



# Unione dei Comuni **Terre e Fiumi**

---

Copparo - Riva del Po - Tresignana

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026**

**Unione Terre e Fiumi**

## PREMESSA

### INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

#### SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

##### 1.1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

##### 1.2 – ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

1.2.1 – Il quadro macroeconomico

1.2.2 – L'evoluzione del debito pubblico

1.2.3 – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR

1.2.4 – Gli obiettivi Individuati dalla programmazione regionale

1.2.5 – La situazione socio-economica del territorio dell'Unione

##### 1.3 – ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

1.3.1 – Il contesto istituzionale

1.3.2 – Il contesto interno

1.3.3 – Il profilo istituzionale dell'ente

1.3.4 – Analisi funzioni conferite

#### SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

##### 2.1 – VALORE PUBBLICO

2.1.1 – Definizione

2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione

2.1.3 – Obiettivi di valore pubblico dell'Unione Terre e Fiumi

2.1.4 – Gli obiettivi operativi e il Bilancio

2.1.4.1 - Il Bilancio: l'analisi 2024 per missioni

2.1.4.2 - Il Bilancio: l'analisi per missioni e programmi

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza

Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio

Missione 7 - Turismo

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Missione 11 - Soccorso civile

Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività

Missione 20 - Fondi e accantonamenti

Missione 60 - Anticipazioni finanziarie

Missione 99 - Servizi per conto terzi

## 2.2 – PERFORMANCE

2.2.1 – Premessa

2.2.2 – Lo SVIMAP

2.2.3 – Gli strumenti di programmazione

2.2.4 – Il Piano degli obiettivi e delle performance

2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: il Piano della Performance 2024

2.2.6 - Azioni Positive per il personale dell'Unione Terre e Fiumi

## 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 – Contenuto Sintetico e Descrittivo delle Attivita' Programmate

2.3.2 – Sistema di gestione del rischio corruttivo: Risk Management

2.3.3 – Analisi del contesto

2.3.4 – Valutazione del rischio

2.3.5 – Trasparenza

## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 – Premessa alla sottosezione

- 3.2.2 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi
- 3.2.3 – Disciplina per il lavoro agile nell'Unione Terre e Fiumi
- 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- 3.3.1 – Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- 3.3.2 – La programmazione strategica delle risorse umane
- 3.3.3 – La strategia di copertura del fabbisogno
- 3.3.4 – Formazione del Personale

#### SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

#### ALLEGATI

- Allegato 1- Piano della Performance Unione 2024
- Allegato 2- Piano delle azioni positive 2023-2025\_aggiornamento anno 2024
- Allegato 3- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Allegato 4 - Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi
- Allegato 5- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Allegato 6- Elenco misure generali
- Allegato 7- Tabella di Assessment misure specifiche
- Allegato 8- Registro degli eventi rischiosi
- Allegato 9- Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione
- Allegato 10- Piano Organizzativo del Lavoro Agile
  - A) Domanda di attivazione del Lavoro Agile
  - B) Accordo individuale per la prestazione in Lavoro Agile
  - C) Informativa Privacy Lavoro Agile
  - D) Informativa sulla salute e sicurezza nel Lavoro Agile
- Allegato 11– Formazione del Personale

## PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno.

## INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (tale termine è stato poi differito con successivi provvedimenti normativi).

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è stato affiancato da un processo di delegificazione che si è sviluppato parallelamente all'iter di approvazione del DM che ha introdotto il Piano-tipo.

Il decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022, n. 81 è il provvedimento cardine con cui vengono individuati e abrogati gli adempimenti normativi relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, con riferimento al fabbisogno di personale, alla performance, alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, al lavoro agile e alle azioni positive.

Successivamente, il DM Funzione Pubblica n. 132 del 30/06/2022, ha definito in modo più puntuale il contenuto del PIAO, tramite delle linee guida e uno schema tipo.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Unione n.7 del 18/01/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Unione n.8 del 18/01/2024.

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

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E PROFILO STRUTTURALE

### 1.1– SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Nella seguente scheda sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione:

Denominazione	Unione Terre e Fiumi
Comuni membri	Copparo, Tresignana, Riva del Po
Indirizzo	Via Mazzini,47 – Sede Legale via Roma, 28 - 44034 Copparo (FE)
Codice fiscale	01801760388
Partita IVA	01801760388
Presidente	Laura Perelli
Telefono	0532 864 511
Sito internet	<a href="https://www.unioneterrefiumi.fe.it">https://www.unioneterrefiumi.fe.it</a>
PEC	<a href="mailto:unioneterrefiumi@pec.unioneterrefiumi.fe.it">unioneterrefiumi@pec.unioneterrefiumi.fe.it</a>
E-mail	<a href="mailto:protocollo@unioneterrefiumi.fe.it">protocollo@unioneterrefiumi.fe.it</a>
Centralino	0532 383 111

## 1.2 ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

Questa sezione si propone di definire il quadro strategico di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione.

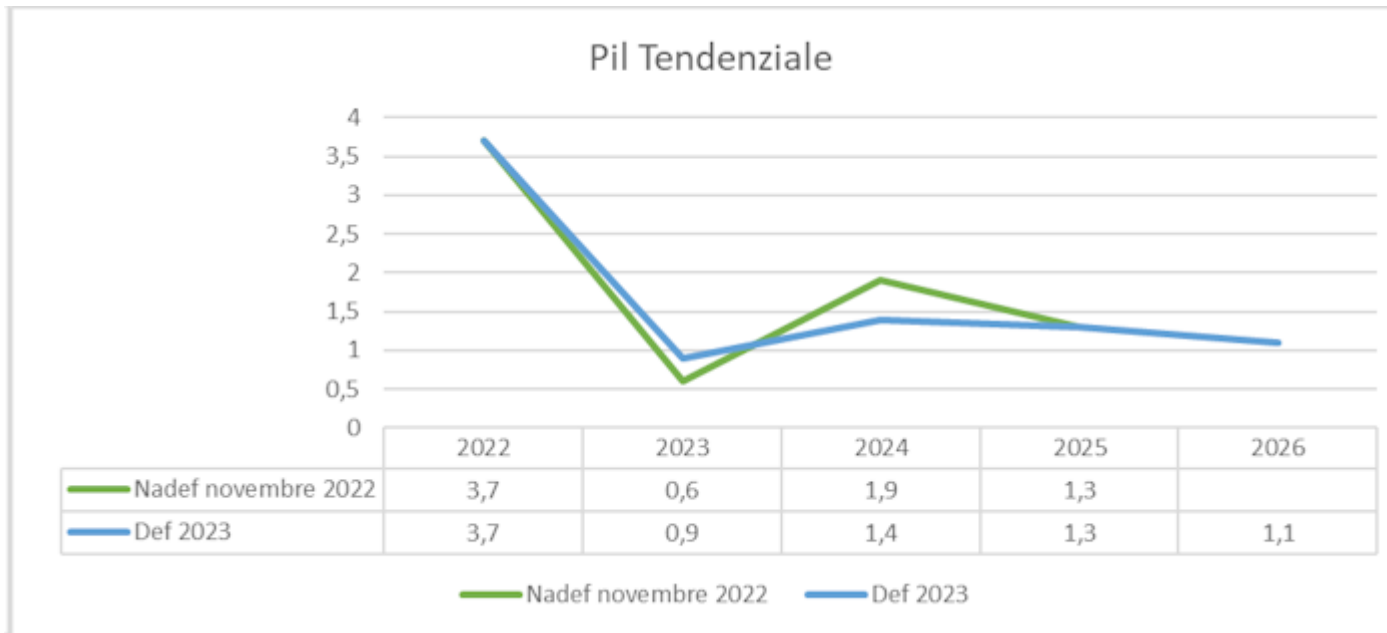
Questa attività deve essere necessariamente svolta prendendo in considerazione:

- lo scenario nazionale ed internazionale per i riflessi che esso ha, in particolare dapprima con il Documento di Economia e Finanza (DEF) e poi con la legge di bilancio sul comparto degli enti locali e quindi anche sul nostro ente;
- lo scenario regionale al fine di analizzare i riflessi della programmazione regionale sul nostro ente;
- lo scenario locale, inteso come analisi del contesto socio-economico e di quello finanziario dell'ente, in cui si inserisce la nostra azione.

Partendo da queste premesse, la seguente parte del documento espone le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che hanno un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione, sempre riferiti al periodo di mandato.

### 1.2.1 Il quadro macroeconomico

Lo scenario economico, a legislazione vigente, risulta più favorevole di quello di novembre: rispetto a quanto previsto nella nota di aggiornamento al Def di novembre 2022, la crescita per il 2023 è rivista al rialzo di 0,3 punti percentuali, passando così dallo 0,6 allo 0,9 per cento: la riduzione dei prezzi energetici e la domanda di investimenti trainata dalle risorse del Piano di ripresa e resilienza, PNRR, si riflettono positivamente sulle prospettive di crescita, almeno per il 2023. Nel 2024 il Pil cresce di meno di quanto previsto a novembre 2022, complice una politica monetaria restrittiva i cui effetti si dispiegano con un certo ritardo rispetto agli aumenti dei tassi di interessi e si attesta all'1,4%. Invariata la previsione per il 2025:



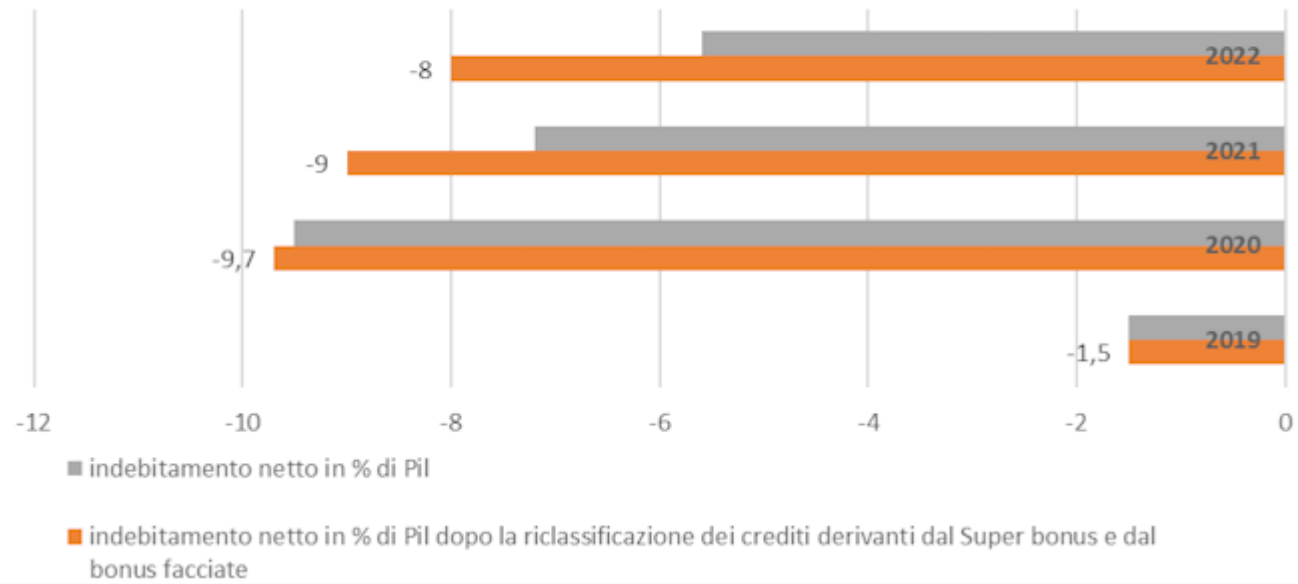
### **Indebitamento Netto**

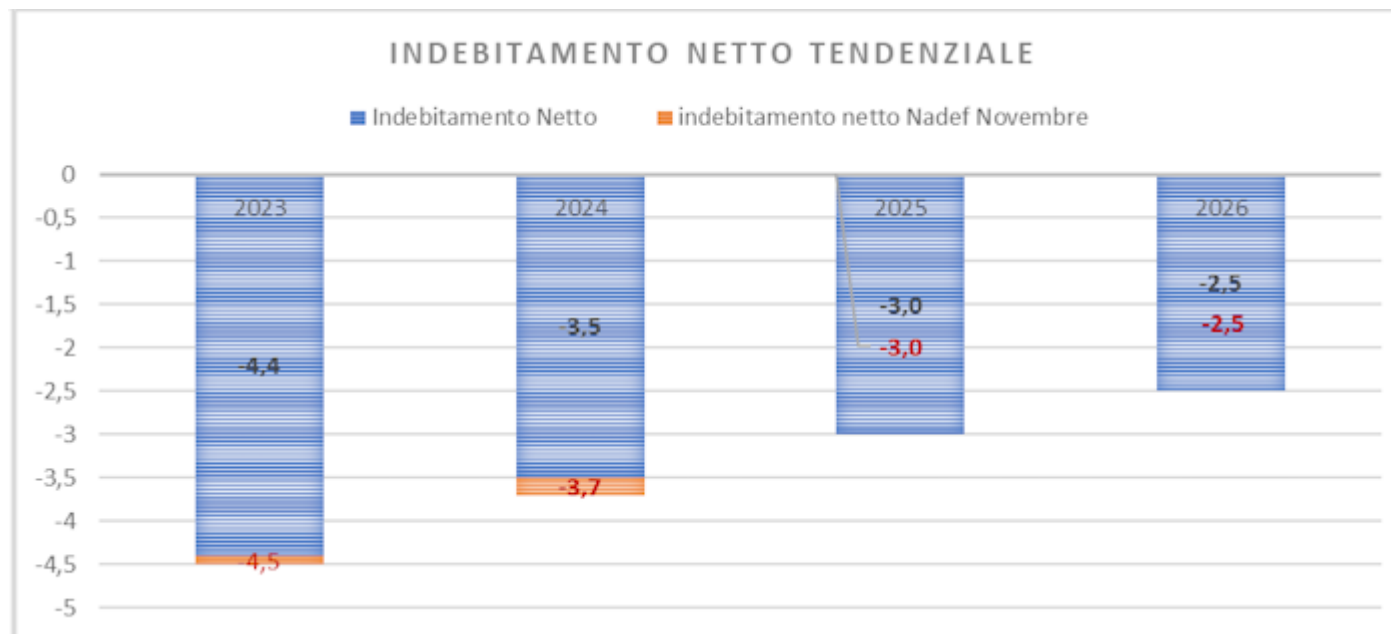
L'obiettivo programmatico del 5,6% nel 2022 non è stato rispettato: la modifica dei criteri di contabilizzazione dei crediti di imposta relativi ai bonus edilizi voluta da Eurostat e concordata con ISTAT ha determinato una revisione dell'indebitamento che sconta ora integralmente l'imputazione su ciascuno degli anni del triennio 2020-2022 la quota di credito di imposta che è considerata pagabile, e quindi cedibile a terzi.

La revisione della contabilizzazione dei crediti di imposta relativi ai bonus edilizi ha peggiorato il deficit 2020 di due decimali, quello del 2021 di 1,8 punti mentre il deficit 2022 si attesta all'8% del Pil contro il 5,6 dello scenario programmatico di novembre 2022 e vale 151.900 milioni di euro



### Variazione dell'Indebitamento Netto dopo la riclassificazione dei crediti fiscali

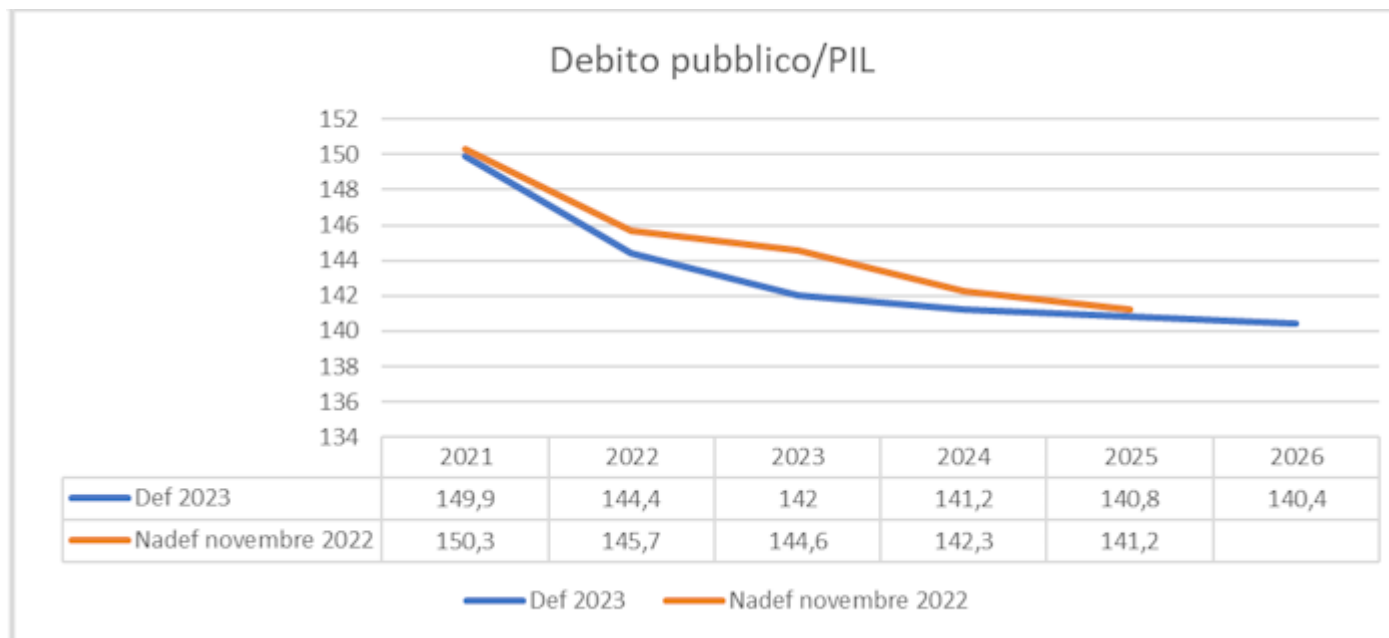




A legislazione vigente l'indebitamento netto si riduce al 4,4 per cento del Pil nel 2023, livello lievemente inferiore all'obiettivo del 4,5 per cento della NadeF di novembre: la revisione al rialzo dell'inflazione produce un aumento delle imposte indirette, mentre il venir meno degli oneri connessi alla pandemia e l'attenuazione degli interventi eccezionali in risposta al caro energia, producono un miglioramento di 0,9 punti di Pil nel 2024 e di 0,5 punti sia nel 2025 che nel 2026

### 1.2.2 Il debito pubblico

A fine 2022 il rapporto debito pubblico /Pil è risultato inferiore di circa 1,3 punti percentuali rispetto alla previsioni NadeF dello scorso novembre: la differenza è dovuta, oltre che ad un effetto trascinamento sul PIL derivante dal 2021, anche ad un minor fabbisogno del settore pubblico a fine 2022:



### Quadro Macroeconomico Programmatico

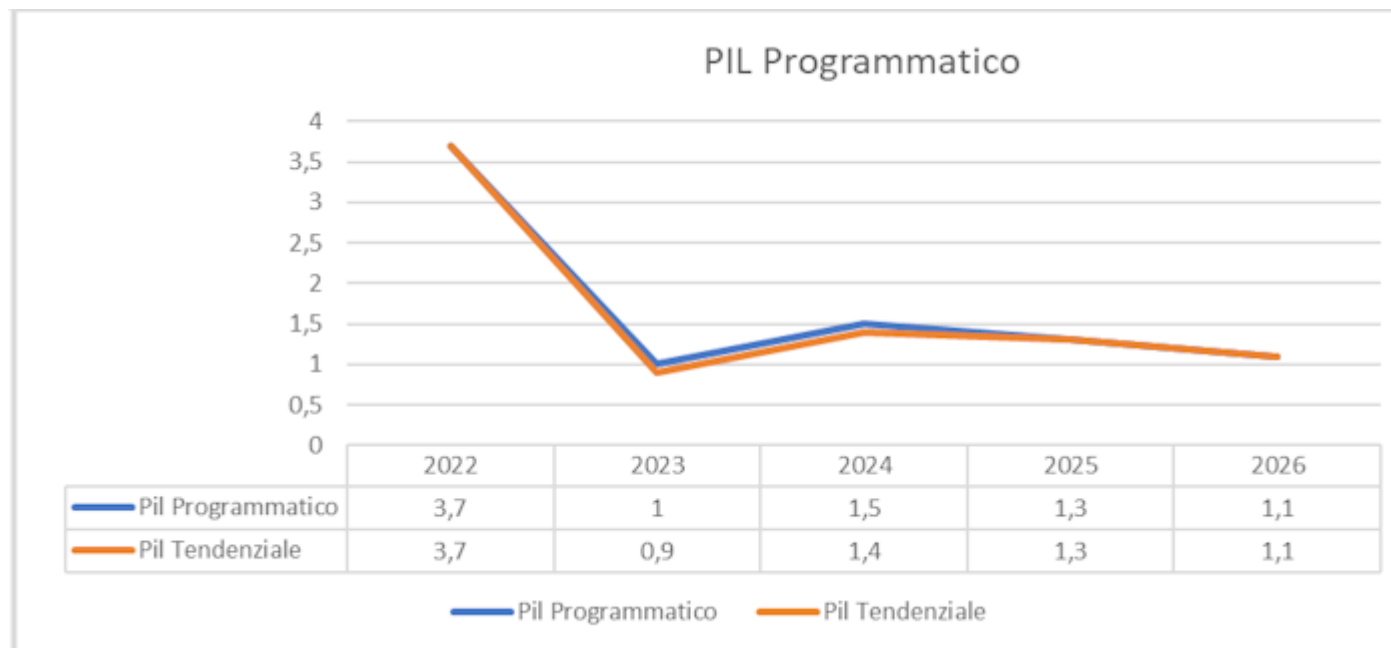
La politica del Governo è incentrata a sostenere le famiglie e le imprese con misure che attutiscano l’impatto sull’economia dei rialzi di prezzo del gas naturale e del petrolio causati dalla guerra in Ucraina e, nel contempo, è tesa a prevedere l’eliminazione di queste misure temporanee per ritornare ad una prudente politica di bilancio, vista anche la riforma della governance economica da attuare entro fine anno e la disattivazione della clausola di salvaguardia generale.

Alla luce del miglioramento dell’indebitamento netto a legislazione vigente, il Governo conferma gli obiettivi programmatici dello scorso novembre: 4,5 per cento del PIL per il 2023, 3,7 per cento del PIL per il 2024 e 3 per cento del Pil per il 2025. Nel 2026 l’indebitamento netto ritorna sotto al 3 per cento, attestandosi al 2,5 per cento del PIL.

