



COMUNE DI CODIGORO

Provincia di Ferrara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. XX del XX/03/2025

Finalità del documento

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento di programmazione triennale, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
- il Piano organizzativo del lavoro agile
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

Piano delle azioni concrete;

- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Piano delle azioni positive.

Tale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica rientra nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. ed è funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Secondo quanto previsto dal Decreto sopra individuato, il PIAO si compone delle seguenti quattro sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;
- Sezione 4: Monitoraggio.

Il tema cardine dell'intero PIAO, che lo rende un documento unitario seppur articolato al suo interno, è quello di permettere la creazione e l'incremento di Valore Pubblico. Il PIAO è una grande opportunità, per valorizzare la P.A. (Valore Pubblico Interno), migliorandone la capacità di generare benessere per cittadini ed imprese (Valore Pubblico Esterno).



A seguito di approvazione da parte della Giunta Comunale, il presente PIAO viene pubblicato sull'apposito portale del Dipartimento della Funzione Pubblica e nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.



Indice

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO.....	6
1.1	Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	7
1.2	Analisi del contesto esterno.....	7
1.3	Analisi del contesto interno.....	12
1.4	Risorse finanziarie.....	15
1.5	Mappatura dei processi ed integrazione nel PIAO.....	21
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	22
2.1	Premessa.....	23
2.2	Performance.....	24
2.3	Il ciclo delle performance.....	26
2.4	Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa.....	27
2.4.1	- Benessere sociale - Una società inclusiva.....	30
2.4.2	- Benessere sociale - Educazione, istruzione e formazione.....	33
2.4.3	- Benessere sociale - Cura degli spazi pubblici.....	39
2.4.4	- Benessere sociale - Codigoro ordinata e sicura.....	42
2.4.5	- Benessere economico - Infrastrutture.....	43
2.4.6	- Benessere economico - Paesaggio e turismo.....	45
2.4.7	- Benessere ambientale - Nuovo modello decentralizzato, democratico e sostenibile per il settore dell'energia.....	50
2.5	Azioni trasversali.....	52
2.5.1	- Azioni finalizzate al miglioramento assetto organizzativo ed alla gestione efficace ed efficiente dell'Ente.....	52
2.5.2	- Azioni finalizzate all'innovazione ed alla transizione digitale.....	54



2.5.3 - Azioni volte ad assicurare il rispetto della parità di genere.....	57
2.5.4 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.....	58
2.6 Rischi corruttivi e trasparenza.....	61
2.6.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	62
2.6.2 Processo di gestione del rischio corruttivo.....	64
2.6.3 Programma delle attività per la prevenzione della corruzione e trasparenza integrato nel ciclo della performance.....	65
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	67
3.1 Struttura organizzativa.....	68
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	71
3.2.1 - Gli obiettivi del lavoro agile per il triennio 2025/2027:.....	75
3.2.2 - Smart Working: nuova Direttiva del Ministro per la pubblica Amministrazione.....	76
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	79
3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	79
3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane.....	81
3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE 2025.....	89
3.4.1 - Il quadro concettuale nella formazione della PA.....	89
SEZIONE 4 MONITORAGGIO.....	97
4.1 Misurazione di impatto di valore pubblico.....	98
4.2 Misurazione anno 2024.....	100

SEZIONE 1
SCHEDA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI
DEL CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Indirizzo: P.zza Matteotti n. 60 – 44021 Codigoro (FE)

Recapito telefonico: 0533 729111

Sito internet: <https://www.comune.codigoro.fe.it/>

e-mail: sindaco@comune.codigoro.fe.it

PEC: comune.codigoro@cert.comune.codigoro.fe.it

Codice fiscale/Partita IVA: 00339040388

Sindaco: Alice Zanardi

Numero dipendenti al 31/12/2024:

55 (oltre a 3 dipendenti a tempo determinato)

Numero abitanti al 30/11/2024: 10 959



1.2 Analisi del contesto esterno

Il territorio del Comune di Codigoro si estende su di una superficie complessiva di circa 17.000 ettari di terreno, nell'area nord-orientale della Provincia di Ferrara, al confine col mare Adriatico e comprende parte del territorio del Parco Regionale del Delta del Po, sito riconosciuto dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità.

Oltre al capoluogo sono presenti otto frazioni, tutte di pianura (altezza sul livello del mare da più 3 a meno 2 metri): Mezzogoro, Pontelangorino, Pontemaodino, Caprile, Pomposa, Italba, Torbiera e Volano.

La topografia ed evoluzione storica del territorio sono strettamente legate alle secolari attività dell'azione di bonifica delle paludi intrapresa dai Monaci Benedettini insediatisi tra il VI e VII secolo a Pomposa, che dista 5

Km dal capoluogo, proseguita dagli Estensi, i signori di Ferrara, e conclusa nel secolo scorso dal Consorzio di Bonifica.

La prima notizia scritta su Pomposa è dell'anno 874 e riguarda una controversia giurisdizionale tra il Vescovo di Ravenna ed il Papato. Nel X secolo numerosi atti testimoniano la vitalità del monastero, che tuttavia raggiunge la totale indipendenza nel 1001, per accordo tra il Papa, Silvestro II, e l'Imperatore Ottone III. La prima metà dell'XI secolo, ed in particolare l'abbaziate di S. Guido degli Strambiati (1008 - 1046) segna il periodo di massimo splendore del monastero pomposiano, frequentato da illustri personaggi della storia del tempo. Nello stesso periodo, fu monaco Guido d'Arezzo al quale si deve "l'invenzione" della scrittura musicale ancora oggi in uso basata sull'esacordo.

Riguardo l'Abbazia di Pomposa si vedano nel seguito gli obiettivi operativi:

Riqualificazione e valorizzazione dell'Abbazia di Pomposa, nuovo Museo Pomposa Mater Musicae, opere di riqualificazione urbana, valorizzazione del paesaggio circostante, ricostruzione del giardino dell'Abbazia

Riqualificazione e valorizzazione del Museo di Pomposa, ripresa scavi archeologici e riqualificazione del Museo dell'Abbazia

Museo multimediale "Pomposa Mater Musicae"

Eventi che fanno reputazione: promozione del territorio ed attrazione turistica

Il capoluogo Codigoro ha origini antiche: anticamente denominato Caput Gauri, in quanto era situato alla biforcazione del canale "Gaurus" dal Po di Volano, si poneva in relazione con le principali vie di comunicazione del tempo, le quali erano costituite prevalentemente dai corsi d'acqua navigabili. Il più antico documento che menziona Codigoro è del 20 aprile 1018, anno in cui l'abate di Pomposa Pietro diede ai Codigoresi in enfiteusi alcune terre. Il 23 maggio 1243 per la prima volta si trova al posto di "Caput Gauri", "Codegorium".



L'ampiezza degli effetti conseguenti alle periodiche rotte del Po, con estesi e protratti allagamenti di vaste aree, costrinsero, alla metà del XVI secolo, i monaci Benedettini ad abbandonare Pomposa: si raggiungeva così la fase di massima crisi del territorio, e anche Codigoro, che era la capitale dell'Isola Pomposiana, perse in importanza. Le bonifiche, promosse ed organizzate in modo sistematico a partire dalla metà dell'800, generarono il territorio del comune così come oggi lo conosciamo, e all'interno di questo vasto comparto agricolo si ricostituirono le condizioni per cui la funzione urbana di Codigoro tornasse ad avere significato, non solo per il proprio territorio di pertinenza amministrativa, ma anche per il Delta ferrarese in generale.

Con l'aiuto di ingenti capitali inglesi della società "Ferrarese Land Reclamation Company Limited" costituita a Londra nel 1871, poi divenuta con afflusso del grande capitale piemontese "Società per la Bonifica dei Terreni Ferraresi", vennero realizzate imponenti opere di bonifica idraulica e venne inaugurato a Codigoro nel 1874 un potente impianto idrovoro. Tali opere contribuirono ad un forte incremento demografico, richiamando mano d'opera dalle province limitrofe, e ad un forte sviluppo edilizio che comportò la risistemazione di vie e piazze. L'assetto proprietario delle terre venne profondamente modificato da enormi aziende agricole, controllate da società per azioni costituite da banche e altri investitori privati, che acquistarono i terreni bonificati. Di particolare importanza risultò la coltura della barbabietola, che, favorita dalla protezione doganale sullo zucchero, creò i presupposti per la nascita di stabilimenti saccariferi. Nel 1899 nacque la "Società Eridania", con sede a Genova, che realizzò il suo primo stabilimento proprio a Codigoro.

Riguardo lo stabilimento "Eridania" si veda nel seguito l'obiettivo operativo:

Sistemazione palazzina ex Zuccherificio Eridania

I terreni torbosi furono oggetto, a partire dal 1880, di tentativi di sfruttamento del combustibile ad opera, in un primo momento, dell'imprenditore Francesco Cirio, in seguito dell'imprenditore G.B. Negrotto, ed infine della "Società per la utilizzazione dei combustibili italiani" che realizzò un moderno impianto per l'utilizzazione delle torbe. Lo stabilimento, progettato dalla compagnia inglese Mond, era definito un "gioiello europeo" per il grado di innovazione delle tecnologie realizzate ed utilizzate. Nel 1910 venne completato un secondo stabilimento idrovoro.

Il Comune di Codigoro nella sua forma attuale è conseguente agli interventi di bonifica conclusi nel 1970 con l'ultimo intervento per il prosciugamento di Valle Falce adiacente il Boscone della Mesola. E' collocato al centro del Grande Delta del fiume Po e fin dai primi Piani Territoriali elaborati dal Comprensorio del Basso Ferrarese (1972/74) preliminari alla Proposta del "Piano Pilota per un Parco ai fini multipli" ha assunto un ruolo centrale e strategico per la collocazione dei servizi a scala territoriale. Ad esempio, la collocazione del Centro Scolastico Superiore fu conseguente a tali scelte.

Riguardo il Centro scolastico superiore si veda nel seguito l'obiettivo operativo:

Costruzione nuovo edificio denominato "Campus Delta"

Successivamente, con i Piani Territoriali del Parco, Codigoro ha assunto il ruolo di "porta" di ingresso alla Stazione Nord, in quanto rappresenta il punto terminale della rete ferroviaria e del sistema viario del quadrante provinciale nord-orientale.

La mancanza di infrastrutture adeguate ha favorito l'isolamento del territorio del delta del Po. Il Medio - Basso Ferrarese è ancora tra le poche aree della Regione caratterizzata dal calo di popolazione, Codigoro presenta valori di crescita negativi sia nel lungo e nel medio periodo. Gli indicatori del pendolarismo evidenziano un comune che gravita molto nella entità capoluogo.

Il sistema economico del Comune di Codigoro è basato prevalentemente sull'agricoltura intensiva ed estensiva, sull'industria (insediamento di stabilimenti per la lavorazione e trasformazione di prodotti ortofrutticoli, quali Conserve Italia), sull'allevamento intensivo di galline ovaiole e la lavorazione ed il confezionamento delle uova, sull'allevamento di suini e polli da carne, sull'artigianato e commercio e sul turismo, grazie alla presenza nel territorio di importanti siti monumentali, di aree e oasi naturali significative e strutture ricettive specializzate per il turismo nautico, nelle forme sportive e diportistiche.

Dal punto di vista ambientale e naturalistico, nel territorio comunale, grazie alla sua vicinanza al mare ed al fiume Po, sono presenti aree paesaggistiche particolarmente caratteristiche ed importanti:

- l'Oasi di Protezione della Fauna "Garzaia", ovvero la "Città degli Aironi";
- l'area boschiva Bosco Spada, porzione residuale del Gran Bosco della Mesola, di particolare interesse storico;
- le valli Canneviè e Porticino, uno degli angoli più suggestivi del Parco regionale del Delta del Po;
- la valle "Gaffaro", attualmente adibita ad aviosuperficie.

Tra i principali beni architettonici di interesse storico, culturale e turistico, si ricorda:

- la già citata Abbazia di Pomposa;
- il Palazzo del Vescovo (costruito per volere dei Benedettini, l'edificio rappresentava la sede amministrativa di Codigoro e Pomposa);
- la Torre della Finanza (realizzata nei primi del '700 per mantenere la difesa armata del porto ed esercitare il controllo dei traffici commerciali che si svolgevano alla foce del Po di Volano);

Riguardo la Torre della Finanza si vedano nel seguito gli obiettivi operativi:

Realizzazione collegamento ciclabile Torre della Finanza - Passo Pomposa



- la Chiavica dell'Agrifoglio (eretta nel 1600, è uno dei più antichi edifici idraulici ancora presenti nel territorio provinciale);
- gli edifici di archeologia industriale, quali l'ex zuccherificio Eridania e il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara (risalenti al periodo 1850 - 1910).

Il territorio comunale è interessato dalla seguente viabilità:

- direttrici di grande traffico nazionale: S.S. N° 309 "Romea"
- strade provinciali per una estensione di ca. km. 55: o S.P. N° 16 "Strada Copparo / Codigoro" - S.P. N° 53 "Strada Codigoro / Lagosanto" - S.P. N° 54 "Strada Codigoro / Pomposa / Volano"- S.P. Nn° 60 "Strada Granlinea" - S.P. N° 62 "Strada Pontemaodino / Massenzatica" - S.P. N° 68 "Strada di Codigoro";
- strade comunali per una estensione di ca. Km. 142,962: strade interne ai centri abitati e di collegamento con le proprie frazioni;
- strade vicinali: "strada Moraro" - strada extraurbana di proprietà dei frontisti con estensione di circa tre chilometri.

1.3 Analisi del contesto interno

Nella nuova legislatura 2021/2026, a seguito del rinnovo degli organi collegiali del 3 e 4 ottobre 2021, per dare completezza alla struttura comunale, in relazione agli obiettivi, programmi e priorità dichiarati dal Sindaco nelle proprie linee programmatiche di mandato, l'Amministrazione comunale ha ritenuto opportuno apportare alcune modifiche all'assetto organizzativo dell'ente, procedendo alla modifica ed all'implementazione di alcune strutture settoriali, alla rivisitazione di alcune funzioni e attività riconducendole ad ambiti diversi, alla ridenominazione di alcune strutture in relazione alle funzioni ad esse assegnate, nel perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità e flessibilità.

La necessità della proposizione di un nuovo organigramma nasce da una serie di sollecitazioni, generali e puntuali sul vigente modello organizzativo, provenienti dal Sindaco e dalla Giunta Comunale anche in considerazione del fatto che questo Ente ha richiesto l'erogazione di fondi derivanti dal PNRR per la realizzazione di obiettivi specifici. La revisione dell'organigramma costituisce:

- il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità come previsti dalla normativa vigente, nonché per procedere alla rimodulazione ed alla nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività;
- un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure.

Le linee fondamentali della riorganizzazione del Comune si ispirano, oltre che alla suddetta implementazione del fabbisogno del personale, anche ai seguenti criteri:

- centralità dei cittadini e delle loro esigenze;
- funzionalità dell'articolazione della struttura, rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, al fine di perseguire obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;
- flessibilità organizzativa e di gestione delle risorse umane, al fine di rendere più efficaci i processi gestionali e le determinazioni operative dei Dirigenti;

Il nuovo Organigramma presenta le seguenti principali peculiarità:

- 4 strutture dirigenziali, ritenute indispensabili per l'assolvimento delle funzioni gestionali ascritte al Comune e del raggiungimento degli obiettivi specifici finanziati con i fondi PNRR;
- una struttura in posizione di Staff e di supporto rispetto a quella denominata "Segretario Generale", alla quale ultima afferiscono maggiori compiti e responsabilità rispetto a quanto stabilito nel precedente organigramma, ed all'Ufficio di "Segreteria del Sindaco" in posizione di Staff al Sindaco;

- razionalizzazione delle competenze e delle funzioni attraverso l'individuazione di strutture il più possibile equilibrate e conformi alle deleghe Assessorili.

