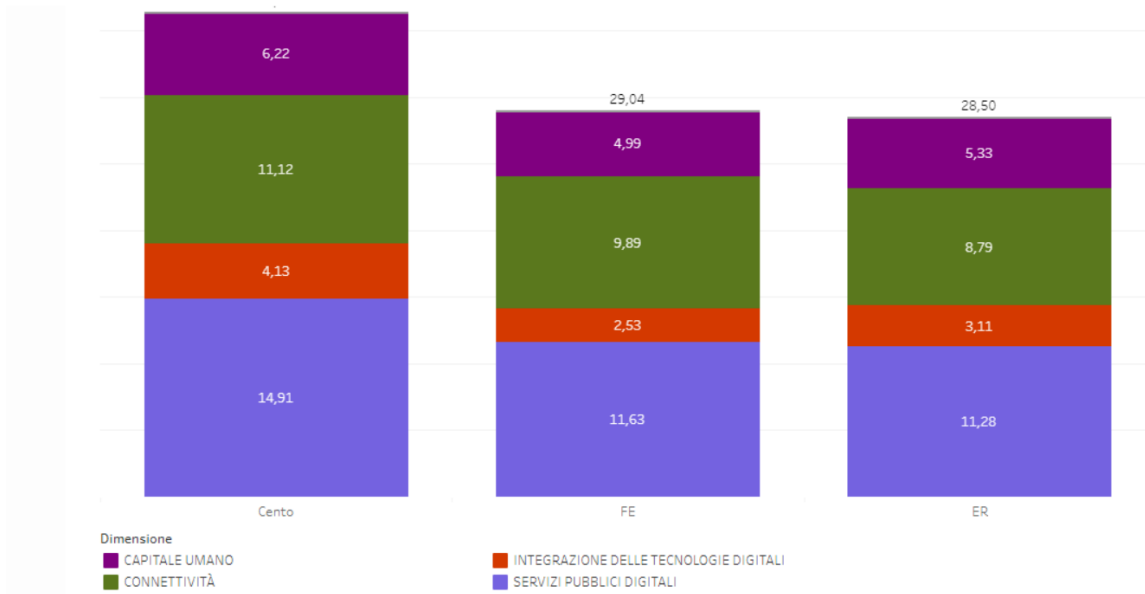
Per quanto riguarda le dimensioni relative al capitale umano e alle imprese innovative, si registra un punteggio leggermente migliore di quanto realizzato nella provincia di Ferrara e in tutta la regione. Si tratta di ambiti che non sono sotto il controllo degli enti pubblici e che non possono essere risolti utilizzando semplici risorse economiche o umane.

Nella programmazione sarà quindi importante mantenere il lavoro sulla connettività e sui servizi pubblici, ma sarà importante continuare le iniziative di formazione e facilitazione digitale che già si realizzavano in passato e che ora sono finanziate con i fondi del PNRR.



## COMUNE DI CENTO (Provincia di Ferrara)

Risultato del Comune di Cento - Provincia di Ferrara - Regione Emilia-Romagna secondo le dimensioni dell'indice DESIER 2023.



Fonte: Agenda Digitale - Regione Emilia-Romagna





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 2.2.3 Obiettivi di pari opportunità

#### Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026

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;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

**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:

8. le motivazioni per l'adozione di misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo;
9. le indicazioni da seguire;
10. 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

*discriminazioni*, nominando i componenti, effettivi e supplenti, ed il Presidente e rinnovando le nomine, mediante i seguenti atti:

Determinazione n. 248 del 11/04/2013 e Determinazione n. 741 del 30/09/2013;

Determinazione n. 216 del 20/03/2019;

Determinazione n. 716 del 14/07/2023.

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.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, relativamente al quale la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara con nota Prot. n. 6603/2021 del 02/02/2021 aveva espresso parere favorevole, è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 04/02/2021 ed i successivi aggiornamenti annuali sono stati approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 10/02/2022 e con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31/01/2023 all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 del Comune di Cento.

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 presente Piano Triennale si pone in continuità con i precedenti Piani e ne prosegue gli obiettivi ampliandoli con nuove azioni sempre volte al miglioramento del benessere dei lavoratori e alla diffusione della cultura di genere.

Con nota Prot. n. 0006866/2024 del 30/01/2024, la Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara ha espresso parere favorevole rispetto alle azioni positive indicate nel presente Piano Triennale.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 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 2021-2023;
  - III. nuovi obiettivi previsti per il triennio 2024-2026;

### **1. LA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 31/12/2023:**

La situazione del personale dipendente del Comune di Cento in servizio al 31/12/2023 è la seguente:

DIPENDENTI	N.	%
DONNE	107	69,5
UOMINI	47	30,5
TOTALE	154	100

DIRIGENTI	N.	%
DONNE	1	25
UOMINI	3	75
TOTALE	4	100

RESPONSABILI PO	N.	%
DONNE	7	63,6
UOMINI	4	36,4
TOTALE	11	100

Come si evince dai dati sopra riportati, le dipendenti donne rappresentano il 69,5% del personale dell'ente, percentuale leggermente in calo rispetto al 2022 quando rappresentavano il 70,7% del personale complessivo, ma pur sempre assolutamente in maggioranza rispetto ai dipendenti uomini che rappresentano il 30,5% dei dipendenti nel 2023 contro un 29,3% nell'anno precedente.

Le Posizioni Organizzative sono ricoperte in maggioranza da dipendenti donne, il 63,6% contro il 36,4%



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

degli uomini, situazione in linea con quella dell'annualità precedente, mentre le posizioni Dirigenziali sono ricoperte in maggioranza dagli uomini per un 75% rispetto al 25% delle donne, situazione modificata rispetto al 2022 quando i due generi erano esattamente al 50%.

Si reputa necessaria, mediante la stesura delle presenti azioni positive, 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 dipendenti ed un'attenzione particolare alle politiche di genere nella formulazione di tutti gli specifici obiettivi e azioni del Piano.

Inoltre è di fondamentale importanza ricavare dai risultati ottenuti dalle diverse somministrazioni del Questionario sul Benessere Organizzativo utili suggerimenti per un'aggiornamento in continuo divenire delle azioni proposte, avendo come obiettivo il benessere organizzativo inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

### **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 generi;
- 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 carriera; presso l'ente sono presenti n. 1 dirigente di genere femminile e n. 3 dirigenti di genere maschile.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti nell'anno 2023 a n. 11 dipendenti di cat. D; di questi n. 4 sono uomini e n. 7 donne.

Si consideri sempre la più alta percentuale di personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile.

- 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*;
- 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

genere: il CUG recentemente rinnovato vede al suo interno 5 componenti donne e 5 componenti uomini, più una presidente.

### **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 la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

#### **I. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI**

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

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 in futuro.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

È stato organizzato nel dicembre 2021, un momento di presentazione dei risultati ottenuti rivolto ai dipendenti ed agli amministratori, ed è stata pubblicata nella Intranet del Comune di Cento 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.

Nell'ultima somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, avvenuta nel mese di dicembre **2023**, sono state mantenute le sezioni di domande relative alla rilevazione dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e all'utilizzo dello smart working.

Il Questionario è stato compilato dall' 88,20% dei dipendenti effettivi, 149 dipendenti (sui 169 totali) di cui 115 donne (il 68,1%) e 54 uomini (il 31,9%).

Per quanto riguarda le due sezioni finali sulla conciliazione vita-lavoro e sullo smart working, si possono rilevare innanzitutto diverse informazioni sulla composizione del nucleo familiare dei/delle dipendenti: il 51,7% è formato da 3 o 4 componenti e il 36,2% ha al suo interno persone con disabilità/anziene/in situazione di fragilità che necessitano di assistenza; un 55,7% ha figli che hanno in particolare più di 17 anni (49,4%), 11 -14 anni (18,1%) e 0 - 3 anni (15,7%).

La maggior parte dei dipendenti (55,4%) non usufruisce di supporto esterno alla famiglia (nonni e baby sitter) nella gestione dei figli.

Una percentuale di dipendenti corrispondente al 38,3% ha usufruito di strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare dello smart working (68,4%), dell'orario flessibile (43,9%) e dei congedi (33,3%). Questi strumenti rispondono principalmente alla cura dei figli (54,4%), alla cura dei familiari bisognosi di assistenza (29,8%) e ad esigenze personali (49,1%).

Un 82,6% di chi non ne ha usufruito sarebbe interessato in caso di necessità ed in particolare allo smart working (47,4%).

Il 77,2% sarebbe interessato a ricevere informazioni sulle diverse misure di conciliazione.

Relativamente allo smart working, il 26,8% dei dipendenti l'ha utilizzato nel 2022 e 2023; il 92,5% per meno di 3 giorni a settimana in media: è risultato utile per conciliare vita familiare e vita lavorativa per la maggioranza dei rispondenti.

I principali motivi di non utilizzo dello strumento sono stati: per "scelta personale" o per "altri motivi".

Infine il 47,7% dei dipendenti è interessato all'utilizzo dello smart working come modalità di lavoro ordinaria.

Nel corso del 2023, lo smart working è stato utilizzato da 42 dipendenti, 30 donne e 12 uomini, per complessive 1396 giornate nell'anno (1055 giornate per le donne e 341 giornate per gli uomini).

I risultati ottenuti saranno presentati ai dipendenti nei primi mesi del 2024.

### **3) PROGETTO SPERIMENTALE SPORTELLLO DI ASCOLTO**

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





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Nel corso dell'anno **2020** sono stati registrati i seguenti risultati: 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 è proseguito anche per il biennio 2021-2022 e nel corso dell'anno **2021** hanno usufruito del servizio 19 dipendenti, 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).