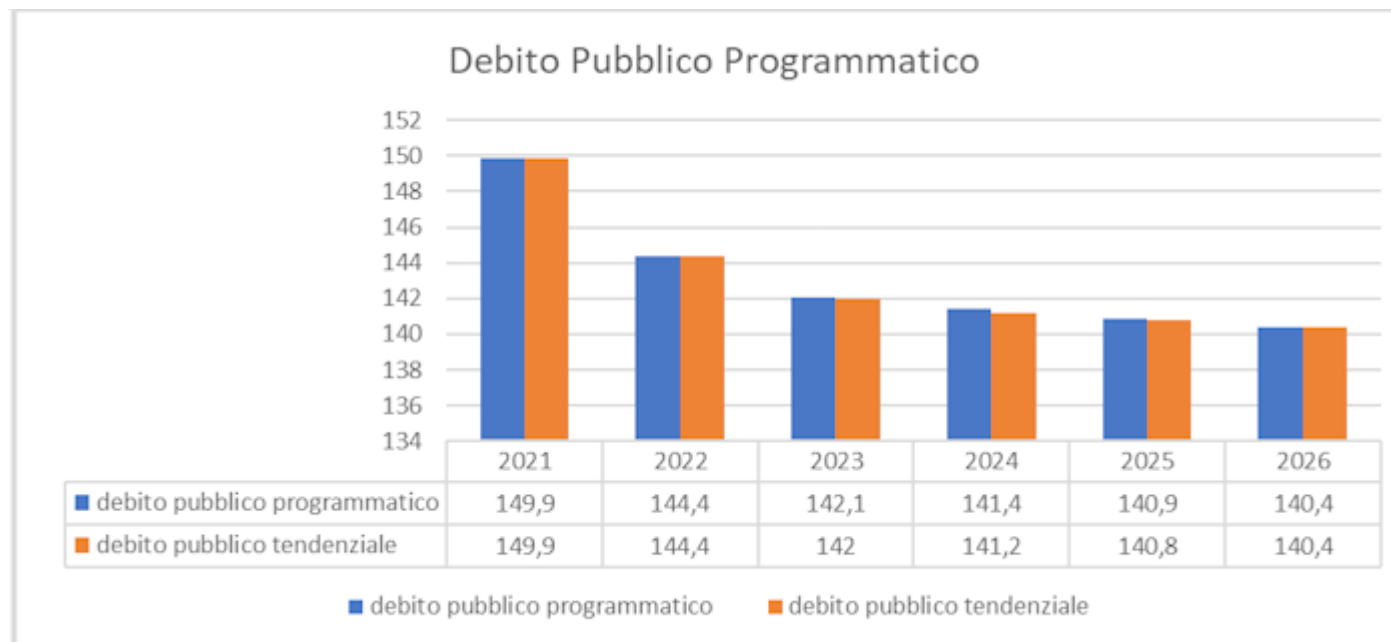
Il margine di bilancio che si è venuto a creare rispetto alle previsioni tendenziali è destinato a ridurre il cuneo fiscale sul lavoro dipendente per contrastare il potere di acquisto delle famiglie ed evitare ulteriori spinte inflazionistiche riducendo le tensioni

sulle retribuzioni che a loro volta alimentano le aspettative di nuova inflazione.

Nello scenario programmatico il tasso di crescita è visto al rialzo all'1 per cento nel 2023 e al'1,5 per cento nel 2024, da ascrivere proprio al taglio contributivo, mentre si confermano i tendenziali nel biennio successivo per la politica più prudente in vista della riattivazione della procedura sui disavanzi eccessivi.



Il rapporto debito/Pil diminuisce al 142,1 per cento nel 2023 e al 141,4 per cento nel 2024; scende quindi progressivamente fino al 140,4 per cento nel 2026: nel triennio interessato, l'aumento degli interessi passivi sul debito è più che compensato dalla crescita nominale del PIL.



### La riforma della governance europea

A marzo 2020, il braccio preventivo del Patto di stabilità e crescita è stato sospeso a seguito della decisione dei Ministri delle finanze dell'Unione Europea di ricorrere alla clausola di salvaguardia generale per assicurare agli Stati membri una maggiore flessibilità di bilancio per sostenere l'economia e proteggere famiglie e imprese dalle conseguenze della crisi generate dalla pandemia da Covid-19.

La clausola di salvaguardia generale consente agli Stati membri di adottare misure di bilancio per affrontare adeguatamente tale situazione, nell'ambito della procedura preventiva e correttiva del patto di stabilità e crescita. In particolare, per il braccio preventivo, l'articolo 5, paragrafo 1, e l'articolo 9, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 1466/97 stabiliscono che "in caso di grave recessione economica della zona euro o dell'intera Unione, gli Stati membri possono essere autorizzati ad allontanarsi temporaneamente dal percorso di aggiustamento verso l'obiettivo di bilancio a medio termine, a condizione che la sostenibilità di bilancio a medio termine non ne risulti compromessa". Per il braccio correttivo, l'articolo 3, paragrafo 5, e l'articolo 5,

paragrafo 2, stabiliscono che, in caso di grave recessione economica della zona euro o dell'intera Unione, il Consiglio può anche decidere, su raccomandazione della Commissione, di adottare una traiettoria di bilancio rivista.

L'eccezionalità della misura attuata è stata l'occasione per la Commissione di rilanciare il dibattito pubblico sulla riforma della governance dell'Unione europea a seguito del quale gli orientamenti emersi mirano a rafforzare la sostenibilità del debito e a promuovere una crescita sostenibile e inclusiva in tutti gli Stati membri:

i valori di riferimento del trattato, ovvero un disavanzo del 3 % del PIL e un rapporto debito/PIL del 60 %, rimangono invariati ma il quadro di governance economica dovrebbe garantire che questi valori di riferimento siano rispettati in modo più efficace, efficiente e sostenibile;

gli Stati membri dovrebbero presentare piani strutturali di bilancio nazionali a medio termine, una volta entrato in vigore un quadro di governance economica riformato. I piani nazionali, che sostituiscono il Programma di Stabilità e il Programma Nazionale di Riforma, dovrebbero coprire la politica fiscale, le riforme e gli investimenti. I piani dovrebbero fissare un percorso di bilancio nazionale definito in termini di spesa primaria netta come unico indicatore operativo. In tal modo l'aggiustamento fiscale viene conseguito attraverso l'imposizione di un limite alla crescita della spesa primaria netta che diviene l'indicatore operativo unico per la sorveglianza fiscale annuale;

per portare il debito su un percorso sufficientemente discendente o per mantenerlo a livelli prudenti, preservando la sostenibilità delle finanze pubbliche e promuovendo le riforme e gli investimenti pubblici, si avvieranno percorsi dedicati per ogni singolo Stato membro;

la nuova governance dovrebbe tenere in debita considerazione la necessità di consentire al processo democratico negli Stati membri di plasmare le loro politiche economiche. Pertanto, tutti i piani potrebbero essere allineati, su richiesta, al ciclo elettorale nazionale, rivisti con l'adesione di nuovi governi e aggiornati in circostanze oggettive, pur mantenendo l'ambizione dell'aggiustamento fiscale;

il periodo di aggiustamento di bilancio potrebbe essere esteso, se uno Stato membro si impegna a realizzare una serie ammissibile di riforme e investimenti che migliori le prospettive di crescita o la resilienza, rafforzi le finanze pubbliche e quindi la loro sostenibilità a lungo termine e affronti le priorità strategiche dell'UE, comprese le sfide degli investimenti pubblici per la transizione verde e digitale e lo sviluppo delle capacità di difesa;

per gli Stati membri con un rapporto debito pubblico/PIL superiore al 60%, i piani nazionali, a medio termine dovrebbero

garantire che il rapporto sia sufficientemente decrescente. Per gli Stati membri con un rapporto debito pubblico/PIL inferiore al 60% ma con problemi di debito pubblico.

Sulla base dei suesposti orientamenti della Commissione si riscriverà la governance economica europea che entrerà in vigore nel 2024. Nel frattempo la risoluzione approvata il 9 marzo 2023 dalla 5° Commissione – Programmazione economica e Bilancio - del Senato nell'esaminare i documenti approvati dalla Commissione UE, per il prosieguo dei negoziati riporta specifici impegni per il Governo, tra i quali che “sia chiarito il perimetro dell'aggregato di spesa di riferimento, per tenere conto di andamenti non previsti e non soggetti al controllo dei singoli Stati, con riflessi sulla spesa, valutando altresì la possibilità di prevedere trattamenti differenziati per alcune tipologie di spesa, come le spese di investimento coerenti con le priorità e le esigenze di sviluppo dell'economia europea, in particolare la transizione ecologica e digitale, ovvero le spese relative all'assistenza finanziaria e quelle per la costituzione della difesa comune europea. Sia, inoltre, approfondito il trattamento delle spese per i co-finanziamenti nazionali all'utilizzo dei fondi strutturali e per gli interventi connessi al PNRR e delle spese di carattere sociale escluse dall'aggregato unico di riferimento al fine di non acuire le differenze fra i singoli Stati”.

### 1.2.3 Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR

Il Recovery Plan italiano, Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR - utilizza le risorse messe a disposizione dell'Unione europea con il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). L'Italia è destinataria della maggior parte dei finanziamenti, 191,5 miliardi con il RRF, di cui 68,9 sono a fondo perduto.

Il Governo intende promuovere la crescita e renderla duratura attraverso la rimozione degli ostacoli che lo hanno da sempre impedito.

L'Unione europea ha richiesto all'Italia la presentazione di piano di riforme e di investimenti e il documento predisposto dal Governo e presentato all'Unione europea prevede interventi riformatori nella pubblica amministrazione, nella giustizia, nella concorrenza e nelle semplificazioni, a cui si aggiunge la riforma fiscale.

La riforma della pubblica amministrazione è l'asse portante del PNRR: senza una PA che funziona, il piano è destinato al fallimento, per tale motivo 9,75 miliardi sono destinati a investimenti e riforme interamente riservati alla PA. Le stesse assunzioni sono considerate strategiche per l'attuazione del piano, dopo anni di divieti che hanno impoverito le dotazioni

organiche del settore pubblico ed una spesa per formazione che, soggetta a vincoli di finanza pubblica, ha di fatto impedito l'aggiornamento professionale.

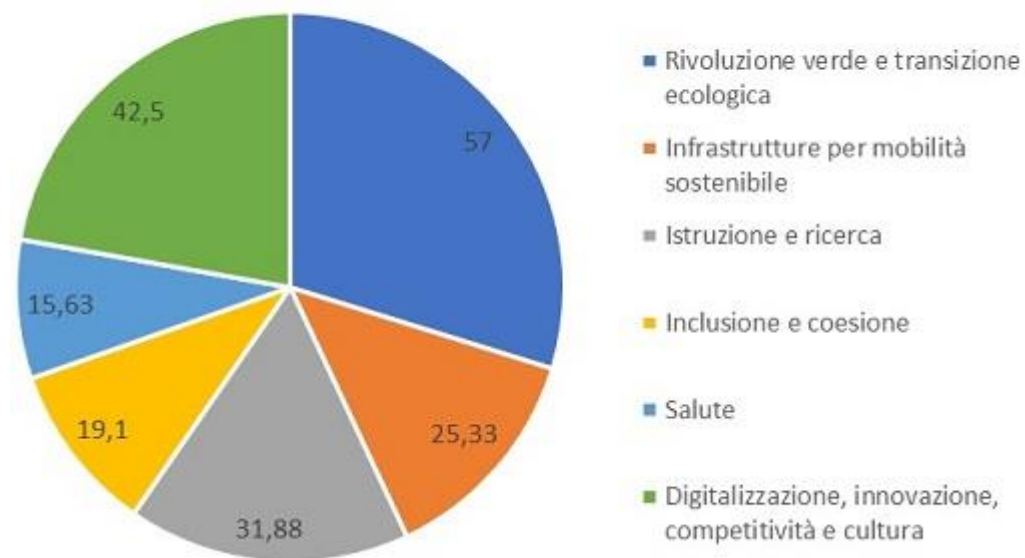
Le riforme considerate abilitanti per l'attuazione del PNRR riguardano la semplificazione normativa e burocratica e la promozione della concorrenza: si tratta di interventi che consentono e facilitano l'attuazione degli investimenti pubblici e privati.

Il PNRR si articola in 6 missioni - digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura, rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute – e prevede progetti di riforma nel campo della pubblica amministrazione, della giustizia, della semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

Il PNRR include 134 investimenti e 63 riforme, per un totale di 197 misure ripartite sulle 6 missioni, molte delle quali prevedono come soggetti attuatori o soggetti beneficiari le Pubbliche Amministrazioni (P.A.) e gli Enti Locali (Comuni, Regioni, Città metropolitane e Province).

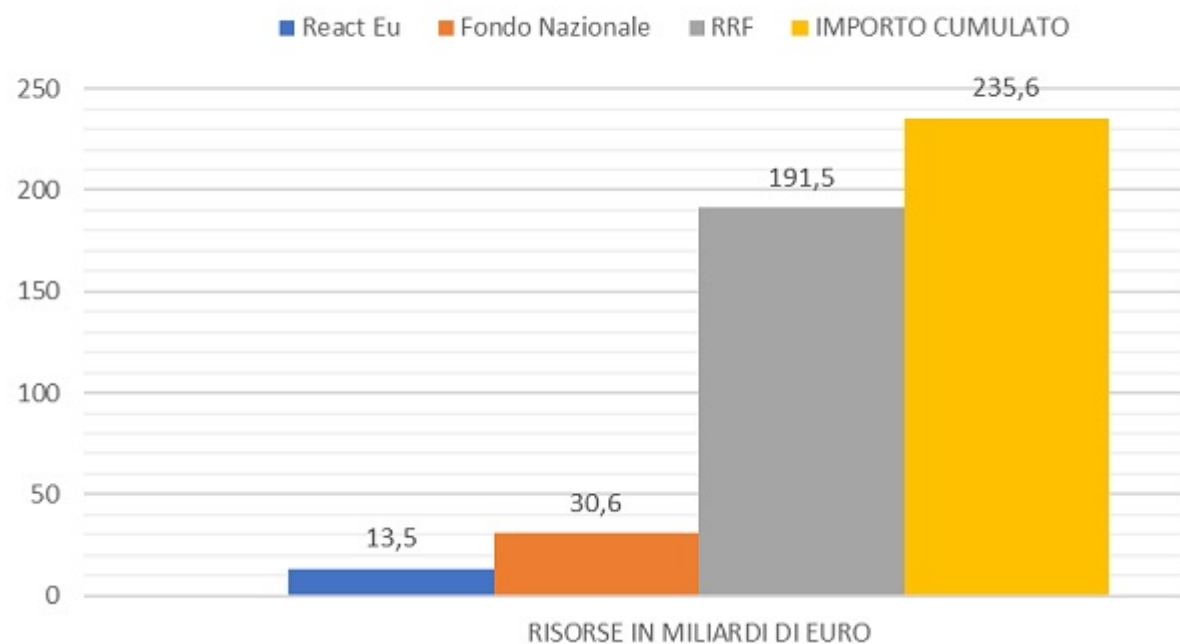


## PNRR-progetti - valore in miliardi



Le decisioni di spesa previste dal PNRR sono finanziate anche da uno specifico Fondo Nazionale Aggiuntivo di 31 miliardi di euro, il Fondo Nazionale Complementare, che si affiancano alle risorse europee del RRF e del REACT EU, destinate ad azioni che integrano e completano il PNRR.

## LE RISORSE DEL PNRR



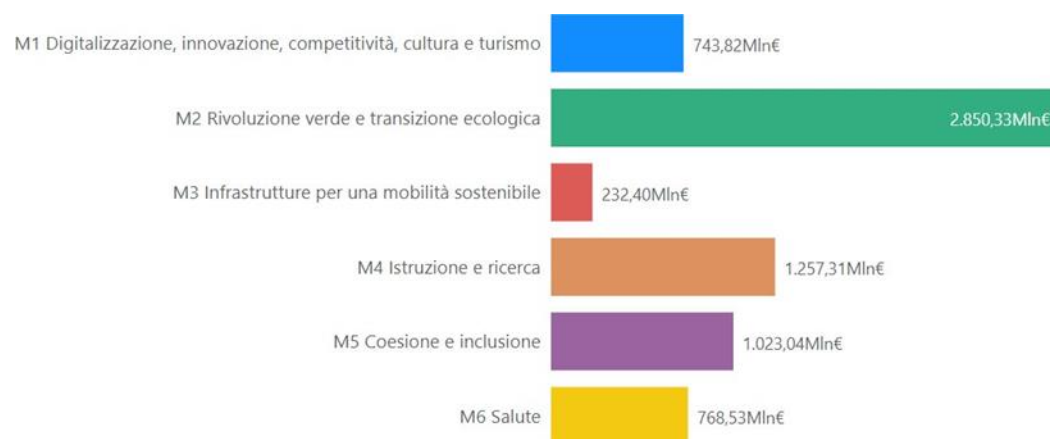
Gli Enti Locali saranno chiamati a gestire una quota importante del complesso delle risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, precisamente tra il 34,7 ed il 36,9% del totale delle risorse che verranno erogate. La cifra complessiva dei fondi si aggira infatti tra i 66 ed i 71 miliardi di euro, come risulta dalla tabella seguente:

Componente	Risorse totali del Pnrr	Risorse gestite da enti locali (min)	Risorse gestite da enti locali (max)	Percentuale sul totale (min)	Percentuale sul totale (max)
Digitalizzazione, innovazione e sicurezza della Pa (M1C1)	9,72	4,43	4,43	45,50%	45,50%
Turismo e cultura 4.0 (M1C3)	6,68	1,62	3,12	24,30%	46,70%
Economia circolare e agricoltura sostenibile (M2C1)	5,27	1,74	1,74	33,10%	33,10%
Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile (M2C2)	23,79	7,04	7,79	29,60%	32,70%
Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici (M2C3)	15,36	0,8	0,8	5,20%	5,20%
Tutela del territorio e della risorsa idrica (M2C4)	15,05	8,38	8,38	55,60%	55,60%
Investimenti sulla rete ferroviaria (M3C1)	24,77	0,75	0,75	3,00%	3,00%

Componente	Risorse totali del Pnrr	Risorse gestite da enti locali (min)	Risorse gestite da enti locali (max)	Percentuale sul totale (min)	Percentuale sul totale (max)
Intermodalità e logistica integrata (M3C2)	0,63	0,27	0,52	42,90%	82,50%
Potenziamento dell'offerta di servizi di istruzione (M4C1)	19,44	9,76	9,76	50,20%	50,20%
Politiche del lavoro (M5C1)	6,66	5,6	5,6	84,10%	84,10%
Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore (M5C2)	11,22	10,52	11,22	93,80%	100,00%
Interventi speciali di coesione territoriale (M5C3)	1,98	0,83	1,87	41,80%	94,40%
Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale (M6C1)	7	7	7	100,00%	100,00%
Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale (M6C2)	8,63	7,67	7,67	88,90%	88,90%
	<b>156,2</b>	<b>66,41</b>	<b>70,65</b>		

Il PNRR si svolge lungo un orizzonte temporale che dal 2021 arriva al 2026 e gli investimenti previsti avranno impatti significativi nelle principali variabili macroeconomiche. Consapevoli degli effetti sulla crescita del tessuto economico locale, gli enti locali hanno partecipato ai bandi e alle procedure di selezione di progetti e su 7.901 comuni italiani, ben 7868 sono attuatori del Piano di Ripresa e Resilienza, ovvero più del 99 per cento.

### ***Distribuzione risorse per missione***



### ***Risorse attratte nelle are interessate dalle strategie territoriali integrate.***

Poiché il DSR 2021- 27 orienta le risorse della programmazione al superamento dei divari territoriali infra-regionali attraverso 23 strategie territoriali integrate, le 14 Agende Trasformative Urbane per lo Sviluppo Sostenibile – STAMI e le 9 Strategie territoriali per le aree interne e montane – STAMI, strumenti di governance multilivello ove si realizza l'integrazione tra i Fondi europei di Coesione e per lo sviluppo rurale, le risorse locali e gli investimenti finanziati nell'ambito del PNRR, di seguito si

riportano le risorse PNRR allocate nelle aree territoriali interessate dalle strategie.

Distribuzione risorse nelle aree territoriali interessate dalle ATUSS (prima colonna) e STAMI (seconda colonna)



L'Unione gestisce, per tutti gli enti aderenti, gli iter dei bandi finanziati dal PNRR in ambito digitale, di seguito elencati:

- 1.2 MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE;
- 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI;
- 1.4.4 ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE TERRITORIO NAZIONALE INTEGRAZIONE DI SPID E CIE;
- 1.4.3 APPLICAZIONE APP IO - ATTIVAZIONE SERVIZI;
- 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)\*TERRITORIO COMUNALE\*INTEGRAZIONE CON PND;
- 1.3.1 PIATTAFORMA NAZIONALE DATI (PDND).

Le previsioni macroeconomiche del Documento Economia e Finanza, considerando una tempestiva e piena attuazione del

PNRR, collocano gli investimenti pubblici al 3,3 per cento del Pil nel 2023 per salire al 3,7 per cento nel 2025 e attestarsi al 3,4 per cento nel 2026.

### **Le riforme previste dal PNRR**

Tra le 283 misure che compongono il PNRR, 60 sono riforme e 223 sono relative a investimenti. Considerando anche le misure finanziate con il Fondo complementare, gli interventi complessivi diventano 320.

Le principali riforme che vedono coinvolti gli enti locali riguardano:

#### **Riforma 1.10 – Riforma delle norme in materia di appalti pubblici e concessioni**

L'obiettivo è quello di apportare una serie di modifiche del codice dei contratti pubblici da attuarsi nel secondo trimestre 2023, con azioni intese a: ridurre la frammentazione delle stazioni appaltanti; realizzare una e-platform come requisito di base per partecipare alla valutazione nazionale della procurement capacity; conferire all'ANAC il potere di riesaminare la qualificazione delle stazioni appaltanti.

Obiettivo della riforma sarà anche semplificare e digitalizzare le procedure dei centri di committenza e definire criteri di interoperabilità e interconnettività. La riforma dovrà comportare inoltre una revisione della disciplina del subappalto riducendo le restrizioni contemplate dal vigente codice dei contratti pubblici.

#### **Riforma 1.11: Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie**

Gli interventi posti in essere per la riduzione dei tempi di pagamento (concessioni di liquidità per il pagamento dei debiti pregressi, misure di garanzia del rispetto dei tempi di pagamento, creazione di sistemi informativi di monitoraggio), volti a favorire la riduzione dei tempi di pagamento dei debiti commerciali, dovranno portare le pubbliche amministrazioni a rispettare pienamente gli obiettivi di riduzione entro il 31 12. 2023.

L'obiettivo della riforma, da realizzarsi entro la predetta data, come deve risultare dalla Piattaforma per i crediti commerciali (PCC), riguarda proprio la media ponderata dei tempi di pagamento degli enti locali nei confronti degli operatori economici che deve essere pari o inferiore a 30 giorni.

#### **Riforma 1.14 – Riforma del quadro fiscale subnazionale – Federalismo Fiscale**

La riforma consiste nel completamento del federalismo fiscale previsto dalla legge 42 del 2009, con l'obiettivo di migliorare la trasparenza delle relazioni fiscali tra i diversi livelli di governo, assegnare le risorse alle amministrazioni territoriali sulla base di criteri oggettivi e incentivare un uso efficiente delle risorse medesime. La riforma dovrà definire in particolare i parametri applicabili e attuare il federalismo fiscale oltre che per le regioni a statuto ordinario, anche per le province e le città metropolitane.

#### **Riforma 1.15: Riforma delle norme di contabilità pubblica**

A partire dal 2027, i bilanci delle amministrazioni pubbliche dovranno essere redatti con il sistema di competenza economica. La riforma prevede un ciclo di formazione per tutti i dipendenti della pubblica amministrazione da completarsi entro il secondo trimestre del 2026: accanto al programma di formazione, necessario per transizione al nuovo sistema di contabilità per competenza, saranno approvati orientamenti e manuali operativi per l'applicazione dei principi contabili corredati di esempi e rappresentazioni pratiche a sostegno degli operatori.