Costituiscono inoltre aspetti positivi e qualificanti dell'organizzazione dell'Ente:

- un'alta percentuale di personale con notevole esperienza e capacità in tutti i servizi;
- una forte motivazione a rendere un buon servizio ai cittadini, presente in tutti i gli addetti agli sportelli;
- una buona disponibilità al cambiamento in un'alta percentuale di dipendenti.

Sulle politiche di gestione del personale e l'organizzazione dei servizi possono invece incidere in modo negativo i seguenti fattori:

- la carenza di personale determinata nel corso degli anni dalle politiche di contenimento della spesa pubblica;
- l'esigenza di ridurre le spese correnti, in particolare quelle riguardanti il personale, che rischia di azzerare gli strumenti per incentivare economicamente i dipendenti.

L'intenzione di questa Amministrazione è avviare un percorso che favorisca una migliore salute amministrativa, partendo dalla salute delle risorse, che a sua volta porta alla produzione di un miglioramento delle performance individuali, riduzione dei rischi corruttivi, aumento delle performance organizzative, consentendo il miglioramento degli impatti delle strategie, e una conseguente generazione di VALORE PUBBLICO.



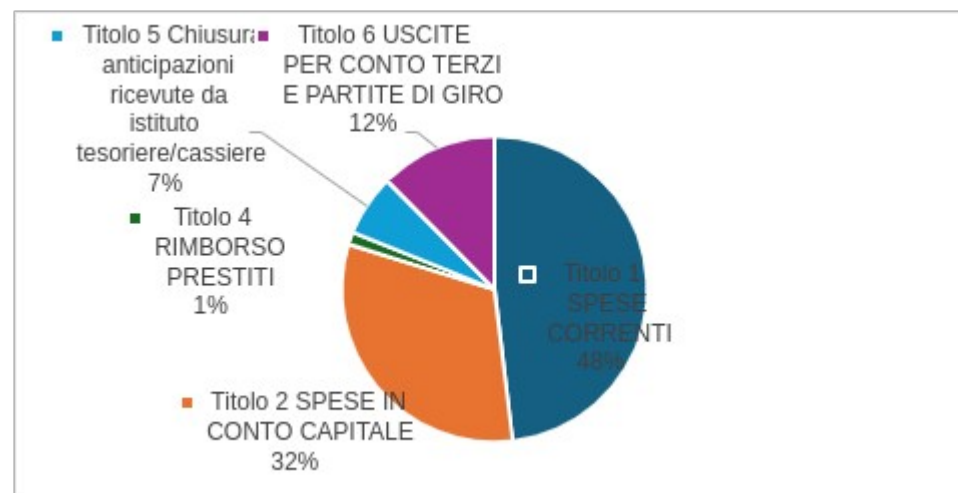
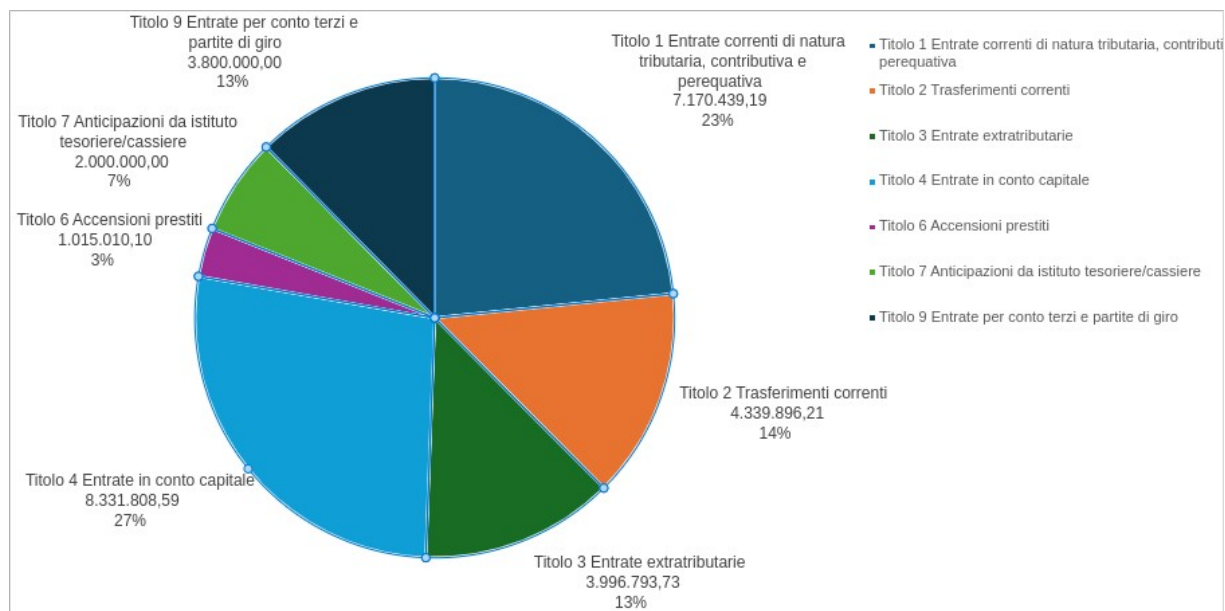
1.4 Risorse finanziarie

Per una trattazione esaustiva delle risorse e della loro assegnazione ai Centri di Responsabilità si veda l'allegato Piano Esecutivo di Gestione.

Entrate	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	Cassa 2025
Fondo di Cassa all'01/01/2025				5.845.555,27
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	0	0	0	0
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	0	0	0	0
Utilizzo avanzo di amministrazione	0	0	0	0
Titolo 1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.170.439,19	7.122.420,82	6.930.990,78	7.706.046,95
Titolo 2 Trasferimenti correnti	4.339.896,21	4.062.414,58	3.974.644,62	5.477.124,22
Titolo 3 Entrate <u>extratributarie</u>	3.996.793,73	3.995.382,95	3.987.876,18	5.545.512,91
Titolo 4 Entrate in conto capitale	8.331.808,59	8.411.133,70	7.322.700,00	17.522.069,38
Titolo 5 Entrate da riduzioni di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 Accensioni prestiti	1.015.010,10	1.000.000,00	0,00	2.188.704,20
Titolo 7 Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00
Titolo 9 Entrate per conto terzi e partite di giro	3.800.000,00	3.800.000,00	3.800.000,00	4.217.152,95
TOTALE TITOLI	30.653.947,82	30.391.352,05	28.016.211,58	44.656.610,61
TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE	30.653.947,82	30.391.352,05	28.016.211,58	50.502.165,88



Spese	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	Cassa 2025
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 SPESE CORRENTI	14.742.924,32	14.331.276,13	14.061.266,43	19.079.062,07
Titolo 2 SPESE IN CONTO CAPITALE	9.713.702,17	9.848.017,18	7.697.700,00	22.354.206,53
Titolo 3 SPESE PER INCREMENTO <u>ATTIVITA'</u> FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 RIMBORSO PRESTITI	397.321,33	412.058,74	457.245,15	397.321,33
Titolo 5 Chiusura anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00
Titolo 6 USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	3.800.000,00	3.800.000,00	3.800.000,00	4.459.313,15
TOTALE TITOLI	30.653.947,82	30.391.352,05	28.016.211,58	48.289.903,08
TOTALE GENERALE DELLE SPESE	30.653.947,82	30.391.352,05	28.016.211,58	48.289.903,08





Spese per missione

Denominazione	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	6.333.075,84	5.349.041,36	4.735.889,02
02 Giustizia	4.567,70	4.405,69	4.236,57
03 Ordine pubblico e sicurezza	35.958,00	35.958,00	35.958,00
04 Istruzione e diritto allo studio	4.683.249,64	1.669.307,53	1.109.508,83
05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1.542.105,88	340.712,38	339.445,03
06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	171.070,80	168.535,23	165.859,68
07 Turismo	132.500,00	132.500,00	132.500,00
08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	306.362,08	274.396,19	189.760,54
09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	615.082,42	798.973,80	844.798,63
10 Trasporti e diritto alla mobilità	3.497.203,03	8.978.048,71	8.073.681,44
11 Soccorso civile	108.899,07	107.147,53	105.310,72
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	5.125.483,77	4.529.780,61	4.192.696,86
13 Tutela della salute	0,00	0,00	0,00
14 Sviluppo economico e competitività	119.070,02	119.070,02	219.070,02
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	0,00	0,00	0,00
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	12.908,80	12.670,66	12.422,84
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	0,00	0,00	0,00
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	752.707,97	745.200,97	745.200,97
19 Relazioni internazionali	0,00	0,00	0,00
20 Fondi e accantonamenti	1.016.381,47	913.544,63	852.627,28
50 Debito pubblico	397.321,33	412.058,74	457.245,15
60 Anticipazioni finanziarie	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00

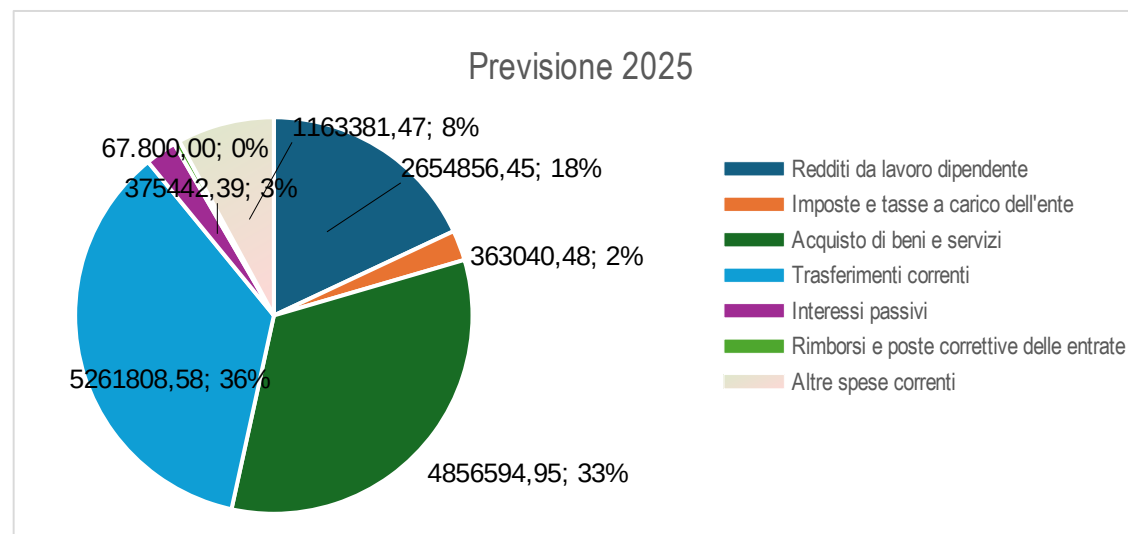
99 Servizi per conto terzi € 3.800.000,00			
60 Anticipazioni finanziarie € 2.000.000,00			
50 Debito pubblico € 359.564,43			
20 Fondi e accantonamenti € 868.168,85			
19 Relazioni internazionali € 0,00			
18 Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali € 752.000,00			
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche € 0,00			
16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca € 13.137,63			
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale € 0,00			
14 Sviluppo economico e competitività € 103.606,40			
13 Tutela della salute € 0,00			
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia € 5.563.572,24			
11 Soccorso civile € 110.569,35			
10 Trasporti e diritto alla mobilità € 3.723.424,26			
09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente € 826.830,61			
08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa € 1.263.476,67			
07 Turismo € 157.500,00			
06 Politiche giovanili, sport e tempo libero € 1.323.497,82			
05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali € 2.496.987,24			
04 Istruzione e diritto allo studio € 7.825.628,60			
03 Ordine pubblico e sicurezza € 352.861,48			
02 Giustizia € 4.722,91			
01 Servizi istituzionali, generali e di gestione € 6.336.511,07			



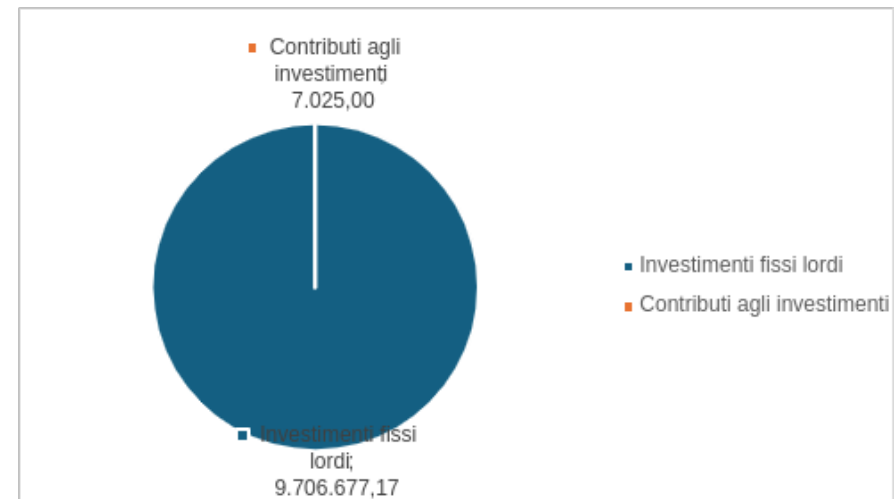
99 Servizi per conto terzi	3.800.000,00	3.800.000,00	3.800.000,00
TOTALE MISSIONI	30.653.947,82	30.391.352,05	28.016.211,58

Spese per macro aggregato

Spese correnti	Previsione 2025
Redditi da lavoro dipendente	2.654.856,45
Imposte e tasse a carico dell'ente	363.040,48
Acquisto di beni e servizi	4.856.594,95
Trasferimenti correnti	5.261.808,58
Interessi passivi	375.442,39
Rimborsi e poste correttive delle entrate	67.800,00
Altre spese correnti	1.163.381,47
Totale Titolo 1	14.742.924,32



Spese in conto capitale	Previsione 2025
Investimenti fissi lordi	9.706.677,17
Contributi agli investimenti	7.025,00
Trasferimenti in conto capitale	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00
Totale Titolo 2	9.713.702,17



1.5 Mappatura dei processi ed integrazione nel PIAO

Il Comune di Codigoro ha realizzato una banca dati dei procedimenti e dei processi svolti ordinariamente dai Servizi, con particolare riferimento ai procedimenti ad istanza di parte. Nell'ambito del progetto di realizzazione di un sistema integrato di controllo di gestione, la banca dati verrà estesa a copertura di tutte le attività tipiche svolte dall'Ente e sarà implementato un sistema di indicatori per la misurazione delle stesse.

L'insieme di questi dati concorrerà alla valutazione della performance organizzativa, permetterà l'analisi degli andamenti ciclici e periodici ai fini di una puntuale programmazione delle risorse, e consentirà l'analisi del rischio corruttivo eventualmente presente nelle attività svolte.

Si attesta la prosecuzione di un peculiare obiettivo di gestione, teso all'aggiornamento della tabella riepilogativa allegata al Regolamento comunale per la disciplina dei procedimenti amministrativi contenente la mappatura dei procedimenti di competenza dell'Ente con i relativi responsabili del procedimento e dirigenti responsabili e i tempi per la loro conclusione, ed alla mappatura delle attività tipiche svolte dai servizi ed il collegamento delle stesse ad uno o più indicatori annuali.

Obiettivo di gestione 2025

Regolamento comunale per la disciplina dei procedimenti amministrativi - aggiornamento tabella riepilogativa e mappatura processi / attività tipiche

Nelle more della formazione della banca dati delle attività dell'Ente, l'analisi del rischio corruttivo viene attualmente svolta su di un sottoinsieme di processi presenti in banca dati, od aggregati degli stessi, integrati con ulteriori attività che mostrano un livello di esposizione al rischio.

Il citato elenco di 40 processi è allegato al Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 che integra il presente documento.