Nel corso dell'anno **2022** allo Sportello di Ascolto hanno avuto accesso 21 dipendenti di cui 18 hanno effettuato una consulenza individuale e 3 sono stati colloquiati in una dimensione di piccolo gruppo.

È stato, inoltre, effettuato un colloquio con un dirigente su richiesta di un utente dello sportello, per realizzare un'azione di confronto e individuare soluzioni organizzative migliorative dello stato di benessere del singolo e/o del gruppo. I colloqui realizzati si sono svolti sia in presenza che in modalità online.

In continuità con la precedente annualità, da un punto di vista qualitativo le problematiche sono molto simili: la tipologia di disagio maggiormente rappresentata è stata quella di tipo relazionale (15 utenti) rispetto a quella motivazionale o mista, e per la maggior parte degli utenti il disagio relazionale è stato nei confronti del proprio superiore (9 casi) rispetto ai colleghi (5 casi) o ai collaboratori (1 caso).

Il progetto dello Sportello di Ascolto è proseguito anche nell'anno **2023**.

Nel corso del 2023 il progetto ha affiancato alla tradizionale attività di consulenza e supporto psicologico, anche 6 incontri tenuti dalla Psicologa titolare dello Sportello (progetto denominato "Vitamine per la mente"). Gli incontri formativi, dedicati ad un piccolo gruppo di dipendenti interessati, si sono svolti con cadenza mensile in modalità webinar online, su tematiche correlate alla dimensione del benessere psicologico, con la finalità di promuovere una cultura psicologica che aiuti le persone ad essere protagoniste attive nella salvaguardia del proprio benessere psicologico.

Il progetto dello Sportello di Ascolto proseguirà anche per il triennio 2024-2026, come indicato negli obiettivi del "*Documento Unico di Programmazione – Nota di aggiornamento*", approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 121 del 29/12/2023.

#### **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*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

*Flessibile Agile Intelligente*”, progetto che ha proposto 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.

Successivamente al periodo emergenziale, è stato approvato il “*Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)*” con Deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 5/07/2021 e si è dato corso all’approvazione degli accordi individuali annuali per il lavoro agile.

### **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, nel dicembre 2021, 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*.

Lo scopo dell’indagine di clima è quello di rappresentare le caratteristiche dell’organizzazione mettendo insieme le opinioni e le percezioni di ciascun/a dipendente.

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 online, 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.

### **7) ADESIONE ALLA RETE PROVINCIALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA**

La Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara attualmente in carica ha convocato un incontro con i



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Presidenti e le Presidenti dei CUG delle amministrazioni pubbliche della provincia di Ferrara, il giorno 26 ottobre 2022, proponendo la costituzione di una Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro tutte le discriminazioni dirette ed indirette.

La Rete Provinciale dei CUG si è costituita con la 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 nel mese di gennaio 2023 (Direttiva di Giunta comunale n. 3 del 26/01/2023) e durante l'anno ha partecipato attivamente agli incontri dell'Assemblea della Rete, entrando anche a far parte del Comitato di Coordinamento e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo.

### II. OBIETTIVI IN CONTINUITÀ CON IL PRECEDENTE PIANO TRIENNALE 2021/2023

Rimangono validi alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti Piani Triennali che, parzialmente modificati, sono ritenuti comunque di particolare interesse e da realizzare anche nel corso del triennio di riferimento del presente Piano:

<b>Obiettivo/Azione n. 1 – PERCORSO FORMATIVO SULLE TEMATICHE DELLO STRESS DA LAVORO CORRELATO E SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione del percorso formativo sulle tematiche dello stress da lavoro correlato e sul benessere organizzativo.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

<b>Obiettivo/Azione n. 2 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Obiettivo/i	Somministrazione con cadenza biennale del questionario sul benessere organizzativo in modalità online a tutti i dipendenti effettivi dell'ente ed analisi dei dati ottenuti. Restituzione dei risultati ai dipendenti, alla dirigenza e agli amministratori.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizi informativi.
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 3 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO**

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Prosecuzione dell'attività di consulenza e supporto psicologico dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento. Nel 2023 alla tradizionale attività dello Sportello di Ascolto è stato affiancato il progetto "Vitamine per la mente", 6 incontri sulle tematiche del benessere psicologico rivolti ai/alle dipendenti.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 4 – PROGETTO SMART WORKING**

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Rendere strutturale la modalità di lavoro agile per i/le dipendenti dell'ente.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Servizio Sistemi Informativi.
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	1) <u>Formazione sul linguaggio di genere:</u> a) Corso formativo online sulla piattaforma SelfER "Attenzione al genere nel linguaggio della Pubblica Amministrazione": - formazione rivolta ai membri del CUG e dei servizi maggiormente coinvolti dalla tematica (svolta nel 2021);



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>- formazione obbligatoria per tutti i dipendenti (svolta nel 2022 e nel 2023 per i neo assunti).</p> <p>b) Monitoraggio sull'applicazione pratica del linguaggio di genere corretto negli atti e nella modulistica dei servizi ed in generale nelle comunicazioni dell'Ente.</p> <p>c) Organizzazione di un incontro rivolto a tutti/e i/le dipendenti in collaborazione con i funzionari della RER sul tema del linguaggio di genere e delle Linee Guida regionali sul linguaggio di genere nella PA.</p> <p>2) <u>Formazione su varie tematiche relative alle pari opportunità e sui diversi strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</u></p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane e Dirigenti dei servizi coinvolti
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 6 – 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	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 7 – RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG**

Destinatari	Tutti i dipendenti, Dirigenti, posizioni organizzative, Amministratori
Obiettivi	<p>a) <u>Rafforzamento del ruolo del CUG all'interno dell'ente attraverso azioni di diffusione delle informazioni in particolare tramite:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'implementazione della pagina dedicata al CUG nella intranet e nel sito web,</li><li>- l'aggiornamento costante della documentazione pubblicata all'interno della pagina dedicata,</li><li>- il collegamento con le pagine web della Rete Provinciale e della Rete Nazionale dei CUG,</li><li>- la presentazione delle attività del CUG ai dipendenti ed agli amministratori tramite l'invio per mail di comunicazioni (eventualmente sottoforma di newsletter) in occasione di eventi di particolare rilevanza.</li></ul>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>b) <u>Partecipazione ai lavori della Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- partecipazione agli incontri dell'Assemblea della Rete, del Comitato di Coordinamento e del gruppo di lavoro sul benessere organizzativo;</li><li>- coinvolgimento attivo nelle iniziative promosse dalla Rete Provinciale (ad esempio l'iniziativa di "Viva Vittoria Ferrara").</li></ul> <p>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"><li>- definire e promuovere azioni comuni su temi di competenza e/o di interesse dei Comitati Unici di Garanzia;</li><li>- 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;</li><li>- favorire lo scambio di buone prassi.</li></ul> <p>c) <u>Adesione alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia":</u></p> <p>La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.</p> <p>Il CUG intende aderire alla Rete Nazionale tramite Deliberazione di Giunta Comunale nel corso dell'anno 2024.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio sistemi informativi, Ufficio comunicazione.
Tempi	2024/2026

### III. NUOVI OBIETTIVI PREVISTI PER IL TRIENNIO 2024/2026

<b>Obiettivo/Azione n. 1 – SPORTELLO DI ASCOLTO PSICOLOGICO: INCONTRI SULLE TEMATICHE DEL BENESSERE PSICOLOGICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO.</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Organizzazione di un percorso formativo per piccoli gruppi, rivolto al personale dipendente, parallelo all'attività tradizionale dello Sportello di Ascolto Psicologico, dedicato alle tematiche del benessere lavorativo.
Servizi/soggetti coinvolti	Servizio Risorse Umane, Psicologa responsabile dello Sportello di Ascolto del Comune di Cento, CUG.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Tempi	2024/2026
-------	-----------

<b>Obiettivo/Azione n. 2 – ADESIONE AL “MANIFESTO DELLA COMUNICAZIONE NON OSTILE”</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Adesione mediante Deliberazione di Giunta Comunale al “Manifesto della comunicazione non ostile” dell’Associazione Parole O_Stili di Trieste, dedicato alla pubblica amministrazione.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Amministratori
Tempi	2024/2026

<b>Obiettivo/Azione n. 3 – CREAZIONE DEL LOGO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI CENTO</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Creazione del logo del CUG del Comune di Cento tramite un concorso da indire tra tutte le classi terze e quarte delle scuole secondarie di secondo grado del territorio centese e organizzazione di un momento di premiazione finale per la classe vincitrice e per le classi partecipanti.
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Direzioni Didattiche e Scuole secondarie di secondo grado di Cento
Tempi	2024/2026

<b>Obiettivo/Azione n. 4 – ORGANIZZAZIONE DI EVENTI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA’ E DELLA CULTURA DI GENERE</b>	
Destinatari	Tutti i dipendenti e tutta la cittadinanza
Obiettivi	Azioni: 1) Organizzazione di due eventi sul tema “ <u>Sport e parità di genere</u> ” in occasione della giornata della festa della donna: - “pedalata rosa” da Cento a Renazzo - incontro pubblico in Sala Zarri  2) Organizzazione di eventi sul tema della “ <u>mobilità di genere</u> ” collegati a progetti europei.  4) Organizzazione di incontri formativi sulla “ <u>violenza di genere</u> ” dedicati in particolare alle forze dell’ordine e agli operatori sanitari di Pronto Soccorso, in collegamento con il percorso