### **1.2.4 Gli obiettivi Individuati dalla programmazione regionale**

La programmazione strategica ed economica, riunita nel DEFR 2024, è stata profondamente segnata dai tragici eventi alluvionali che hanno colpito il nostro territorio.

Nei mesi di maggio e luglio 2023, si sono verificate precipitazioni di straordinaria intensità che hanno interessato una parte consistente dell'Emilia-Romagna, causando 15 vittime, mettendo a rischio l'incolumità della popolazione e generando ingenti danni agli edifici, alle attività produttive e alle infrastrutture.

Un evento di dimensioni straordinarie, di una portata mai vista nel nostro territorio, che ha comportato danni per 8,8 miliardi di euro. Si tratta di una prima stima che non tiene conto, ad esempio, dei costi che le migliaia di imprese colpite dovranno sostenere per ripristinare le scorte e per i mancati guadagni.

La reazione delle comunità locali è stata immediata nell'affrontare l'emergenza, grazie all'efficienza della macchina dei soccorsi e della Protezione Civile, dei Vigili del Fuoco, delle Forze armate, della Capitaneria di Porto Nazionale, del 118, dei Carabinieri e della Guardia di finanza, nonché di tutta la macchina del volontariato e della solidarietà.

Così come è stata immediata la reazione delle comunità nel mettere in campo la ripartenza, con quella forza delle persone emiliano-romagnole che da sempre caratterizza la nostra regione.

Tuttavia, come evidenziato da Banca d'Italia, studi condotti mostrano che le imprese insediate in comuni colpiti da frane o



alluvioni registrino un calo medio di ricavi e addetti rispettivamente del 4,2 e dell'1,9 per cento nel triennio successivo all'evento, per riassorbirne gli effetti in 4-5 anni. Le ripercussioni sulle attività produttive potrebbero quindi essere rilevanti, considerando che la zona colpita è ampia e fra le più sviluppate del Paese.

La Giunta Regionale vuole abbattere quanto più possibile i tempi di recupero accelerando la ricostruzione e creando le condizioni per una piena ripresa delle attività produttive e della vita sociale delle comunità colpite.

Per questo motivo, gran parte degli obiettivi strategici adottati con questo DEFR 2024 – 2026, sono stati riformulati e integrati ponendo al centro la ricostruzione in tutti gli ambiti di intervento delle politiche regionali.

Il DEFR si articola in tre parti. La prima descrive il contesto di riferimento nel quale si trova ad operare la Regione. Sono sviluppate analisi molto articolate che mettono a disposizione quadri informativi dello scenario economico internazionale, comunitario, nazionale, regionale e provinciale. Vengono inoltre offerti approfondimenti sulla finanza locale, sulle principali dinamiche demografiche, sul Piano straordinario degli investimenti, che questa Giunta ha avviato ad inizio Legislatura, sui profili istituzionali del nostro Ente (organizzazione, personale e sistema delle partecipate regionali).

Dai primi dati disponibili, viene confermato nel 2023 un rallentamento dell'economia mondiale, con un tasso di crescita del PIL inferiore al 3% (il Fondo Monetario Internazionale lo fissa al 2,8%, l'OCSE - Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico al 2,7%). Per il 2024, le stime sono leggermente migliori senza però superare il 3%.

Si tratta di una previsione di crescita inferiore alla media dell'ultimo ventennio: un rallentamento prodotto dal cumulo di vari shock avversi verificatisi negli ultimi tre anni (Covid-19, l'invasione dell'Ucraina, significativo aumento dei prezzi energetici con inevitabili effetti a cascata su molti altri settori economici e una forte instabilità dei prezzi).

L'economia dell'Eurozona ha registrato una buona performance nel 2022, crescendo del 3,5% e continuando così la ripresa già iniziata nel 2021, dopo la profonda recessione del 2020. Nel 2023, però, l'incremento dovrebbe fermarsi sotto la soglia dell'1% e riprendere, nel 2024, con tassi intorno all'1,5%.

A causa certamente, ma non solo, della dipendenza dell'Europa dalle importazioni di gas dalla Russia, l'inflazione è stata più marcata rispetto ad altre parti del mondo. L'aumento del prezzo dei beni energetici ha raggiunto il suo valore più elevato in ottobre 2022, con una variazione del 41,5%, anno su anno. Secondo l'OCSE il tasso di inflazione dell'area Euro è stato nel 2022 pari all'8,4% mentre per il 2023 dovrebbe attestarsi intorno al 5,8%. Tutto questo ha inevitabilmente innescato un cambiamento della politica monetaria, che da espansiva si è sempre più orientata al contenimento dell'inflazione attraverso un aumento dei tassi, con conseguenti riflessi negativi sulla propensione all'investimento.

L'Italia, nel 2022, ha proseguito la fase di recupero dell'attività economica dopo la profonda recessione causata dalla pandemia da Covid-19 del 2020. In termini reali, il PIL è cresciuto del 3,7%, arrivando così a superare il livello pre-pandemico

del 2019.

Secondo il Documento di Economia e Finanza (DEF) 2023, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile, tale crescita è stata trainata principalmente dalla ripresa dei servizi, grazie all'allentamento delle misure anti-Covid. La produzione industriale ha invece subito un leggero calo, a causa del quadro macroeconomico internazionale in peggioramento per l'incremento dei prezzi dei beni energetici. Per il 2023, peraltro l'OCSE traccia un quadro più negativo per il nostro Paese: il tasso di inflazione dovrebbe essere intorno al 8,4% rispetto al 5,8% dell'Area Euro.

Secondo lo scenario programmatico delineato dal DEF, che incorpora nelle previsioni gli effetti degli interventi di politica economica programmati dal Governo, il tasso di crescita del PIL nel 2023 dovrebbe raggiungere l'1%, nel 2024 l'1,5% e nel 2025 l'1,3%.

Relativamente al contesto regionale, gli ultimi dati indicano che la ripresa economica in Emilia-Romagna nel 2022 è stata più sostenuta che a livello nazionale. L'aumento del PIL dovrebbe infatti attestarsi al 3,8% in termini reali, un decimo di punto percentuale in più rispetto alla media italiana. Il processo di recupero dalla grave recessione causata dalla pandemia Covid-19 iniziata nel 2020, dovrebbe esaurirsi nel 2023 con un tasso di crescita più vicino al trend di lungo periodo, se non leggermente più basso, a causa della politica monetaria restrittiva in corso. Nel 2023, il tasso di crescita del PIL si stima possa essere intorno all'1,1%, più alto della media nazionale.

Tra gennaio e dicembre 2022, le esportazioni dell'Emilia-Romagna hanno superato quota 70 mila milioni di euro a prezzi costanti, con un aumento in termini reali del 3,3% rispetto al 2021. In termini nominali (oltre gli 84 milioni di euro), l'aumento è addirittura del 14,6%, un valore che risente evidentemente dell'elevata inflazione. Per il 2023 si stima una crescita delle esportazioni regionali pari al 3,8% in termini reali. Dal 2019, il saldo positivo della bilancia commerciale passerebbe quindi da 28 a oltre 31 miliardi nel 2023, il contributo più alto di tutte le regioni alla bilancia commerciale a livello nazionale.

Anche le previsioni sul tasso di occupazione e sul tasso di attività sono ottimistiche mentre il tasso di disoccupazione scenderebbe dal 5% nel 2022 al 4,1% nel 2025.

Un quadro macroeconomico più che positivo per la nostra Regione sul quale hanno certamente inciso le politiche sostenute dalla Giunta Regionale. Le stime, infatti, nonostante le difficoltà a livello internazionale, risultano in linea con le previsioni effettuate da Prometeia sugli impatti, in termini di valore aggiunto e di occupazione, che lo straordinario Piano degli investimenti avviato a inizio legislatura potrebbe generare.

Un Piano che raggiunge, nel 2024, i 23.700 milioni di euro. Si tratta di un insieme di interventi orientati allo sviluppo del territorio, che interessano tutti i settori della vita sociale e produttiva: salute, scuola, mobilità, imprese, ambiente, agricoltura, infrastrutture, ricostruzione post-sisma, turismo, cultura, casa, sport, digitale e big data.

Un Piano di investimenti, in parte sostenuto anche dalle risorse del PNRR, in grado di generare rilevanti effetti diretti e indiretti

in termini occupazionali e produttivi.

È una Regione che continua a crescere, nonostante le avversità, con una politica di Bilancio solida e con un livello di indebitamento tra i più bassi nel confronto con le altre Regioni italiane. Una Regione che contribuisce positivamente sia alla crescita della ricchezza nazionale che alla solidarietà territoriale fra territori regionali.

Una Regione dove la qualità dei servizi, del tessuto produttivo, culturale, sociale consente di vivere meglio che in altre parti d'Italia. La nostra è infatti una Regione che cresce anche sotto il profilo demografico, seppur dello 0,05%. Un risultato minimo ma distintivo rispetto all'andamento complessivo nazionale che ci pone, insieme a Trentino Alto-Adige e Lombardia, tra le uniche regioni in grado di segnare una variazione positiva. Questo dato rappresenta un ulteriore incentivo ad investire sulle persone e sui loro talenti, nonché a rafforzare le politiche di coesione sociale e territoriale, per far sì che alla crescita della ricchezza si affianchi anche una adeguata e giusta redistribuzione.

Per il raggiungimento di codesti risultati, nella parte II del DEFR sono stati definiti 100 obiettivi strategici intorno ai quali si sviluppano le politiche dell'Ente, raggruppati oltre che per Assessorato, anche per area tematica.

Infine, nella Parte III del DEFR vengono riportati gli indirizzi strategici che la Giunta regionale assegna al complesso delle società partecipate e controllate, alle aziende, alle agenzie, alle fondazioni ed agli enti regionali. Per ciascun soggetto viene inoltre rappresentato, attraverso collegamenti, il contributo richiesto allo sviluppo degli obiettivi strategici assunti dalla Giunta nella Parte II del Documento.

### 1.2.5 La situazione socio-economica del territorio dell'Unione

Dopo aver brevemente analizzato le principali variabili macroeconomiche e le disposizioni normative di maggior impatto sulla gestione degli enti locali, in questo paragrafo l'attenzione è rivolta sulle principali variabili socio economiche che riguardano il territorio amministrato.

A tal fine verranno presentati:

1. l'analisi demografica;
2. l'analisi socio economica.

#### **Analisi demografica**

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico:

non si deve dimenticare, infatti, che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "cliente/utente" dell'Unione.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

## La Popolazione residente

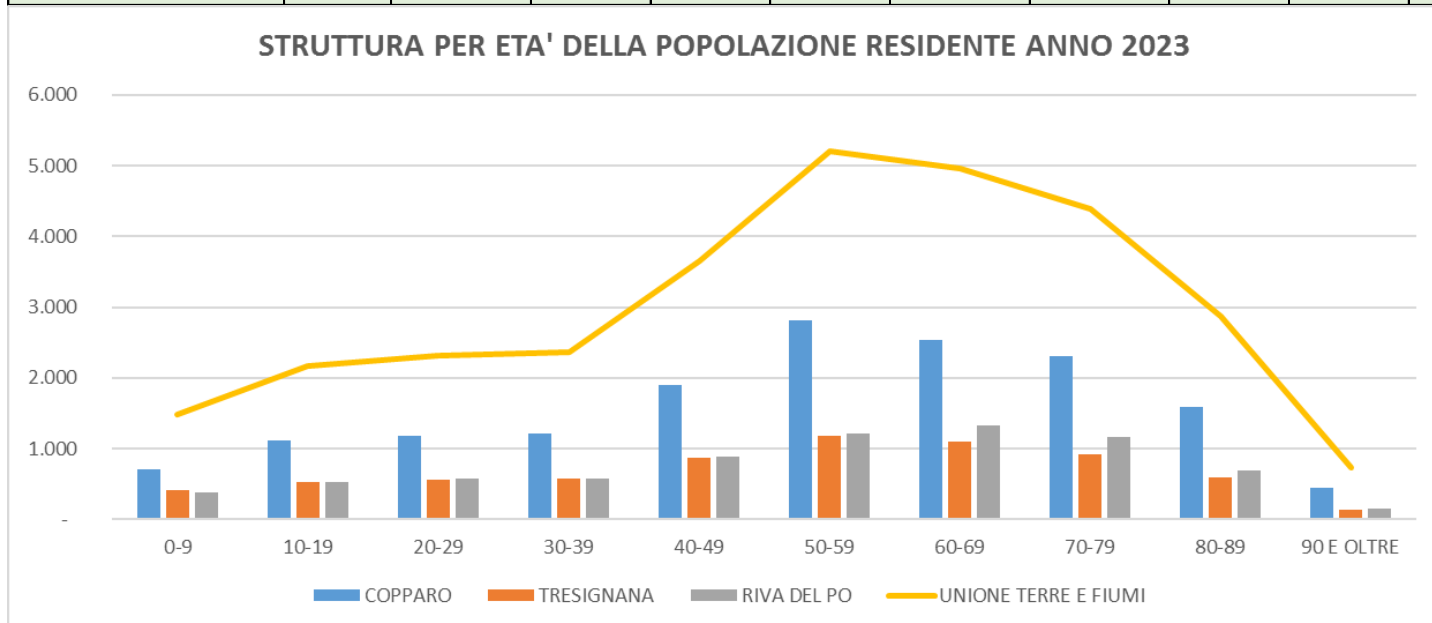
La popolazione residente al 31/12/2023 nell'Unione Terre e Fiumi è pari a 30.127 unità, in calo rispetto al 31/12/2010 di 3.313 unità.

Di seguito si presentano i grafici relativi all'andamento della popolazione dei comuni e dell'Unione negli anni dal 2010 al 2023.

Nel 2023, il saldo naturale (nati-morti) è negativo pari a -370. Quello migratorio (immigrati- emigrati), pari a +421 in totale, risulta positivo per tutti i comuni. La combinazione dei 2 saldi determina l'incremento di popolazione registrato tra il 2010 ed il 2023. Dall'analisi della popolazione per classi di età si evidenzia che la popolazione totale cresce in contemporanea con l'invecchiamento progressivo.

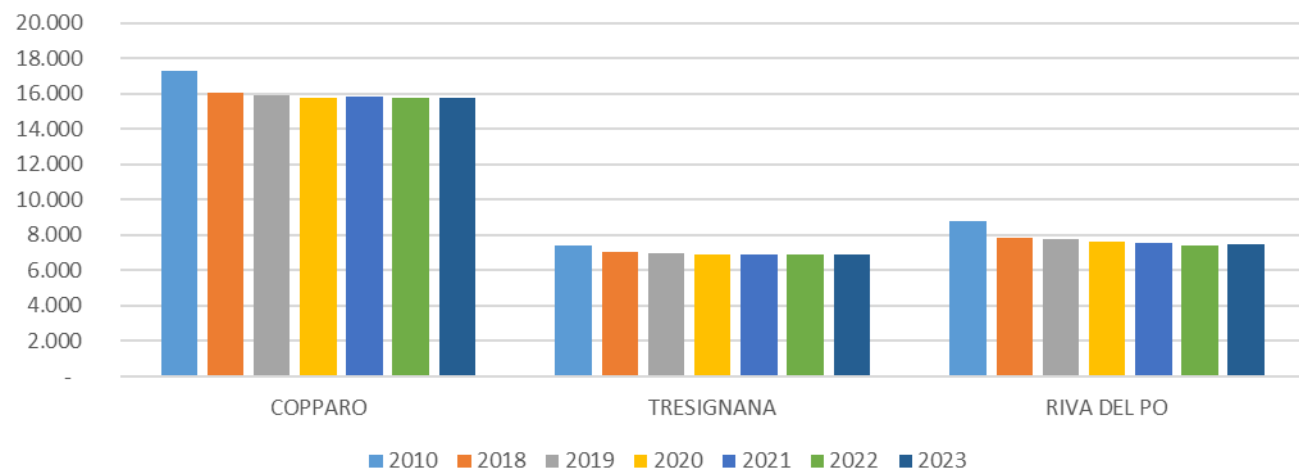
2023	STRUTTURA POPOLAZIONE RESIDENTE				
ANNO	POPOLAZIONE RESIDENTE AL 1° GENNAIO	POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE	PESO % SUL TOTALE UNIONE POP. AL 31 DIC	MASCHI	FEMMINE
COPPARO	15.719	15.772	52%	7.519	8.253
TRESIGNANA	6.918	6.887	23%	3.335	3.552
RIVA DEL PO	7.439	7.468	25%	3.671	3.797
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>30.076</b>	<b>30.127</b>	<b>100%</b>	<b>14.525</b>	<b>15.602</b>

STRUTTURA PER ETÀ' DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE										
2023	0-9	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	80-89	90 E OLTRE
COPPARO	698	1.108	1.180	1.213	1.894	2.805	2.531	2.302	1.591	450
TRESIGNANA	410	533	561	576	875	1.176	1.105	921	597	133
RIVA DEL PO	377	532	570	573	882	1.219	1.319	1.160	687	149
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>1.485</b>	<b>2.173</b>	<b>2.311</b>	<b>2.362</b>	<b>3.651</b>	<b>5.200</b>	<b>4.955</b>	<b>4.383</b>	<b>2.875</b>	<b>732</b>



ANDAMENTO POPOLAZIONE RESIDENTE NEGLI ANNI 2010-2018-2019-2020-2021-2022-2023							
ANNO	2010	2018	2019	2020	2021	2022	2023
COPPARO	17.245	16.026	15.871	15.750	15.827	15.719	15.772
TRESIGNANA	7.427	7.074	6.990	6.911	6.904	6.918	6.887
RIVA DEL PO	8.768	7.842	7.786	7.634	7.530	7.439	7.468
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>33.440</b>	<b>30.942</b>	<b>30.647</b>	<b>30.295</b>	<b>30.261</b>	<b>30.076</b>	<b>30.127</b>

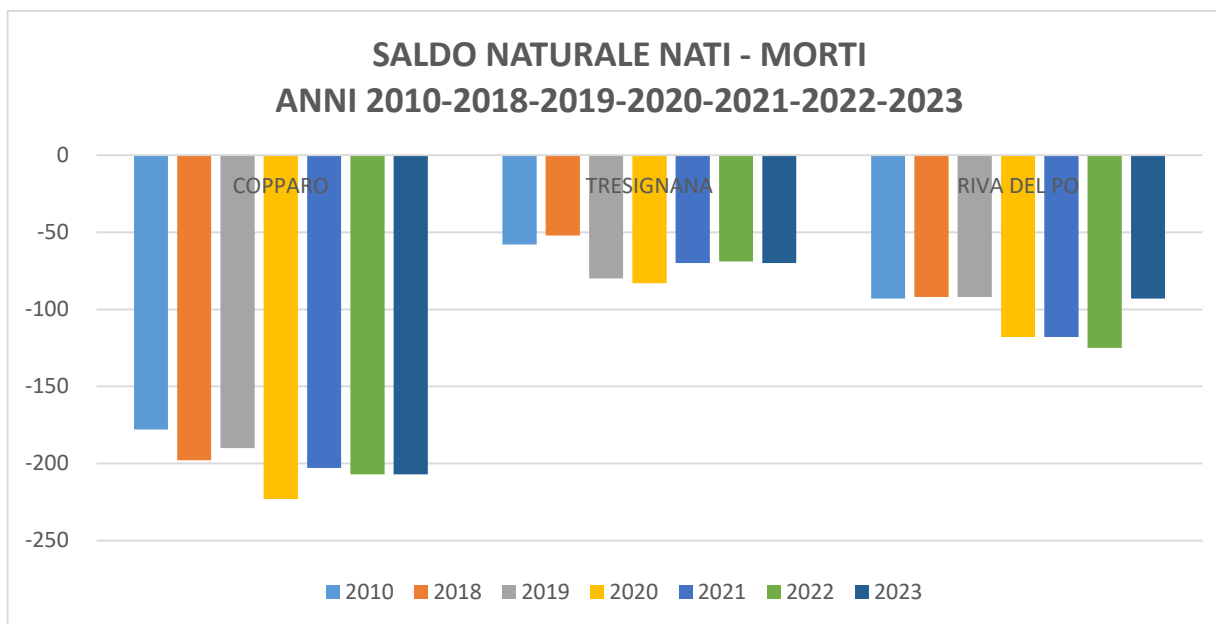
### ANDAMENTO POPOLAZIONE RESIDENTE NEGLI ANNI 2010-2018-2019-2020-2021-2022-2023



	MOVIMENTO NATURALE				MOVIMENTO MIGRATORIO					SALDO		
	NATI	%	MORTI	%	SALDO NATURALE	IMMIGRATI	%	EMIGRATI	%	SALDO MIGRATORIO	INCREMENTO O DECREMENTO	%
<b>2023</b>												
COPPARO	60	3,80	267	16,93	-207	686	4,35	426	2,70	260	53	0,34
TRESIGNANA	31	4,50	101	14,67	-70	308	4,47	269	3,91	39	-31	-0,45
RIVA DEL PO	34	4,55	127	17,01	-93	363	4,86	241	3,23	122	29	0,39
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>125</b>	<b>4,15</b>	<b>495</b>	<b>16,43</b>	<b>-370</b>	<b>1357</b>	<b>4,50</b>	<b>936</b>	<b>3,11</b>	<b>421</b>	<b>51</b>	<b>0,17</b>

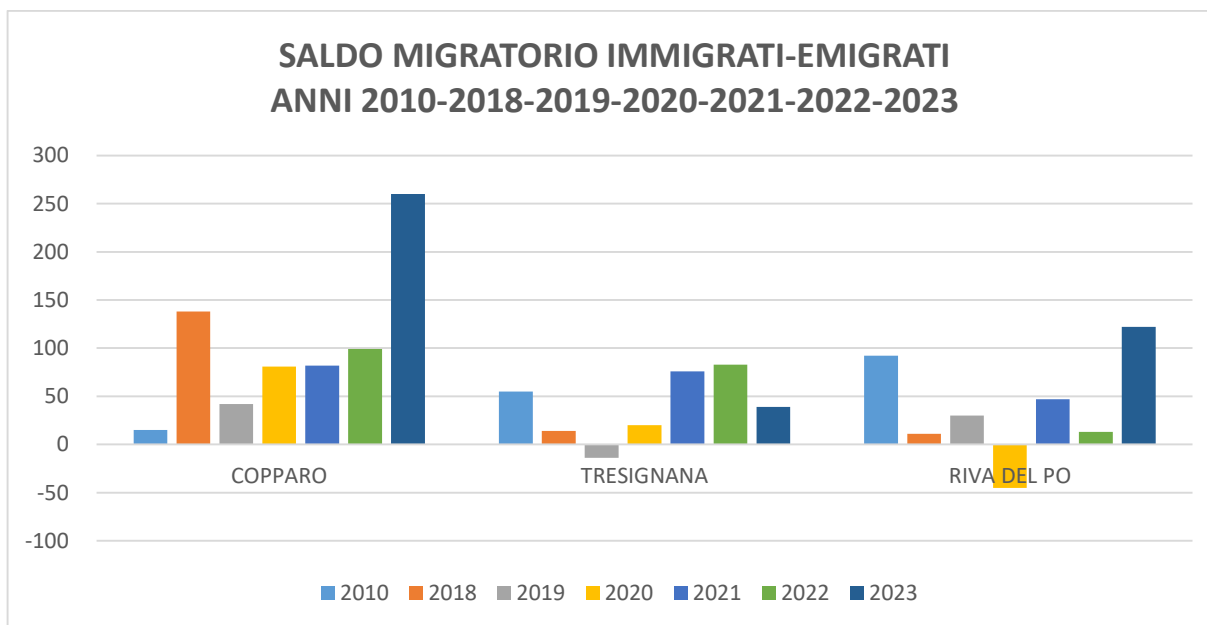
**ANDAMENTO MOVIMENTI POPOL. NEGLI ANNI 2010-2018-2019-2020-2021-2022-2023**  
**SALDO NATURALE NATI - MORTI**

ANNO	2010	2018	2019	2020	2021	2022	2023
COPPARO	-178	-198	-190	-223	-203	-207	-207
TRESIGNANA	-58	-52	-80	-83	-70	-69	-70
RIVA DEL PO	-93	-92	-92	-118	-118	-125	-93
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>-329</b>	<b>-342</b>	<b>-362</b>	<b>-424</b>	<b>-391</b>	<b>-401</b>	<b>-370</b>



**ANDAMENTO MOVIMENTI POPOLAZIONE NEGLI ANNI 2010-2018-2019-2020-2021-2022-2023**  
**SALDO MIGRATORIO IMMIGRATI-EMIGRATI**

ANNO	2010	2018	2019	2020	2021	2022	2023
COPPARO	15	138	42	81	82	99	260
TRESIGNANA	55	14	-14	20	76	83	39
RIVA DEL PO	92	11	30	-45	47	13	122
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>162</b>	<b>163</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>205</b>	<b>195</b>	<b>421</b>





## La Popolazione straniera

La popolazione straniera residente, al 31/12/2023, è pari a 2.819 unità, pari al 9,36% del totale dei residenti.