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E

ANTICORRUZIONE

2.1 Premessa

Il **Valore Pubblico** consiste nell'incremento del benessere reale (economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività in virtù dell'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche, etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del contesto territoriale e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Il Comune di Codigoro ha individuato il proprio Valore Pubblico negli obiettivi strategici presenti nel [Documento Unico di Programmazione \(DUP\)](#), il quale, a sua volta, discende dalle [Linee programmatiche di mandato](#), approvate da ultimo con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 21.10.2021 e che insieme costituiscono il presupposto del presente Piano. Con le 7 linee programmatiche di mandato sono stati individuati 15 indirizzi strategici da realizzare nel corso del quinquennio 2021-2026, analizzati nella presente sezione.

Partendo dalle linee programmatiche, l'Amministrazione ogni anno approva il Documento Unico di Programmazione (DUP), guida strategica e operativa dell'Ente, nonché presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione, predisposto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, con le linee di indirizzo della programmazione regionale e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Il DUP si compone di due sezioni:

- una Sezione strategica, avente orizzonte temporale pari a quello del mandato amministrativo e contenente gli obiettivi strategici dell'Ente, che sviluppino e concretizzino le linee programmatiche di mandato;

- una Sezione operativa, avente orizzonte temporale pari a quello del bilancio di previsione triennale e contenente gli obiettivi operativi, discendenti da quelli strategici sopra richiamati.

Gli obiettivi strategici ed operativi del DUP sono poi ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance dell'Ente, inseriti nel presente PIAO. Il DUP 2025-2027 è stato da ultimo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 03 del 18/02/2025

2.2 Performance

Il D.Lgs. n. 150/2010 ha previsto che tutte le Amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione delle performance, coerente con le strategie politiche dell'Ente che si integri con i sistemi di controllo, di programmazione finanziaria e di bilancio, di trasparenza e integrità disciplinando i sistemi di misurazione e valutazione della prestazione dell'Amministrazione, dei Dirigenti e dei dipendenti.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione e rendere partecipi i cittadini dei propri obiettivi strategici, garantendo trasparenza e ampia diffusione della propria attività all'utenza.

Il Comune di Codigoro conferisce senso e direzione alle proprie performance mettendole a sistema e finalizzandole alla realizzazione del programma di mandato ed al miglioramento delle condizioni di vita dell'Ente e dei propri interlocutori. La valutazione delle performance è pertanto guidata dalla capacità di contributo individuale ed organizzativo che le stesse sono in grado di dare al Valore pubblico, evitando che l'inseguimento di centinaia di performance attese, ad opera del personale (performance individuali) per il tramite delle unità organizzative (performance organizzative), si trasformi in tante attività scomposte e tra loro scoordinate.

Nella predisposizione degli obiettivi di performance dell'Ente particolare attenzione è stata dedicata al collegamento di ogni obiettivo di performance agli obiettivi strategici ed operativi del DUP che

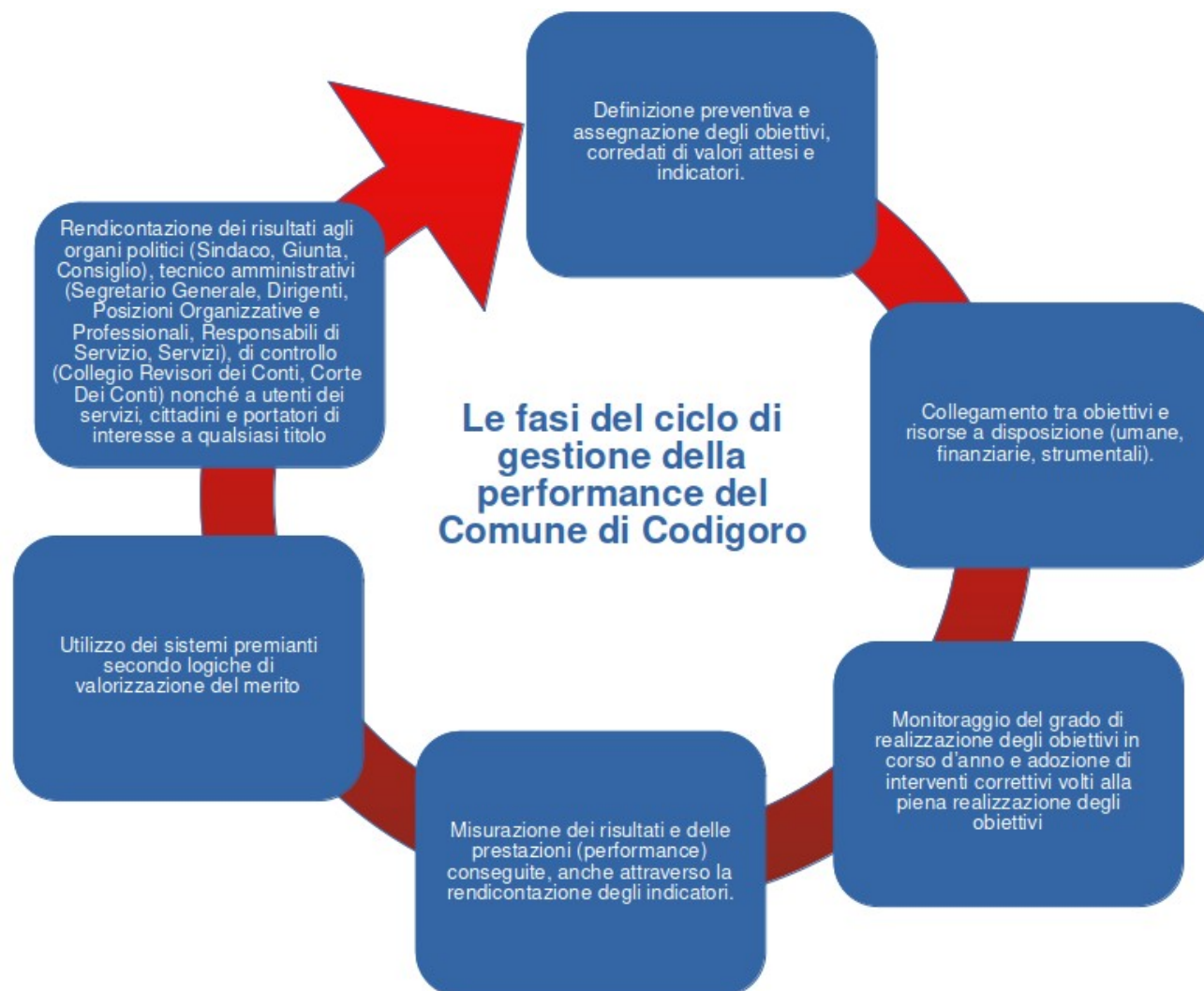


l'Amministrazione intende perseguire per l'annualità di riferimento e che rappresentano il Valore Pubblico da perseguire, anche in un'ottica di integrazione tra le diverse sezioni del presente Piano.

Nelle successive sottosezioni della presente Sezione 2 sono individuati gli obiettivi di performance che declinano gli obiettivi strategici e operativi definiti nel DUP del 2025.

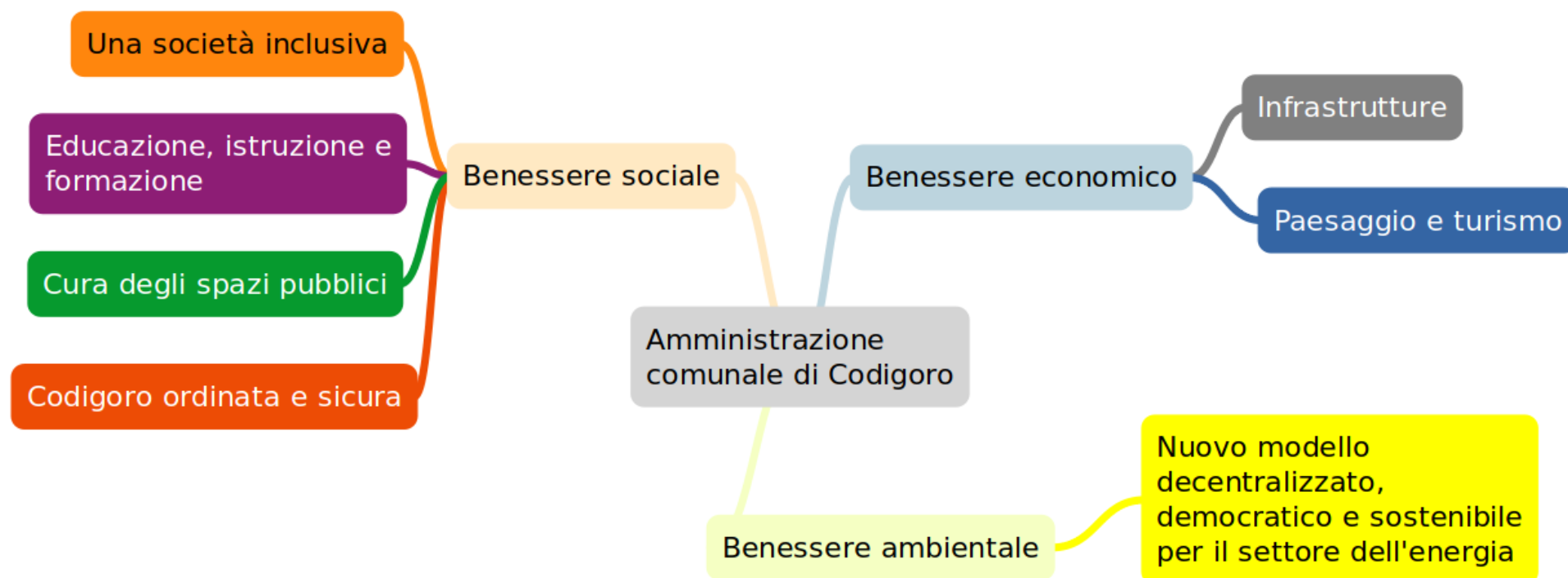
2.3 Il ciclo delle performance

Il ciclo delle performance del Comune di Codigoro è organizzato nelle fasi seguenti:



2.4 Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa

Il Comune di Codigoro individua sette linee di valore pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, in coerenza con gli indirizzi e le strategie contenute nel Documento unico di programmazione:



- **Linea 1 - Benessere sociale - Una società inclusiva**

Corrispondente all'indirizzo strategico del DUP:

- 01. La disabilità, in ogni fase della vita

- **Linea 2 - Benessere sociale - Educazione, istruzione e formazione**

Corrispondente all'indirizzo strategico del DUP:

- 06. Educazione, istruzione e formazione

- **Linea 3 - Benessere sociale - Cura degli spazi pubblici**

Aggrega gli indirizzi strategici del DUP:

- 10. Patto per Mezzogoro
- 11. Patto per Pontelangorino - Caprile - Italba - Pontemaodino - Volano

- **Linea 4 - Benessere sociale - Codigoro ordinata e sicura**

Corrispondente all'indirizzo strategico del DUP:

- 15. Codigoro ordinata e sicura

- **Linea 5 - Benessere economico - Infrastrutture**

Aggrega gli indirizzi strategici del DUP:

- 02. Sostegno alle attività produttive sul territorio



-
- 08. La Circonvallazione
 - 09. Metropolitana di superficie
 - **Linea 6 - Benessere economico - Paesaggio e turismo**
Aggrega gli indirizzi strategici del DUP:
 - 05. Museo Ambiente Paesaggio Produzione ed Innovazione
 - 07. Abbazia di Pomposa, obiettivo 350.000 turisti all'anno
 - **Linea 7 - Benessere ambientale - Nuovo modello decentralizzato, democratico e sostenibile per il settore dell'energia**
Corrispondente all'indirizzo strategico del DUP:
 - 03. Nuovo modello decentralizzato, democratico e sostenibile per il settore dell'energia

L'Ente intende misurare l'impatto delle linee di valore pubblico attraverso il sistema dettagliato nella sezione 4 Monitoraggio.

2.4.1 - **Benessere sociale - Una società inclusiva**

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

L'azione amministrativa è volta alla creazione di opportunità di inclusione ed autonomia per tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili, mediante interventi economici e la progettazione di percorsi individualizzati.

Con lo sviluppo del progetto della nuova CRA si intende inoltre garantire agli anziani non autosufficienti una struttura all'avanguardia dove trascorrere serenamente gli ultimi anni della vita.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

- Costruzione del nuovo Centro Residenza per Anziani non autosufficienti
- Sperimentazione nuove modalità di gestione di interventi di assistenza economica e di inclusione sociale con l'ausilio di tecnologie digitali innovative
- Garantire pari opportunità per tutte le cittadine ed i cittadini
- Garantire il diritto alla casa
- Progetti di inclusione sociale

La raccolta delle istanze provenienti a vario titolo dall'utenza beneficerà di una riorganizzazione organizzativo-procedurale del servizio che ricomprenda funzioni di ricevimento utenti, prima lettura del

bisogno, orientamento e accompagnamento dell'utente alle misure e alla rete dei servizi sociali e socio-sanitari integrati, predisposizione e monitoraggio progetto socio-assistenziale, prevedendo, tra le altre, forme di integrazione e sostegno del reddito per cittadini in difficoltà, in collaborazione con le associazioni di volontariato che operano nell'ambito del contrasto alla povertà. Sarà offerto sostegno e supporto alla condizione economica delle famiglie, gestendo, anche attraverso nuove modalità e tecnologie digitali, la concessione di contributi economici di competenza del Comune in favore di singoli e nuclei familiari, favorendo la partecipazione del cittadino e la sua responsabilizzazione all'utilizzo corretto delle misure sociali, garantendo l'imparzialità e la semplificazione dell'azione amministrativa.

Sarà realizzato un programma di interventi per l'inclusione sociale di soggetti anziani / fragili / disabili da svolgersi in collaborazione con Istituti scolastici, ASP del Delta e organismi del terzo settore, e di miglioramento dell'accessibilità e fruibilità degli alloggi ERP, accompagnando gli utenti anche nella gestione della morosità.

Saranno promosse azioni per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di emarginazione sociale, di discriminazione e violenza sulle donne e in particolare ai danni delle donne straniere migranti, rifugiate e richiedenti asilo, per favorire il rispetto per una cultura plurale delle diversità e della non discriminazione, per promuovere il tema della parità uomo-donna e le pari opportunità.

Stakeholder della strategia: cittadini, cittadini con disabilità, anziani e soggetti fragili.

Tempi di realizzazione: nel 2026 rispettivamente la realizzazione della nuova della stazione di Posta e dal 2025 attivazione delle procedure per la creazione di una CRA. I progetti specifici afferenti gli altri obiettivi operativi si svilupperanno nel corso del 2025

- **Gli obiettivi di gestione 2025 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:**
- Garantire il diritto alla casa



- Sinergie per l'accesso a servizi innovativi di protezione sociale
- Centro per famiglie ed adolescenti e sportello informafamiglie
- Proseguimento collaborazione con associazioni di volontariato per progetti rivolti a cittadini o nuclei familiari in situazioni di fragilità
- Interventi sociali a sostegno di nuclei familiari in situazioni di difficoltà/fragilità
- Progetti di inclusione sociale rivolti alla terza età
- Promozione della cultura di genere e contrasto alle forme di violenza contro le donne
- Segreteria amministrativa Ufficio di Piano e gestione progetti Piano di Zona
- Stazione di posta - housing first
- Costruzione del nuovo Centro Residenza per Anziani non autosufficienti

La misurazione del grado di valore pubblico generato è effettuata mediante i seguenti principali indicatori che misurano l'impatto degli obiettivi strategici ed operativi e delle relative attività sulla cittadinanza in termini di numerosità. L'azione amministrativa è volta a garantire ed aumentare il numero di beneficiari dei servizi e dei nuovi spazi realizzati rispetto alla domanda, durante il mandato.