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

	<p>formativo già avviato dal 2023 dall'Ufficio di Piano del Distretto Ovest "<u>Il bandolo della matassa – pensieri e pratiche per uscire dalla violenza</u>", per una sempre maggiore consapevolezza nell'accoglimento delle problematiche delle donne vittime di violenza negli ambiti di primo accesso.</p> <p>5) Organizzazione di un corso di formazione con aspetti sia teorici che pratici sul tema della "<u>difesa personale dedicato alle donne</u>", con il coinvolgimento di esperti di autodifesa nelle arti marziali, avvocati/avvocate, psicologi/psicologhe.</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Ufficio Eventi, Ufficio Cultura, Ufficio Sport, Servizi Sociali, Bandi Europei e relativi Assessorati.
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 5 – FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Destinatari	Tutti i dipendenti.
Obiettivi	<p>Organizzazione di momenti formativi su tematiche connesse alle pari opportunità e alla violenza di genere:</p> <p>1) corso di autoformazione FormaMentis FormezPA sulla violenza di genere, come indicato nella Direttiva PCM del 30 novembre 2023 ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme";</p> <p>2) momenti di formazione e sensibilizzazione sui temi della cultura di genere da organizzare durante particolari ricorrenze nell'anno (ad esempio durante la settimana dell'8 marzo).</p>
Servizi/soggetti coinvolti	CUG, Servizio Risorse Umane.
Tempi	2024/2026

### **Obiettivo/Azione n. 6 – QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DELLA RETE PROVINCIALE DEI CUG**

Destinatari	Tutti i dipendenti effettivi, dirigenti, posizioni organizzative
Obiettivo/i	<p>Somministrazione del questionario formulato dal Gruppo di lavoro sul benessere organizzativo della Rete Provinciale dei CUG, elaborazione dei risultati ottenuti e confronto degli stessi a livello provinciale.</p> <p>Restituzione dei risultati ai dipendenti, ai dirigenti e agli amministratori.</p>





**COMUNE DI CENTO**  
(Provincia di Ferrara)

Servizi/soggetti coinvolti	Presidente del CUG, Rete Provinciale dei CUG e gruppo di lavoro sul benessere organizzativo.
Tempi	2024/2026



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### SOTTOSEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### SEZIONE ANTICORRUZIONE

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l’indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

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 05/12/2023 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 22/12/2023, 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) 2024/2026 del Comune di Cento - Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”*.

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



# COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

## 1. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

### 1.1 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

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.

L'art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

termini;

- trasmette al Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo.

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 o mancanza di trasparenza;
- 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.

Il RPCT segnala, inoltre, all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti *"per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni"*, ai sensi dell'articolo 1 comma 7 legge 190/2012.

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

Al fine di implementare l'adozione delle migliori strategie volte a presidiare i trattamenti di dati effettuati,



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

nonché delineare il complessivo ambito delle responsabilità, con deliberazione n. 38 del 06/04/2023, la Giunta comunale ha aggiornato il modello organizzativo del Comune di Cento in materia di protezione dei dati personali, già approvato con deliberazione n. 1 del 10/01/2019.

Con l'approvazione di tale documento, il Comune di Cento:

- definisce il proprio ambito di titolarità, delegando al Segretario Generale, ai dirigenti, al Comandante della Polizia locale e ai Responsabili dei Servizi ciascuno per il proprio ambito di competenza, l'attuazione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- indica i compiti assegnati al DPO designato;
- definisce i criteri generali da rispettare nell'individuazione dei soggetti autorizzati a compiere le operazioni di trattamento, delineando il complessivo ambito delle responsabilità.

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

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. E' in corso il nuovo affidamento.

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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 e svolge i seguenti compiti:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

**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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

corruzione;

- valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e vi partecipano attivamente;
- verificano la corretta applicazione ed il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione previste nella presente sottosezione;
- forniscono i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto interno, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- forniscono, altresì, i dati e 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;
- 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;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- 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.

### **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





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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:

- partecipa attivamente al processo di gestione del rischio e osserva le misure di prevenzione 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 segnalazioni di condotte illecite e di gestione delle stesse, richiamato al successivo paragrafo denominato **WHISTLEBLOWING** (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti/whistleblower*) e dettagliato nell'**allegato B4** del presente PIAO;
- segnala tempestivamente i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241 del 1990; art. 5 del 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 dei 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 2024 – 2026.

### **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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 2024-2026 – 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:

<b>OBIETTIVO ANNUALE E PLURIENNALE</b>				
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>		2024	2025	2026
1	Mantenimento della piena efficienza delle misure anticorruzione	x	x	x
2	Miglioramento del sistema dei controlli interni	x		
<b>INDICATORE</b>		2024	2025	2026
1/1	Elaborazione e adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) nei termini previsti	x	x	x
1/2	Progressiva mappatura dei processi di particolare rilievo per l'Ente	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**

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e trasparenza fissati dagli organi di indirizzo sono 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 2024/2026 viene considerato nel duplice versante della:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione di alcuni specifici contenuti della presente sottosezione, definiti annualmente 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, ed in particolare gli obiettivi assegnati al Segretario Generale/ RPCT.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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».

#### Contesto economico

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %. L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici, mentre negli Usa la pressione inflazionistica appare meno forte, ma più resistente, in quanto riflette un mercato del lavoro teso. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Dopo un aumento del 2,1 % del 2022, la crescita del Pil negli Stati Uniti proseguirà a un ritmo più elevato di quanto precedentemente indicato, sia nel 2023 mantenendosi al 2,1 %, sia nel 2024 quando non scenderà al disotto dell'1,5 %, grazie a un mercato del lavoro teso che sostiene la crescita dei consumi e a forti investimenti delle imprese, nonostante l'irrigidimento della politica monetaria della Federal Reserve Bank.

In Cina al rallentamento della crescita del prodotto interno lordo nello scorso anno (+3,0 %) ha fatto inizialmente seguito un pronto rimbalzo nel primo trimestre dell'anno in corso, poi l'economia ha decisamente rallentato per la severa crisi del settore immobiliare e la debolezza delle esportazioni. Nel 2023 la crescita del Pil sarà del +5,0 %, ma poi dovrebbe rallentare ancora nel 2024 (+4,2 %).



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

In Giappone la ripresa dovrebbe registrare nel 2023 una accelerazione più rapida di quanto precedentemente atteso (+2,0 %), dopo il +1,0 % dello scorso anno, grazie a una domanda interna sostenuta e a una ripresa delle esportazioni, ma le attese sono orientate a un suo rientro nel corso del prossimo anno (+1,0 %).

### L'area dell'euro

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera. Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro sia per l'anno in corso (+0,7 %), sia per il 2024 (+1,0 %). La diminuzione della dinamica dei prezzi in corso proseguirà contenendo l'inflazione al 5,6 % nella media del 2023 e al 3,2 % nel 2024, un livello ancora superiore all'obiettivo del 2 % della Bce. Dopo la notevole espansione dei margini di profitto nello scorso anno, il principale sostegno all'inflazione dovrebbe divenire il recupero salariale, mentre i costi di energia e alimentari dovrebbero avere un effetto deflazionistico.

L'inflazione ha determinato un'eccezionale redistribuzione del reddito tra i settori economici e tra le categorie di percettori. La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbero ridursi allo 0,3 % nel 2023 e riprendersi gradualmente poi (+1,6 nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero contenere la crescita nel 2023 e poi invertirne la tendenza nel 2024 sia per gli investimenti abitativi, che risulteranno deboli anche successivamente, sia per gli investimenti industriali nel 2023, che andranno poi recuperando spinti dalla ripresa della domanda esterna e interna e dalla spinta tecnologica della transizione verde e digitale. Nel complesso gli investimenti dovrebbero crescere dell'1,7 % quest'anno e ridursi dello 0,4 % nel 2024.

La crescita delle esportazioni dovrebbe risultare contenuta all'1,3 % nel 2023, per effetto del debole andamento del commercio mondiale e della perdita di competitività, e sosterrà solo lievemente l'espansione, anche se accelererà leggermente al 2,5 % nel 2024, con la ripresa del commercio mondiale.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico anche nel 2023 (-3,2 %) e nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'89,0 % nel 2023 e ulteriormente all'88,6 % nel 2024.

Secondo il Fondo monetario internazionale la Germania, duramente colpita dalla crisi energetica e dal rallentamento del commercio mondiale, nel 2023 sperimenterà una lieve recessione (-0,5 %) e si riprenderà



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

nel 2024 (+0,9 %), pur con un ritmo di crescita inferiore a quello della media dell'area dell'euro. Anche in Francia nel 2023 la dinamica del Pil si ridurrà sensibilmente (+1,0 %), ma meno di quanto precedentemente temuto ed evitando una recessione, ed avrà una contenuta ripresa nel 2024 (+1,3 %). Infine, dopo il notevole risultato lo scorso anno (+5,8 %), la crescita del prodotto interno lordo in Spagna resterà superiore alla media dell'area nel biennio, anche se non potrà sottrarsi alla generale tendenza alla riduzione nel 2023 (+2,5 %), ma rallenterà anche nel 2024 (+1,7 %).