Nel 2023 il Comune con il maggiore numero di stranieri era Riva del Po dove la percentuale si attestava al 11,41%, seguito da Tresignana dove risiedeva il 11,05% di stranieri.

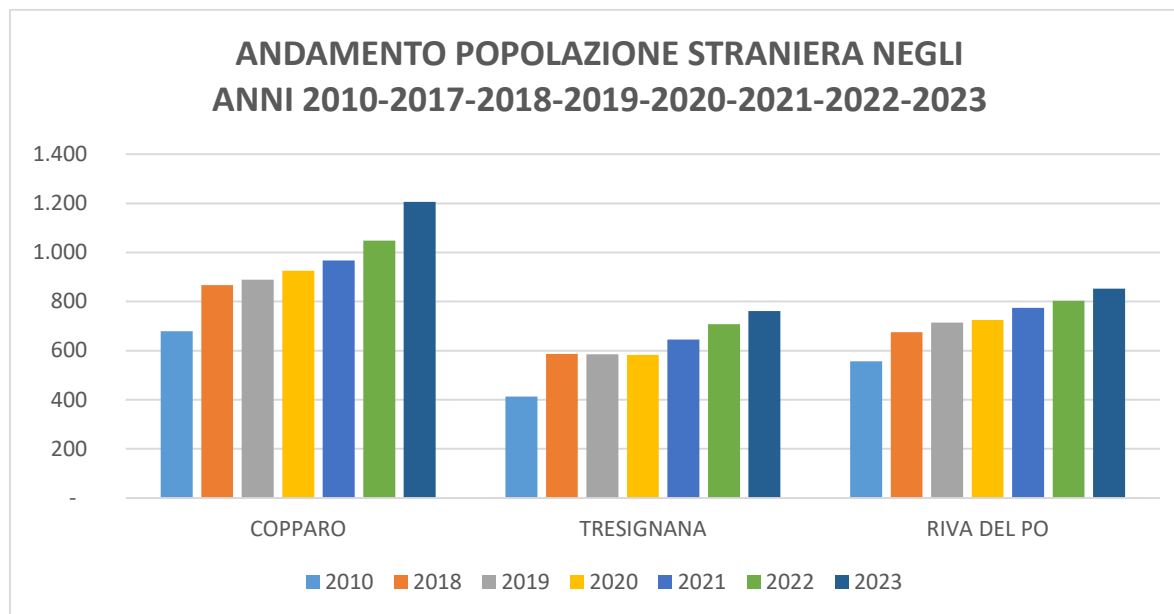
Nel 2023, per tutti e tre i comuni, il primo stato di provenienza della popolazione straniera era la Romania.

Nei grafici sono stati presi in esame gli anni dal 2010 al 2023. In tale periodo si rileva che la popolazione straniera in Unione cresce di oltre nr. 1170 unità. La crescita si registra in tutti i comuni.

È stata effettuata un'analisi della popolazione straniera, per fasce di età: <39 anni e > 40 anni e si rileva che la popolazione straniera è presente in prevalenza nelle fasce di età produttiva, ma si discosta di poco da quella nella fascia di età >40.

2023	POPOLAZIONE STRANIERA						ORIGINE DELLA POPOLAZIONE STRANIERA					
	POPOL. STRANIERA	%	MASCHI	FEMMINE	<39 ANNI %	>40 ANNI %	1° STATO DI PROVENIENZA	NUMERO	%	2° STATO DI PROVENIENZA	NUMERO	%
COPPARO	1.206	7,65	480	726	48,93%	51,07%	ROMANIA	224	18,57	UCRAINA	186	15,42
TRESIGNANA	761	11,05	365	396	63,34%	36,66%	ROMANIA	214	28,12	MAROCCO	108	14,19
RIVA DEL PO	852	11,41	407	445	55,63%	44,37%	ROMANIA	161	18,90	SERBIA	125	14,67

ANDAMENTO POPOLAZIONE STRANIERA NEGLI ANNI 2010-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023							
ANNO	2010	2018	2019	2020	2021	2022	2023
COPPARO	679	867	889	926	968	1.048	1.206
TRESIGNANA	413	587	585	582	645	708	761
RIVA DEL PO	557	675	714	725	774	803	852
<b>UNIONE TERRE E FIUMI</b>	<b>1.649</b>	<b>2.129</b>	<b>2.188</b>	<b>2.233</b>	<b>2.387</b>	<b>2.559</b>	<b>2.819</b>

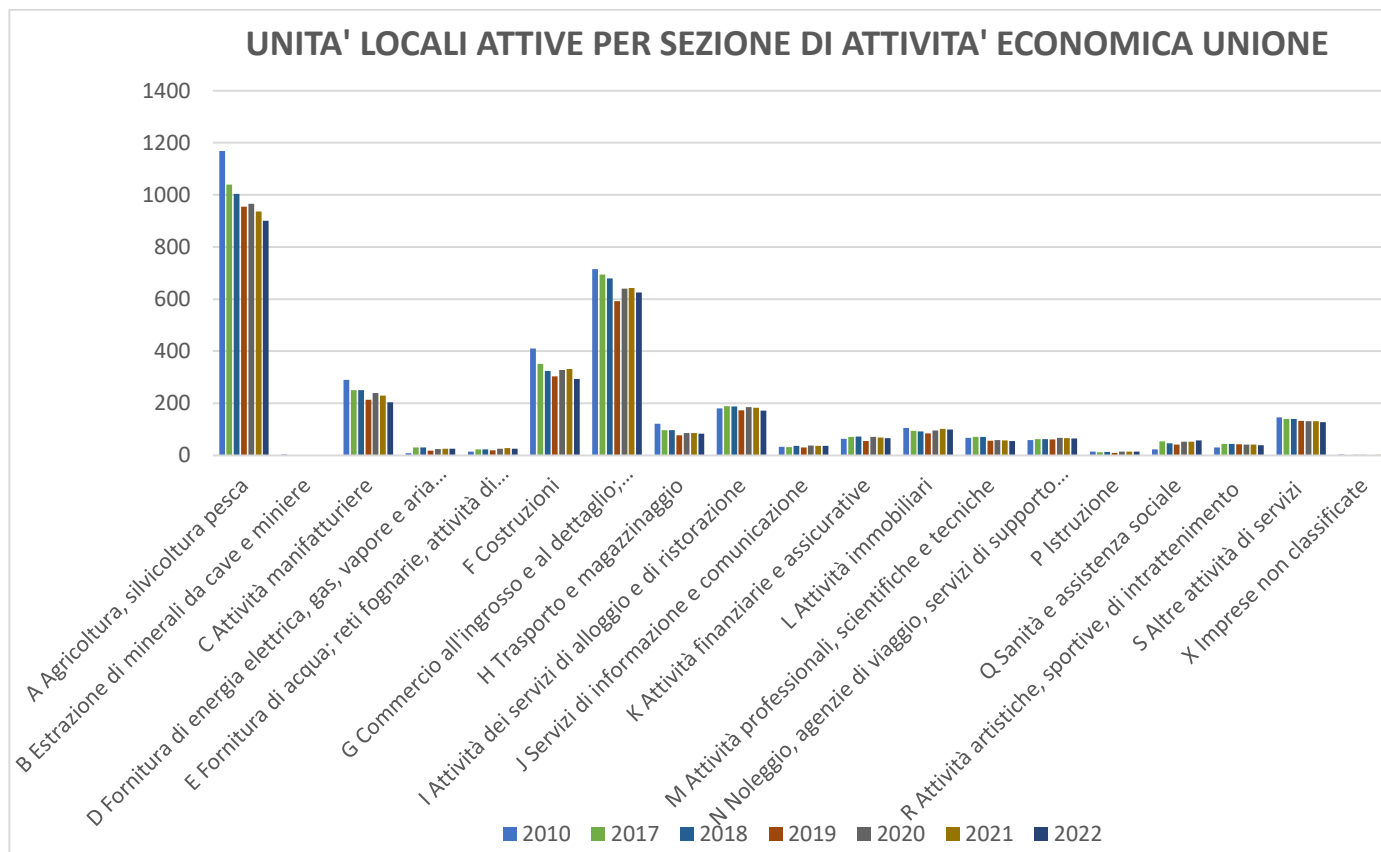


### Analisi delle imprese

La conoscenza delle varie tipologie di attività economiche attive sul territorio costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine, nelle tabelle che seguono, vengono riportate le unità locali attive per sezione di attività economica e le sedi di impresa attive per forma giuridica, negli anni 2010-2017-2018-2019-2020-2021-2022, complessivamente dell'Unione Terre e Fiumi e per ciascun Comune appartenente all'Unione.

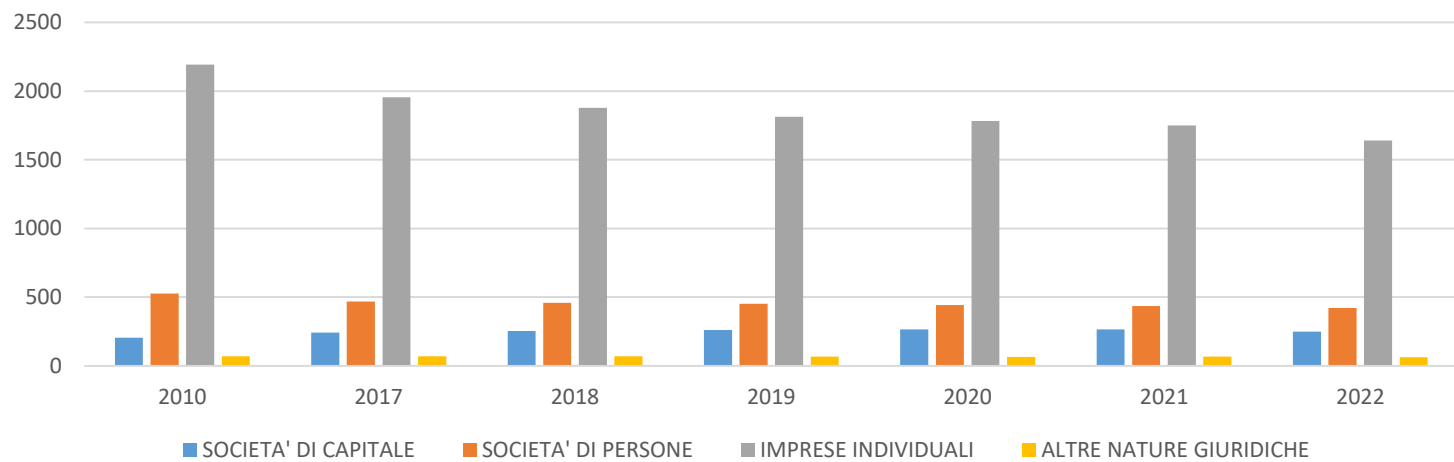
*Grafico tabella unità locali attive per sezione di attività economica con dati aggiornati al 31/12/2022 in quanto per l'anno 2023 non sono ancora disponibili.*



*Dati aggiornati al 31/12/2022*

<b>SEDI DI IMPRESA ATTIVE PER FORMA GIURIDICA - UNIONE</b>							
dati al 31/12 di ogni anno							
Classe di Natura Giuridica	2010	2017	2018	2019	2020	2021	2022
SOCIETA' DI CAPITALE	206	243	254	261	265	265	250
SOCIETA' DI PERSONE	527	469	460	452	442	435	423
IMPRESE INDIVIDUALI	2192	1955	1878	1813	1782	1750	1641
ALTRE NATURE GIURIDICHE	69	71	70	68	65	67	63

### SEDI DI IMPRESA ATTIVE PER FORMA GIURIDICA - UNIONE



## 1.3. ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE

Con riferimento alle condizioni interne, l'analisi strategica richiede, quantomeno, l'approfondimento di specifici profili nonché la definizione dei principali contenuti che la programmazione strategica ed i relativi indirizzi generali, con riferimento al periodo di mandato, devono avere.

Nei paragrafi che seguono verrà delineato un quadro preciso delle condizioni interne all'ente.

### 1.3.1 Il contesto istituzionale

L'Unione dei Comuni costituisce un Ente Locale di secondo livello rispetto ai Comuni aderenti ed opera su delega degli stessi. Essa, oltre ad essere contemplata dall'art. 32 del Decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, come ente locale autonomo, dotato di una propria disciplina e di una posizione giuridica è incentivata dalla normativa regionale della Regione Emilia-Romagna.

Nel quadro di questo nuovo contesto istituzionale, le amministrazioni interessate hanno rimarcato l'opportunità di improntare la gestione dell'ente costituito ad una razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane e strumentali ed ottimizzando in maniera efficace le strutture esistenti, in un'ottica di crescente specializzazione del personale coinvolto.

L'evoluzione delle forme associative di cooperazione tra i comuni oggetto dell'analisi scientifica, parte dal frazionamento dell'antico "Mandamento di Copparo" a partire dal 1908 ed oggi a distanza di oltre un secolo, in un contesto in cui occorre raggiungere una dimensione organizzativa minima per dare risposte sociali adeguate, torna prepotentemente d'attualità l'opportunità di camminare insieme. Questo forte background storico di unità può essere senz'altro una motivazione in più all'evoluzione in direzione unitaria dei percorsi dei Comuni appartenenti all'Unione, in virtù di un'identità collettiva ancora viva e volenterosa di riunire un territorio diviso da confini amministrativi poco più di un secolo fa.

Durante l'inizio dello scorso secolo e già dalla fine dell'800, il territorio è stato oggetto di importanti opere di bonifica che hanno permesso lo sviluppo dei centri urbani e la creazione di un'economia basata soprattutto sull'agricoltura e sull'utilizzo delle risorse presenti nel vicino fiume Po.

La storia della cooperazione fra i sei comuni aderenti all'Unione Terre e Fiumi nasce nel 1999 quando, nel novembre dello stesso anno, i consigli dei comuni di Berra, Copparo, Formignana, Jolanda di Savoia, Ro e Tresigallo, deliberano il protocollo di intesa per la costituzione dell'Associazione di comuni con legge regionale 21 aprile 1999, n° 3. L'Associazione viene poi istituita con decreto

n° 62 del 9/2/2000 dal Presidente della Regione Emilia-Romagna.

Durante il periodo dell'Associazione, i comuni hanno stipulato diverse convenzioni. Nel 2007 si sono avute importanti spinte verso la gestione associata dei servizi, ad esempio attraverso la costituzione dell'Azienda Speciale per i Servizi alla Persona, la gestione associata dell'ufficio del difensore civico e la gestione associata del servizio di Polizia Locale.

Da questa esperienza associativa e di condivisione degli obiettivi di crescita del territorio, nasce la volontà da parte dei comuni associati, di costituire il 1 dicembre 2009, l'Unione dei Comuni "Terre e Fiumi", rafforzando ulteriormente le attività e i servizi conferiti.

A decorrere dall'anno 2018 il Comune di Jolanda di Savoia è uscito dall'Unione (1 Gennaio 2018) e a Novembre dello stesso anno due referendum locali hanno decretato la fusione di 4 dei Comuni appartenenti all'Unione: Ro-Berra si sono fusi in Riva del Po mentre Tresigallo e Formignana si sono fusi in Tresignana, il tutto a partire dal 1 gennaio 2019.

Dal 1° gennaio 2019 l'Unione Terre e Fiumi è composta da 3 comuni: il Comune di Copparo, il Comune di Tresignana e il Comune di Riva del Po.

### 1.3.2 Il contesto interno

I dipendenti dell'Unione al 31/12/2023 sono 62, dei quali 29 uomini e 33 donne.

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DELL'UNIONE TERRE E FIUMI PER GENERE NEI LIVELLI DI CATEGORIA ECONOMICA

Area	Genere	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori Esperti		1	0	1
Istruttori		19	22	41
Funzionari		6	8	14
Funzionari con EQ		3	3	6
DIRIGENTI		0	0	0
<b>TOT</b>		<b>29</b>	<b>33</b>	<b>62</b>

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si può evincere che all'interno dell'Unione Terre e Fiumi vi è una sostanziale parità di genere tra tutte le categorie economiche (compresi i Funzionari titolari di Elevata Qualificazione).

### 1.3.3 - Il profilo istituzionale dell'Ente

In questo capitolo si dà una breve descrizione della struttura fondamentale dell'Ente.

L'Ente locale secondo quanto previsto dalla Costituzione è un Ente dotato di una propria autonomia, che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi, ne promuove e ne coordina lo sviluppo.

#### **Gli Organi Istituzionali**

Sono organi di governo dell'Unione il Consiglio, la Giunta, il Presidente.

Il Consiglio, costituito in conformità alla Legge, ha autonomia organizzativa e funzionale, è l'organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo dell'Ente, rappresenta l'intera Comunità dei Cittadini dei tre Comuni membri. Compie le scelte politico-amministrative per il raggiungimento delle finalità dell'Unione anche mediante approvazione di direttive generali, programmi, atti fondamentali ed indirizzi.

La Giunta è l'organo esecutivo dell'Ente ed è composta dal Presidente, che la presiede, e dagli Assessori, rappresentati dai Sindaci dei Comuni.

La Giunta collabora con il Presidente nell'amministrazione dell'Unione, opera in modo collegiale, dà attuazione agli indirizzi generali espressi dal Consiglio e svolge attività propositiva e di impulso nei confronti della stessa. In particolare, nell'esercizio delle attribuzioni di governo e delle funzioni organizzative può proporre al Consiglio i regolamenti e adotta i regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali definiti dal Consiglio; propone allo stesso le linee programmatiche rendendo esecutivi tutti i provvedimenti da questo deliberati.

La Giunta compie tutti gli atti di amministrazione che non siano riservati dalla legge e dallo Statuto al Consiglio e che non rientrino nelle competenze del Presidente, del Segretario Generale e dei Dirigenti.

Di seguito, gli organi di governo dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi alla data del 31.12.2023:

#### **CONSIGLIO UNIONE**

Presidente	BRUCIAFERRI ENRICO
Consigliere	AMA' ALESSANDRO

Consigliere	ASTOLFI ALBERTO
Consigliere	BASSI ENRICO
Consigliere	BELLETTATO FABIANA
Consigliere	BENINI ALBERTO
Consigliere	BERNESCHI MARTINA
Consigliere	BERTELLI CARLO
Consigliere	BONDI FEDERICA
Consigliere	BRANCALEONI ANDREA
Consigliere	BRANDALESI SILVIA
Consigliere	BRUCIAFERRI ENRICO
Consigliere	CALEFFI MONICA
Consigliere	GIUBELLI ARRIGO
Consigliere	CAPATTI ELENA
Consigliere	CARTOCCI RAFFAELE
Consigliere	CELATI ANNA
Consigliere	COLOMBARI ANTONELLA
Consigliere	GRANDI ALESSANDRO
Consigliere	MANZOLI PAOLO
Consigliere	PAGNONI FABRIZIO
Consigliere	PERELLI LAURA
Consigliere	ROSSETTI MICHELA
Consigliere	TUMIATI ANTONIO
Consigliere	TURRA ERIKA
Consigliere	ZAMBONI ANDREA

**GIUNTA UNIONE**

Presidente Deleghe: Gestione del Territorio, Affari Generali – Gestione Atti, Turismo	PERELLI LAURA (Sindaco del Comune di Tresignana)
Assessore/Vice Presidente	PAGNONI FABRIZIO (Sindaco del Comune di



Deleghe: Risorse Umane, Polizia Locale, Protezione Civile, Centrale Unica di Committenza, Sviluppo Economico, Servizi Informativi e Telematici	Copparo)
Assessore Deleghe: Servizi Sociali, Programmazione Sociale e Sanitaria, Bilancio e Servizi Finanziari, Aree Interne, Assistenza scolastica e Formativa alunni disabili, Edilizia Residenziale Pubblica e Coordinamento pedagogico Deleghe:	ZAMBONI ANDREA (Sindaco del Comune di Riva del Po)

### **Lo Statuto**

Lo Statuto dell'Ente attualmente in vigore è stato approvato con deliberazioni dei Consigli Comunali dei Comuni aderenti:

- Comune di Copparo deliberazione n. 68 del 09/10/2009;
- Comune di Jolanda di Savoia deliberazione n. 51 del 13/10/2009;
- Comune di Ro deliberazione n. 58 del 13/10/2009;
- Comune di Tresigallo deliberazione n. 56 del 13/10/2009;
- Comune di Formignana deliberazione n. 44 del 15/10/2009;
- Comune di Berra deliberazione n. 59 del 19/10/2009;

Modificato con Delibera di Consiglio Unione n.17 DEL 29/05/2020.

### **Lo Scenario**

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica, delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione degli indirizzi generali di natura strategica.

In particolare, con riferimento alle condizioni interne, l'analisi richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili: le caratteristiche della popolazione, del territorio e dell'ambiente.