Indicatori di valore pubblico e valore atteso:	2025	2026	2027
Numero di posti in Casa residenza anziani	55		75

Numero posti per anziani in centro diurno	10
Cittadini interessati direttamente da opere pubbliche (nuova CRA)	600

2.4.2 - **Benessere sociale - Educazione, istruzione e formazione**

Codigoro rientra a pieno titolo tra i comuni italiani con gli edifici scolastici più sicuri per gli investimenti fatti nel tempo per la messa a norma degli edifici scolastici e del nido d'infanzia. L'Amministrazione intende effettuare ulteriori passi, riprogettando e qualificando i servizi per l'infanzia in un'ottica di continuità ed integrazione dei percorsi educativi e di istruzione.

Verrà realizzata una nuova struttura che permetterà di ampliare l'offerta di spazi e luoghi per le attività extrascolastiche ed i servizi; negli spazi adiacenti, una nuova struttura ospiterà tutte le attività sportive.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio

- Costruzione Polo per l'infanzia
- Ampliamento plesso scolastico di Pontelagorino per la realizzazione di un nuovo spazio mensa
- Realizzazione di una nuova palestra al servizio della scuola Primaria
- Costruzione nuovo edificio denominato "Campus Delta"
- Garantire la qualità dei servizi e favorire l'accesso e la partecipazione universale ai

percorsi di istruzione, dal Nido d'infanzia alla scuola superiore di secondo grado e alla formazione professionale

- Inclusione e contrasto del disagio delle giovani generazioni

Il progetto per l'infanzia prevede la progettazione e costruzione di un Polo per l'infanzia, che aggrega il Nido d'infanzia comunale, la Scuola dell'infanzia statale e preveda l'attivazione di un nuovo servizio 0-6 anni, il Centro per Bambini e Famiglie. L'obiettivo è aggregare servizi educativi, formativi, di vicinanza alle famiglie nel compito genitoriale e di promozione culturale, creando un luogo innovativo dove sperimentare e crescere nella continuità di un progetto pedagogico che va da 0 a 6 anni. Si prevede la costruzione di un edificio coerente con le funzioni in esso svolte sia dal punto di vista architettonico che della funzionalità / fruibilità.

Gli altri progetti riguardanti gli edifici scolastici prevedono la costruzione di una sala mensa per la sede di Pontelangorino della scuola primaria, per superare i limiti di accoglienza dell'attuale, la costruzione di una palestra regolamentare da destinare alla sede di Codigoro della scuola primaria anche per attività rivolte a tutti i cittadini in momenti extrascolastici, la costruzione di un edificio denominato "Campus Delta" presso l'Istituto di Istruzione Superiore "Guido Monaco di Pomposa", dedicato ad accogliere le studentesse e gli studenti durante momenti ricreativi ed attività extrascolastiche, per rendere la scuola un luogo aggregativo e di esperienze che arricchiscano i percorsi di crescita dei/delle giovani.

Attraverso risorse proprie e contributi provinciali, regionali e statali, sarà garantito il diritto allo studio anche mediante interventi di supporto alla comunicazione ed all'autonomia di bambine/i e ragazze/i con disabilità. Saranno svolte attività di coordinamento e controllo della qualità dei servizi, anche attraverso la formazione di educatori ed insegnanti.

L'inclusione ed il contrasto al disagio delle giovani generazioni, acuito in questi anni, verranno promossi mediante la collaborazione con agenzie culturali, sociosanitarie ed educative del territorio.



Missione 6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero.

- Attività ludiche ed educative rivolte a bambini e bambine, ragazzi e ragazze nel periodo estivo.

L'azione amministrativa è volta a garantire ed ampliare l'offerta delle attività ludiche ed educative rivolte a bambini e bambine, ragazzi e ragazze nel periodo estivo, per consentire esperienze originali, stimolare la curiosità e l'apprendimento nei mille linguaggi possibili e spesso inesplorati.

Implementare la collaborazione tra agenzie educative, culturali e sportive che offrono attività nel periodo estivo, in un'ottica di lavoro di rete, scambio di esperienze, ottimizzazione delle risorse.

Stakeholder della strategia: bambine e bambini, ragazze e ragazzi frequentanti il nido d'infanzia, le scuole d'infanzia, primarie e secondarie ed il centro di formazione professionale e le loro famiglie.

Tempi di realizzazione: entro il 2026 è prevista la realizzazione del "Campus Delta", i nuovi spazi mensa e la palestra, ed il nuovo Polo per l'infanzia. I progetti specifici afferenti gli altri obiettivi operativi si svilupperanno nel corso del 2025.

- **Gli obiettivi di gestione 2025 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:**
- Socializzazione ed aggregazione nelle attività extrascolastiche
- Realizzazione di un nuovo Polo per l'infanzia
- Ampliamento plesso scolastico di Pontelagorino per la realizzazione di un nuovo spazio

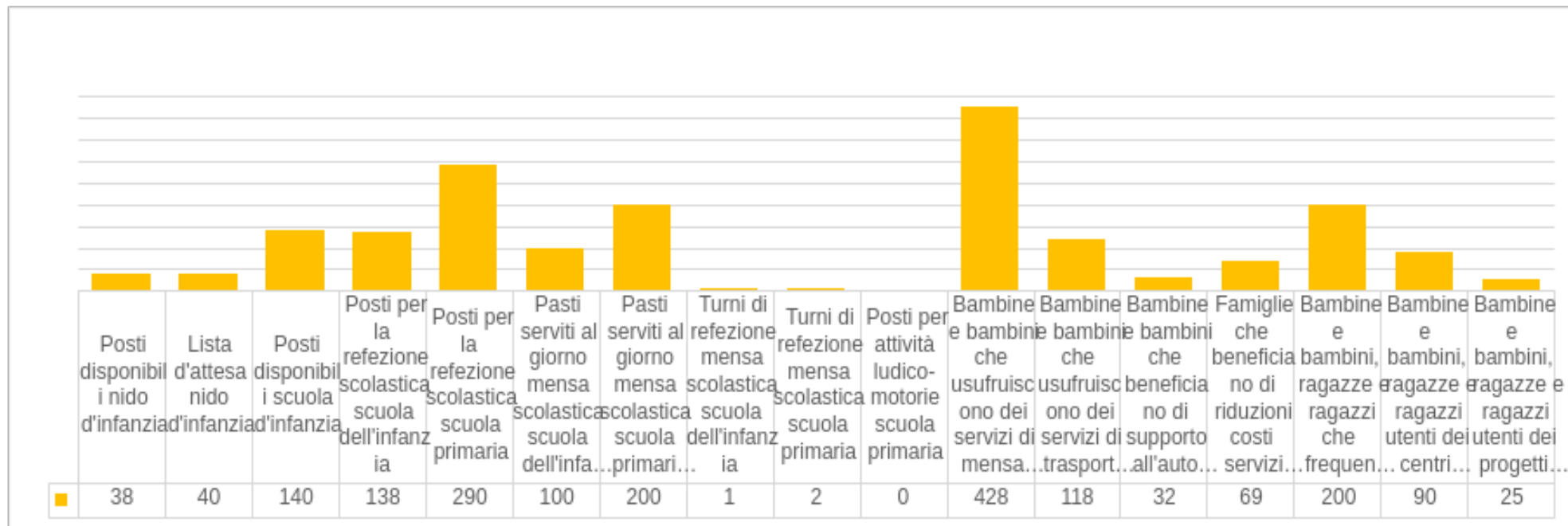
mensa

- Realizzazione di una nuova palestra per la scuola Primaria B. Biolcati
- Costruzione nuovo edificio denominato "Campus Delta"
- Sistema integrato dei servizi scolastici per la continuità educativa
- Inclusione e contrasto del disagio delle giovani generazioni

La misurazione del grado di valore pubblico generato è effettuata mediante i seguenti principali indicatori che misurano l'impatto degli obiettivi strategici ed operativi e delle relative attività sulle famiglie in termini di numerosità. L'azione amministrativa è volta a garantire ed aumentare il numero di beneficiari dei servizi rispetto alla domanda durante il mandato e ridurre le liste d'attesa.

Indicatori di valore pubblico e valore atteso:	2025	2026
Posti disponibili nido d'infanzia	38	42
Lista d'attesa nido d'infanzia	40	38
Posti disponibili scuola d'infanzia	140	149
Posti per la refezione scolastica scuola dell'infanzia	138	147
Posti per la refezione scolastica scuola primaria	290	290
Pasti serviti al giorno mensa scolastica scuola dell'infanzia (in media)	100	102

Pasti serviti al giorno mensa scolastica scuola primaria (in media)	200	200
Turni di refezione mensa scolastica scuola dell'infanzia	1	1
Turni di refezione mensa scolastica scuola primaria	2	1
Posti per attività ludico-motorie scuola primaria		262
Bambine e bambini che usufruiscono dei servizi di mensa scolastica	428	
Bambine e bambini che usufruiscono dei servizi di trasporto scolastico	118	
Bambine e bambini che beneficiano di supporto all'autonomia scolastica	32	
Famiglie che beneficiano di riduzioni costi servizi educativi e scolastici	69	
Bambine e bambini, ragazze e ragazzi che frequentano servizi extracomunali promossi e supervisionati dall'Ente	200	
Bambine e bambini, ragazze e ragazzi utenti dei centri ricreativi estivi	90	
Bambine e bambini, ragazze e ragazzi utenti dei progetti speciali estivi	25	
Studenti / anno fruitori di nuovi spazi / servizi presso il "Campus Delta"		600
Numero di ore / anno impegnate da studenti presso "Campus Delta"		1000



2.4.3 - Benessere sociale - Cura degli spazi pubblici

I moderni modelli di welfare, come indica Massimo Bricocoli, aprono ad una interpretazione dei servizi sociali non solo come “presa in carico” secondo una direzione di assistenza sociale, ma anche come riconoscimento di domanda di servizi da parte di persone che non hanno difficoltà economiche, ma esprimono bisogni di cui le politiche pubbliche devono occuparsi.

Una questione chiave è quella dello spazio pubblico, del suo progetto, della sua presenza nelle città e della pluralità di pratiche che può ospitare. Agire sullo spazio pubblico, per renderlo accessibile, percorribile, fruibile agli utenti deboli, significa – secondo Bibio Cecchini – assumere «la prospettiva delle capacità [che] suggerisce di guardare all’effettiva possibilità per ciascun individuo di usare la città»

In questa prospettiva, l’Amministrazione intende realizzare una serie di interventi di riqualificazione urbana e di realizzazione di nuovi percorsi ciclopedonali nel capoluogo e nelle frazioni.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

- Nuovi tratti pedonali a Mezzogoro
- Riqualificazione architettonica-funzionale della piazza Finchi in Pontelagorino
- Riqualificazione urbana di Codigoro e delle frazioni anche mediante un organico e coordinato intervento di manutenzione ordinaria e straordinaria di vie e piazze comunali, immobili, parchi e piste ciclabili

Gli interventi sulla viabilità per migliorare la fruizione dei centri abitati da parte dei cittadini e la sicurezza stradale prevedono:

- la realizzazione di due nuovi tratti pedonali a Mezzogoro di completamento dei percorsi esistenti. Il progetto consiste nel prolungamento su via Bengasi e Via per Ariano dei marciapiedi fino all'innesto con la circonvallazione esistente;
- riqualificazione architettonica-funzionale dell'attuale piazza Finchi a Pontelangorino su cui insistono parcheggi pubblici e dove si svolge il mercato settimanale. Il progetto consiste in una nuova distribuzione degli spazi e nella realizzazione di un nuovo collegamento pedonale al parco di via Italia attraverso l'attuale sede del plesso scolastico;

L'azione amministrativa è volta inoltre alla realizzazione di un programma organico e coordinato di interventi di riqualificazione urbana, manutenzione ordinaria e straordinaria di vie e piazze comunali, immobili, parchi e piste ciclabili declinata annualmente in progetti oggetto degli obiettivi di gestione sottoelencati.

Stakeholder della strategia: Cittadini

Tempi di realizzazione: triennio 2025 / 2027

- **Gli obiettivi di gestione 2025 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:**
- Realizzazione di due nuovi tratti pedonali a Mezzogoro
- Ristrutturazione edificio ex-Pretura
- Messa in sicurezza del Ponte Prati
- Recupero e ristrutturazione immobili stazione ferroviaria Codigoro



Indicatori di valore pubblico e valore atteso:**2025***Km di strade territorio comunale interessate da interventi di manutenzione**- realizzazione nuovi tratti pedonali a Mezzogoro*

0,950 Km

Cittadini interessati da opere pubbliche

12.000

- realizzazione nuovi tratti pedonali a Mezzogoro

750

- ristrutturazione edificio ex-Pretura

1.000

- messa in sicurezza del Ponte Prati

150

2.4.4 - Benessere sociale - Codigoro ordinata e sicura

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza

L'azione amministrativa è volta ad attivare e garantire attività di prevenzione ed interventi di controllo della sicurezza sul territorio coordinando Polizia Locale ed altre forze dell'ordine, con particolare attenzione al tema dell'ambiente.

La strategia è declinata nel DUP nel seguente obiettivo operativo:

- Prevenzione e controllo della sicurezza del territorio coordinando polizia locale ed altre forze dell'ordine

L'Amministrazione intende realizzare interventi in materia di vigilanza e controllo del territorio per la sicurezza urbana, ambientale e di convivenza civile, con particolare riferimento al conferimento e deposito dei rifiuti, all'utilizzo degli spazi pubblici, anche mediante l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, avvalendosi del corpo di Polizia Locale dell'Unione dei Comuni delle Terre del Delta.

Stakeholder della strategia: cittadini

2.4.5 - Benessere economico - Infrastrutture

L'azione amministrativa è volta all'implementazione di incentivi ed alla realizzazione di infrastrutture finalizzate ad attrarre nuovi insediamenti produttivi e a rafforzare quelli esistenti.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità

- Realizzazione del secondo lotto della circonvallazione cittadina
- Elettificazione della linea ferroviaria Codigoro - Ferrara

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

- Inserimento nella pianificazione generale della nuova Zona Logistica Semplificata Z.L.S. - Caprile e Pontemaodino

Realizzazione del secondo lotto della circonvallazione cittadina che, che si sviluppa a S-E dell'abitato del

capoluogo. L'infrastruttura consentirà al traffico proveniente e/o diretto dalla S.S. 309 di raggiungere la S.P. 53 per Lagosanto senza attraversare il centro abitato.

L'Amministrazione intende realizzare inoltre una Zona Logistica Semplificata nell'area della frazione di Pomposa, posta tra le frazioni di Caprile e Pontemaodino, destinata ad ospitare nuovi insediamenti produttivi, che si andranno ad affiancare a quelli esistenti: Maiscoltori, Kastamonu, Grandi Riso e Conserve Italia trovandone adeguata strutturazione all'interno delle attività correlate alla formazione del PUG. A supporto dell'area verranno proposti appositi incentivi economici (oneri di urbanizzazione e costruzione, tributi locali)



e incentivi relativi al personale impiegato: progetti di formazione, assunzione di donne e giovani per migliorare l'assetto lavorativo.

Stakeholder della strategia: cittadini, operatori economici

Tempi di realizzazione: triennio 2025/2027

- **Gli obiettivi di gestione 2025 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:**
- Realizzazione del secondo lotto primo stralcio della circonvallazione cittadina
- Realizzazione di una Zona Logistica Semplificata Z.L.S. - Caprile e Pontemaodino

La misurazione del grado di valore pubblico generato è effettuata mediante i seguenti principali indicatori che rappresentano la dimensione delle opere che si andranno a realizzare e l'impatto degli obiettivi sulla cittadinanza in termini di numerosità. L'azione amministrativa è volta a soddisfare il maggior numero di cittadini interessati direttamente ed indirettamente dalle opere realizzate rispetto alle esigenze ed ai bisogni rilevati.