### L'Italia

Ad ottobre, Prometeia ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni. Le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %. La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un incremento dello 0,9 %, sostenuta dagli industriali e appesantita da quelli in costruzioni. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024. Lo scorso anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del prodotto interno lordo è divenuto negativo (-0,9 %), ma con il rallentamento dell'attività tornerà positivo già nel corso di quest'anno (+1,5 %) e tale si manterrà nel 2024 (+1,3 %). L'inflazione al consumo è in rallentamento, ma quella "core" – esclusi energetici e alimentari – rallenta più lentamente, mostrando come l'incremento dei prezzi inizialmente dovuto alla riduzione dell'offerta e all'aumento dei costi degli input sia divenuto frutto di un ritocco dei listini al dettaglio derivato da un aumento generalizzato dei margini di profitto. Quindi, dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. La modifica della modalità di contabilizzazione dei bonus edilizi che anticipa il costo sul conto economico delle Amministrazioni Pubbliche ha portato ad un aumento del disavanzo per il 2022, salito all'8,0 % dal 7,1% nel 2021. Intanto inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi. Nel 2023 il disavanzo dovrebbe ridursi solo al 5,3 % del prodotto interno lordo, gravato dal peso dei bonus, e la discesa dovrebbe proseguire anche nel 2024 (4,4 %), ma la spesa per interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente dal prossimo anno. Dopo una notevole riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil sceso al 141,7 nel 2022, le previsioni ne prospettano una ulteriore riduzione al 140,4 % nel 2023, ma successivamente se ne avrà un leggero rimbalzo al 140,7. % dovuto all'aumento del costo del finanziamento.

### L'economia regionale

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Questa stima della crescita è stata ridotta di due decimi di punto percentuale. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 %), seguite da Friuli-Venezia Giulia e Lazio (+0,8 %). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 %. Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno.

Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 %), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 %) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disegualianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne trainerà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 %). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2024 risulteranno inferiori del 2,3 % a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita.

Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 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 dall'attività volta ai mercati esteri. Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %.

La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6 %). Anche in questa ipotesi, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo il 20,6 % rispetto a quello del 2000. Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4 %), con una dinamica decisamente inferiore rispetto a quella notevole dello scorso anno e a quella eccezionale del 2021 (+26,2 %). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7 %). A testimonianza delle contrastanti vicissitudini vissute dal settore, al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore di solo il 5,5 % rispetto a quello del 2000, ma rimarrà ancora inferiore del 23,1 % rispetto ai livelli eccessivi del precedente massimo toccato nel 2007. Purtroppo, il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati.

Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della disuguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale.

Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una crescita particolarmente soddisfacente.

Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 % e risulterà superiore solo del 17,5 % rispetto al livello del 2000. Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %).

Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %). L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Ciò nonostante, alla fine di quest'anno l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 %) e superiore di solo l'11,1 % rispetto a quella del 2000. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2024 dovrebbe giungere al 70,2 % per poi portarsi al 70,5 % nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019. Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 % nel 2002, è salito fino all'8,5 % nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 % nel 2019.

Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 %. Dal 2021 in poi la crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 %.

### I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: UN QUADRO STATISTICO<sup>4</sup>

#### Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall'inizio in cui ha iniziato a manifestarsi, ma solo dagli anni Novanta in poi si sono accentuati in misura considerevole rispetto al resto dell'Italia e di molte regioni simili anche dal punto di vista socioeconomico (v. grafico 1).

---

4 A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area sicurezza urbana e legalità Regione E.R..

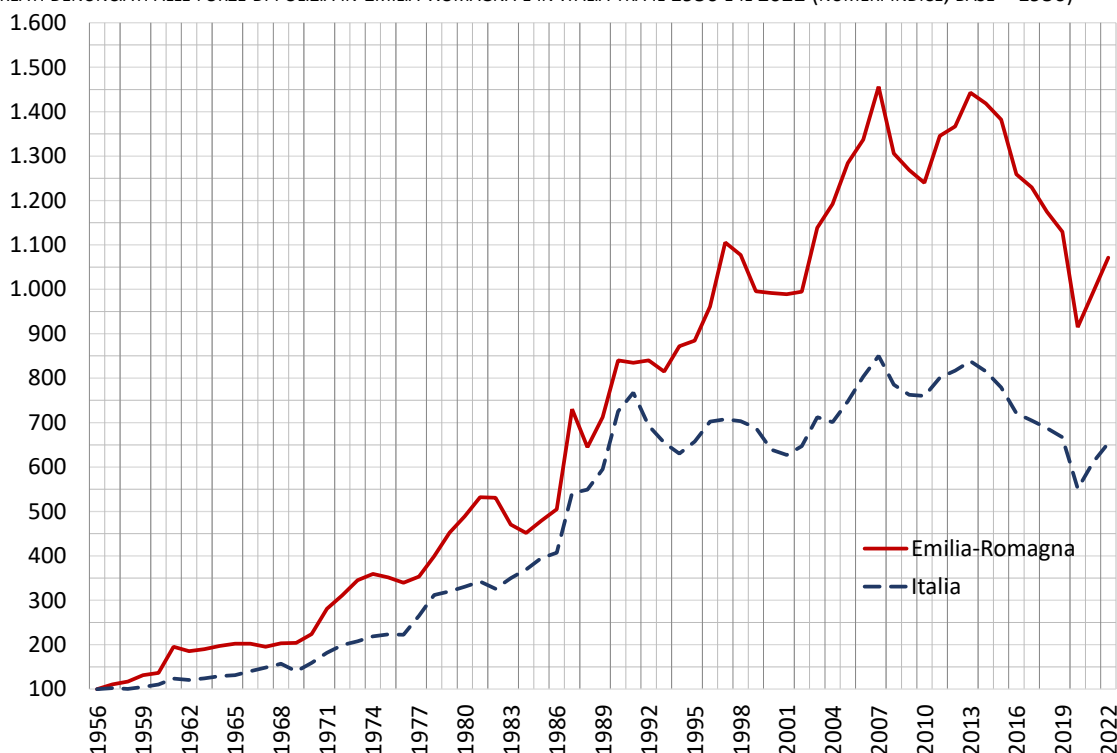


## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### GRAFICO 1:

REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2022 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito<sup>5</sup>: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, caratterizzata da una graduale diminuzione delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo biennio vi è stata una leggera ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio.

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

5 Trattandosi delle denunce, il dato infatti 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, 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 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,



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 2022.

### I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno<sup>6</sup>.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

**TABELLA 1:**

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 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un	235	0,2	19	0,2	9	0,2

<sup>6</sup> 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

pubblico servizio						
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>132.037</b>	<b>100,0</b>	<b>12.191</b>	<b>100,0</b>	<b>5.824</b>	<b>100,0</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% 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 ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 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 stabilità<sup>7</sup>.

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 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione i reati corruttivi.

### 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 2008-2022.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenz a	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+

<sup>7</sup> 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	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	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
<b>TOTALE</b>	<b>10,6</b>	<b>+</b>	<b>5,1</b>	<b>+</b>	<b>6,4</b>	<b>+</b>

Fonte: nostra 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 custodia 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:



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- **L'abuso di funzione**<sup>8</sup> in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. 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 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti)

- **L'appropriazione indebita**<sup>9</sup> 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 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province - fatta eccezione di Forlì-Cesena - è in netta diminuzione.

- **La corruzione**<sup>10</sup> 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 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 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 (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.

- 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 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

---

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

9 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.

10 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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

**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 2008-2022. 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	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Fonte: nostra 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 contesti<sup>11</sup>. 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 i cui risultati riteniamo siano ancora validi. 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, 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

<sup>11</sup> 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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>7,2</b>	<b>10,1</b>	<b>1,5</b>	<b>3,5</b>	<b>13,7</b>	<b>29,1</b>
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
<b>ITALIA</b>	<b>7,9</b>	<b>13,1</b>	<b>3,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>25,4</b>

Fonte: nostra 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 congiuntamente<sup>12</sup>. 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

<sup>12</sup> 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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
Trentino-Alto Adige	13.513	1,3	92,6	26,7
Friuli-Venezia Giulia	17.547	1,7	102,9	19,0
<b>Emilia-Romagna</b>	<b>75.670</b>	<b>7,2</b>	<b>123,3</b>	<b>22,5</b>
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
<b>Totale</b>	<b>1.057.010</b>	<b>100,0</b>	<b>126,8</b>	<b>21,2</b>

Fonte: nostra 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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

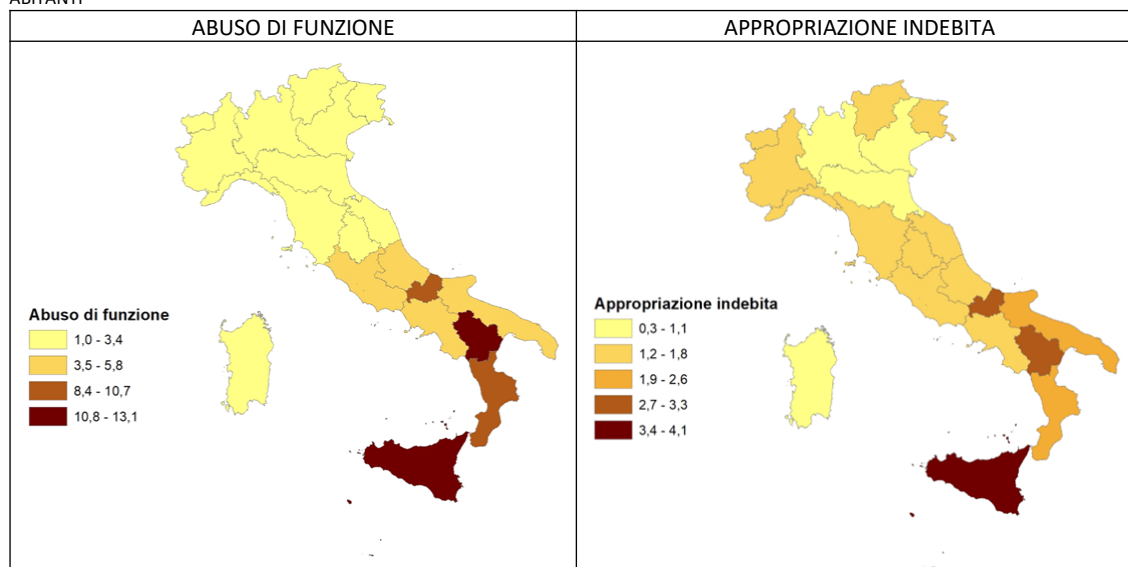
	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	22.683	2,9	+
Nord-est	3.459	2,3	+
Emilia-Romagna	1.452	2,5	+
Piacenza	71	1,9	+
Parma	99	1,7	+
Reggio nell'Emilia	113	1,7	+
Modena	515	5,7	+
Bologna	256	2,0	+
Ferrara	63	1,4	+
Ravenna	135	2,7	+
Forlì-Cesena	83	1,6	+
Rimini	102	2,4	+