DATI AL 31/12/2023 POPOLAZIONE	
Popolazione residente (ab.)	30.127

DATI AL 31/12/2022 TERRITORIO E AMBIENTE	
Superficie Unione (Kmq)	313,27

## L'assetto organizzativo al 31/12/2023

### ORGANIGRAMMA PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI

CAT. GIUR./ AREA	SETTORE	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO
	<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>	
	<i>Servizio segreteria</i>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	1
	<b>Centrale Unica di Committenza</b>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	1
C-Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
	<b>SETTORE SERVIZI INFORMATIVI-ICT AGENDA DIGITALE</b>	
D-Funzionari	Specialista Informatico	1
C-Istruttori	Istruttore informatico	2

CAT. GIUR./ AREA	SETTORE	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
	<b>SETTORE FINANZIARIO</b>	
	<b><i>Servizio Ragioneria ed Economato</i></b>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	2
C -Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	2
	<b><i>Ufficio Unico del personale</i></b>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	2
C-Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	3
B-Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1
	<b><i>Servizio Controllo di Gestione</i></b>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	1
	<b>TOTALE</b>	<b>11</b>
	<b>SETTORE WELFARE E SERVIZI ALLA PERSONA</b>	
D-Funzionari	Specialista socio assistenziale	2
C-Istruttori	Istruttore socio assistenziale	1
C-Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	1
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
	<b>SETTORE SUEI SIT TOPONOMASTICA</b>	
	<b><i>Servizio Unico Edilizia e imprese</i></b>	
D-Funzionari	Specialista attività amministrative contabili	1
D-Funzionari	Specialista attività Tecniche	2

CAT. GIUR./ AREA	SETTORE	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO
C-Istruttori	Istruttore amministrativo contabile	2
C-Istruttori	Istruttore Tecnico	5
	<b><i>SIT Toponomastica</i></b>	
D-Funzionari	Specialista attività Tecniche	1
C-Istruttori	Istruttore Tecnico	1
	<b>TOTALE</b>	<b>11</b>
	<b>SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO</b>	
D-Funzionari	Specialista attività Tecniche	2
C-Istruttori	Istruttore tecnico	1
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>
	<b>SETTORE POLIZIA LOCALE</b>	
D-Funzionari	Specialista Vigilanza	4
C-Istruttori	Agente di polizia locale	22
	<b>TOTALE</b>	<b>26</b>
	<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>62</b>

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, i Funzionari titolari di EQ al 31/12/2023 risultano essere i seguenti:

<i>SETTORE</i>	<i>DIPENDENTE</i>
<b>Responsabile Servizio Finanziario-Personale</b>	Pezzolato Melissa
<b>Responsabile Servizio Amministrativo-CUC</b>	Trevisani Silvia –ad interim
<b>Responsabile Servizio Welfare</b>	Ricci Monia
<b>Responsabile Servizio Suei/Sit/Toponomastica</b>	Monticelli Leonardo
<b>Responsabile Servizio Pianificazione del Territorio</b>	Trevisani Silvia
<b>Responsabile Servizio Polizia Locale</b>	Gardellini Gianni
<b>Responsabile Servizio ICT</b>	Pratelli Filippo

### **Le Societa' Partecipate**

Denominazione	Indirizzo  sito WEB	%  Partec.	Oneri  per l'ente	RISULTATI DI BILANCIO
				Ultimo anno disponibile (Anno 2021)
<b>LEPIDA</b>	<b>www.lepida.net</b>	<b>0,0015</b>	<b>0,00</b>	<b>536.895,00</b>
<b>ASSP</b>	<b>www.asspterrefiumi.it</b>	<b>100</b>	<b>0,00</b>	<b>pareggio</b>

### **1.3.4 Analisi delle funzioni conferite**

A decorrere dall'anno 2010, all'Unione dei comuni, sono state conferite le funzioni e i servizi riportati nel seguente prospetto:

	<b>Funzione o servizio svolto in forma associata e oggetto della convenzione</b>	<b>Comuni coinvolti</b>	<b>Estremi degli atti e indicazione della domanda a cui erano allegati</b>
1	<b>Gestione unificata servizi informativi</b> S.I.A. (Sistemi informatici associati)	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 13/ADU del 31/12/2012 aggiornamento convenzione Rep. n.114 del 20/02/2023
2	<b>Gestione del personale</b> 1. Reclutamento del personale/concorsi 2. Trattamento economico 3. Trattamento giuridico (gestione amministrativa del personale) 4. Relazioni sindacali - Formazione professionale	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 12/ADU del 31/12/2012 CONVENZIONE rep. n. 16/ADU del 16/09/2013
3	<b>Funzioni di Polizia Locale</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. 37ADU anno 2016 di rinnovo convenzione scaduta
4	<b>Protezione Civile</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. 36/ADU 2016 del 30/07/2015
5	<b>Servizi Sociali</b> 1. Organizzazione e gestione dell'ufficio di piano e del piano per la non autosufficienza di cui all'articolo 51 della l.r. n. 27/2004 2. ISEE (Redditometro) ed armonizzazione dei regolamenti per l'accesso ai servizi - Servizi rivolti agli anziani	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 40/ADU del 15/09/2015 di rinnovo convenzione scaduta

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizi rivolti ai disabili</li> <li>- Servizi rivolti ai minori</li> <li>- Servizi rivolti a persone in situazione di dipendenza o disagio sociale</li> </ul>		
6	<b>GESTIONE DEL TERRITORIO Urbanistica SUEI (Sue+Suap) SIT</b>	<p>TUTTI I COMUNI MEMBRI Urbanistica e Suap sono comprese nella convenzione "Gestione del Territorio":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sportello Unico Attività Produttive SUAP</li> <li>- Sportello Unico Edilizia SUE</li> <li>- Sismica</li> <li>- Commissione Qualità</li> </ul>	<p>N.B.: Delibera C.U n. 35 del 30/07/2015 unica convenzione di rinnovo delle seguenti 3 convenzioni scadute :          DELIBERA C.U. N. 13 del 19/03/2010 (DOMANDA 2010)</p>
		<p>Architettonica e Paesaggio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sviluppo e promozione economica del territorio</li> <li>b) Sistema Informativo Territoriale</li> <li>c) Toponomastica</li> <li>d) Ufficio di Piano</li> <li>e) Catasto</li> <li>f) Turismo</li> <li>g) Pianificazione: Urbanistica, Piani Attuativi, Regolamento, Piani di emergenza</li> <li>h) Commissione Vigilanza Pubblici Spettacoli</li> <li>i) Organizzazione di Eventi e Manifestazioni promossi direttamente dai Comuni</li> <li>j) Piano Strategico come strumento per lo sviluppo socio- economico, ambientale e territorio</li> </ul>	<p>DELIBERA C.U. N. 14 del 19/03/2010 (DOMANDA 2010)          DELIBERA C.U. N. 15 del 19/03/2010 (DOMANDA 2010)</p> <p>CONVENZIONE Rep. n. 38/ADU del 15/09/2015          CONVENZIONE Rep. 70 del 22/08/2018 di conferimento del Catasto</p> <p>Aggiornamento          CONVENZIONE Gestione del Territorio Rep. n. 101 del 03/08/2021</p>
7	<b>Centrale Unica di Committenza</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 34/ADU anno 2015 del

			04/06/2015
8	<b>Coordinamento pedagogico Nidi e Materne 0-6 anni</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI dal 2010, rinnovata nel 2015	CONVENZIONE Rep. n. 39/ADU del 15/09/2015
9	<b>Assistenza scolastica e formativa alunni disabili</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 35/ADU del 04/06/2015 e rinnovo con: CONVENZIONE Rep. n. 53/ADU del 20/12/2016 CONVENZIONE Rep. n.76 del 24/12/2018 e CONVENZIONE Rep. n. 106 del 05/04/2022
10	<b>Edilizia Residenziale Pubblica</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 37/ADU del 31/08/2015 e aggiornamento CONVENZIONE Rep. n. 88 del 10/02/2020
11	<b>Nucleo di Valutazione</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 7/ADU del 14/10/2012 e rinnovo CONVENZIONE Rep. n.50/ADU del 25/10/2016 e CONVENZIONE Rep n. 75 del 17/10/2018 e CONVENZIONE Rep. n.118 del 20/02/2024
12	<b>Comitato Unico di Garanzia</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 23/ADU del 4 giugno 2015 - Rinnovata con Delibera di Consiglio Unione n. 41 del 28.09.2023
13	<b>Controllo di Gestione</b>	TUTTI I COMUNI MEMBRI	CONVENZIONE Rep. n. 99 del 7/06/2021

È in atto da parte dell'Unione una complessa procedura di riorganizzazione.

Lo scopo dell'Unione è quello di non aumentare la spesa pubblica per i comuni che ne fanno parte, ma di ottimizzare al massimo le risorse di personale e strumentali disponibili, attraverso una riorganizzazione e razionalizzazione dei servizi attualmente gestiti dalle singole municipalità.



Tra gli obiettivi rimangono anche quelli di promuovere l'immagine del territorio stesso e dei sistemi locali riconosciuti come particolarmente significativi e importanti, aprendo alle esigenze e alle richieste derivanti sia dall'interno sia dall'esterno, favorendo il consolidamento delle economie locali (a cominciare dalla promozione dei prodotti enogastronomici), attraverso l'innovazione e la qualificazione dell'economia turistica specializzata (rivolta particolarmente al settore sportivo e naturalistico) in una logica di integrazione e valorizzazione di tutte le risorse ambientali, culturali e produttive del territorio.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 - VALORE PUBBLICO

#### 2.1.1 – Definizione

Per “Valore Pubblico” si intende un elemento in grado di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata. In questa sottosezione l'amministrazione prevede di tradurre le politiche in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Un ente locale genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli utenti e stakeholder rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio- economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La sottosezione tratta dei risultati attesi in termini di obiettivi programmatici e strategici intesi come obiettivi generali e specifici programmati, definiti in coerenza con i documenti finanziari dell'Ente con riferimento alle previsioni generali della Sezione Strategica del DUP.

#### 2.1.2 – Il Valore pubblico nei documenti di programmazione

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e

cittadini

Si crea Valore Pubblico quando, non solo si soddisfano i bisogni delle persone e delle imprese, ma si aumenta il benessere reale (economico, sociale, ambientale) della comunità amministrata (impatti esterni), salvaguardando e migliorando le condizioni di sviluppo dell'Amministrazione (impatti interni).

La generazione di valore è il risultato di un processo scientificamente e pragmaticamente progettato, governato e controllato, attraverso un corretto indirizzo in tal senso delle performance della PA.

Il modello di Pubblica Amministrazione autoreferenziale che definisce unilateralmente standard e modalità di erogazione dei servizi, quand'anche orientato a perseguire obiettivi di efficacia, efficienza e qualità, non rappresenta più il paradigma ideale per interpretare la mission istituzionale della pubblica amministrazione. Nel settore pubblico prevale tuttora un'eccessiva focalizzazione sui processi amministrativi e sulla gestione dei rapporti intraorganizzativi, che finisce per perdere di vista il bisogno e l'aspettativa dell'utente finale, senza quindi riuscire a produrre impatti significativi per il benessere della collettività.

Nel contesto economico attuale, peraltro, emerge con maggiore evidenza la necessità di ricostruire la coesione sociale e il rilancio economico dei territori secondo i talenti e le vocazioni che ciascuna realtà territoriale è in grado di esprimere, assegnando all'ente locale il ruolo di leader territoriale che, interagendo con utenti e stakeholder, delinea l'orizzonte verso il quale protendere la creazione di valore pubblico.

I servizi che la PA eroga alla collettività incidono sulla qualità della vita dei cittadini e sulla produttività delle imprese, dovendo però fare i conti con la ristrettezza delle risorse finanziarie disponibili, il che implica la necessità di ottimizzare il valore pubblico generato dal servizio erogato, realizzando soluzioni che soddisfino i bisogni collettivi nella massima economicità possibile.

Creare valore pubblico favorendo lo sviluppo del territorio significa riconoscere l'importanza delle attività economiche, industriali e commerciali, le difficoltà che attraversano, significa essere consapevoli che è necessario un cambio di rotta dettato dalla modernizzazione e digitalizzazione.

Le Unioni di Comuni rappresentano un ente locale in forma associata, la cui crescente diffusione è correlata alla necessità di ottimizzazione delle risorse umane ed economiche; la finalità primaria dell'Unione è quella dell'esercizio associato di funzioni e servizi, che potrebbero favorire economie di scala mediante attuazione di politiche volte a garantire efficacia, efficienza, trasparenza, razionalizzazione e semplificazione delle attività amministrative.

Nel quadro di una sempre più necessitata gestione di risorse limitate di cui i singoli Comuni possono disporre, l'Unione rappresenta un'opportunità di razionalizzazione delle risorse economiche e di programmazione strategica delle stesse, consentendo ai singoli comuni di garantire ai cittadini servizi unificati qualitativamente migliori rispetto a quelli erogati dal singolo comune di piccola dimensione, con minore sforzo economico e con un più razionale impegno di risorse umane.

L'Unione, agendo nell'ambito di un territorio vasto e diversificato all'interno del quale è necessaria una pianificazione strategica allargata per la corretta elaborazione e gestione di politiche di sviluppo del territorio, sociali, ambientali, ecc., è in grado di favorire il benessere dell'intera comunità territoriale, garantendo nel contempo il rispetto delle peculiarità delle singole realtà comunali.

La mission dell'Unione Terre e Fiumi prospettata, ha trovato concretezza nel Documento Unico di Programmazione e si sostanzia nell'attuazione di processi organizzativi che possano innescare processi virtuosi per il perseguimento dell'equilibrio tra livello di

economicità e sviluppo socio-

economico del territorio, favorendo la partecipazione degli stakeholders nella co-creazione di valore pubblico sia a livello "interno" attraverso la gestione associata di funzioni amministrative, che consenta di salvaguardare e migliorare le condizioni di salute dell'ente; sia livello "esterno" e attraverso la partecipazione dei destinatari dei servizi nella stessa progettazione del servizio erogato.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il Sistema di Bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO).

La Sezione Strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea.

La Sezione Strategica individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Nella Sezione Strategica sono anche indicati gli strumenti attraverso i quali l'Ente locale intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

La Sezione Operativa (SeO) contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di definire gli obiettivi dei programmi all'interno delle singole missioni, con l'indicazione dei relativi fabbisogni di spesa e modalità di finanziamento, orientare e guidare le successive deliberazioni del Consiglio e della Giunta e, infine, costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

### **2.1.3 Obiettivi di Valore Pubblico dell'Unione Terre e Fiumi**

Gli obiettivi di valore pubblico identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della

Performance, il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi, il trend di valutazione di alcuni indicatori di bilancio e il trend di valutazione di alcuni indicatori di gestione concorre alla valutazione della Performance di ente, ossia della performance complessiva dell'organizzazione.

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'Amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini. Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

L'Unione Terre e Fiumi ha individuato tra gli obiettivi strategici generali, in particolare 4 macro-obiettivi di Valore Pubblico, inteso come prodotto finale generato dall'azione amministrativa dell'Unione, al fine di incrementare il benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Si tratta di obiettivi generali o linee di indirizzo che rappresentano il fine al quale l'Unione tende con il fine di soddisfare i bisogni delle persone e delle imprese del territorio; aumentando il benessere reale (economico, sociale, ambientale) della comunità amministrata (impatti esterni), nonché salvaguardando e migliorando le condizioni di sviluppo dell'Amministrazione stessa (impatti interni).

## **Obiettivi di Valore Pubblico**

1) nell'ottica di consolidare la struttura dell'Unione e di potenziarla anche grazie alle risorse del Piano di Riordino Territoriale (PRT) della Regione Emilia Romagna, che prevede un trasferimento di risorse direttamente proporzionale al numero di funzioni conferite in Unione, si prevede il trasferimento di ulteriori funzioni in capo all'Unione (al momento il progetto è quello di trasferire n.3 nuove funzioni).

2) L'obiettivo è quello di omogeneizzare, razionalizzare e semplificare tutti gli strumenti di gestione tecnico-amministrativa, in modo che all'interno dell'Unione vi siano le stesse modalità e si possano applicare gli stessi strumenti in tutto il territorio. Al fine di poter raggiungere questo obiettivo il Settore maggiormente coinvolto è quello Informatico, il quale ha un ruolo strategico fondamentale, soprattutto negli ultimi anni anche a seguito dell'emergenza Covid che ha portato alla luce la necessità di consentire ai dipendenti di poter svolgere il proprio lavoro in smart working e imposto anche tutte le sedute collegiali fossero remoto. Questa emergenza ha però confermato che le scelte fatte precedentemente (software in cloud e virtualizzazione delle impostazioni e dei sistemi di sicurezza) erano state delle scelte idonee e compatibili e anche agevolanti per gli Enti. La pandemia ha insomma accentuato la necessità di consolidare l'infrastruttura informatica e procedere con la transizione al digitale di tutti i Servizi.

Un altro obiettivo connesso alla digitalizzazione è quello della costruzione di una banca dati digitale delle attività produttive, che riguarda in particolare il Settore Servizio Unico Edilizia e Impresa ed è fondamentale perché risulta di importanza strategica la costruzione di una vera e propria banca dati georeferenziata di tutte le attività produttive e commerciali che insistono sul nostro

territorio dell'Unione. Questo può essere e può diventare un mezzo di strumento e di conoscenza dettagliata del nostro tessuto economico anche nell'ottica di ragionare su una pianificazione di eventuali politiche di sostegno, di riqualificazione e di redistribuzione sul territorio.

L'informatizzazione e la dematerializzazione di tutti i processi e i servizi, in tutti i settori, comporterà vantaggi in termini di gestione delle procedure e anche risparmi economici dovuti alla digitalizzazione dei processi e dei procedimenti.

3) Tra gli obiettivi strategici delle prossime annualità vi è l'attivazione delle forme di decentramento per la Polizia di Comunità. Durante gli anni precedenti si è deciso di sviluppare un'organizzazione che ha portato a definire dei gruppi orientati, controllati e responsabilizzati con un Ispettore di riferimento in alcune zone (Copparo centro e Tresignana e le frazioni di Copparo e Riva del Po) e questo decentramento ha l'obiettivo di formare e fornire un'univocità operativa coordinata dallo stesso Commissario in ogni presidio. Nel 2023 si cercheranno di sfruttare gli spazi fisici esistenti nei Comuni, quindi i presidi territoriali come punto di riferimento per i cittadini, aperti con continuità e con la presenza di personale qualificato: questo approccio ha come fine quello di portare ad ottenere maggiori risultati nelle azioni di contrasto al degrado urbano anche in considerazione di tutte le problematiche ricorrenti nel territorio dovute anche a mutamenti sociali, economici e relazionali; inoltre questo decentramento ha anche l'obiettivo di implementare un rapporto di fiducia con la cittadinanza, ossia un interscambio informativo essenziale anche per prevenire fenomeni criminosi. Nel 2023 partirà anche un altro progetto che è quello di Controllo di vicinato ossia una costruzione della sicurezza locale nel rispetto chiaramente dei diversi ruoli delle istituzioni, quindi delle forze dell'ordine e dei cittadini: si cercherà di portare a formare dei gruppi di controllo di vicinato in cui i cittadini stessi, quelli che hanno a cuore la sicurezza del luogo in cui vivono, si mettano a disposizione e in rete tra di loro per tenere una sorta di occhio aperto sul proprio quartiere nell'ottica anche di stimolare una cittadinanza attiva.

4) Il territorio dell'Unione è un territorio che ha molte potenzialità di collegamento tra la Città di Ferrara e la costa: un contesto ambientale che è di pregio - riconosciuto anche nell'area dei siti UNESCO - che può e deve valorizzare degli aspetti paesaggistici che sono unici e che può connettersi alle reti di collegamento città-costa e anche alla Regione Veneto.

L'obiettivo che si intende raggiungere è dunque quello di promuovere il turismo e di conseguenza l'economia del territorio e a tale scopo il Settore Programmazione del Territorio che si occupa di omogeneizzare e progettare gli strumenti urbanistici generali avrà il compito fondamentale di attrarre risorse anche nell'ottica del turismo per il nostro territorio. A questo proposito l'Unione Terre e Fiumi è socia di Destinazione Romagna già dal 2017, pertanto può attingere a finanziamenti per potenziare e valorizzare questo servizio, cosa che negli ultimi anni sta avvenendo, anche in collegamento con quella che è la progettualità e il programma delle Aree Interne. Inoltre l'Unione, insieme all'Unione del Delta, ha avviato un importante percorso per essere inserito nelle Aree Interne e chiaramente questo è un obiettivo strategico che ci vedrà impegnati nei prossimi mesi/anni.

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO				INDICATORI DI IMPATTO		
	Denominazione	Settore di Riferimento	Utenti	Dimensione benessere	Indicatori	Target
1	Conferimento nuovi servizi in Unione	Tutto l'Ente	interno	ECONOMICO	Numero funzioni conferite	3 nuove funzioni conferite in Unione
2	Transizione al digitale	Settore Informatico	Tutta la cittadinanza del territorio	ECONOMICO/ SOCIALE	Numero di Servizi accessibili online	Possibilità di accedere a tutti i Servizi erogati dall'Unione tramite piattaforme online
3	Attivazione forme di decentramento per la Polizia di comunità	Settore Polizia Locale	Tutta la cittadinanza del territorio	SOCIALE	Minor degrado urbano e un numero minore di episodi di criminalità	Contrasto al degrado urbano e prevenzione dei fenomeni di criminalità
4	Promozione economica del Territorio	Settore Programmazione del Territorio	Imprese del territorio e turisti	ECONOMICO/ SOCIALE	Maggior numero di turisti ed imprese nel territorio	Promozione turistica ed economica del territorio

## 2.1.4 Gli obiettivi Operativi e il Bilancio

Le linee programmatiche sono state tradotte in azioni contenute nel DUP e nel Bilancio attraverso le normali missioni e programmi di cui al D.lgs. 118/2011. Alcune missioni non sono state valorizzate.