Indicatori di valore pubblico e valore atteso:	2026
Ettari disponibili per nuovi insediamenti produttivi	90
Km di nuove strade realizzate nel territorio comunale	2,7

2.4.6 - Benessere economico - Paesaggio e turismo

“Mappi” è l’acronimo per Museo Ambiente Paesaggio Produzione ed Innovazione; il progetto di un grande museo ambientale diffuso sul territorio. L’azione amministrativa è volta ad attrarre nuovi flussi turistici attraverso interventi di rigenerazione urbana, cura dei beni ambientali, valorizzazione del territorio e della sua natura (la prima stazione del Parco del Delta del Po) e valorizzazione delle ricchezze storiche e culturali in particolare l’Abbazia di Pomposa.

- La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:
- **Missione 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali**
- Riqualificazione e valorizzazione dell’Abbazia di Pomposa, nuovo Museo Pomposa Mater Musicae, opere di riqualificazione urbana, valorizzazione del paesaggio circostante, ricostruzione del giardino dell’Abbazia
- Riqualificazione e valorizzazione del Museo di Pomposa, ripresa scavi archeologici e riqualificazione del Museo dell’Abbazia
- Sistemazione palazzina ex Zuccherificio Eridania
- Formazione del Piano Urbanistico Generale (PUG)
- Realizzazione collegamento ciclabile Torre della Finanza - Passo Pomposa

Si intende realizzare un intervento di riqualificazione degli spazi esterni dell’Abbazia di Pomposa e la realizzazione di spazi all’interno della villa padronale recentemente acquisita al patrimonio comunale da

dedicare alla scuola ed al museo "Pomposa Mater Musicae". Si prevede inoltre la ripresa degli scavi archeologici relativi all'antico nucleo insediativo e l'adeguamento degli spazi museali all'interno del Palazzo della Ragione (intervento da concordare con la competente Soprintendenza).

Si prevede di operare un recupero funzionale dell'immenso complesso di archeologia industriale rappresentato dall'ex Zuccherificio Eridania, con fabbricati annessi e vaste superfici di pertinenza, quale paradigma per affermare i principi sottesi al concetto di rigenerazione urbana.

Con la realizzazione del nuovo tratto di pista ciclabile sul percorso - Stazione Ferroviaria / pista esistente via della Resistenza che porta all'Abbazia di Pomposa ci si pone l'obiettivo di potenziare l'intermodalità (barca+piedi+bici) per migliorare l'accesso nei siti dai quali partono i percorsi in bici, in barca e a piedi.

La linea degli Autobus, le linee di trasporto pubblico extraurbano e le tre linee di taxibus, convergono tutte all'uscita della stazione ferroviaria del Comune di Codigoro, che rappresenta l'hub dell'Intermodalità di Codigoro, come meglio descritto nel Masterplan Area Leader "Gal Delta 2000"

Il Piano Urbanistico Generale (PUG), da formare, rappresenta lo strumento di cornice concettuale per orientare lo sviluppo del territorio verso iniziative che evitino il consumo di suolo a vantaggio del recupero del paesaggio urbano ed extraurbano promuovendo in primis la riqualificazione degli spazi esistenti.

- Missione 7 - Turismo
- Scuola di musica "Pomposa Mater Musicae"
- Museo multimediale "Pomposa Mater Musicae"
- Assumere la cultura come elemento fondamentale di valorizzazione del territorio, sviluppo del welfare, coesione sociale e coinvolgimento della



comunità

- Museo dei Pittori del Delta
- Eventi che fanno reputazione: promozione del territorio ed attrazione turistica

La costituzione di un comitato tecnico-scientifico, il coinvolgimento di studiosi di fama internazionale, tra cui il musicologo Angelo Rusconi, la creazione di una scuola civica di musica, l'ideazione ed adozione del brand "Pomposa Mater Musicae" e la creazione di un museo multimediale, costituiscono le tappe fondamentali per la valorizzazione di Pomposa quale centro turistico / culturale.

Le azioni di valorizzazione del paesaggio della cultura e dei monumenti del territorio prevedono inoltre l'organizzazione di un ricco programma di rassegne, eventi, concerti e mostre che vedono nel complesso abbaziale di Pomposa il fulcro di tutta l'azione promozionale: concerti di musica classica, lirica e jazz, spettacoli di qualità, tra i quali la rassegna Musica Pomposa, in collaborazione con Emilia Romagna Festival, incontri letterari con gli autori, conferenze ed iniziative, per celebrare e far conoscere la figura di Guido monaco, inventore della notazione musicale.

Tra gli interventi figura altresì la creazione di un "Museo dei Pittori del Delta".

Stakeholder della strategia: cittadini, operatori economici, turisti.

Tempi di realizzazione: 2025 - 2027.

- **Gli obiettivi di gestione 2025 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:**
- Riqualificazione e valorizzazione del museo di Pomposa - ripresa scavi archeologici

- Sistemazione palazzina ex Zuccherificio Eridania
- Intervento su collegamento ciclabile Torre della Finanza - Passo Pomposa
- Formazione del Piano Urbanistico Generale (PUG)
- Nuovo museo Pomposa Mater Musicae, riqualificazione urbana, valorizzazione del paesaggio circostante e ricostruzione del giardino dell'Abbazia di Pomposa
- Museo multimediale "Pomposa Mater Musicae"
- Slow tourism con una marcia in più
- Eventi culturali in Biblioteca
- Stagione teatrale 2025

La misurazione del grado di valore pubblico generato è effettuata mediante i seguenti principali indicatori che rappresentano da un lato la dimensione delle opere che si andranno a realizzare, dall'altro l'impatto sugli stakeholders che delle opere potranno usufruire così come delle iniziative promosse dall'Amministrazione. L'azione amministrativa è volta ad aumentare il flusso turistico nel territorio ma anche a soddisfare le esigenze della cittadinanza in termini di attività culturali e del tempo libero.

Indicatori di valore pubblico e valore atteso:	2025	2026
Metri quadri di area urbana riqualificata (ex Zuccherificio)		12.000
Numero di presenze / anno presso l'area abbaziale di Pomposa		180.000
Ciclisti / turisti utilizzatori pista ciclabile Torre Finanza / Passo Pomposa / anno		3.000
Ciclisti / turisti utilizzatori pista ciclabile Stazione / Vle della Resistenza / anno		1.500
Visitatori / anno con disabilità del sito storico / ambientale (Torre della Finanza)		30
Numero di eventi turistici / anno	30	
Numero di partecipanti ad eventi turistici / anno	2.000	
Numero di eventi musicali / concerti / anno	5	
Numero di partecipanti ad eventi musicali / concerti / anno	35.000	
Numero di manifestazioni enogastronomiche / musicali / culturali / anno	5	
Numero di partecipanti a manifestazioni enogastronomiche / musicali / culturali / anno	10.000	
Numero di partecipanti ad incontri di promozione alla lettura / anno	1.200	
Numero di convegni / conferenze in Biblioteca / anno	34	
Numero di partecipanti a convegni / conferenze in Biblioteca / anno	1.750	
Numero di eventi speciali in Biblioteca / anno	5	
Numero di partecipanti ad eventi speciali in Biblioteca / anno	250	
Numero di mostre pittoriche / fotografiche in Biblioteca / anno	4	
Numero di cittadini partecipanti a mostre pittoriche / fotografiche in Biblioteca / anno	200	



Numero di spettacoli teatrali svolti	5
Numero di cittadini partecipanti a spettacoli teatrali / anno	3350

2.4.7 - Benessere ambientale - Nuovo modello decentralizzato, democratico e sostenibile per il settore dell'energia

L'obiettivo a lungo termine dell'azione amministrativa è quello di costituire un'azienda elettrica comunale e gestire in autonomia le reti elettriche, favorendo e guidando la transizione alle fonti rinnovabili anche mediante la costituzione di una o più Comunità energetiche rinnovabili, al fine di rendere l'economia locale maggiormente ecosostenibile e ridurre i costi a carico dei cittadini, con particolare riguardo alle fasce più deboli.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

- Svolgimento di attività propedeutiche alla costituzione di un'azienda elettrica comunale
- Costituzione di una CER ed implementazione di impianti fotovoltaici sugli immobili di proprietà pubblica
- Efficientamento energetico degli edifici comunali

Attraverso la costituzione di una CER, comunità energetica rinnovabile, e la realizzazione di parchi fotovoltaici da collocare su superfici ed edifici appositamente individuati e non sfruttati allo scopo, si intende

promuovere l'utilizzo di energia rinnovabile. A tal fine sarà necessario predisporre una rete di consumatori e produttori di energia elettrica che possano entrare a far parte della Comunità energetica (percorsi partecipativi, comunicazione pubblica, eventi pubblici, ecc...) e del relativo del contesto tecnico (censimenti, studi di fattibilità, ecc...) ed amministrativo (modelli associativi, regolamentari e disciplinari).

Si intende inoltre intervenire su alcuni edifici di proprietà comunale più energivori implementando azioni mirate al contenimento dei consumi: interventi di efficientamento attivi (fonti di energia rinnovabile) e passivi (cappotto, infissi, ecc...).

Gli obiettivi di gestione 2024 per la linea di valore pubblico sono i seguenti:

- Costituzione di una CER ed implementazione di impianti fotovoltaici su immobili di proprietà pubblica
- Efficientamento energetico della piscina comunale
- Efficientamento energetico della caserma e degli alloggi dei Carabinieri

Stakeholder della strategia: Cittadini, operatori economici

Tempi di realizzazione: triennio 2025/2027

La misurazione del grado di valore pubblico generato è effettuata mediante i seguenti principali indicatori che rappresentano l'impatto delle opere e delle iniziative realizzate sulla cittadinanza e gli altri stakeholder in termini di numerosità.

Indicatori di valore pubblico e valore atteso:

2026

Numero soggetti (persone fisiche e giuridiche) aderenti a Comunità energetica rinnovabile	50
Incentivi per produzione energie rinnovabili (€)	400.000

2.5 Azioni trasversali

2.5.1 - Azioni finalizzate al miglioramento assetto organizzativo ed alla gestione efficace ed efficiente dell'Ente

Parallelamente alla revisione dell'organigramma, l'azione amministrativa volta a garantire un razionale esercizio delle funzioni nel rispetto dei parametri di efficienza, efficacia ed economicità ed il processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure, prevede l'implementazione di una serie di azioni di profonda revisione ed adeguamento di processi e di strumenti per la governance dell'Ente, che, a partire dalla modifica dello Statuto ha coinvolto numerosi regolamenti ed intende realizzare un processo di controllo di gestione.

Il tema del miglioramento organizzativo dell'Ente è sviluppato nell'ambito dell'indirizzo strategico di DUP: 12. Miglioramento assetto organizzativo dell'Ente.

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

- Sviluppo di azioni finalizzate ad incrementare l'azione amministrativa

L'aumento del grado di coordinamento tra i vari strumenti di programmazione, la revisione del sistema di valutazione delle performance, accompagnato dalla ricognizione dei procedimenti, processi ed attività tipiche dell'Ente, la definizione di un nuovo piano degli indicatori di performance e di impatto per la misurazione del



valore pubblico è favorito e supportato da un sistema informativo di “management plan” nell’ambito del quale si sta sviluppando un processo virtuoso di controllo di gestione favorito dall’utilizzo di apposite dashboard a disposizione di dirigenti ed amministratori per la governance degli obiettivi.

Gli obiettivi di gestione 2025 a supporto della strategia sono i seguenti:

- Utilizzo piattaforma certificata nell'ambito della digitalizzazione degli appalti
- Nuova classificazione e Revisione dei profili professionali alla luce del CCNL 16/11/2022
- Aggiornamento Regolamento Concorsi e Selezioni
- Nuovo Regolamento Orario di Lavoro
- Regolamento servizi di polizia mortuaria
- Mantenimento del livello dello stock del debito in misura inferiore al 5% del debito commerciale annuale e dei tempi medi di pagamento inferiore ai 30 giorni
- Revisione del regolamento di contabilità in relazione ai recenti adeguamenti normativi
- Regolamento comunale per la disciplina dei procedimenti amministrativi - aggiornamento tabella riepilogativa e mappatura processi / attività tipiche
- Modifica Sistema di valutazione delle Performance (SMIVAP) - Dirigenti e apicali
- Rendicontazione e aggiornamento spese utenze derivanti da contratti di concessione sugli immobili comunali in scadenza nell’annualità 2025
- Piano della Formazione
- Creazione archivio contratti di concessione in scadenza nell'anno 2025

- Modifica regolamento canone unico patrimoniale
- Controlli IMU e TASI per gli anni dal 2018 al 2022
- Servizi Demografici con un click

2.5.2 - Azioni finalizzate all'innovazione ed alla transizione digitale

La tecnologia è oggi uno strumento abilitante per la attività quotidiane degli individui, l'economia, la vita politica e sociale. Con la diffusione pervasiva delle piattaforme di interazione sociale digitale *“le ICT sono diventate importanti nel dare forma alle nostre identità personali ... modificando i contesti e le pratiche attraverso le quali diamo forma a noi stessi.”* Un percorso di trasformazione digitale non può quindi non mettere al centro il processo di acquisizione delle competenze, le motivazioni ed i bisogni, la cultura e la configurazione sociale delle persone.

L'Azione amministrativa è volta all'elaborazione di una strategia di sviluppo digitale supportando - con competenze ed assistenza organizzativa - l'Unione dei Comuni delle Terre del Delta nell'adozione di un'agenda digitale locale a conclusione di un percorso partecipativo che intende coinvolgere le tre Amministrazioni componenti l'Unione ma anche organizzazioni e associazioni, gruppi informali e cittadini indipendenti.

Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale

Il Comune di Codigoro ha intrapreso, nel tempo, un percorso di adeguamento e messa a norma degli immobili comunali relativamente all'accessibilità da parte delle persone con disabilità, ed ha dato attuazione al Programma per il Miglioramento dell'accessibilità e della fruibilità e usabilità degli edifici e degli alloggi di edilizia residenziale pubblica, in collaborazione con ACER Ferrara.

L'Ente svolge inoltre le proprie funzioni di istruttoria ed erogazione di contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche in abitazioni private di cui alla L. 9 gennaio 1989, n. 13, per l'acquisto o l'adattamento di autoveicoli privati ai sensi dell'art. 9 della L.R. 29/1997 e per dotare il domicilio dei soggetti disabili gravi, di strumentazioni e ausili che consentano loro una gestione più autonoma dell'ambiente di vita quotidiana e favorendo la permanenza nella propria abitazione, ai sensi dell'art. 10 della L.R. 29/1997.

Il Comune di Codigoro ha inoltre fatto proprio lo spirito delle norme in materia di accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità' agli strumenti informatici effettuando nel tempo una serie di interventi volti a riconoscere e tutelare il diritto di ogni persona ad accedere a tutte le fonti di informazione e ai relativi servizi.

Con determinazione dirigenziale n. 442 del 04/09/2020, è stato acquisito un servizio di valutazione di accessibilità ed usabilità del portale istituzionale al fine di garantire un'elevata qualità delle attività propedeutiche alla redazione della dichiarazione di accessibilità per l'anno 2020, in piena conformità a tutte le normative, linee guida, standard e buone prassi vigenti, nonché di implementare un processo di continuo miglioramento nello sviluppo delle piattaforme e nell'elaborazione dei contenuti dei siti e dei servizi offerti dal Comune di Codigoro ai propri cittadini ed imprese.

Sulla base della valutazione effettuata dal soggetto aggiudicatario del servizio sopracitato, nel sito istituzionale dell'Ente, pur dimostrando una generale cura per gli elementi fondamentali per l'accessibilità, sono stati rilevati alcuni elementi di non piena conformità.