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

### APPENDICE

**FIGURA 1:**

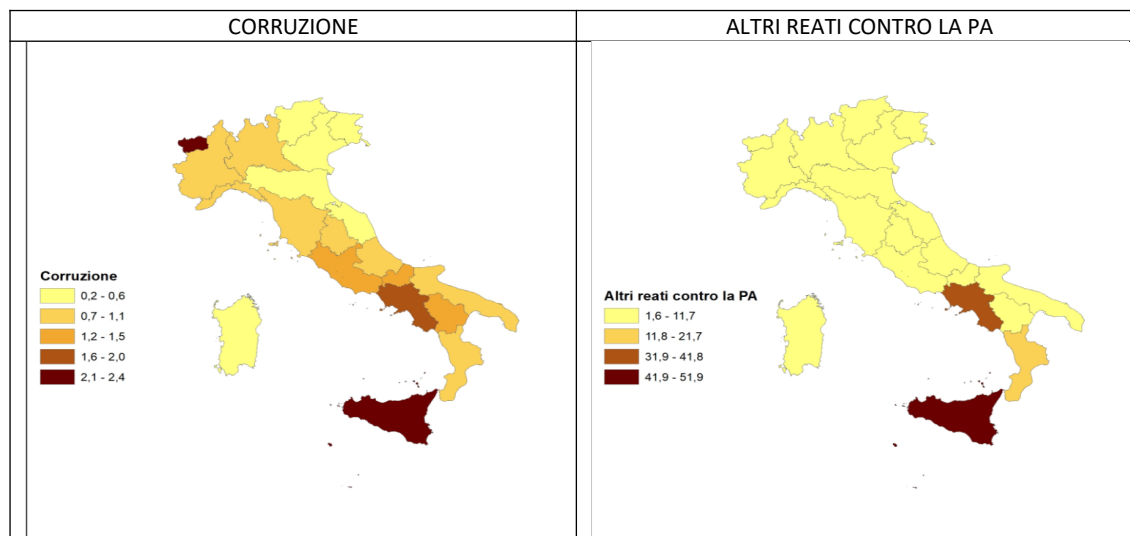
INCIDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

**TABELLA 1:**

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 NEL 2022 (VALORI ASSOLUTI)

	Italia	Nord-est	Emilia-Romagna
<b>Abuso di funzione</b>	<b>2.871</b>	<b>322</b>	<b>126</b>
abuso d'ufficio	966	118	46
rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1.842	195	77
rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare, ecc.	1	0	0
rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	61	8	2
utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio	1	1	1
<b>Altri reati contro la PA</b>	<b>4.816</b>	<b>479</b>	<b>227</b>
interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	799	130	60
sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro ecc.	2.246	229	117
violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro ecc.	1.771	120	50
<b>Appropriazione indebita</b>	<b>717</b>	<b>115</b>	<b>32</b>
indebita percezione di erogazioni pubbliche	415	71	15
malversazione di erogazioni pubbliche	48	9	2
peculato	247	35	15
peculato mediante profitto dell'errore altrui	7	0	0
<b>Corruzione</b>	<b>350</b>	<b>38</b>	<b>20</b>
concussione	45	4	2
corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	18	3	2
corruzione in atti giudiziari	5	0	0
corruzione per l'esercizio della funzione	27	1	0
corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	76	7	6
induzione indebita a dare o promettere utilità	29	3	3
istigazione alla corruzione	81	12	2
pene per il corruttore	69	8	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.754</b>	<b>954</b>	<b>405</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 2.2 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

#### 2.2.1 - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità; dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico; salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le seguenti "funzioni fondamentali" dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) i servizi in materia statistica.

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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 con deliberazione di Giunta comunale n. 205 del 28/12/2023.

Da ultimo, al fine di meglio delineare il contesto interno, si evidenzia che, come rappresentato nella Relazione del RPCT anno 2023, 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Pertanto, in attuazione del principio della “gradualità”, nel corso dell’esercizio 2024 (e dei due successivi) si proseguirà nella progressiva mappatura dei processi di particolare rilievo per l’Ente.

Sempre in attuazione del principio della “gradualità” 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:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Oltre alle suddette "Aree di rischio", si prevede l'area definita "Altri servizi". Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni (ecc..).

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:

<b>identificazione</b>	Elenco dei processi già identificati nei piani precedenti ai quali si aggiunge nell'area di rischio "Altri servizi"
<b>descrizione</b>	Scheda di descrizione > valutazione solo di tali processi
<b>rappresentazione</b>	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. Contestualmente all'approvazione del presente documento, si provvederà a coinvolgere i responsabili dei servizi nella mappatura dei processi, al fine di addivenire poi ad un eventuale aggiornamento della stessa e della sezione PIAO che la contiene. L'attività di valutazione, analisi e mappatura dei processi di particolare rilievo per l'Ente, che richiede necessariamente il coinvolgimento di tutti i responsabili dei servizi, è prevista anche con riferimento all'obiettivo di gestione "*Attuazione della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026*", quale obiettivo trasversale per tutto l'Ente, secondo la relativa scheda-obiettivo, contenuta nell'Allegato A al presente documento.

### 3 – VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione in cui il rischio è "*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 del rischio

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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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”*.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un *registro di eventi rischiosi*, nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione. 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.

È opportuno, inoltre, 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:

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

### a) Oggetto di analisi

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. Può riguardare l'intero processo, ma anche le singole attività che compongono ciascun processo.

L'analisi dei “processi” è stata svolta come indicato nell'**allegato B1** denominato **“Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”**, senza scomporre gli stessi in “attività”.

### b) Tecniche e fonti informative

Per identificare gli eventi rischiosi, è necessario utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti.

Le tecniche sono molteplici e si possono considerare: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione (ecc...).

Con riferimento al contesto interno, 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.

### c) Identificazione dei rischi:

Gli eventi rischiosi individuati sono elencati, 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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, sempre che 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.

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.

Ai fini dell'analisi e della stima del livello di esposizione al rischio corruttivo è quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

#### a) Scelta dell'approccio valutativo

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

- Approccio qualitativo: l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

- Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Si è, pertanto, utilizzato tale tipo di approccio, 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).

### b) Criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

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.

### c) Rilevazione dei dati e delle informazioni

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure, attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio sopra indicati, coordinata dal RPCT, è stata eseguita con la metodologia dell' “autovalutazione” proposta dall'ANAC nel PNA 2019. L'attività del RPCT consiste nel vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della *prudenza*.

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:



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- 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, reclami, indagini di customer satisfaction o altre modalità;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc...).

### d) Formulazione di un giudizio motivato

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

L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'ANAC raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

La misurazione degli indicatori di rischio è stata, pertanto, 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, per quanto possibile, 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):

<b>Livello di rischio</b>	<b>Sigla corrispondente</b>
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 la fase conclusiva, tra le fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Lo 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.

I criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all’oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

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**

Il trattamento del rischio consiste nell’individuazione, progettazione e programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

#### **4.1 – Individuazione e programmazione delle misure**

La prima fase del trattamento del rischio ha l’obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure.

Le misure si classificano come:



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

- misure generali, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo; sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari; 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.

### **MISURE GENERALI**

#### **■ ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

L'adozione del Codice di comportamento è una misura di prevenzione generale 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.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, infatti, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

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 D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 ha introdotto modifiche al codice di comportamento di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, introducendo tra l'altro l'art. 11-bis sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e l'art. 11-ter sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Previo parere espresso dal Nucleo di valutazione, con delibera di Giunta comunale n. 188 del 14/12/2023 è stato, pertanto, approvato il nuovo Codice di comportamento del Comune di Cento, nel quale le modifiche approvate:

- hanno integrato la disciplina generale di principio;
- hanno semplificato e regolarizzato le procedure previste, adeguandole alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali;
- hanno introdotto la disciplina sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e sull'utilizzo dei mezzi di informazione e dei *social media*, come richiesto dal DPR 81/2023;
- hanno specificato la disciplina del comportamento in servizio dei dipendenti.

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.

### ■ OBBLIGHI DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTI DI INTERESSE

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, preconstituendo 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.

L'art. 7 del Codice stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Inoltre, il nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo n.36 del 31 marzo 2023, n. 36,





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

all'art. 16, che disciplina il *Conflitto di interessi*, prevede che: *“Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione”*, ponendo in capo al personale, che versa in tale ipotesi, l'obbligo di comunicarlo alla appaltante o all'ente concedente e di astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

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 proposte di deliberazione di Giunta e Consiglio per le quali esprimono i pareri di cui all'art. 49 del TUEL e 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 comunque 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, sulla base dei prevalenti orientamenti giurisprudenziali. Non costituisce di per sé potenziale conflitto di interessi la mera appartenenza allo stesso ente o alla stessa struttura organizzativa dell'ente.

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.