### 2.1.4.1- Il Bilancio: l'analisi 2024 per missioni

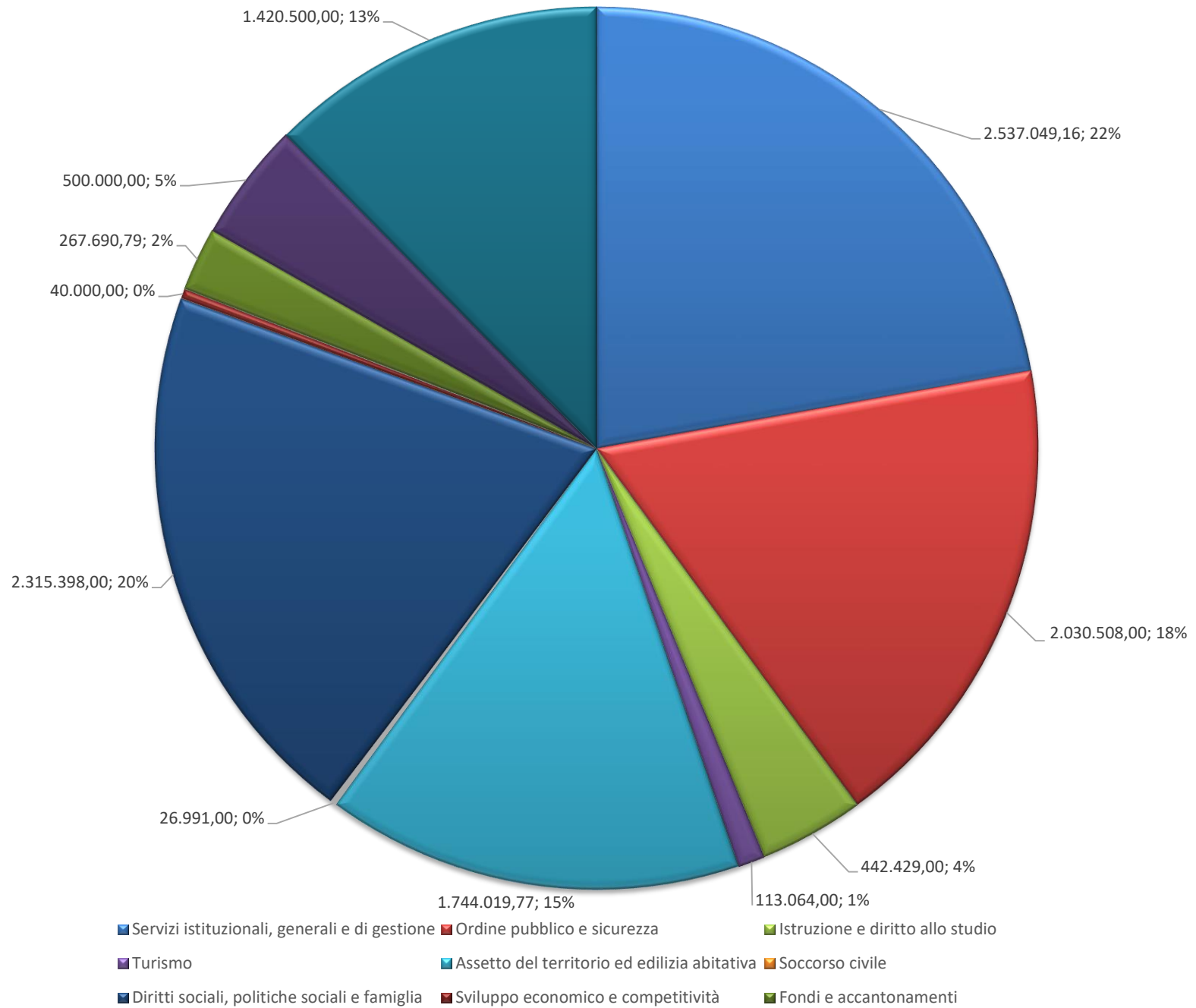
Il riepilogo delle missioni di cui al DUP e al Bilancio, eliminando dalla rappresentazione le missioni che non presentano previsioni di spesa, è di seguito riportato:

<i>Missione</i>	<i>Anno 2024</i>	<i>Anno 2025</i>	<i>Anno 2026</i>
Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.537.049,16	2.339.620,54	2.339.620,54
Ordine pubblico e sicurezza	2.030.508,00	2.030.508,00	2.030.508,00
Istruzione e diritto allo studio	442.429,00	442.429,00	442.429,00
Turismo	113.064,00	37.264,00	42.264,00
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1.744.019,77	553.408,00	553.408,00
Soccorso civile	26.991,00	26.991,00	26.991,00
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2.315.398,00	2.315.398,00	2.315.398,00
Sviluppo economico e competitività	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Fondi e accantonamenti	267.690,79	288.382,46	283.382,46
Anticipazioni finanziarie	500.000,00	500.000,00	500.000,00
Servizi per conto terzi	1.420.500,00	1.420.500,00	1.420.500,00
<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>11.437.649,72</b>	<b>9.994.501,00</b>	<b>9.994.501,00</b>

Si rappresenta graficamente la suddivisione di spese per missioni per il 2024:



## Anno 2024



#### 2.1.4.2- Il Bilancio: l'analisi per missioni e programmi

Per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento del DUP sono di seguito rappresentati per ciascuna missione. Analogamente sono riportati gli obiettivi annuali e pluriennali inseriti nel documento unico di programmazione.

##### *Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione*

La missione 1 viene così definita dal Glossario COFOG:

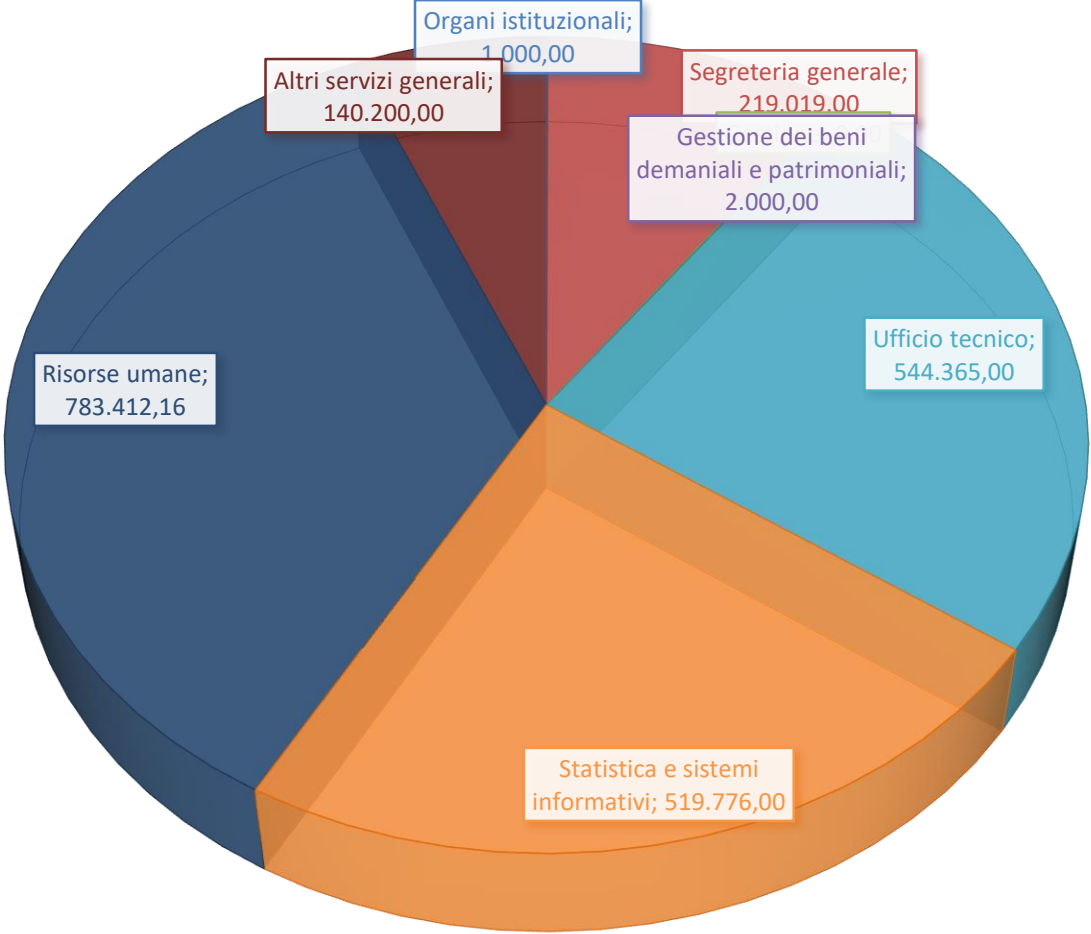
*“Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale. Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale.*

*Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.”*

All'interno della Missione 1 si trovano i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Organi istituzionali	1.000,00	1.000,00	1.000,00
2	Segreteria generale	219.019,00	219.019,00	219.019,00
3	Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	327.277,00	327.277,00	327.277,00
5	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	2.000,00	2.000,00	2.000,00
6	Ufficio tecnico	544.365,00	544.365,00	544.365,00
8	Statistica e sistemi informativi	519.776,00	519.776,00	519.776,00
10	Risorse umane	783.412,16	586.683,54	586.683,54
11	Altri servizi generali	140.200,00	139.500,00	139.500,00
	<b>TOTALI MISSIONE</b>	<b>2.537.049,16</b>	<b>2.339.620,54</b>	<b>2.339.620,54</b>

# ANALISI MISSIONE/PROGRAMMI 2023



- **Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza**

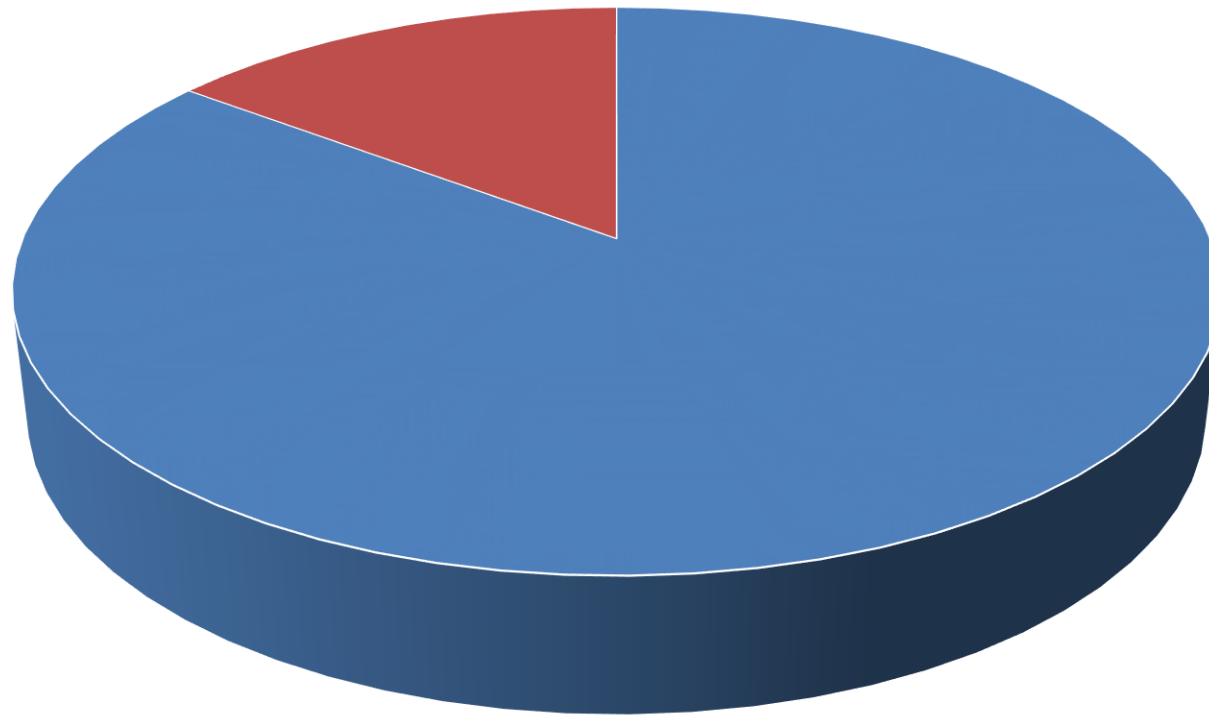
La missione 3 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all’ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia presenti sul territorio. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza.”*

All’interno della Missione 3 si trovano i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Polizia locale e amministrativa	1.730.508,00	1.730.508,00	1.730.508,00
2	Sistema integrato di sicurezza urbana	300.000,00	300.000,00	300.000,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>2.030.508,00</b>	<b>2.030.508,00</b>	<b>2.030.508,00</b>

Analisi missione/programmi 2023



■ Polizia locale e amministrativa ■ Sistema integrato di sicurezza urbana ■ ■

#### *Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio*

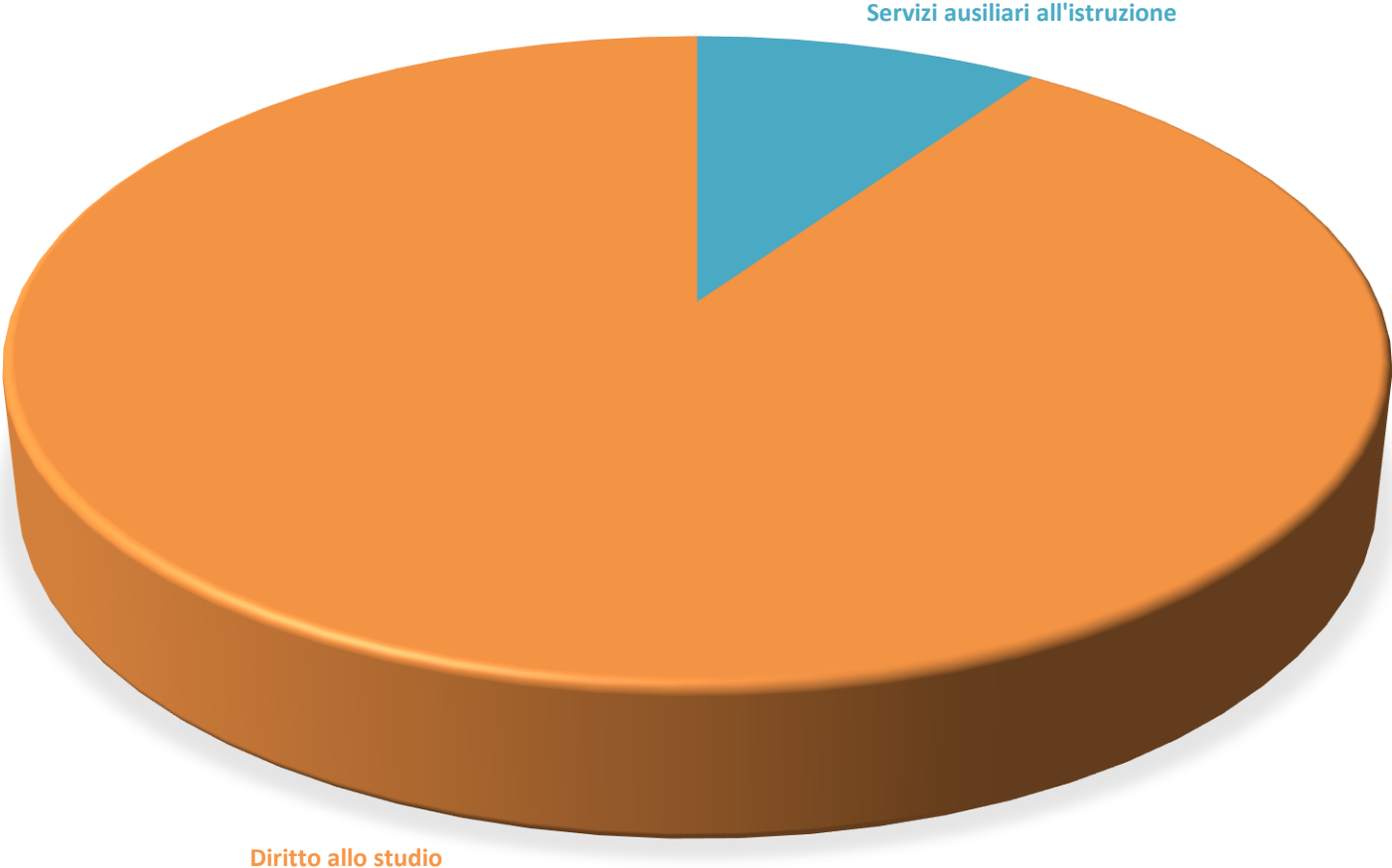
La missione 4 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l’obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l’edilizia scolastica e l’edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l’istruzione. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di istruzione e diritto allo studio.”*

All'interno della Missione 4 si trovano i seguenti Programmi:

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Istruzione prescolastica	0,00	0,00	0,00
2	Altri ordini di istruzione non universitaria	0,00	0,00	0,00
4	Istruzione universitaria	0,00	0,00	0,00
5	Istruzione tecnica superiore	0,00	0,00	0,00
6	Servizi ausiliari all'istruzione	42.429,00	42.429,00	42.429,00
7	Diritto allo studio	400.000,00	400.000,00	400.000,00
	<b>TOTALI MISSIONE</b>	<b>442.429,00</b>	<b>442.429,00</b>	<b>442.429,00</b>

**ANALISI MISSIONE/PROGRAMMI 2023**



### ***Missione 7 – Turismo***

La missione 7 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi relativi al turismo e per la promozione e lo sviluppo del turismo sul territorio, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di turismo.”*

All’interno della Missione 7 si trova il seguente Programma.

<b>Programma</b>		<b>1° anno</b>	<b>2° anno</b>	<b>3° anno</b>
1	Sviluppo e valorizzazione del turismo	113.064,00	37.264,00	42.264,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>113.064,00</b>	<b>37.264,00</b>	<b>42.264,00</b>

### ***Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa***

La missione 8 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del territorio e per la casa, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa.”*

All’interno della Missione 8 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Urbanistica e assetto del territorio	1.744.019,77	553.408,00	553.408,00
2	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>1.744.019,77</b>	<b>553.408,00</b>	<b>553.408,00</b>



### ***Missione 11 - Soccorso civile***

La missione 11 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio, per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile.”*

All’interno della Missione 11 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Sistema di protezione civile	26.991,00	26.991,00	26.991,00
2	Interventi a seguito di calamità naturali	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>26.991,00</b>	<b>26.991,00</b>	<b>26.991,00</b>

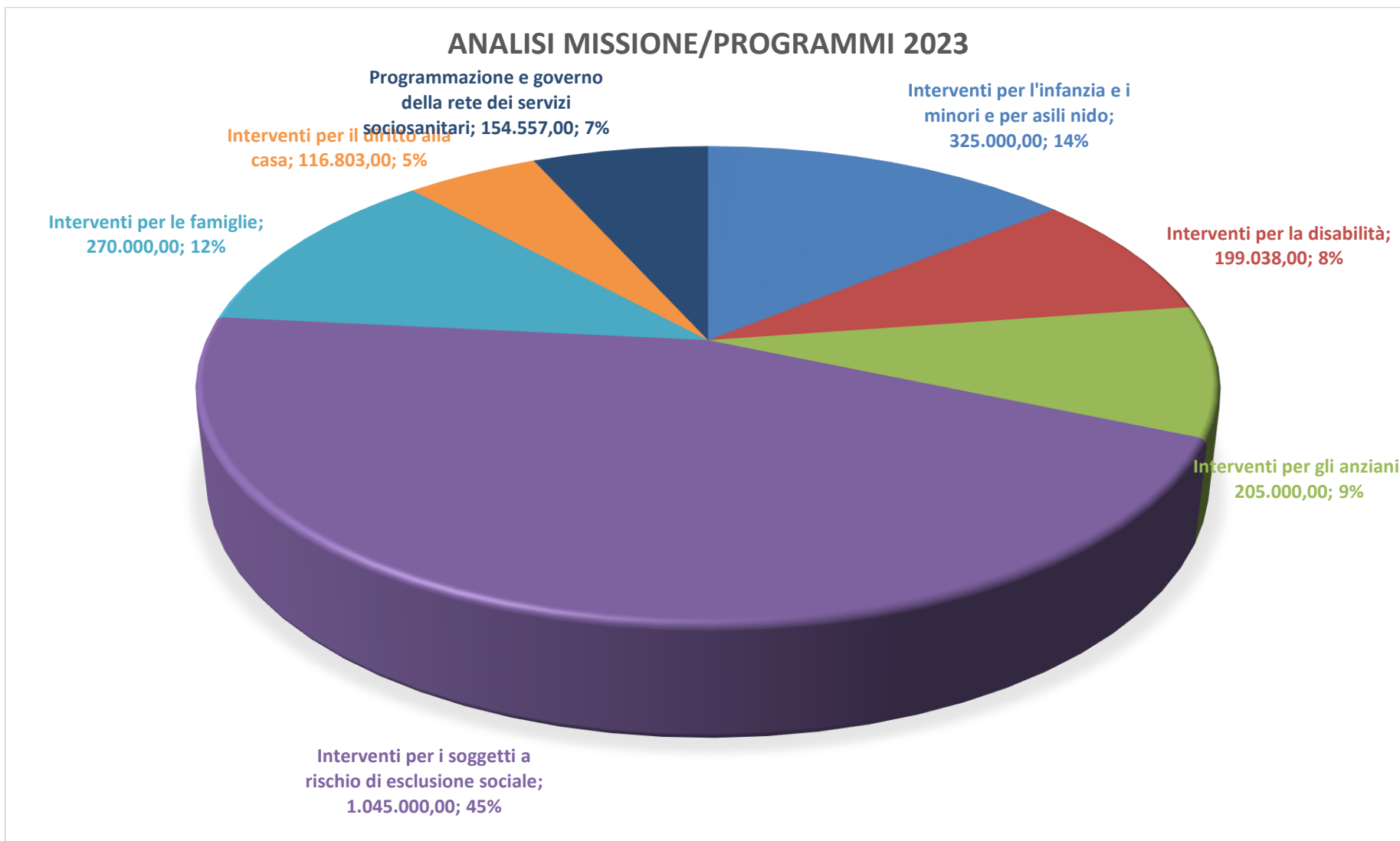
### ***Missione 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia***

La missione 12 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia.”*

All’interno della Missione 12 si possono trovare i seguenti Programmi:

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	325.000,00	325.000,00	325.000,00
2	Interventi per la disabilità	199.038,00	199.038,00	199.038,00
3	Interventi per gli anziani	205.000,00	205.000,00	205.000,00
4	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	1.045.000,00	1.045.000,00	1.045.000,00
5	Interventi per le famiglie	270.000,00	270.000,00	270.000,00
6	Interventi per il diritto alla casa	116.803,00	116.803,00	116.803,00
7	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	154.557,00	154.557,00	154.557,00
8	Cooperazione e associazionismo	0,00	0,00	0,00
9	Servizio necroscopico e cimiteriale	0,00	0,00	0,00
	<b>TOTALI MISSIONE</b>	<b>2.315.398,00</b>	<b>2.315.398,00</b>	<b>2.315.398,00</b>



***Missione 14 - Sviluppo economico e competitività***

La missione 14 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell’artigianato, dell’industria e dei servizi di pubblica utilità.*

*Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l’innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività.”*

All’interno della Missione 14 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Industria, PMI e Artigianato	40.000,00	40.000,00	40.000,00
2	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	0,00	0,00	0,00
3	Ricerca e innovazione	0,00	0,00	0,00
4	Reti e altri servizi di pubblica utilità	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>40.000,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>40.000,00</b>

#### *Missione 20 - Fondi e accantonamenti*

La missione 20 viene così definita dal Glossario COFOG:

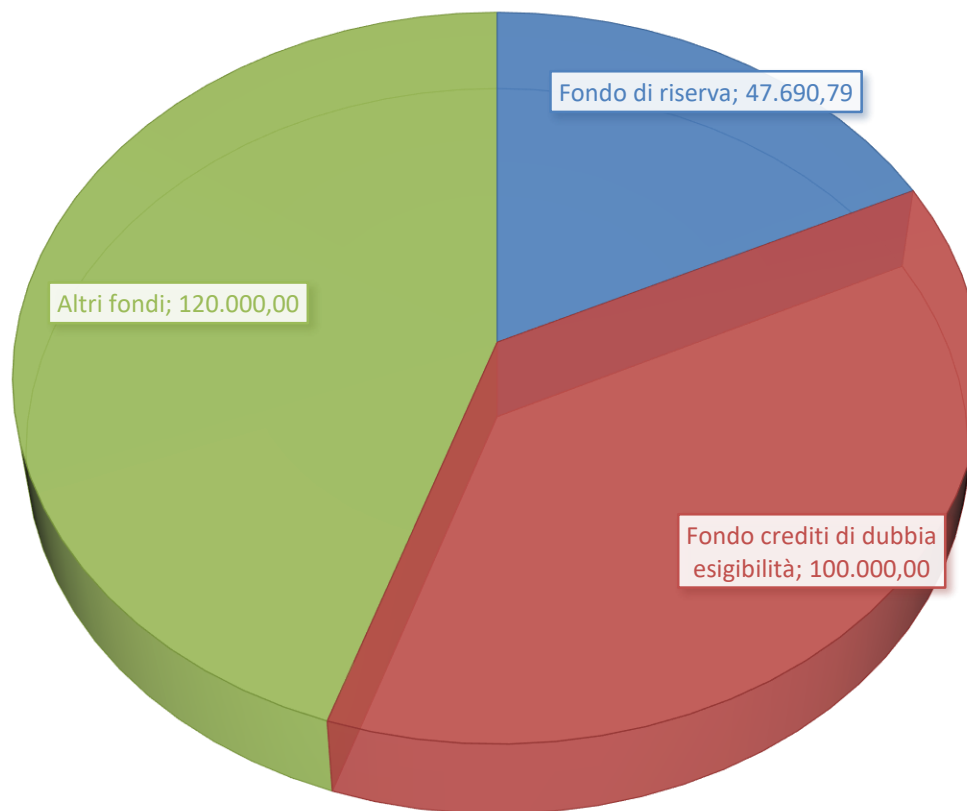
*“Accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all’approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità.*

*Non comprende il fondo pluriennale vincolato.”*

All’interno della Missione 20 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Fondo di riserva	47.690,79	68.382,46	63.382,46
2	Fondo crediti di dubbia esigibilità	100.000,00	100.000,00	100.000,00
3	Altri fondi	120.000,00	120.000,00	120.000,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>267.690,79</b>	<b>288.382,46</b>	<b>283.382,46</b>

## ANALISI MISSIONE/PROGRAMMI ANNO 2023



### *Missione 60 - Anticipazioni finanziarie*

La missione 60 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Spese sostenute per la restituzione delle risorse finanziarie anticipate dall’Istituto di credito che svolge il servizio di tesoreria, per fare fronte a momentanee esigenze di liquidità.”*

All’interno della Missione 60 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Restituzione anticipazioni di tesoreria	500.000,00	500.000,00	500.000,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>500.000,00</b>	<b>500.000,00</b>	<b>500.000,00</b>

### *Missione 99 - Servizi per conto terzi*

La missione 99 viene così definita dal Glossario COFOG:

*“Spese effettuate per conto terzi. Partite di giro. Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale.”*

All’interno della Missione 99 si possono trovare i seguenti Programmi.