È stato quindi avviato un processo di miglioramento ed adeguamento relativamente agli elementi di non conformità rilevati, che ha coinvolto anche il fornitore della piattaforma, ed è stato predisposto un meccanismo di feedback per ricevere le segnalazioni dagli utenti del sito. Nel corso del 2021 è stato costituito un gruppo intersettoriale di dipendenti dell'Ente che ha partecipato a specifici interventi formativi, volti ad approfondire aspetti normativi e tecnici sull'accessibilità e l'usabilità, conoscere strumenti e tecniche per la creazione e verifica di documenti accessibili anche al fine di promuovere la promozione della cultura dell'accessibilità nell'Ente.



Con determinazione dirigenziale n. 102 del 03/03/2023 è stato inoltre affidato in servizio triennale di supporto ed affiancamento relativo agli adempimenti in tema di accessibilità delle informazioni, dei documenti e dei servizi digitali del Comune di Codigoro con particolare riferimento alla nuova piattaforma di sito istituzionale, servizi online e fascicolo del cittadino che è stato implementato nell'ambito del progetto del Comune di Codigoro finanziato sull'Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Settembre 2022, Missione 1 Componente 1 del PNRR - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE", parte della Misura 1.4.1. "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici".

Il servizio comprende le seguenti attività: supporto alla predisposizione degli "Obiettivi" e della "Dichiarazione di accessibilità", test di accessibilità sul nuovo modello di sito realizzato, test approfonditi di accessibilità volti ad individuare in modo analitico le non conformità rispetto alla normativa che prevede la conformità agli standard WCAG 2.1. livello AA, consegna di reportistica e re-testing delle correzioni, consegna di n.1 report di accessibilità contenenti gli esiti di attività di re-testing, formazione al personale in materia di accessibilità.

2.5.3 - Azioni volte ad assicurare il rispetto della parità di genere

Il Comune di Codigoro Capo Distretto del Distretto Sud-Est - articolazione territoriale in cui si realizza il decentramento dei servizi sociali territoriali - ed il Comune di Comacchio, Ente promotore, in concerto con il Comune di Argenta, la Cooperativa Sociale Girogirotondo ed il Centro Donna Giustizia di Ferrara hanno promosso la formalizzazione di una rete distrettuale per la prevenzione ed il contrasto della violenza sulle donne e la sottoscrizione di un Protocollo Operativo d'intesa a valere sul territorio del distretto. Il Protocollo si sviluppa in una serie di articoli dove ogni soggetto del tavolo inter- istituzionale distrettuale contro la violenza sulle donne s'impegna a mettere in campo azioni per sostenere le donne vittime di violenza in termini di accoglienza, prevenzione e sicurezza, a diffondere tra la popolazione la cultura del rispetto di genere e garantire l'effettiva operatività dei servizi a supporto delle donne e dei minori che hanno subito violenza o maltrattamenti per motivi di genere, tramite il coordinamento dei soggetti pubblici e privati. Il Protocollo promuove inoltre un costante confronto fra le diverse modalità operative, la collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti in attività di sostegno alle donne e di accompagnamento nei loro percorsi di protezione ed affiancamento.

Sportello IRIS: a partire dal 2015 sono stati attivati nei comuni di Codigoro e Comacchio sportelli dedicati alle donne vittime di violenza (fisica, sessuale, psicologica, economica, stalking, mobbing e assistita) al fine di assicurare un luogo sicuro dove poter essere ascoltate ed accolte nel pieno rispetto della privacy e riservatezza.

Gli Sportelli Antiviolenza sono un primo livello di accoglienza a cui le donne possono rivolgersi per poter parlare liberamente di ciò che vivono e sentono. Durante i colloqui vengono condivise con le donne tutte le informazioni, possibili strategie, risorse offerte dal Centro Donna Giustizia e dal territorio di riferimento, che le possono sostenere nell'uscita dalla relazione violenta. Le operatrici degli Sportelli Antiviolenza negli anni

hanno stretto rapporti di collaborazione con le diverse realtà territoriali. Nei percorsi di uscita dalla violenza spesso emerge la necessità di una collaborazione diretta con i servizi, e l'operatrice può assumere ruolo di facilitatrice nel contatto e accesso per la donna ai servizi della rete territoriale (Servizi Sociali, Servizi Sanitari, Forze dell'Ordine, Centri per l'impiego, SerD ecc...). Tutte le azioni vengono messe in campo sempre e solo con il consenso della donna al fine di sostenerla nell'interrompere le violenze.

In occasione del 25 ottobre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne vengono realizzati, dall'Amministrazione comunale, eventi di sensibilizzazione ed educazione rivolti ai cittadini ed in particolare alle giovani generazioni, e progettualità specifiche.

2.5.4 - Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

La Regione Emilia-Romagna ha adottato il "Piano territoriale" previsto dall'art. 9, c 1, del DL 80/2021 relativo al conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR. Al fine di dare concreta attuazione alle azioni di riforma in materia di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative propedeutiche all'implementazione dei progetti previsti nel PNRR la Regione Emilia-Romagna, con il Piano, intende assicurare non solo un rafforzamento amministrativo a livello territoriale attraverso *task force* multidisciplinari che affiancano gli enti locali, per velocizzare gli investimenti a valere sul PNRR, ma mira anche a potenziare la capacità dell'intero sistema territoriale di pianificare e attuare in modo sinergico gli interventi, attraverso l'attivazione di un sistema di monitoraggio unitario dello stato di avanzamento fisico e finanziario.

Il Piano si propone di accrescere le competenze e le capacità organizzative dell'amministrazione regionale e di quelle locali; promuovere la trasformazione digitale, e non solo la mera digitalizzazione dell'esistente, quale fattore trasversale dell'intera filiera degli Enti Territoriali per meglio realizzare tutti i processi e le attività di gestione delle singole amministrazioni; massimizzare l'impatto degli investimenti, creando il presupposto per attrarne di nuovi, pubblici e privati, sul territorio regionale attraverso una programmazione



strategica unitaria; attuare gli obiettivi target di semplificazione e velocizzazione individuando un numero limitato di procedimenti di autorizzazione finale a imprese e cittadini in capo ai Comuni e alla Regione Emilia-Romagna. Le procedure / procedimenti identificate come critiche rispetto alla realizzazione degli investimenti PNRR in raccordo con gli enti territoriali sono:

1. Permesso di Costruire;
2. Permesso di costruire con autorizzazione allo scarico in atmosfera - permesso di costruire con autorizzazione allo scarico sul suolo
3. Permesso di costruire in sanatoria;
4. SCIA condizionata;
5. CILA condizionata;
6. accesso agli atti;
7. Autorizzazione Paesaggistica ordinaria;
8. Certificato di destinazione urbanistica;
9. Installazione tende, insegne e altri manufatti pubblicitari;
10. AIA;
11. VAS;
12. VIA;
13. Gara affidamento lavori sopra soglia;
14. PAS: procedura abilitativa speciale (fonti energetiche rinnovabili);
15. Approvazione PUA;
16. Progettazione e realizzazione di una scuola;

17. Progettazione e realizzazione di una strada.

Nel PIAO della Regione Emilia-Romagna 2023-2025, nell'ambito della linea di valore pubblico "Avvicinare la pubblica amministrazione dell'Emilia-Romagna alle persone" sono esplicitati i seguenti target:

1. Riduzione tempi 17 processi rispetto alla baseline definita nel Piano Territoriale Regione Emilia-Romagna approvato dal DFP (e relativa presa d'atto con DGR n. 2129 del 13/12/2021): Target 2023: 10% - Target 2025: 25%
2. Riduzione tempi 17 processi rispetto alla baseline definita nel Piano Territoriale Regione Emilia-Romagna approvato dal DFP (e relativa presa d'atto con DGR n. 2129 del 13/12/2021): Target 2023: 30% - Target 2025: Azzeramento.

Il Comune di Codigoro intende far propri gli obiettivi di Regione Emilia-Romagna continuando le attività di reingegnerizzazione avviate nel 2023.

Obiettivo di gestione 2025 a supporto della strategia è il seguente:

- Semplificazione e reingegnerizzazione di processi SUAP/SUE/Commercio

2.6 Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare, in via ordinaria entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, il Piano integrato di attività e organizzazione. Lo stesso contiene, 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 i contenuti definiti dal D.M. 30/6/2022 n. 132. Ai sensi del DPR n. 81/2022, sono pertanto soppressi, in quanto assorbiti nell'apposita sezione del PIAO, anche gli adempimenti inerenti al PTPCT. La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, contenuti nel DUP, approvato con delibera di G. C. n. 22 del 28.02.2024,

finalizzati a favorire la creazione di valore pubblico, anche con obiettivi di trasparenza, legalità e prevenzione della corruzione, con implementazione dei relativi strumenti, nonché utilizzando quale punto di partenza gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente, secondo una logica di miglioramento progressivo. Particolare attenzione è stata posta nel rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con riferimento alla gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite ingenti risorse finanziarie anche derivanti dal PNRR e dai fondi strutturali.

Si è tenuto inoltre conto del decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art.1 della legge 21 giugno 2022, n. 78" nonché dell'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione 2023, dedicato proprio al tema dei contratti pubblici, anche con particolare riferimento alla disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa, alla luce delle nuove disposizioni sulla

digitalizzazione del sistema degli appalti e sui diversi regimi di trasparenza da attuare in base alla data di pubblicazione dei bandi/avvisi e dello stato di esecuzione dei contratti.

Sono contenuti nella presente sottosezione gli elementi essenziali indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 16/11/2022 e relativo aggiornamento 2023, approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023) e negli atti adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

L'adozione del piano integra le misure organizzative e regolamentari di cui l'Ente è già dotato, che esplicano una funzione di presidio della legalità da valorizzare, coordinare e sistematizzare nel piano stesso.

Il piano rappresenta un documento programmatico della strategia di prevenzione che individua obiettivi concreti (e conseguentemente responsabili, misure, tempistica e indicatori), finalizzati alla riduzione dei rischi di corruzione nel Comune di Codigoro. È uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, in coerenza con i principi generali e i sistemi di programmazione degli Enti locali.

Il piano si inserisce con i suoi obiettivi e le sue azioni nel ciclo della Performance comunale e nel Piano della Formazione. Sul fronte dell'analisi del rischio poggia su di un elenco di attività svolte dagli uffici comunali.

2.6.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

Il piano coinvolge tutti i dipendenti dell'amministrazione e i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. Particolare rilevanza rivestono i ruoli:

Organi di indirizzo: hanno il compito di: valorizzare 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.



OIV: verifica che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT): è la figura centrale nella lotta alla corruzione e alla sua prevenzione: predispone il PTPCT coordinandolo all'interno del PIAO e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione; verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione; redige il Piano annuale di formazione dei dipendenti; segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti l'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; cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, la verifica annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC, dei risultati del monitoraggio; collabora con l'ANAC al fine di favorire la corretta attuazione della disciplina sulla trasparenza.

Referenti dei servizi: valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione e partecipano attivamente al processo di gestione del rischio; curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità; si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza; tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

2.6.2 Processo di gestione del rischio corruttivo

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegato PTPCT, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO.

Analisi del contesto esterno.

Analisi del contesto interno.

Oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa viene effettuata la mappatura dei processi organizzativi: l'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.

Valutazione del rischio

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti: l'obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.
- Analisi del rischio: 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.
- ponderazione del rischio.

Trattamento del rischio: fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi:

- identificazione di misure specifiche e puntuali;
- programmazione temporale delle misure, fissandone le modalità di attuazione.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

Sistema dei controlli successivi.



2.6.3 Programma delle attività per la prevenzione della corruzione e trasparenza integrato nel ciclo della performance

Il Comune di Codigoro già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. In particolare, il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza è sviluppato all'interno degli indirizzi strategici: "12. Miglioramento assetto organizzativo dell'Ente", "13. Comune "Casa di vetro" e "14. Tutela della legalità nell'attività dell'Ente".

La strategia è declinata nel DUP nei seguenti obiettivi operativi:

- Programma di azioni integrate per la prevenzione della corruzione
- Miglioramento qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente"

- l'analisi e la revisione dei regolamenti comunali che necessitano di aggiornamento, dei sistemi e delle metodologie dell'Ente a supporto della programmazione e del controllo, della progettazione, dell'e-procurement, della gestione dei procedimenti e dei processi.
- Miglioramento qualità dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno dell'Ente.
- Formazione del personale al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza.

- Monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio;
- incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi

Si prevede infine, ad integrazione dei periodici controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e di completezza delle informazioni pubblicate in "Amministrazione trasparente", il controllo a campione concernente gli affidamenti diretti inferiori a Euro 40.000,00 ex D.Lgs. n. 36/2023.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Codigoro prevede 4 Settori la cui responsabilità gestionale e coordinamento operativo sono affidati alle posizioni dirigenziali, ed un Servizio di Staff in capo al Segretario Comunale.

Il coordinamento e la sovrintendenza dei dirigenti è affidata al Segretario Comunale.

La determinazione delle unità organizzative di massima dimensione è operata dalla Giunta Comunale.

Ogni settore riunisce più unità organizzative di dimensioni intermedie, denominate servizi, in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomo e compiuto di uno o più attività omogenee. I Servizi possono essere suddivisi in più Uffici. L'Ufficio, quale unità organizzativa di minima dimensione, è destinato all'assolvimento di compiti determinati, rientranti in ambiti particolari e definiti della materia propria del servizio di appartenenza, quali tra gli altri, il diretto espletamento delle attività di erogazione dei servizi.

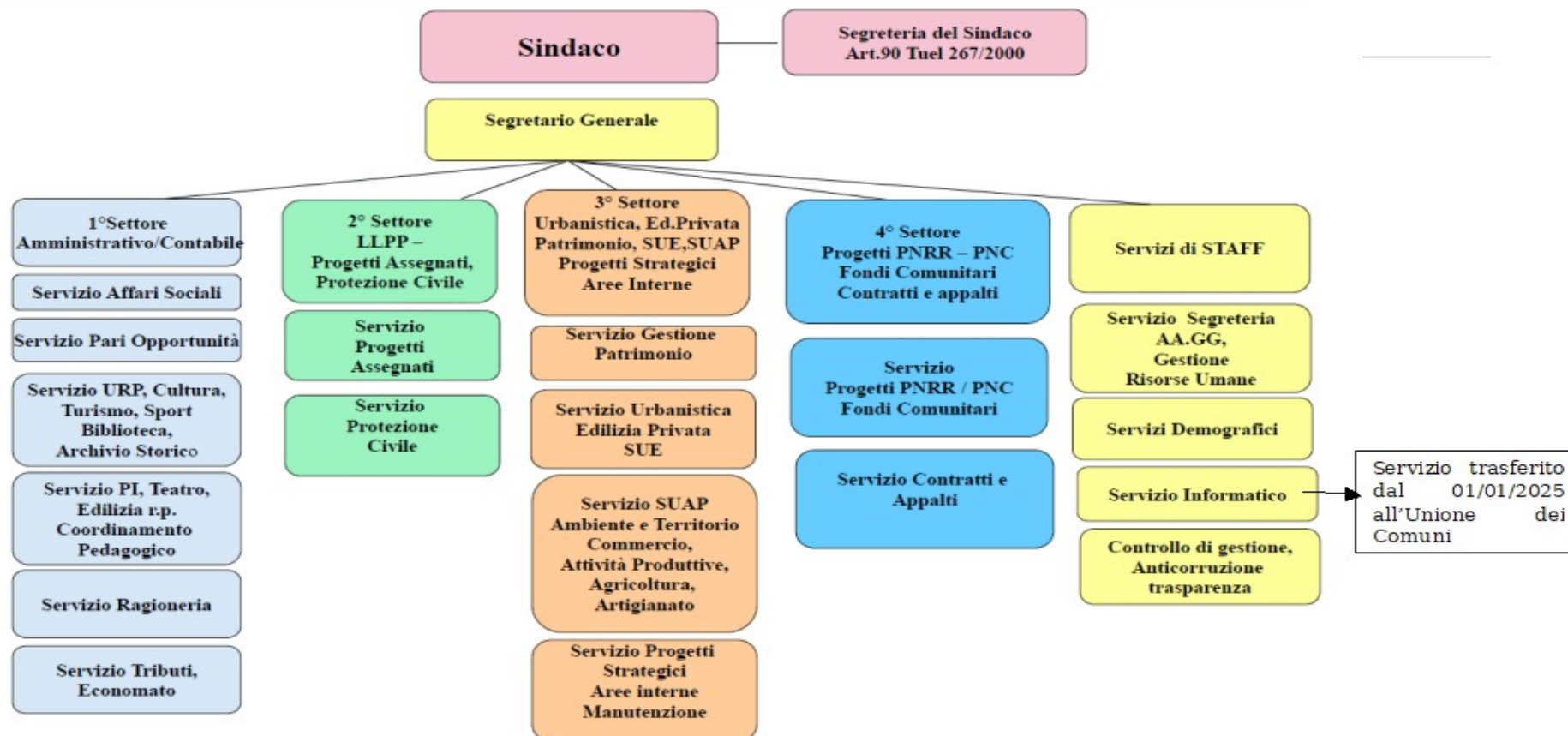
Questa Amministrazione ha avviato, con deliberazione di Giunta Comunale nr. 147 del 06/12/2021 un processo di riorganizzazione generale dell'ente, correlato all'assegnazione di unità di personale dipendente, al fine di addivenire ad un perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità e

flessibilità, tenendo conto degli obiettivi strategici propri dell'ente, come codificati in sede di approvazione delle Linee Programmatiche. Nell'anno 2023, con deliberazione di C.C. n.93 del 25/07/2023, si è attuato un nuovo modello organizzativo, disegnato e ridefinito il nuovo funzionigramma, che elenca le principali linee funzionali ed attività ascritte a ciascuna struttura apicale. Nel nuovo organigramma non viene evidenziato il Servizio di Polizia Locale, in quanto, con rispettive delibere Consiliari dei Comuni di Codigoro, Goro e Mesola si è costituita, ai sensi dell'art.32 del TUEL, la nuova UNIONE DEI COMUNI DELLE TERRE DEL DELTA, il cui statuto è entrato in vigore a far data dal 25/11/2022; il Servizio di Polizia Locale è stato conferito all'Unione già dal 01/01/2023 attraverso l'istituto del comando nell'anno 2023 e trasferimento definitivo dal 01/01/2024.