### ■ INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' 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





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 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 e prevede, altresì, l'impegno ad informare immediatamente l'Amministrazione di appartenenza di ogni evento che modifichi l'autocertificazione resa.

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 CUI ALL'ART 35 B/IS 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) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### ■ INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI AI DIPENDENTI PUBBLICI

Secondo la nuova disciplina contenuta nell'art. 53, comma 3 bis, 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.

### ■ PANTOUFLAGE - Rispetto del divieto di contrarre di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001 (PNA 2022)

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 inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

*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.

### ■ 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 2024-2026 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.

### ■ LA 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*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

*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. I-*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 I *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 inconfiribilità 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

procedimento, ma deve interessare l'intera struttura organizzativa.

La segregazione delle funzioni si configura come un'articolazione delle competenze, secondo la quale sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi allo svolgimento di istruttorie e accertamenti, adozione di decisioni, attuazione delle decisioni prese ed effettuazione di verifiche (cfr. Allegato 2 – Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

La rotazione del personale 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.

La dotazione organica dell'ente è limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione a causa della infungibilità delle professionalità. In alternativa a tale misura, si 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'approvazione del nuovo assetto della macro struttura organizzativa con decorrenza dal 01/01/2023, si è dato avvio ad una prima fase di rotazione del personale dirigenziale, che ha interessato numerosi servizi e si è perfezionata nel corso del 2023. A partire dal 18/09/2023 ha preso servizio la nuova figura dirigenziale per il Settore I – Risorse.

Un'ulteriore inserimento di figure dirigenziali con professionalità amministrativa potrebbe permettere l'applicazione più estesa del principio di rotazione, che, allo stato attuale, vista la dimensione dell'Ente e l'infungibilità delle professionalità, non si ritiene perseguibile.

### Rotazione altro personale dipendente

Nel corso del triennio 2024/2026 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 ed efficienza dei servizi.

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 o tra istruttori che svolgono attività analoghe.

Per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio individuate nel presente piano, dovranno comunque 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.

## ■ MONITORAGGIO DEI TEMPI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI E ADOZIONE DEL



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### **PROVVEDIMENTO ESPRESSO (Legge 7 agosto 1990, n. 241)**

Il rispetto dei termini di conclusione del procedimento è una misura trasversale di prevenzione e contrasto efficace della corruzione.

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.

### ■ **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.

### ■ **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).

### ■ **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





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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. Su tale misura potranno essere date disposizioni integrative del presente piano.

### ■ 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".

### ■ WHISTLEBLOWING (*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti/whistleblower*)

Il D.Lgs. n. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva europea 2019/1937, introduce la nuova disciplina del *whistleblowing* relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Tale decreto stabilisce la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, abrogando la precedente normativa, prevista all'articolo 54-bis del 30 marzo 2001 n. 165.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. n. 311 del 12 luglio 2023 ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" previste dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023, pubblicate il 14 luglio 2023.

La procedura è riservata esclusivamente a:

- i dipendenti del Comune di Cento anche se in servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) e i dipendenti in periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, tirocinanti, volontari che svolgono o



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

prestano attività presso il Comune di Cento;

- i dipendenti delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio, di società ed enti di diritto privato controllati, per le violazioni che coinvolgono l'Ente;
- i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso il Comune di Cento o di altri soggetti del settore pubblico, per le violazioni che coinvolgono l'Ente;
- le persone per le quali il rapporto giuridico con l'Ente non è ancora iniziato, qualora le informazioni siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi pre-contrattuali, e per le quali è già cessato, qualora le informazioni siano state acquisite nel corso del rapporto giuridico.

I soggetti elencati, che risultino testimoni o comunque a diretta e specifica conoscenza di condotte illecite poste in essere nel contesto lavorativo, possono segnalare tali situazioni tramite la piattaforma informatica alla quale si accede da questo link: [Comune di Cento Whistleblowing - Procedura per segnalazioni di illeciti e irregolarità \(Whistleblowing\)](#)

L'accesso alla piattaforma può essere effettuato da qualsiasi dispositivo digitale ed è reso sicuro e protetto mediante l'adozione di idonei sistemi di autenticazione e autorizzazione.

La segnalazione è ricevuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del Comune di Cento, al quale è affidata la gestione del canale interno di segnalazione di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione previste dalla norma per il segnalante (whistleblowers).

La procedura informatica tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti coinvolti o comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione allegata.

La segnalazione attraverso la piattaforma è da considerarsi prioritaria, in quanto garantisce, tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la massima riservatezza dell'identità del segnalante. È auspicabile che altre forme di segnalazioni siano utilizzate solo in via residuale, in quanto non sono supportate da strumenti di crittografia e non garantiscono le medesime tutele sulla riservatezza dell'identità del segnalante.

La disciplina e la procedura sono dettagliatamente illustrate 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.

### **MISURE SPECIFICHE**

Di seguito sono illustrate le altre misure di prevenzione specifiche previste:

- il sistema di controllo a campione della regolarità amministrativa nella fase successiva sugli atti;
- il monitoraggio in materia di istanze di accesso agli atti o di accesso civico o civico generalizzato;
- l'assegnazione ai responsabili dell'obiettivo "Attuazione della sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026", declinato negli obiettivi operativi e di performance per l'attuazione delle previsioni ivi contenute;
- le direttive da parte del Segretario Generale e dei dirigenti tese a favorire comportamenti conformi alle





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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;
- l'attuazione del Piano dei controlli di regolarità amministrativa nella fase successiva;
- 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);
- attuazione delle misure e degli adempimenti previsti dal GDPR.

Le misure sono state indicate e descritte nell'**allegato B3** denominato **"Individuazione e programmazione delle misure"**.

Per ciascuna misura si è provveduto a definire la programmazione temporale ed il relativo responsabile, come indicato nelle colonne "F – Programmazione delle misure" e "G – Responsabile attuazione misure", dello stesso allegato.

### 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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).



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### SEZIONE TRASPARENZA

#### Introduzione

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

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.

La trasparenza è attuata:

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

#### 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,



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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"**



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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, è stato istituito il *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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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. Per ciascun settore sono responsabili il relativo Dirigente ed il/i responsabile/i di posizione organizzativa, se individuati.

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'ANAC, con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 (e il relativo allegato 1), aggiorna e integra la delibera 264 del 20 giugno 2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici. L'Autorità fornisce ulteriori e specifici chiarimenti sulle modalità di assolvimento di tali obblighi di pubblicazione, così come previsti e secondo gli ulteriori aggiornamenti (**Allegato B7 del presente documento**). Tale allegato elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti".

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, infatti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La parte finale di tale provvedimento è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità con le delibere di cui sopra e dai successivi aggiornamenti. Sono state, altresì, fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### **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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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.



## **COMUNE DI CENTO**

(Provincia di Ferrara)

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).



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Per il soggetti rientranti nella 2<sup>a</sup> 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<sup>a</sup> 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 (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 SOCIETÀ' 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**



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 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).



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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 nel nuovo D.Lgs. n. 24/2023, come previsto nelle Linee Guida di ANAC approvate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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. Servizi S.r.l.
- Acosea Impianti S.r.l.
- Lepida S.c.p.a.
- SI.PRO S.p.a.

#### Enti di diritto privato controllati

- Associazione "Consorzio Cento Cultura"
- Fondazione Teatro "G. Borgatti"

## **3 – LE SOCIETÀ 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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. Rientrano tra enti di diritto privato non controllati del Comune di Cento: la Fondazione Don Giovanni Zanandrea ONLUS, la Fondazione Casa Protetta G.B. Plattis ONLUS e la Fondazione Pensionato Livia Cavalieri Gallerani ONLUS.

### **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 – IL 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.





# COMUNE DI CENTO

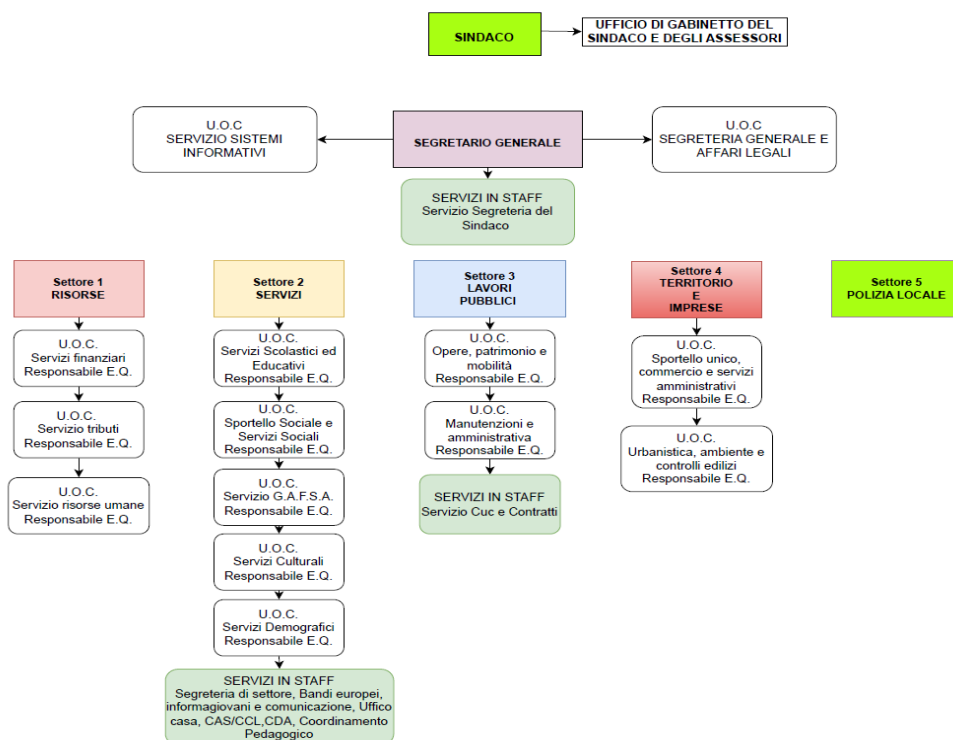
(Provincia di Ferrara)

## SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 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. 205 del 28/12/2023 e con decorrenza dal 01/01/2024

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale al 31/12/2023
Operatori	3	0	3
Operatori Esperti	7	0	7
Istruttori	90	8	98
Funzionari	54	2	56
Segretario	1	0	1
Dirigente	3	0	3
Dirigente TD ex art. 110 co. 1 TUEL	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>158</b>	<b>11</b>	<b>169</b>





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 2024-2026

#### 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 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 l'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,



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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, nella sua naturale connotazione di strumento organizzativo e *volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori*, è definita in ottemperanza alla normativa vigente, ivi compresa da ultimo la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 'Lavoro agile' pervenuta al protocollo generale dell'Ente con n. 151/2024, e 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:
	a) personale dirigenziale
	b) personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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
	% di incremento dei pagamenti con PagoPA
	% di incremento servizi pubblicati sull'App.IO
Conciliazione vita-lavoro del personale	Diminuzione assenze
	Indice sintetico dell'indagine interna di benessere organizzativo



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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* come da ultimo modificata con delibera di G.C. n. 205/2023);
- 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 2023 è stato adottato l'atto deliberativo di G.C. n. 10 del 31/01/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 che alla Sottosezione 3.3 prevede il Piano Triennale dei fabbisogni di personale, successivamente integrato e modificato dagli atti di G.C. n. 24/2023, G.C. n. 76/2023, G.C. n. 115/2023 e G.C. n. 203/2023;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

La programmazione del fabbisogno di personale è già stata rappresentata, nei suoi contenuti minimi, nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 121/2023, e con il presente Piano integrato viene analiticamente esposta.

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2023)

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

La dotazione organica del Comune di Cento è rappresentata nel seguente schema in considerazione delle nuove assunzioni e cessazioni pervenute e conservate agli atti d'ufficio:

Area (nuova classificazione CCNL del 16/11/2022 art. 12)	<i>in servizio 24/01/2024</i>	PTFP 2023/2025	PTFP 2024/2026 (Prog. tra le aree)	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2024	Nuove Cessazioni previste 2024	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2025	Nuove Cessazioni previste 2025	Nuove Assunzioni Programmazione anno 2026	Nuove Cessazioni previste 2026	<b>Nuova Dotazione Organica</b>
Operatore	3	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
Operatore Esperto	7	0	0	1	0	0	0	0	0	<b>8</b>
Istruttore	90	0	-1	8	0	2	0	0	0	<b>99</b>
Funzionario ed Elevata Qualificazione	54	1	1	6	-1	0	0	0	0	<b>61</b>
Dirigenti	3	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
Dirigenti ex art. 110 co. 1 TUEL	1	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>158</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>175</b>

#### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Per la suddivisione si rinvia alla Sezione **3.1 - Struttura organizzativa dell'ente**. Il prospetto, in esito alla riclassificazione del personale entrata in vigore il 1/04/2023, nella declinazione della dotazione organica ha sostituito le quattro categorie A, B, C, D, con le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e con i profili professionali individuati dall'Amministrazione al loro interno con deliberazione di Giunta Comunale n. 41/2023.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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) 2024/2026 e del Piano Annuale delle assunzioni 2024, 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,*



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

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 (2022) 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 2020/2021/2022;

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 76/2023 si è provveduto, tra l'altro, all'aggiornamento dei calcoli della capacità assunzionale ex DM 17/03/2020 al rendiconto della gestione 2022 di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 26/2023.

Per l'anno 2024 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 € 1.250.975,31 (Tabella 2 => 22% 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 **2020/2021/2022** per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e l'anno 2022 per la spesa di personale tenuto conto dell'entrata da TARI come acquisita al P.G. 26303/2023; portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro **6.937.226,73**:

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA (art 33 D.L. 34/2019)			
Tipo	Importi	note	
RENDICONTO SPESA PERSONALE 2022	6.401.141,86	(Art. 2 lett. a ) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 del 08/06/2020 punto 1.2
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2021-2022 al netto FCDE (al lordo dell'entrata da TARI 2022 – PG_26303_2023)	38.697.735,69	(Art. 2 lett. b ) dpcm 17 Marzo 2020	Circ. Min. Int. n. 1374 del 08/06/2020 punto 1.2
RAPPORTO	16,54%		





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

VALORE DI SOGLIA (Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti)	27,00%	(art. 4 Tab 1, lett. f) dpcm 17 Marzo 2020	
DIFFERENZA	10,46%	<i>fascia virtuosa</i>	
ENTRATE	38.697.735,69		
VALORE DI SOGLIA	27,00%	(Art. 4 c. 1 Tabella 1) dpcm 17 Marzo 2020	
VALORE TEORICO SPESA PERSONALE	10.448.388,64	(Art. 4 c. 2) dpcm 17 Marzo 2020	
<b>INCREMENTO TEORICAMENTE DISPONIBILE FINO A RAGGIUNGIMENTO VALORE SOGLIA (art 4)</b>	<b>4.047.246,78</b>	(Art. 4 c. 2) dpcm 17 Marzo 2020	
	<b>10.448.388,64</b>		
Percentuali massime annuali di incremento spesa el personale na tempo indeterminato servizio (art. 5 comma 1 - dpcm 17 Marzo 2020)			
<b>RENDICONTO SPESA PERSONALE 2018</b>	<b>5.686.251,42</b>	(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)	22,00%	(art. 5 Tab 2, lett f) anno 2021 - dpcm 17 Marzo 2020	<i>(percentuale per l'anno 2024)</i>
<b>LIMITE DI INCREMENTO SU SPESA RENDICONTO 2018 (art. 5)</b>	<b>1.250.975,31</b>	(art. 5 comma 1) - dpcm 17 Marzo 2020	<i>limite inferiore al valore teorico dell'art 4 c.1</i>
<b>LIMITE INCREMENTO EFFETTIVAMENTE DISPONIBILE ( valore più basso tra art.4 e art.5)</b>	<b>1.250.975,31</b>	art 7 c.1dpcm 17 Marzo 2020: non rileva per limiti 557	
<b>NUOVO LIMITE DI SPESA (senza utilizzo resti assunzionali quinquennio 2015/2019)</b>	<b>6.937.226,73</b>		
<b>SPESA PERSONALE PREVISTA ANNO 2024</b>	<b>6.643.837,65</b>		



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 € **6.937.226,73** in quanto risulta attestarsi per il 2024 in € **6.643.837,65**, 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

*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 **31/12/2024** dalla Legge di Bilancio 2024, del 30 dicembre 2023, n. 213, comma 408 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

Con riferimento al rendiconto dell'esercizio 2022 di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 26/2023, il dirigente con nota del 28/03/2023 P.G. n. 17651, ha attestato il rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 557 come da prospetto sotto indicato:

Tipo	media triennio 2011-2013	ANNO 2022 - conto consuntivo
Spesa intervento 01	6.371.273,25	6.283.450,57
Spesa intervento 03	138.946,73	159.227,45
Irap intervento 07	332.245,49	396.807,57
Altre spese	31.591,40	0,00
Totale spesa di personale	6.874.056,87	6.839.485,59
Componenti escluse	-1.416.324,31	-1.807.009,27
<b>Componenti assoggettate</b>	<b>5.457.732,56</b>	<b>5.032.476,32</b>

### • 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.

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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 afferisce 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 2024/2025/2026, afferenti al lavoro flessibile del PTFP 2024/2025/2026, 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) (*) (**) (***)	BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2024	BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2025	BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2026
Totale Incarico cococo	15.200,00	0,00	0,00	0,00
Totale somministrazione lavoro	0,00	23.000,00	7.595,00	7.595,00
Totale Tempo determinato	487.430,81	119.646,00	102.051,00	102.051,00
	<b>502.630,81</b>	<b>142.646,00</b>	<b>142.646,00</b>	<b>142.646,00</b>
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	0,00	0,00	0,00
	<b>20.789,18</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - SPESA	0,00	167.591,00	0,00	0,00
Tempo determinato Personale Ricostruzione Sisma - RIMBORSO	0,00	-167.591,00	0,00	0,00
<b>Totale Tempo determinato Personale</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

<i>Ricostruzione Sisma (****)</i>				
<b>Totale complessivo</b>	<b>523.419,99</b>	<b>142.646,00</b>	<b>142.646,00</b>	<b>142.646,00</b>

(\*) 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

(\*\*\*) *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 2024 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 Risorse P.G. N.58147/2023, 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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):

AREA	MANSIONE	DAL	MOTIVO
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	01/07/2024	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 riportano le esigenze rappresentate dai rispettivi dirigenti/responsabili di Settore e che l'Amministrazione, come indicato anche nella direttiva n. 35/2023, autorizza per il piano dei fabbisogni 2024/2026 e sinteticamente rappresentate nell'allegato C1). Di seguito le motivazioni attese alle assunzioni programmate come da effettuare 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.