<b>Programma</b>		<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>
1	Servizi per conto terzi - Partite di giro	1.420.500,00	1.420.500,00	1.420.500,00
<b>TOTALI MISSIONE</b>		<b>1.420.500,00</b>	<b>1.420.500,00</b>	<b>1.420.500,00</b>

## 2.2 PERFORMANCE

### 2.2.1 - Premessa

Le riforme del settore pubblico hanno introdotto strumenti e logiche che focalizzano l'attenzione verso il raggiungimento dei risultati mediante l'utilizzo e l'analisi di criteri di efficienza, efficacia ed economicità e quindi, la misurazione della performance.

Elementi costitutivi di questa logica metodologica sono la programmazione degli obiettivi che si traduce in organizzazione dell'attività, volta al raggiungimento di risultati che sono oggetto di successiva misurazione e valutazione.

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente considerata e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda quindi il contributo dei singoli e dei settori al raggiungimento dei risultati complessivi dell'ente.

La disciplina normativa sulla misurazione e valutazione della performance è contenuta nel Decreto legislativo 150/2009 (Decreto Brunetta) di attuazione della Legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione. Si segnalano inoltre le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono alle pubbliche amministrazioni utili indicazioni.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance:

- pianificando e definendo obiettivi e collegandoli alle risorse;
- definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori

- per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale;
- monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati;
- ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti.

Nell'organizzazione del lavoro, propria di una moderna amministrazione pubblica, la definizione degli obiettivi e delle strategie è affidata agli organi politici: Presidente, Consiglio Unione, Giunta Unione secondo le rispettive competenze.

Gli stessi organi esercitano un ruolo di successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti. Il Segretario Generale e gli incaricati di funzioni dirigenziali provvedono alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnico e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

Per il principio di autonomia organizzativa sancito dalla Costituzione agli articoli 114 e seguenti, Regioni ed enti locali, sono tenuti ad adeguare i loro ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere in sede di Conferenza Unificata. Si tratta delle norme relative ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, ai requisiti degli obiettivi, al sistema e agli ambiti di misurazione e valutazione della performance, alle previsioni per le quali l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando e aggiornando, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La Legge 213/2012 intervenne in tema di documenti a supporto del ciclo della performance con una previsione sintetica ma di portata potenziale elevata. Stabilisce infatti all'art. 3, lett. g-bis, ad integrazione dell'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione".

Oggi tale unificazione è stata abolita in quanto il Piano Performance è confluito nel PIAO.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche:

1. La misurazione, intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione.
2. La gestione, intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.
3. La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.



La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua un'unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti, la valutazione invece si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretati alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il monitoraggio infine consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, finalizzato a incorporare le informazioni nel processo decisionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico che dà avvio all'intero ciclo di gestione della Performance dove, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'amministrazione, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Si tratta di un documento triennale con cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, gli obiettivi finali e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevede la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi Amministrazione trasparente).

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare le coerenze dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

La presente sezione della performance è stata elaborata per perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione delle attività di competenza, nel rispetto della differenziazione degli enti aderenti al protocollo;
- adozione di un regolamento unico in materia di performance;
- definizione di un modello condiviso e omogeneo di valutazione;
- definizione di un sistema di standard legati al territorio;

- facilitazione del principio della trasparenza;
- contenimento dei costi applicativi;
- risparmio di spesa in una finanza locale in via di trasformazione.

Questo strumento diviene quindi parte integrante dell'intero ciclo di programmazione finanziaria che partendo dalla Mission e dalla Vision dell'ente contenute nel Programma di Mandato e formalizzate nel Documento Unico di Programmazione giunge, a cascata, all'individuazione dei singoli obiettivi attraverso il Piano dettagliato degli Obiettivi e all'allocazione delle risorse tramite il Piano Esecutivo di Gestione. Grazie all'unificazione di questi tre strumenti in un unico documento, il ciclo di gestione della performance diviene più snello, permettendo all'amministrazione locale di pianificare in maniera lineare la propria politica strategica di mandato e al tempo stesso rendicontare in maniera trasparente il proprio operato. Inoltre con un comunicato della A.n.ac (Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni pubbliche) è stata sottolineata la necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della anticorruzione. Le amministrazioni nell'adottare il Piano della Performance dovranno quindi prevedere esplicitamente il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Programmi triennali della trasparenza.

La Relazione conclude il "Ciclo di gestione della performance" mostrando, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nonché in relazione alle risorse disponibili, con evidenziazione di eventuali scostamenti.

Nello specifico, la Relazione sulla Performance permette di indagare:

- il contesto di riferimento, sintetizzando le principali informazioni di interesse per cittadini e stakeholder;
- lo stato di salute dell'ente in termini economico finanziari, di benessere organizzativo e delle relazioni;
- l'effettiva realizzazione dei programmi e progetti strategici previsti per l'anno in corso;
- lo stock di attività e servizi messi a disposizione di cittadini e utenti;
- gli impatti delle politiche sul territorio e sulla popolazione unitamente ad un'analisi di benchmark spazio temporale.

Al pari del Piano delle Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo. Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

## 2.2.2 - Lo SVIMAP

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SVIMAP) dell'Unione Terre e Fiumi è stato adottato con Delibera di Giunta n.15 del 24/04/2019, poi modificato con le Delibere di Giunta n. 27 del 09/09/2019, n. 59 del 03/08/2020 e n.71 del 05/10/2020. Esso si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla Relazione sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi Responsabili.

L'Ente si prefigge di assicurare la piena integrazione tra tutti documenti finalizzati alla programmazione.

A tal fine, il sistema si articola nei seguenti ambiti:

- a) POLITICHE, che esprimono gli ambiti istituzionali omogenei di intervento dell'Ente che fanno riferimento al Programma politico dell'Ente;
- b) PROGRAMMI, intesi come articolazione delle politiche e possono avere durata pluriennale (p.es: incremento della raccolta differenziata, miglioramento della viabilità, ecc.) con riferimento al Documento unico di programmazione DUP e si distinguono in:
  1. TRASVERSALI, che assolvono la previsione contenuta nell'articolo 5, comma 01, lettera a) del decreto legislativo 150/2009 e s.m., con riferimento agli "obiettivi generali" ed esprimono la "performance organizzativa";
  2. SETTORIALI, che assolvono la previsione contenuta nell'articolo 5, comma 01, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 e riguardano il complesso di obiettivi per la realizzazione di specifiche finalità, da attribuire a singole Unità organizzative e a Responsabili;
- c) OBIETTIVI, intesi come declinazione operativa dei programmi, sia trasversali che settoriali, la cui attuazione è attribuita in modo specifico a Responsabili e/o Unità organizzative e hanno durata annuale, cioè riguardano azioni da compiere entro l'anno di valutazione e si suddividono in:
  1. Obiettivi individuali attribuiti a Dirigenti o Responsabili di settore;
  2. Obiettivi settoriali riferiti ad azioni richieste a specifiche Unità organizzative.

In caso di mancata adozione del documento della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La performance nell'Unione Terre e Fiumi si sviluppa attraverso un ciclo di gestione annuale, come previsto dall'art. 4 del D. Lgs 150/2009, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, anche con riferimento alle risorse attribuite;

- b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa, settoriale e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### 2.2.3 - Gli strumenti di programmazione

Il ciclo di gestione della performance prende quindi avvio dalla programmazione attraverso la quale si definiscono e si assegnano gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

La programmazione rappresenta il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento. Il processo di programmazione, che si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono inoltre al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti finalità.

I caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche, sono rappresentati dalla valenza pluriennale del processo, dalla lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione e dalla coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione.

La programmazione negli enti locali prende avvio dal Programma di mandato che il Sindaco (il Presidente per le Unioni), sentita la Giunta, presenta al Consiglio, prosegue con il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Bilancio di Previsione Finanziario, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel quale è ricompreso il Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della Performance.

Oltre ai documenti sopra elencati, l'attività di programmazione, che definisce gli obiettivi ed i percorsi mediante i quali conseguirli, è realizzata attraverso i seguenti documenti:

- il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026 approvato dal Consiglio Unione con Delibera n. 8 del 18/01/2024. Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che

l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

- Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026: la Giunta Unione ha approvato il PEG 2024-2026 con delibera n. 4 del 20/02/2024. A seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO. Il PEG pertanto assume una valenza esclusivamente finanziaria.

Attraverso i documenti più importanti dell'Ente (D.U.P., Bilancio di Previsione, PEG, sezione performance del PIAO) l'Amministrazione entra in possesso di strumenti che le consentono di sviluppare appieno l'attività gestionale.

In particolare:

- Il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) mette in rilievo la condivisione delle finalità tra la Giunta e la Direzione Amministrativa a premessa di una adeguata suddivisione del budget disponibile;
- La sezione performance del PIAO/PDO (Piano degli Obiettivi) costituisce l'elemento centrale dell'attività di programma gestionale, controllo e valutazione. Con il PEG si analizza il budget e le finalità del DUP per il raggiungimento degli obiettivi gestionali cui le finalità trovano realizzazione. Gli obiettivi a loro volta vengono dettagliati e parametrati attraverso gli indicatori e le scadenze nel PIAO.
- Sviluppo dell'attività gestionale: si veda schema seguente.
- Indicatore è il fenomeno individuato per rendere possibile l'attività di acquisizione delle informazioni collegate ad obiettivi, quindi a valori reali;
- Target rapporta il valore atteso;
- Sistema di misurazione è rapportato dai sistemi di acquisizione, selezione, analisi, interpretazione e differenziazione dei dati.

## 2.2.4 - Il Piano degli obiettivi e delle performance

Il piano degli obiettivi e della performance declina gli obiettivi strategici dell'Ente derivanti dagli indirizzi strategici fissati nel DUP in obiettivi di Ente che possono essere trasversali o di area, unitamente agli obiettivi della gestione ordinaria.

Le indicazioni contenute nel Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance sono oggetto, nel corso dell'esercizio, di monitoraggio in termini di progressivo raggiungimento dei risultati attesi, anche al fine di poter realizzare eventuali interventi correttivi qualora si prefigurasse un possibile mancato raggiungimento dell'obiettivo.

A consuntivo si procede alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance individuale e organizzativa cui sono connessi i sistemi premianti ispirati a criteri di valorizzazione del merito.

Il Piano è redatto con la finalità di assicurare i principi fondamentali previsti dall'art. 10, c. 1, del citato D.Lgs.: “trasparenza e comunicazione; semplicità e chiarezza; veridicità e verificabilità; partecipazione e coinvolgimento; coerenza interna o di attuabilità in relazione alle risorse; esterna o di contesto; riferimento temporale triennale; qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”.

I principi enunciati caratterizzano gli obiettivi che a loro volta dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili rispetto al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi sono individuati dall'Amministrazione attraverso i bisogni dei comuni membri e di conseguenza della collettività che appartiene a tali comuni, la mission istituzionale, le priorità e strategie politiche, in stretto collegamento col documento programmatico dell'Amministrazione che garantisce la coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Inoltre il Piano, oltre a verificare il rispetto dei requisiti metodologici e a definire gli obiettivi, deve assicurare la comprensibilità cioè garantire una facile e comprensibile lettura dei suoi contenuti, e l'attendibilità cioè la verificabilità della correttezza metodologia di pianificazione (principi, tempi, fasi), alle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è fornito dal Documento Unico di Programmazione (DUP) che costituisce supporto fondamentale per il processo di previsione triennale coerente rispetto agli indirizzi di mandato. Infatti, il DUP definisce in primo luogo le finalità triennali dei programmi e progetti e le relative modalità di finanziamento. Introduce la

valutazione economica in sede di formulazione delle scelte in termini di effettiva disponibilità delle risorse prelevate dal sistema economico sociale di riferimento e di reale consumo delle stesse in relazione all'impiego delle risorse acquisite.

I sopracitati elementi del Piano sono di immediato interesse per tutti gli “stakeholders”, cioè di quei soggetti che hanno un interesse nei confronti dell'Amministrazione e che con il loro comportamento possono influenzare l'attività dell'Ente o ne vengono da questo influenzati.

Gli “stakeholders” possono essere identificati nei seguenti soggetti:

- Comuni membri;
- Associazioni;
- Società;
- Cooperative;
- Stampa locale

Sulla scorta della condivisione delle scelte programmatiche e la negoziazione fra amministratori e struttura direttiva dell’Ente, si definisce il PEG/PDO in merito all’assegnazione degli obiettivi e alle modalità per il loro raggiungimento o meglio ai valori che misurano il loro rapporto, alle dotazioni finanziarie e di personale assegnati a ciascun responsabile e ai tempi di realizzazione fino alla valutazione del loro raggiungimento.

Nel corso dell’esercizio vengono effettuate delle verifiche allo scopo di:

- Controllare l’andamento della gestione annuale, l’avanzamento dei programmi ed individuarne eventuali correzioni, delle quali gli stessi necessitano;
- Coordinare gli interventi che richiedono l’apporto compiuto da più settori funzionali, e per evitare che l’organizzazione si settorializzi, perdendo la visione complessiva delle visioni unitarie alle quali l’Ente è preposto;
- Coinvolgere l’organo preposto al monitoraggio sull’andamento della gestione, tenendo presente che il PEG costituisce l’atto fondamentale di riferimento per la verifica ed il controllo di gestione.

Tutto ciò al fine di assicurare una migliore fornitura dei servizi alla cittadinanza, e la piena soddisfazione della stessa.

### 2.2.5 – Obiettivi e piani operativi: il Piano della Performance 2024

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance Settoriali e Trasversali dell’Unione Terre e Fiumi relativi all’anno 2024 si rimanda integralmente all’**Allegato 1 “Piano della Performance 2024”**

### 2.2.6 Azioni Positive per il personale dell’Unione Terre e Fiumi

Dal 2024 tale piano è stato integrato tenendo conto delle novità introdotte dal D.Lgs. 222 del 13/12/2023 in tema di inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta per l’Unione Terre e Fiumi una sostanziale opportunità di delineare un percorso

concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il nuovo Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale (2023– 2025) aggiornamento annuale 2024, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Il Piano nell'anno 2024 è rivolto a promuovere e potenziare all'interno dell'Unione Terre e Fiumi e dei Comuni di Copparo, Riva del Po e Tresignana, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere e promuovere condizioni di benessere lavorativo, organizzativo e di sicurezza sul lavoro, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione in forma diretta o indiretta, come indicato dall'art 57 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Il presente Piano si pone, dunque, quale strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane anche al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

In particolare, il presente Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) Salvaguardare l'ambiente lavorativo da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2) Promuovere politiche di genere rivolte alla tutela dei diritti e la piena inclusione di tutti i lavori;
- 3) Potenziare l'attività di smart working a sostegno della famiglia e delle persone in condizioni di fragilità;
- 4) Adottare strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 5) Promuovere un clima organizzativo volto al benessere dei lavoratori e alla sicurezza con particolare attenzione ai servizi di front office;
- 6) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale;
- 7) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **Obiettivo 1 – Salvaguardare l'ambiente lavorativo**

Le Amministrazioni si impegnano a porre in essere ogni azione necessaria al fine di evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro



determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Mobbing;
- Difficoltà di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

### **Azioni**

Si ritiene che il CUG possa fungere, all'interno dell'Amministrazione Pubblica, da importante sensore delle situazioni di malessere collegati alla violenza e alla discriminazione. Al fine di potenziare tali funzioni di verifica si prevedono le seguenti azioni:

- 1) Adottare azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta;
- 2) Adottare con atto dell'Unione Terre e Fiumi e dei Comuni un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001;
- 3) Predisporre una scheda informativa da distribuire ai dipendenti, in particolare ai neo assunti, dedicata al CUG al fine di potenziare una cultura delle politiche di genere e tutela dei lavoratori da ogni forma di discriminazione.

### **Obiettivo 2 – Promuovere politiche rivolte alla tutela dei diritti e dell'inclusione**

La promozione delle politiche a tutela dei diritti e dell'inclusione di tutti i lavoratori impone un'analisi descrittiva della situazione attuale nei diversi Enti.

#### Politiche di genere

Le strutture organizzative afferenti dell'Unione dei Comuni e la stessa Unione sono composte maggiormente da donne, essendo queste il 70% della forza lavoro.

Analizzando i dati nello specifico si può evidenziare che questo trend non viene rispettato in tutte le categorie. Infatti, le donne appartenenti alla ex categoria B, ora area degli operatori, rappresentano il 25% del totale, mentre nelle ex categorie C e D, ora aree degli istruttori e dei funzionari, le donne prevalgono numericamente rispettivamente con il 71% e il 65,38% del totale. Per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, le donne rappresentano il 78% evidenziando la percentuale più alta di presenza rispetto alle altre aree organizzative. Rispetto ai dati dell'anno 2023, si rileva un aumento del 6 % in generale e del 25% nei ruoli di vertice della componente femminile rispetto al totale.

La tabella sotto riportata illustra il personale suddiviso per categoria e genere. Il profilo qualitativo del personale è rilevato al 31/12/2023.

**PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2023**

ENTE	AREE	UOMINI		DONNE		TOTALE
		N.	%	N.	%	N.
UNIONE	OPERATORI ESPERTI	1	100	0	0	1
UNIONE	ISTRUTTORI	19	46	22	54	41
UNIONE	FUNZIONARI	6	43	8	57	14
UNIONE	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	5	100	5
<b>Dipendenti al 31/12/2023</b>		<b>26</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>61</b>

ENTE	AREE	UOMINI		DONNE		TOTALE
		N.	%	N.	%	N.
COPPARO	OPERATORI ESPERTI	7	100	3	30	10
COPPARO	ISTRUTTORI a tempo indeterminato	3	8	33	92	36
COPPARO	ISTRUTTORI a tempo determinato - art. 90	0	0	1	100	1
COPPARO	ISTRUTTORI a tempo determinato - educatore	0	0	2	100	2
COPPARO	FUNZIONARI	2	20	8	80	10
COPPARO	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	5	100	5
<b>Dipendenti al 31/12/2023</b>		<b>12</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>81</b>	<b>64</b>

ENTE	AREE	UOMINI		DONNE		TOTALE
		N.	%	N.	%	N.
RIVA DEL PO	OPERATORI	0	100	1	100	1
RIVA DEL PO	OPERATORI ESPERTI	3	100	0	0	3
RIVA DEL PO	ISTRUTTORI	6	35	11	65	17
	ISTRUTTORI a tempo determinato - PNRR	0	0	1	100	1
RIVA DEL PO	FUNZIONARI	1	50	1	50	2
RIVA DEL PO	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	100	0	0	3
RIVA DEL PO	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE a tempo determinato - art. 110	0	0	1	100	1
<b>Dipendenti al 31/12/2023</b>		<b>13</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>28</b>

ENTE	AREE	UOMINI		DONNE		TOTALE
		N.	%	N.	%	N.
TRESIGNANA	OPERATORI ESPERTI	6	75	2	25	8
TRESIGNANA	ISTRUTTORI ESPERTI a tempo determinato	1	100	0	0	1
TRESIGNANA	ISTRUTTORI	3	20	12	80	15
TRESIGNANA	ISTRUTTORI a tempo determinato - art. 90	1	100	0	0	1

TRESIGNANA	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	25	3	75	4
<b>Dipendenti al 31/12/2023</b>		<b>12</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>29</b>

Dall'analisi del personale in servizio sopra riportata si evince un incremento della componente femminile rispetto all'anno precedente, e quindi, si rende necessario continuare a perseguire la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale, con particolare attenzione alle politiche di genere dedicate al diritto delle donne lavoratrici. Le azioni sono rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari.

#### Politiche di inclusione

Per quanto riguarda le politiche di piena inclusione dei lavoratori, è necessario porre particolare attenzione alla tutela del personale con disabilità e/o fragilità e alle categorie protette, anche attraverso l'individuazione della figura del disability manager.

Al 31/12/2023 nell'Unione e nei Comuni di Riva del Po e di Tresignana sono assunti n. 3 dipendenti con disabilità, uno per ogni ente; mentre nel Comune di Copparo sono assunti n. 4 dipendenti con disabilità e n. 1 dipendente in categoria protetta. Tale dotazione organica consente il rispetto delle quote previste per legge.