Con Deliberazione della Giunta dell'Unione del n.24 del 30/12/2024, si approvavano le linee di indirizzo per la costituzione dell'Ufficio SIA e transizione digitale dell'Unione, unitamente agli indirizzi per il trasferimento del personale; a seguire, la delibera nr. 189 del 30/12/2024 del Comune di Codigoro, ha disposto il trasferimento del Servizio informativo del Comune di Codigoro all'Unione, con conseguente cessione del funzionario informatico, che diviene dipendente dell'Unione dei Comuni delle Terre del Delta a far data dal 01/01/2025, dando così continuità all'azione intrapresa dai Comuni di Codigoro, Goro e Mesola, per il funzionamento dell'Unione dei Comuni.



Organigramma – COMUNE DI CODIGORO



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, all'interno del quale viene definito come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”* (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti, della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in “smart working” si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, la necessità di adottare comportamenti diretti a prevenire il contagio ha determinato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile, che nei mesi della massima allerta

sanitaria è stato definito come “modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa” (art. 87 del DL 18/2020) e anche oggi è

imposta, per i servizi che possono essere utilmente svolti non in presenza, in misura almeno pari al 50% del tempo lavoro complessivo.

Il legislatore, tuttavia, non intende limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha infatti disposto con l'art.263 comma 4-bis che “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.

Con questo strumento di programmazione si mettono quindi le basi per un'implementazione dello “smart working” passando dalla fase emergenziale a elemento strutturale, finalizzato all'introduzione di un modello organizzativo del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione dei risultati, benessere del lavoratore. In questo contesto, particolare attenzione deve



essere rivolta allo sviluppo dei processi di digitalizzazione e di “change management”, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Il POLA costituisce sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un’applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo.

Il presente Piano è redatto secondo quanto previsto dal citato art. 263 comma 4-bis, seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica.

Il presente documento potrà essere adeguato in caso di emanazione di misure di carattere normativo e tecnico.

Il POLA costituisce sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un’applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo.

Il presente Piano è redatto secondo quanto previsto dal citato art. 263 comma 4-bis, seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica.

Il presente documento potrà essere adeguato in caso di emanazione di misure di carattere normativo e tecnico.



STATO DI APPLICAZIONE DEL LAVORO DA REMOTO NEL PERIODO EMERGENZIALE

ANNO	NR. DIP. in servizio	dipendenti in lavoro agile	%
2021 Fase Emergenziale	64	8	9,37
2022	66	8	12,12

Il Comune di Codigoro, al fine di attivare progetti di smart working anche per il personale che non dispone di dispositivi sufficientemente sicuri e/o performanti, ha attivato procedure di acquisto di personal computer "notebook" da dare in uso ai propri dipendenti.

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati al pari dell'attività svolta in presenza.

Come ulteriore forma di prestazione dell'attività lavorativa per una migliore conciliazione del tempo casa-lavoro è prevista dal nuovo CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022, la modalità del lavoro da remoto; detta prestazione lascia meno discrezionalità nell'organizzazione della propria modalità lavorativa, dovendo a monte definire i tempi ed il conseguente rispetto dell'obbligo di presenza, il luogo di lavoro anche se diverso dalla propria sede lavorativa. Tale modalità non viene ad oggi utilizzata dai dipendenti del comune di Codigoro.

ANNO	Dipendenti in servizio	Dipendenti che possono accedere allo smart	%
2021	64	44	68.75
2022	66	47	71.21
2023	65	46	70.77
2024	58	46	79.31

Come evidenziato dalla attuale distribuzione per settore dei dipendenti autorizzati al lavoro agile, è già stato verificato che una parte rilevante delle persone che lavorano al Comune di Codigoro svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
- non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:
 - personale dell'area sociale, impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza;
 - personale della Polizia Locale impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio, ad esclusione pertanto del personale con funzioni amministrative;
 - operai comunale servizio viabilità;
 - altro personale assegnato a servizi che richiedono presenza.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 e alla luce della direttiva del Ministro delle Pubblica Amministrazione del 29/12/2023, riprenderà l'iter pdi approvazione del nuovo regolamento comunale per la



disciplina del lavoro agile, partendo dal Piano 2022/2024 già approvato, nel quale saranno descritte le modalità di monitoraggio e valutazione del lavoro agile, con la prescrizione che, per non irrigidire questo strumento che per espressa previsione legislative è e deve essere flessibile, occorrerà inevitabilmente dare autonomia al dirigente nella definizione dello strumento di monitoraggio da utilizzare, tenendo conto di tutte le possibili alternative presenti.

3.2.1 - Gli obiettivi del lavoro agile per il triennio 2025/2027:

Obiettivo principale è la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un tempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Superata la fase emergenziale, il Comune di Codigoro riconosce nel lavoro agile un ottimo strumento in termini di flessibilità organizzativa e di possibile riduzione e/o contenimento dei costi di gestione, oltre a rappresentare un'efficace modalità di lavoro orientata al miglioramento e all'innovazione.

Tale modalità di lavoro consentirà:

- di promuovere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo;
- promuovere l'inclusione lavorativa dei dipendenti in situazione di fragilità;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali e sviluppare la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- razionalizzare le risorse strumentali e contribuire allo sviluppo sostenibile del Comune.

3.2.2 - Smart Working: nuova Direttiva del Ministro per la pubblica Amministrazione

Dal 1° gennaio 2024 è terminato lo smart working per i lavoratori della pubblica amministrazione, mentre è stato prorogato fino al 31 marzo 2024 per i genitori con figli minori di 14 anni e i lavoratori fragili del settore privato, come stabilito dall'art. 18-bis della Legge n. 191/2023 di conversione del "Decreto Anticipi" (decreto-legge n. 145/2023). La proroga del lavoro agile emergenziale per i dipendenti statali era attesa nel testo definitivo del decreto legge Milleproroghe (decreto-legge n. 215/2023), approvato dal consiglio dei Ministri il 28 dicembre scorso. A seguito della mancata proroga, il Ministro della Funzione Pubblica Paolo Zangrillo ha emesso il 29 dicembre la direttiva 'salva fragili', consentendo accordi individuali mirati e misure organizzative necessarie

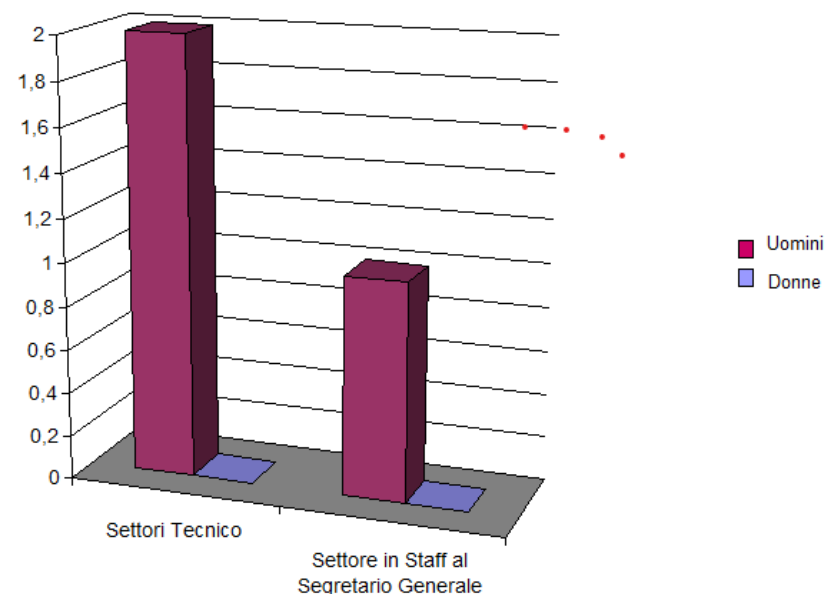
La direttiva ha lo scopo di "sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore - ivi inclusa quella negoziale - già consente". Si legge nella direttiva "Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali". Nel 2024, il lavoro agile nella pubblica amministrazione dipenderà, dunque, come specificato nella direttiva, da "accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura - che calano nel dettaglio obiettivi e modalità *ad personam* dello svolgimento della prestazione lavorativa".

La direttiva non specifica nulla riguardo alla questione dei genitori con figli under 14, tuttavia va detto che, ai sensi dell'art. 18, comma 3 bis, legge n. 81/2017 (così come modificato dal D.Lgs.30 giugno 2022, n. 105), "i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità [...]. La stessa priorità è riconosciuta da parte

del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers”.

Nell'anno 2024 il Comune di Codigoro si è reso sensibile alle necessità espresse dai propri dipendenti, concedendo su richiesta e verifica delle condizioni individuali, l'opportunità di lavorare da remoto, sia a lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato. L'intento dell'amministrazione è: poter conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori “fragili”, con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

Accordi di lavoro agile anno 2024	Donne	Uomini	Totale
Settori Tecnici	0	2	2
Settore in Staff al Segretario Generale	0	1	3
Totale	0	3	5





3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione dei fabbisogni deve mirare ad assicurare, nel rispetto di limiti e vincoli interni ed esterni, risorse adeguate al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, definendo anche alcuni elementi caratterizzanti la strategia di gestione del personale, intendendo come tale l'insieme di azioni di direzione, motivazione, impulso e controllo su cui far leva per una riqualificazione della struttura fortemente basata su innovazione, semplificazione e flessibilità.

3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

TOTALE: n. 60 unità di personale:

- n. 55 a tempo indeterminato (di cui un Dirigente in aspettativa per incarico presso altro Ente)
- n. 5 a tempo determinato (di cui un art.110 c.1, un art. 110 c.2)
- n. 54 a tempo pieno indeterminato
- n. 1 a tempo parziale e indeterminato
- n.1 a tempo parziale e determinato

- Suddivisione del personale nelle aree / categorie di inquadramento
- n. 4 cat. **DIRIGENTI** così articolati:
 - n. 1 Dirigente 1^ Settore Amministrativo-Contabile (incarico art.110 c1 TUEL)
 - n. 1 Dirigente 2^ Settore LL.PP, protezione Civile, progetti assegnati (in aspettativa)



- n. 1 Dirigente 3^ Settore Urbanistica/Edilizia/Patrimonio/ Sue, Suap, Aree interne, Progetti strategici,
- n.1 Dirigente IV Settore Progetti PNRR -PNC Fondi Comunitari, Contratti e appalti.(Incarico art.110 c.2 TUEL)

- n. **10** ex cat. D - **AREA FUNZIONARI** così articolati:
 - n. 1 Funzionario Informatico
 - nr. 8 Funzionari Amm./contab.
 - n. 1 Funzionario Tecnico

- n. **29** ex cat. C - **ISTRUTTORI** così articolati:
 - n. 21 Istruttori Amministrativo/contabile
 - n. 8 Istruttori Tecnici
 - *n. 2 Istruttori Tecnici a tempo determinato PNRR fuori dotazione organica*

- *In aggiunta nr. 2 Istruttori tecnici a tempo determinato ed un istruttore amm.vo a tempo determinato*
 - n.**14** ex cat. B - **AREA OPERATORI ESPERTI** così articolati:
 - n. 5 Operatori Esperti amministrativi
 - n. 8 Operatori Tecnici Esperti
 - n. 1 Operatore Esperto Autista Scuolabus

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Il piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 è stato predisposto, a seguito di confronto tra l'Amministrazione Comunale e la dirigenza, in funzione della programmazione strategica dell'Ente, in coerenza con il DUP, nel rispetto dei limiti e vincoli posti dalla legislazione vigente, e sulla base delle disponibilità di bilancio attuali e prospettiche. Il piano è improntato a garantire il funzionamento dei servizi secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità e ad assicurare livelli non inferiori a quelli attuali dei servizi resi ai cittadini, e si sviluppa sostanzialmente secondo una logica di sostituzione del personale di cui si prevede la cessazione nel triennio di riferimento. Oltre alla sostituzione del turnover, nel piano è previsto il potenziamento dell'Area dei Funzionari Tecnici, attraverso l'espletamento di procedure di selezione verticale del personale in servizio, e nuova assunzione dall'esterno (concorso pubblico/mobilità/ utilizzo graduatoria di altro ente), in funzione della programmazione strategica dell'Ente, in coerenza con il DUP, nel rispetto dei limiti e vincoli posti dalla legislazione vigente, e sulla base delle disponibilità di bilancio attuali e prospettiche. Il piano è improntato a garantire il funzionamento dei servizi secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità e ad assicurare livelli non inferiori a quelli attuali dei servizi resi ai cittadini, e si sviluppa sostanzialmente secondo una logica di sostituzione del personale di cui si prevede la cessazione nel triennio di riferimento.



Calcolo degli spazi assunzionali

Così come definito dalla norma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2023, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Codigoro , al 31 dicembre 2024, sono compresi nella fascia tra i 10.000 ed i 59.999 e come individuato dalla Tabella 1 del Decreto Attuativo, a cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27%;

Il Comune di Codigoro si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 17,99% e precisamente:

- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021,2022,2023) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 14.482.587,76;

- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2023 risulta pari a € 2.603.913,88;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 17,99% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,00% ;

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;

L'incremento massimo potenziale consentito della spesa del personale per nuove assunzioni, così determinato per il Comune di Codigoro nel 2025 risulta pari a € 3.910.298,70

spesa massima € 3.910.298,70 - Spesa personale anno 2025

€ 2.843.822,80 = incremento spesa massima tab. 1 € 1.066.475,90

Il valore soglia è dinamico e viene rideterminato di anno in anno in base ai dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato.