#### **Staff del Segretario Generale (nota PG 61065/2023)**

##### Area degli Istruttori

**n. 1 Istruttore amministrativo contabile** da assegnare a tempo pieno al Servizio Segreteria Generale e Affari Legali stante la cessazione per pensionamento di una risorsa intervenuta al termine del 2023; il dirigente di riferimento *chiede di programmare la sostituzione del dipendente con specifico concorso da svolgersi nel 2024, previo eventuale esperimento di mobilità interna ....*;

#### **Settore 1 – Risorse – Servizio Risorse Umane (nota PG 61324/2023)**

##### Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

**n. 1 Funzionario amministrativo contabile** da assegnare a tempo pieno al Servizio Risorse Umane, da assumere mediante scorrimento di graduatoria 'riattivando' l'assunzione già programmata ma temporaneamente sospesa con GC 76/2023, di 1 funzionario amministrativo contabile, affinché possa affiancare il titolare di Elevata Qualificazione nelle attività sino ad ora poste unicamente in carico allo stesso



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

consentendo, oltre al supporto, un contestuale potenziamento del servizio;

**n. 1 Funzionario amministrativo contabile** da assegnare a tempo pieno al Servizio Risorse Umane, per la sostituzione di personale assegnato al Servizio Risorse Umane - Trattamento Economico, in previsione di essere assegnato ad altro servizio entro il mese di maggio 2024 - La risorsa da ricercare dovrà svolgere attività di ricerca, studio ed elaborazione di informazioni e di dati in funzione della predisposizione di atti amministrativi e per la programmazione e/o gestione economico - finanziaria ed in particolare occuparsi della impostazione e gestione del bilancio per la parte afferente alle competenze assegnate in questo Ente all'Ufficio Risorse Umane. Nell'ambito di prescrizioni di massima e di procedure predeterminate, dovrà svolgere attività anche complesse relative a processi contabili assicurandone il presidio. Tra i principali procedimenti afferenti alla posizione da ricoprire si annoverano: *Elaborazione stipendi personale dipendente ed assimilati, ed adempimenti connessi e conseguenti; Bilancio di previsione – spesa di personale – Contabilità: Contrattazione Collettiva Integrativa; Certificazione Unica (CU); Modello 770; Rilevazioni statistiche (Conto Annuale; SOSE...);*

L'iter che preferibilmente si dovrà seguire partirà dalla attivazione delle procedure necessarie per la mobilità esterna cui farà seguito, in caso di esito negativo, lo scorrimento di graduatoria, propria e/o di enti limitrofi, preferibilmente basate sulla ricerca di competenze tipiche dei servizi finanziari, purché di pari Area e profilo, e, solo in assenza di idonei, procedere con l'indizione di pubblico concorso e/o corso-concorso;

### Settore 2 – Servizi (nota PG 72354/2023)

#### Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

**n. 1 Funzionario amministrativo contabile** da assegnare a tempo pieno al Settore a fronte delle dimissioni di una risorsa in Staff al dirigente rassegnate con decorrenza 01/01/2024. La richiesta di sostituzione individua, come procedura, preferibilmente l'utilizzo di graduatorie di pari profilo in essere nell'ente.

**n. 1 Funzionario amministrativo contabile** da assegnare a tempo pieno al Settore a fronte della necessità di implementazione degli organici per quanto riguarda l'attività di gestione eventi, culturali e non. La risorsa cui affidare la gestione amministrativa dei musei, la predisposizione delle procedure di affidamento delle acquisizioni di beni e servizi, potrebbe anche essere coperta con una progressione verticale e con assunzione di un dipendente appartenente alla ex cat. C profilo amministrativo.

### Settore 3 – Lavori Pubblici (note PG 58909 – 59122/2023)

#### Area degli Istruttori

**n. 1 Istruttore amministrativo contabile** a tempo pieno da assegnare all'U.O.C. Opere, Patrimonio e Mobilità, per attendere agli adempimenti afferenti ai sempre più numerosi e complessi procedimenti amministrativi del Servizio;

**n. 1 Istruttore amministrativo contabile** a tempo pieno da assegnare all'U.O.C. Manutenzioni e Amministrativa, per la sostituzione di una risorsa di pari profilo dimissionaria dal 16/12/2023;

**n. 1 Operatore Esperto Tecnico** a tempo pieno da assegnare all'U.O.C. Manutenzioni e Amministrativa, per la sostituzione di una risorsa di pari profilo dimissionaria dal 1/11/2023;





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Settore 5 – Polizia Locale (note PG 60579/2023)

#### Area degli Istruttori

**n. 2 Agenti di Polizia Locale** da assumere tramite scorrimento di graduatoria in corso di validità, da assegnare al Settore per compensare, a garanzia dell'efficienza del servizio, n. 1 cessazione intervenuta nel corso del 2023 ed una nel corso del 2024;

### STABILIZZAZIONI

In considerazione di quanto previsto dal D.L. n. 44/2023 *Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*, convertito in Legge n. 74 il 21/06/2023, che all'articolo 3, comma 5 testualmente prevede:

*5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.*

questa Amministrazione, sentiti i responsabili dei settori, per non disperdere le competenze specifiche acquisite dalle risorse presso i rispettivi servizi, intende procedere alle stabilizzazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato aventi titolo, tutti costituiti a seguito degli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, come rappresentato nell'allegato C1).

### ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO DI NATURA FLESSIBILE - ALLEGATO C2

#### Staff del Segretario Generale (nota PG 61065/2023)

#### Area degli Istruttori

**n. 1 Istruttore amministrativo contabile** da assegnare a tempo parziale e determinato (12/36 ore settimanali dal indicativamente dal 01/03/2024 al 31/12/2025).

L'assunzione riguarda il Progetto PNRR - **CENTESI DIGITALI - Un Punto Digitale e Cento attività per scoprire e imparare insieme l'utilizzo delle nuove tecnologie**

La risorsa sarà reclutato ai sensi del dell'art. 36 del D. Lgs n. 165 del 2001 e ai sensi del D. L. n. 80 del 2021 ed il costo del personale così individuato sarà rimborsato della Regione ER;



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### Segreteria del Sindaco

Con riferimento alla risorsa attualmente assunta presso la segreteria del Sindaco, P.T. 24/36 ore settimanali, si dispone, dal 12/02/2024, un'estensione dell'orario a 30/36 ore settimanali al fine di meglio contemperare l'attività di segretariato con l'orario di lavoro della dipendente;

Per il quadro complessivo 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 al 31/12/2024, 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 2024/2026 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. 1 (uno) Assistente Sociale, 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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 2024/2026 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 2024/2026, ed esposte nei rispettivi prospetti.

In merito alla programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 è stato acquisito l'allegato parere del Collegio dei Revisori dei Conti come previsto dalla vigente normativa.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### 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. n. 203 del 29/12/2023 ad oggetto 'Modifica alla macro organizzazione comunale: soppressione della u.o.c. Controlli Interni e Controllo di Gestione e istituzione della u.o.c. Servizio Sistemi Informativi nell'ambito del settore Staff del Segretario Generale'.

#### 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.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

In considerazione della previsione assunzionale di n. 2 Agenti di Polizia Locale, come motivatamente richiesto dal responsabile del Settore V – Polizia Locale (PG n. 66579/2023) si prevede, in caso di scorrimento della vigente graduatoria senza esito alcuno, l’attivazione delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n.165/2001, e/o l’adesione ai Concorsi Unici Regionali.

### 3.3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Questa Amministrazione garantisce 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 2024 è prevista la formazione dei dipendenti sull’utilizzo dei nuovi software gestionali in cloud che l’ente ha acquistato utilizzando i finanziamenti PNRR (determinazione n.1119/2023). 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.

Nell’ambito dell’Avviso 172 – *Facilitazione digitale*, da cui ne consegue il Progetto PNRR - *CENTESI DIGITALI - Un Punto Digitale e Cento attività per scoprire e imparare insieme l’utilizzo delle nuove tecnologie*, è prevista inoltre la necessaria attività formativa per la risorsa prevista come da assumere allo scopo.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

**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, favorisce 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.

**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 - Master Universitario Avanzato di II livello - in "Contratti pubblici e servizi pubblici" Anno Accademico 2023-2024 organizzato dalla SPISA Università di Bologna per la qualificazione del personale della Centrale Unica di Committenza. Il percorso formativo, contestualizzato agli adeguamenti del nuovo Codice dei Contratti, è anche finalizzato al potenziale supporto del Servizio CUC ai servizi dell'Ente nonché ad acquisire un punteggio più elevato ai fini della qualificazione dello stesso come Stazione Appaltante.



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

#### SOTTOSEZIONE 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.

#### SOTTOSEZIONE 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 relazione sui 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



## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

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".

### **SOTTOSEZIONE 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.

### **SOTTOSEZIONE 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. Le ulteriori indagini di customer, svolte a partire dal 2023, afferiscono ai Servizi demografici, statistici e ufficio relazioni con il pubblico. Nel corso del 2023 è stata altresì effettuata un'indagine di soddisfazione interna relativa al Servizio Sistemi Informativi.





## COMUNE DI CENTO

(Provincia di Ferrara)

### **ALLEGATI:**

- A1 – OBIETTIVI 2024/2026
  - Appendice All. A - Obiettivi PIAO 23-25 - Rev. 3 - All. B D.G.c. 164-2023
- A2 – Assegnazione risorse umane
- A3 - Destinazione risorse decentrate obiettivi
- B1 - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- B2 - Analisi dei rischi
- B3 - Individuazione e programmazione misure
- B4 – Disciplina - Wistleblowing
- B5 - ANAC - Del.1310.2016.Allegato
- B6 - ANAC - PNA 2022 - Obblighi trasparenza contratti
- B7 - ANAC - Del.264.2023 mod. da Del.601.2023
- C1 - Assunzioni con rapporto a tempo pieno ed indeterminato
- C2 - Assunzioni con lavoro flessibile
- C3 - Assunzioni tempo determinato attività ricostruzione
- C4 - Attivazione istituto comando