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Rispetto limite di spesa triennio 2011-2013 (come da art. 1 c. 557 quater L.296/2006)

	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101		2.985.799,15	2.985.799,15	2.835.998,15
Spese macroaggregato 102		196.392,60	196.392,60	186.501,15
Irap macroaggregato 103		23.300,00	23.300,00	23.300,00
Altre spese: rimborso personale comandato		1.800,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	3.030.422,30	3.207.291,75	3.205.491,75	3.045.799,30
(-) Componenti escluse (B)	696.203,29	910.009,02	910.009,02	750.316,57
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	2.334.219,01	2.297.282,73	2.295.482,73	2.295.482,73
RISPETTO LIMITE		SI	SI	SI

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 109.968,50
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: € 106.215,87



Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Certificazioni dirigenziali debitamente acquisite agli atti, con esito negativo.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 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 di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e sarà effettuata la dovuta trasmissione 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;
- si attesta che il Comune di Codigoro non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

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:

- **Anno 2025**
 - nr. 12 Istruttore (ex cat.C) – Servizi Sociali
 - nr. 1 Istruttore (ex cat.C) – Servizio Ragioneria
 - nr. 1 Istruttore (ex cat.C) - Pubblica Istruzione;
- **Anno 2026**
 - nr. 1 Istruttore (ex cat.C) – Servizio Commercio
- **Anno 2027**
 - nr. 1 Dirigente t.det. – Servizi finanziari
 - nr. 1 Istruttore (ex cat.C) – Servizio Segreteria
 - nr. 1 Operatore Esperto (ex cat. B) – Servizio Segreteria

A far data dal 01/01/2025, il funzionario Informatico appartenente ai Servizi Informativi del Comune di Codigoro, viene trasferito alle dipendenze dell'Unione dei Comuni delle Terre del Delta, costituitasi in data 29/11/2022.

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Il piano dei fabbisogni comprende il completamento del triennio 2024-2026 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno, ed il fabbisogno stimato per il periodo 2025-2027, tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione, come meglio rappresentato nell'elenco sottostante. A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate sia mediante nuovo concorso o ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatoria di questo o di altri enti.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni definiti con atti successivi (PEG), a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio.

Il Comune di Codigoro, quale Capofila dell'ambito Territoriale Sociale (ATS) Distretto Emilia-Romagna sud-est (Fe), al fine di promuovere il Progetto di Inclusione e Lotta alla Povertà 2021-2027, approvato dalla CE con decisione C(2022)9029, ha manifestato il proprio interesse al rafforzamento delle capacità in termini di potenziamento del personale e gestione delle risorse, attraverso figure professionali specifiche. A tal fine, vengono inserite nel piano dei fabbisogni di Codigoro nr. 3 funzionari a tempo determinato e pieno, il cui costo sarà cofinanziato, e a valere sulle risorse del PN inclusione e lotta alla povertà 2021-2027. Le stesse figure saranno poi distribuite fra gli Enti del distretto.

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2025-2027 potrà essere rivisto per motivate ed imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia,



oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici.

Certificazioni del Revisore dei conti

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 17 del 26/03/2025.



Assunzioni previste nel triennio di riferimento:

nr. posti	tipo rapporto lavoro	area di inquadramento	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	modalità di copertura
2	T.I.	Funzionario tecnico	2	0	0	procedura concorsuale pubblica
6	T.I.	Istruttori amm./contab.	4	1	1	mobilità, concorso, scorrimento graduatoria propria o di altri enti
1	T.I.	operatore Esperto - amm.	0	0	1	mobilità, concorso, scorrimento graduatoria propria o di altri enti
1	t.determ.	FUNZIONARIO AMM.	1	0	0	PROGETTO PNRR - cofinanziato PN Inclusione e lotta povertà
2	t.determ.	FUNZIONARI PSICOLOGI	2	0	0	PROGETTO PNRR - cofinanziato PN Inclusione e lotta povertà
1	T.I.	Dirigente	0	0	1	mobilità, concorso, scorrimento graduatoria propria o di altri enti
2	T.DET	Istruttore amm.vo/cont	2	0	0	Proroga contratti a tempo determ.
15	TOTALI		11	1	1	

La copertura dei suddetti posti, verrà effettuata attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, mediante scorrimento di graduatoria / pubblico concorso, con esclusione della mobilità volontaria.

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile.

Sono autorizzati i reclutamenti con forme di lavoro flessibile per la copertura dei posti in organico che, per motivi non prevedibili ed urgenti, si sono resi temporaneamente vacanti, causando rallentamenti e difficoltà nello svolgimento dell'attività amministrativa, nei limiti della normativa vigente.



3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE 2025

3.4.1 - Il quadro concettuale nella formazione della PA

Il Comune, nell'ambito della gestione del personale, ogni anno è tenuto a programmare l'attività formativa, per garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.

La formazione è quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane ed è un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale. Con riferimento alle Direttive Ministeriali in materia di formazione, si terrà conto delle indicazioni volte a favorire la formazione in materia di:

- sviluppo in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico,
- funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse, promosse dal PNRR;
- strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di

ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di “mentoring” a supporto dell’apprendimento; sviluppo delle “soft skills”, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc;

Coerentemente con tali priorità condivise, per tutto il personale, è stata progettata la formazione sulle competenze informatiche e digitali per il raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale grazie all’adesione al progetto “Syllabus” della Funzione Pubblica ed in materia di Intelligenza Artificiale (piattaforma IFEL)

Gli obiettivi formativi e gli interventi da mettere in campo nel piano sono stati definiti in relazione agli indirizzi strategici dell'Ente approvati dal Consiglio Comunale e sono finalizzati al raggiungimento dell’obiettivo strategico 12 “Miglioramento assetto organizzativo dell'Ente” che contribuisce allo sviluppo del Valore Pubblico nella dimensione della Capacità Organizzativa. La progettazione dell’attività formativa tiene inoltre in considerazione quanto previsto dalle Direttive “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” adottata il 23 Marzo 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione e successiva Direttiva “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” del 14 Gennaio 2025 che promuovono lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

All’interno delle stesse direttive, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i

percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere il livello di padronanza avanzato. La partecipazione agli interventi formativi è un diritto-dovere di tutti i dipendenti e l'Amministrazione si impegna a garantire pari opportunità di accesso alla formazione e a offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Attività formative programmate nel periodo di riferimento

Come indicato nelle Linee strategiche di sviluppo della Transizione Digitale, si proseguirà con lo sviluppo delle competenze digitali attraverso le piattaforme: Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica dedicata alla crescita delle persone della Pubblica Amministrazione, IFEL Scuola di Formazione della Pubblica Amministrazione, ASMEL, tutte piattaforme con una ricca offerta formativa sempre in evoluzione con percorsi e corsi su diversi argomenti. L'obiettivo è quello di fornire contenuti formativi di alta qualità così che le persone della Pubblica Amministrazione possano migliorare la qualità dei servizi e partecipare attivamente alla trasformazione della Pubblica Amministrazione e del Paese.

La formazione dei dipendenti, rappresenta, inoltre, una delle principali misure di prevenzione della corruzione nell'ambito lavorativo, al fine di consolidare la consapevolezza del dipendente pubblico di dover operare attraverso modalità corrette, ispirate ai principi costituzionali del buon andamento ed imparzialità.

Sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente con particolare riferimento ai temi inerenti:



- Sicurezza sui luoghi di lavoro - attività già avviata in gran parte nel corso dell'annualità 2024 - prosegue nei confronti del personale neo-assunto, e/o aggiornamento per il restante personale. L'articolato normativo del D.lgs. 81/2008, pone obblighi a carico del datore di lavoro, dei dirigenti, dei lavoratori e dei preposti per quanto concerne la formazione, l'informazione e l'addestramento. Le necessità formative sono state individuate a seguito di confronto con il Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione, del Dirigente del II e III Settore Tecnico.
- Trasparenza e Anticorruzione - Dall'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", si è consolidato nell'ordinamento giuridico italiano, il concetto di corruzione, inteso in senso lato, come comprensivo, non solo dell'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui si realizzi una semplice distorsione dell'azione amministrativa (maladministration) nonché una nuova configurazione delle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione
- Aggiornamento per RLS - A favore del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), rilevata l'obbligatorietà di effettuare il corso di aggiornamento annuale in ottemperanza al disposto dell'art 37 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" comma 10 e 11 del D.Lgs.

Per formazione facoltativa o non obbligatoria si intende, invece, l'insieme degli interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono i dipendenti appartenenti ai diversi settori in cui è suddiviso l'Ente. In particolare, si tratta di iniziative volte al costante aggiornamento del personale su materie di interesse specialistico, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Ciò con l'obiettivo di produrre un incremento delle competenze non solo personali, ma anche dell'intera struttura dell'Ente, che si rende, così, capace, di rispondere meglio ai

bisogni della collettività. Le iniziative di formazione potranno essere suscettibili di parziali modifiche e/o integrazioni, a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione.

IFEL FORMAZIONE - La Fondazione IFEL, nell'ambito delle proprie attività di assistenza tecnica rivolta agli Enti in materia di finanza ed economia locale, promuove Scuola IFEL , uno spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale pubblico. La Scuola IFEL offre una formazione di base per i neoassunti e neo-immessi in ruolo, aggiornamento continuo per tutti i dipendenti pubblici e una alta formazione per dirigenti e figure apicali.

Eventi formativi ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali) costituita interamente da soggetti pubblici, nata per favorire i processi di modernizzazione e promuovere la valorizzazione degli Enti territoriali, propone anche per l'anno 2025 una serie di eventi formativi in modalità webinar rivolti agli Enti Locali. I webinar, in diretta o in differita, sono eventi formativi che trattano i temi più interessanti della PA per chiarire i dubbi causati dai continui aggiornamenti normativi e suggerire le possibili soluzioni da adottare. Al termine di ogni diretta, vengono resi disponibili le registrazioni e il materiale utilizzato.

FORMAZIONE CODICE DEI CONTRATTI - Si ritiene opportuno aderire, anche per l'anno 2025, alle iniziative formative , in materia di codice dei contratti, appalti pubblici, forniture e servizi destinati agli operatori del settore, anche attraverso Società private, al fine di mantenere un costante aggiornamento del personale interessato e favorire la trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa.

LA FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E SUI TEMI DI GENERE - La formazione ha l'obiettivo di rendere gli stakeholder più sensibili e consapevoli sul tema della parità di genere, sviluppando le competenze e mettendoli nelle condizioni di promuovere gli obiettivi di parità tra i vari livelli. Sul catalogo IFEL e sulla piattaforma Syllabus sono disponibili corsi erogati in modalità di formazione a distanza al fine di promuovere una cultura della inclusività e diversità nell'ambito di organizzazioni pubbliche. Le attività formative propongono una riflessione sui comportamenti che possono produrre un effetto discriminatorio o escludente rispetto ad alcuni gruppi o individui specifici all'interno delle organizzazioni, promuovendo modalità inclusive di comunicazione.

Altra formazione specialistica, anche obbligatoria, per determinate funzioni o ruoli.

Per la formazione specialistica relativa alle attività svolte da determinati servizi o rivolta a particolari argomenti, ci si avvale dei corsi a catalogo, per i quali sono state quantificate e stanziare risorse per il corrente esercizio con Determina del Dirigente del Settore Economico Finanziaria. Ci si avvale inoltre, oltre che di fondi specifici a disposizione dei singoli Settori, della collaborazione con altri Enti, nonché delle iniziative, qualora disponibili, organizzate da ANCI o ASMEL a valere su proprie risorse.

Al fine di raggiungere il tetto delle 40 ore annuali di formazione per dipendente previste dalla Direttiva citata del 2025, ma anche nella prospettiva di rendere le persone attori del proprio percorso di formazione, sarà data la possibilità al personale di usufruire, in orario di servizio, di tutti i percorsi richiesti nell'ambito di quelli disponibili in piattaforma, previa autorizzazione del Dirigente di appartenenza. La prospettiva è quella di una formazione che sia il più possibile pertinente e utile alla valorizzazione sia professionale, sia di sviluppo delle propensioni personali.

Nell'Allegato n. 7 " Piano formativo 2025/2027" sono indicati i corsi previsti nel triennio con l'indicazione del target di riferimento, la modalità di realizzazione, la metodologia utilizzata. Sono inoltre indicate le aree



tematiche, individuate tenendo conto della classificazione adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La realizzazione per l'anno 2025 dei corsi previsti sarà effettuata compatibilmente alle disponibilità finanziarie a disposizione.

Tale programmazione potrà essere aggiornata ed eventualmente integrata, a fronte di esigenze formative non attualmente prevedibili, ovvero in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo e normativo. Le priorità strategiche della formazione individuate in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali si riepilogano come segue:

- crescita professionale dei dipendenti;
- benessere organizzativo;
- supporto competenze tecniche;
- supporto competenze trasversali;
- supporto al processo di digitalizzazione;



SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

4.1 Misurazione di impatto di valore pubblico

Il Comune di Codigoro sta gradualmente mettendo a sistema gli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione anche attraverso l'adozione di sistemi informativi quali:

Struttura organizzativa - applicativo la gestione della struttura organizzativa dell'Ente e la relativa articolazione in unità organizzative. L'applicativo è integrato con quello di gestione del personale e con il sistema documentale dell'Ente.

Management plan - applicativo gestionale che contiene le banche dati e permette di gestire:

- il DUP, con la raccolta di indirizzi ed obiettivi strategici ed obiettivi operativi, il loro collegamento con il bilancio, la misurazione attraverso sistemi di indicatori;
- il PEG, con la raccolta degli obiettivi di gestione, incardinati negli obiettivi operativi di DUP, le relative fasi e risultati, le risorse assegnate e la misurazione attraverso indicatori.

L'applicativo è integrato con quello di gestione della struttura organizzativa e di gestione del bilancio.

Sportello polifunzionale - applicativo gestionale per la mappatura dei processi e dei procedimenti dell'ente e dei relativi stati, permette la gestione dei contatti e delle procedimenti svolti con le relative tempistiche. L'applicativo è integrato con quello di struttura organizzativa dell'Ente.

Atti amministrativi - applicativo per la gestione degli atti amministrativi integrato con il sistema documentale dell'Ente. E' dotato di un modulo appositamente sviluppato per il controlli successivi di regolarità amministrativa, con un sistema di estrazione automatizzato che consente di rendicontare i risultati su base temporale a scelta.

Grazie alla sinergia fra queste applicazioni e quelle di gestione documentale e di bilancio, è possibile raccogliere rapidamente ed elaborare le informazioni necessarie alla misurazione dell'impatto del Valore Pubblico.

Il Comune di Codigoro individua le linee di Valore Pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, misurando l'impatto delle linee di valore pubblico, così come indicato di seguito (linee di indirizzo PIAO ANCI 2023):

- performance organizzativa - 50% - risultati misurati attraverso il monitoraggio degli obiettivi, delle loro fasi e di indicatori di risultato;
- performance individuale - 25% - risultati misurati attraverso il sistema di valutazione per dipendenti e dirigenti;
- gestione dei rischi corruttivi e trasparenza - 10% - risultati misurati attraverso il sistema di analisi dei rischi corruttivi ed ai controlli di legittimità periodici e a campione;



-
- stato di salute delle risorse - 15% - risultati misurati attraverso gli indicatori di salute finanziaria, professionale e digitale.

4.2 Misurazione anno 2024

Al momento della stesura di questo documento i dati consuntivati per l'anno 2024 non sono ancora disponibili. Nei primi mesi del 2025 con la chiusura delle rendicontazioni sarà redatta una misurazione del 2024 e il documento sarà quindi aggiornato con informazioni ivi presenti.



INDICE DEGLI ALLEGATI

- 1 - PIANO DELLA PERFORMANCE
- 2 - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE
- 3 - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
- 4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- 5 - PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
- 6 - PIANO DI AZIONI POSITIVE
- 7 - PIANO DELLA FORMAZIONE