#### **Azioni**

- 1) Garantire e monitorare il mantenimento della componente femminile nei ruoli di vertice e decisionali;
- 2) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 3) Individuazione della figura del disability manager ai sensi del D.lgs. 222/2023 e s.m.i.;
- 4) Trattamento retributivo senza distinzioni di genere;
- 5) Politiche di natura formativa rivolte alla tutela delle donne, come da Convenzione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;

#### **Obiettivo 3 - Potenziare l'attività di smart working**

Nel periodo pandemico, si è reso di fatto necessario il ricorso massiccio all'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando le procedure per consentire ad una parte importante del personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio o da un altro luogo, in base a quanto consentito dalle disposizioni emergenziali nazionali. Tale istituto è stato utilizzato dal personale autorizzato dell'Unione dei Comuni Terre e Fiumi e dei Comuni di Copparo, Riva del Po e Tresignana nel periodo pandemico anni 2020 - 2021 come riportato nella seguente tabella:

<b>PERSONALE AUTORIZZATO ALLO SMART WORKING NEL PERIODO PANDEMICO (2020-2022)</b>					
<b>ENTE</b>	<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>A TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>A TEMNPO DETERMINATO</b>	
		<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
<b>UNIONE</b>	33	12	21	0	0
<b>COPPARO</b>	28	7	18	0	3
<b>RIVA DEL PO</b>	16	5	9	1	1
<b>TRESIGNANA</b>	16	3	12	1	0

A partire dall'anno 2022 con l'introduzione del D.P.C.M. del 08/10/2021, del Ministro Brunetta, e con la successiva modificazione con D.M. del 30/06/2022, che hanno reso molto più stringenti le condizioni per l'accesso a tale istituto, l'utilizzo dello smart working da parte dei dipendenti ha visto un'importante diminuzione, come si evince dai dati della tabella qui sotto riportati:

<b>PERSONALE CHE HA SVOLTO ALMENO UNA GIORNATA DI SMART WORKING NELL'ANNO 2023 (non vengono considerati i dipendenti che hanno sottoscritto un contratto di lavoro agile senza aver mai svolto un giorno di smart working)</b>					
<b>ENTE</b>	<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>IN CONVENZIONE</b>
<b>UNIONE</b>	9	2	7	0	0
<b>COPPARO</b>	7	1	6	0	0
<b>TRESIGNANA</b>	4 (escluso il Segretario)	2	2	0	0
<b>RIVA DEL PO</b>	7 (escluso il Segretario)	1	6	1	0

Si può notare che dopo il superamento della fase emergenziale e con l'introduzione dei D.P.C.M. sopra riportato l'utilizzo, da parte dei dipendenti, dello smart working si è più che dimezzato, a fronte della necessità, invece, di potenziare detto istituto, utile alla conciliazione dei tempi di vita/lavoro dei dipendenti.

### **Azioni**

- 1) Promuovere o sostenere l'applicazione del lavoro agile, secondo le disposizioni normative e gli accordi raggiunti a livello sindacale, anche successivamente al superamento della fase emergenziale.
- 2) Assegnazione al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente;
- 3) Concessione attività di smart working a tutti i dipendenti, anche per periodi limitati, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, e con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità;
- 4) Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile;
- 5) Programmazione di percorsi formativi specifici del personale sulle modalità di fruizione dello smart working;
- 6) Adozione da parte della Pubblica Amministrazione del Piano P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nei termini di legge;
- 7) Risoluzione della problematica stazioni telefoniche con attivazione del programma per la telefonia per mezzo del personal computer.

### **Obiettivo 4 - Adottare strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Le finalità dichiarate sono quelle dell'introduzione delle più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, il tutto alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A questo si aggiunga, per esempio, che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo, senza dimenticare l'impatto organizzativo del mancato turn over imposto dalla legge nell'ultimo decennio.

Su tali presupposti si rende necessario promuovere il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

### **Azioni**

Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per il personale con figli minori o con familiari disabili, anziani che necessitano di cure o affetti da documentate gravi patologie, si introdurranno, oltre alle normative dedicate, di comune accordo tra il lavoratore/la lavoratrice ed il responsabile d'area competente:

- 1) Massima flessibilità degli orari e delle modalità di richiesta dei permessi previsti dalla legge dell'organizzazione del lavoro (part-time, telelavoro, smart working, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni);
- 2) Attivazione di programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di assenza di almeno 60 giorni;
- 3) Diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti qualora sia indispensabile per conciliare le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita.
- 4) Introduzione della "banca delle ore" quale accumulo su un conto individuale di un numero di ore prestate in più oltre l'orario di lavoro normale, da utilizzare in recupero entro un quadro di regole definito dal contratto di lavoro, dalla contrattazione decentrata e nel rispetto delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione;
- 5) Programmazione delle ferie in anticipo, in particolare quelle del periodo estivo, per permettere ai dipendenti di pianificare le assenze compatibilmente con gli impegni familiari e lavorativi e smaltire le ferie residue nell'obiettivo di garantire adeguati periodi di riposo, necessari al benessere individuale.

#### **Obiettivo 5 – Promuovere un clima organizzativo volto al benessere dei lavoratori e alla sicurezza con particolare attenzione ai servizi di front office**

Il "clima organizzativo" rappresenta lo stato di salute di un determinato ambiente, così come percepito da parte delle persone che in esso operano; per questo il clima condiziona l'andamento delle attività aziendali e i comportamenti delle persone, creando un circolo benefico o vizioso a seconda dei casi.

Al fondamento della "salute organizzativa", le organizzazioni devono trovare le motivazioni della propria origine, quindi la loro ragione di esistere, attraverso l'individuazione di una finalità esterna come produrre beni o servizi utili e per gli Enti pubblici non bisogna dimenticare la "centralità del cittadino". Per perseguire questo obiettivo principale è fondamentale che tutte le componenti dell'organizzazione percepiscano sé stesse in rapporto con le altre e reciprocamente legate in funzione del raggiungimento dell'obiettivo comune. Il successo di una organizzazione prevede due condizioni fondamentali e cioè un'organizzazione orientata ad una *vision* delle finalità e a degli obiettivi e delle strategie che le traducano in obiettivi concreti, realistici, chiari e condivisi.

La promozione di un'indagine di sul clima organizzativo è pertanto un'iniziativa importante perché convoglia le diverse competenze e mission verso un obiettivo comune, quello di avere informazioni sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile anche ad una migliore definizione e caratterizzazione del rischio da stress correlato in un'ottica di miglioramento dell'azienda.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Le amministrazioni pubbliche devono garantire pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e devono impegnarsi a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della

valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica. Altresì si rende necessario mettere in campo azioni per prevenire e contrastare le aggressioni verbali e fisiche, in continuo aumento, nei confronti del personale che svolge attività di front-office.

In riguardo allo stress lavoro correlato, è stata effettuata una prima indagine nel 2019 rivolta ai dipendenti dell'Unione e una seconda indagine effettuata dal RPPS nel 2023 rivolta ai dipendenti dell'Unione, i cui risultati sono stati presentati ai dipendenti il 14/02/2024, e del Comune di Copparo. Per quanto riguarda i Comuni di Tresignana e Riva del Po, nei quali non sono state effettuate indagini, si auspica che vengano al più presto attivate a breve.

### **Azioni**

- 1) Favorire la massima flessibilità della fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 2) Sviluppare, con riferimento alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, la fase di valutazione soggettiva, attraverso l'utilizzo di un questionario nei Comuni di Tresignana e Riva del Po, in quanto non ancora effettuato;
- 3) Rilevare le eventuali criticità dell'organizzazione del lavoro in ottica di pari opportunità e cura del benessere organizzativo con la collaborazione del CUG e dell'Ufficio Unico del personale;
- 4) Costruzione di forme di divulgazione dell'avvio dell'indagine e dei risultati rilevati;
- 5) Predisposizione di azioni di miglioramento laddove siano evidenziate criticità, da confrontare con la Consigliera di Parità provinciale;
- 6) Impegno delle Amministrazioni che, in conformità alla legislazione vigente, nell'adozione del piano triennale del fabbisogno del personale, siano tenute in considerazione le cessazioni previste per quiescenza e il potenziamento dei servizi, affinché sia garantito il corretto turn-over del personale in modo che il benessere organizzativo non risenta di cessazioni non sostituite o carichi di lavoro non sostenibili;
- 7) Attivazione di uno sportello di ascolto e di supporto psicologico è uno degli strumenti con cui si intende favorire un completo benessere psico-fisico e sociale del personale. Ha lo scopo di fornire un servizio di sostegno a favore dei/delle dipendenti in situazione di disagio, ansia o stress, che possono compromettere la salute personale e lavorativa e si ripercuotono inevitabilmente all'interno dell'organizzazione;
- 8) Implementare i progetti per il miglioramento del contesto lavorativo con particolare riferimento alla comunicazione e collaborazione fra dipendenti;
- 9) Progetto "Benvenuto": rivolto ai neo-assunti per favorire l'integrazione nella nuova struttura attraverso la conoscenza dell'organizzazione dell'ente, della funzione dell'organo Unione e dei nuovi colleghi/collaboratori. Il nuovo assunto potrebbe affiancare a rotazione per 2 ore la settimana tutti i nuovi colleghi, anche dei diversi uffici, che forniranno informazioni sulle attività da loro svolte;
- 10) Valorizzare il ruolo del lavoratore all'interno della propria organizzazione, effettuando annualmente indagini per conoscere le opinioni dei dipendenti sulla qualità della vita sul luogo del lavoro, con particolare riferimento al modo di operare del proprio



superiore gerarchico e della obiettività nella valutazione della performance;

- 11) Prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e migliorare/correggere i risultati della performance collettiva;
- 12) Garantire le pari opportunità in tema di formazione ed aggiornamento professionale programmando una calendarizzazione (modificando anche temporaneamente il proprio standard di orario di servizio) garantita ad ogni dipendente;
- 13) Al fine della sensibilizzazione del rientro di un/una dipendente dopo una lunga assenza per malattia, maternità o assistenza familiare, garantire un percorso di accoglienza che favorisca il reintegro nella struttura senza senso di emarginazione e disagio.
- 14) Agevolare l'utilizzo del format delle "ferie e riposi solidali".
- 15) Attività di informazione e sensibilizzazione tra i dipendenti, attraverso convegni o strumenti informatici, sulle competenze della CUG.
- 16) Servizio di prevenzione, protezione e la consulenza circa gli obblighi e le attività da svolgere in merito la salute e la sicurezza in ambito lavorativo;
- 17) Adottare azioni per prevenire ed evitare aggressioni sia fisiche che verbali al fine di tutelare i dipendenti, in particolar modo quelli di front-office, che hanno rapporto diretto con il pubblico, quali:
  - nuova logistica di dislocazione uffici di front-office;
  - installazione pulsanti anti aggressione;
  - porte chiuse;
  - citofoni etc.

## **Obiettivo 6 – Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, qualificazione professionale**

La formazione prevede una serie di attività che hanno lo scopo di aumentare le competenze degli individui per favorire la crescita personale e professionale e raggiungere gli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'Amministrazione.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, tra le quali si citano quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'introduzione della nuova performance organizzativa e individuale, l'adozione del nuovo codice dei contratti, hanno determinato un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, obbligando la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze. Ne consegue che sempre più le Amministrazioni hanno il dover di fornire la possibilità ai dipendenti di partecipare alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

### **Azioni**

- 1) Realizzazione di occasioni di formazione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo a tutto il personale;

- 2) Accrescimento del ruolo e delle competenze delle figure apicali relativamente al benessere del personale;
- 3) Impegno delle Amministrazioni a favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- 4) Impegno delle Amministrazioni a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare le eventuali carenze;
- 5) Impegno delle Amministrazioni a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.
- 6) Convocazione di riunioni di area/settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di riunioni dei responsabili.
- 7) Invitare le volontarie di alcune, tra le più rappresentative ed attive, associazioni femminili accreditati in territorio provinciale descritte al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, a tenere incontri informativi/formativi sulla promozione dei diritti delle donne, sul tema delle pari opportunità dell'empowerment femminile.

### **Obiettivo 7 - Promozione la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità**

La comunicazione e l'informazione degli obiettivi e delle azioni hanno una rilevanza fondamentale per accrescere la consapevolezza del personale rispetto ai temi oggetto del presente piano e delle altre iniziative del CUG, al fine di darne una concreta attuazione.

#### **Azioni**

- 1) Pubblicizzazione e diffusione delle iniziative del CUG e del presente piano di azioni positive;
- 2) Raccolta e diffusione di materiale informativo, esperienze e conoscenze sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, principalmente attraverso lo spazio dedicato al CUG sul sito internet dell'Unione Terre e Fiumi, che per tale scopo la pagina è stata rinnovata in versione dinamica ma anche tramite altri strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (es: posta elettronica in occasione dell'invio del cedolino di stipendio, posta elettronica certificata). È necessario implementare la pubblicizzazione e diffusione delle iniziative del CUG, attraverso l'apertura di una sezione dedicata al CUG, nei siti istituzionali dei Comuni afferenti all'Unione, ovvero un link alla sezione nel sito dell'Unione;
- 3) A tal fine è stato attivato un account di posta elettronica del CUG per favorire il contatto dei dipendenti con il Comitato; il CUG dell'Unione ha, inoltre, partecipato ai lavori della costituenda rete CUG Provinciale. Il materiale prodotto dalla rete provinciale sarà divulgato ai dipendenti;

- 4) Potenziamento della rete intranet aziendale come strumento di comunicazione interna, al fine di rendere più accessibili spazi dedicati alla consultazione di informazioni e documenti e articoli di interesse.
- 5) Promuovere l'utilizzo del genere nel linguaggio Amministrativo.

### **Conclusioni**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2024-2026.

Nel periodo di vigenza potrà essere opportunamente adeguato in base alle risultanze relative al raggiungimento degli obiettivi e/o conseguentemente al pervenimento di pareri, suggerimenti, osservazioni da parte di soggetti titolati. Si ritiene necessario adottare una strategia che permetta un maggior coinvolgimento propositivo da parte del personale dipendente e dell'Amministrazione sulle analisi delle indagini di clima.

Si auspica che le Amministrazioni provvedano alla realizzazione del presente Piano, anche garantendo al personale componente del CUG e ad altro personale debitamente individuato la possibilità di espletare i compiti assegnati al Comitato garantendo, un'adeguata organizzazione del lavoro anche tenendo conto dei carichi esistenti.

Si auspica altresì che le Amministrazioni provvedano a far ricomprendere il Piano di Azioni Positive triennio 2024-2026 a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo dell'Ente.

In conclusione il presente atto impegna le Amministrazioni destinatarie dello stesso all'approvazione nei rispettivi organi competenti e a darne piena attuazione e diffusione nei tempi e nei modi previsti dalla normativa.

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### 2.3.1 - Contenuto Sintetico e Descrittivo delle Attivita' Programmate

#### Obiettivi di Valore pubblico anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio

La presente sottosezione e' predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli:

- obiettivi strategici di Valore pubblico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, fermi gli obiettivi strategici di Valore pubblico in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Per definire propri obiettivi strategici in ambito decentrato, l'Ente prende le mosse dagli obiettivi gia' definiti in ambito nazionale dall'ANAC, tra cui, a titolo di esempio:

- ridurre le opportunita' che si manifestino casi di corruzione nel significato di abuso del potere;
- aumentare la capacita' di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
- informatizzare il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- realizzare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e innalzare il livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualita' della formazione erogata.

Gli obiettivi strategici sono formulati in una logica di integrazione con quelli operativi programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di Valore pubblico.

Obiettivo	Indicatori	Target
Aggiornare la mappatura dei processi con: inserimento nuovi processi gestionali non presenti nelle annualita' precedenti; eliminazione dei processi che, per legge, regolamento o altra disposizione, non devono essere piu' gestiti dell'amministrazione;	nr. processi da aggiornare	100% processi aggiornati

<p>modificazione dei processi gestionali di competenza dell'amministrazione per effetto di sopravvenute modificazioni legislative, regolamentari, o di altra disposizione; ottimizzazione-razionalizzazione della mappatura apportando le revisioni e correzioni alla mappatura delle annualità pregresse ai fini di eliminare criticità e elevarne il livello qualitativo; approfondire l'analisi gestionale dei processi, in sede di mappatura degli stessi, mediante identificazione delle fasi e azioni di ciascun processo; garantire la disponibilità di risorse digitali adeguate mediante informatizzazione e digitalizzazione della mappatura dei processi e del processo di gestione del rischio anticorruzione</p>		
<p>Aggiornare il Codice di comportamento; adottare-aggiornare Linee Guida relative alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse; adottare-aggiornare il Regolamento in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001; adottare-aggiornare, se necessario, il Regolamento disciplinante i rapporti fra l'amministrazione e i portatori di interessi particolari presso l'Amministrazione medesima e istituzione dell'Agenda pubblica degli incontri; adottare-aggiornare il Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'amministrazione; incrementare la formazione sul PTPCT, le misure di prevenzione, l'etica, la legalità e gli effetti dell'integrità su benessere organizzativo, qualità dei servizi e "valore Paese".</p>	<p>adeguamento/aggiornamento nuovi regolamenti</p>	<p>100%</p>
<p>FORMAZIONE: incrementare la formazione in materia di trasparenza, trasparenza smart 2.0 e Registro degli accessi;</p>	<p>almeno 1 corso di formazione</p>	<p>100%</p>
<p>TRASPARENZA SMART 2.0: promuovere l'introduzione di nuove tecnologie e relativa formazione per attuare la "trasparenza smart 2.0", come definita nel Progetto Anac sulla</p>	<p>almeno 1 schema o infografica esplicativa</p>	<p>100%</p>

trasparenza (Monitoraggio conoscitivo sulla "esperienza della trasparenza" ) - Anno 2020		
TRASPARENZA > SERVIZI DI SUPPORTO SPECIALISTICO: supportare il RT e i responsabili dei flussi in partenza e delle pubblicazioni con servizi di supporto specialistico	attivazione servizio supporto specialistico	avvio istruttoria
Ridurre le opportunita' che si manifestino casi di corruzione nel significato di abuso del potere	attuare misure prevenzione	rispetto dei tempi di programmazione o ri-programmazione
Aumentare la capacita' di scoprire casi di corruzione	attuare misure prevenzione	rispetto dei tempi di programmazione o ri-programmazione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	attuare misure prevenzione	rispetto dei tempi di programmazione o ri-programmazione
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	Progettazione misure specifiche di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	n. 1 misura specifica progettata
Revisione e miglioramento della regolamentazione interna in particolare del Codice comportamento e della gestione dei conflitti di interessi	Revisione Codice di comportamento e della regolamentazione delle misure di prevenzione	n. 1 revisione generale Codice di comportamento
Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilita' delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni	Introduzione o aggiornamento di misura per incrementare l'accesso alle informazioni da parte degli stakeholder	N. 1 misura introdotta o aggiornata
Digitalizzazione dei processi dell'amministrazione	Redazione o aggiornamento Elenco dei processi da digitalizzare nel periodo di riferimento	Almeno 50% processi digitalizzati sui processi inclusi nell'Elenco
Individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione	Introduzione o aggiornamento di misure per incrementare la partecipazione degli stakeholder	N. 1 misura introdotta o aggiornata

Integrare il sistema di indicatori di monitoraggio PTPCT/SEZ.2.3 PIAO con il sistema di indicatori di monitoraggio degli obiettivi di performance	Introduzione o aggiornamento di un sistema di indicatori	N. 1 sistema di indicatori introdotto o aggiornato
Migliorare la chiarezza e conoscibilita' dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente	Introduzione o aggiornamento di misure di fruibilita' all'esterno dei dati	N. 1 misura introdotta o aggiornata
Implementare l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione, con particolare riferimento alla misura del codice di comportamento	Interventi di potenziamento del funzionamento e efficientamento delle misure di prevenzione	N.1 intervento
Aggiornare la sezione 2.3 PIAO/PTPCT al PNA 2023 per l'Area di rischio dei contratti pubblici, adeguando gli eventi rischiosi e il relativo Registro, i comportamenti a rischio e le connesse misure di prevenzione	Interventi di aggiornamento della sezione 2.3 PIAO/PTPCT al PNA 2023 per l'Area di rischio dei contratti pubblici	N.1 intervento
Aggiornare le Aree di rischio con l'Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico	Interventi di aggiornamento dell'Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici	N.1 intervento
Implementare l'efficacia e l'efficienza della trasparenza	Interventi di potenziamento del funzionamento e efficientamento della trasparenza	N.1 intervento
Potenziare i monitoraggi sulla trasparenza	Interventi di potenziamento e efficientamento dei monitoraggi trasparenza	N.1 intervento
Aggiornare al PNA 2023 gli obblighi di trasparenza per l'Area di rischio dei contratti pubblici	Interventi di aggiornamento degli obblighi di trasparenza Area di rischio dei contratti pubblici	N. 1 intervento

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio corruttivo: Risk Management

Il rischio di corruzione, quale rischio di commissione di reati e di condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali, riconducibili a forme e fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione viene trattato nell'ambito del:

- Sistema di gestione del rischio corruttivo e del Ciclo di programmazione anticorruzione e per la trasparenza.

Circa lo stato di avanzamento del Sistema, la Relazione annuale del RPCT, prevista dall'art. 1, comma 14, della L.n. 190/2012, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dalla sottosezione ha rilevato i dati e le informazioni contenuti nell'omonimo ALLEGATO, a cui si rinvia.

## Soggetti interni

### RPCT e Responsabile della trasparenza

Al vertice del Sistema di gestione del rischio corruttivo e' collocato l'RPCT, nominato con provvedimento dell'organo di indirizzo politico.

Conformemente alle disposizioni normative, il Responsabile della prevenzione della corruzione e' anche il Responsabile della trasparenza.

Ruolo	Dati identificativi
RPCT	Avv. Perelli Laura – Presidente Unione
Atto di nomina RPCT	-

### Altri soggetti interni

Gli altri soggetti interni della strategia di prevenzione del rischio di corruzione, che operano in funzione dell'adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine, della revisione del Sistema di gestione del rischio di corruzione, sono indicati nella Tabella che segue. La Mappatura degli stakeholder e' contenuta nell'ALLEGATO "Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno", e indica, in relazione a ciascuna tipologia di stakeholder i dati del tipo di relazione e delle variabili esogene che impattano sulla relazione.



#### Altri soggetti interni

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
Pdo/Rpd	Audita s.r.l. – Avv. Marco De Nunzio
Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette	-
Rasa	Geom. Trevisani Silvia
Responsabile servizi informatici	Dott. Pratelli Filippo
Responsabile Ufficio personale	Dott.ssa Pezzolato Melissa
Ufficio procedimenti disciplinari - presidente	Dott. Laghi Walter
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	-
Ufficio procedimenti disciplinari - componente	Dott.ssa Pezzolato Melissa

#### Struttura di stabile supporto all' RPCT: Responsabili di Settore

La tabella sotto riportata indica l'elenco dei Responsabili di Settore con la specificazione dei ruoli e delle correlate responsabilità, tenuto conto che la collaborazione dei Responsabili, in tutte le fasi di gestione del rischio, è fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo, che adotta e approva il PTPCT, di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti. La macrostruttura è stata da ultimo modificata con deliberazione di G.C. n. 12 del 23/02/2021.

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Responsabilità nella struttura organizzativa (area/settore)</b>
Dirigente/P.O.		TUTTE LE AREE - ATTIVITA' TRASVERSALE TUTTI I SETTORI - ATTIVITA' TRASVERSALE Tutti gli uffici - Attività trasversale
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	00-AMMINISTRATORI Consiglio dell'Unione
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	00-AMMINISTRATORI Giunta dell'Unione
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	00-AMMINISTRATORI Presidente dell'Unione Presidente dell'Unione

Responsabile di Settore	Dott. Santo Fabiano	OIV/NUCLEO DI VALUTAZIONE
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	01- SEGRETARIO DELL'UNIONE Prevenzione della corruzione e illegalita'
Responsabile di Settore	Arch. Monticelli Leonardo	02- SETTORE SUEI Sit/Toponomastica Sistema Informativo Territoriale
Responsabile di Settore	Arch. Monticelli Leonardo	02- SETTORE SUEI Sit/Toponomastica Toponomastica
Responsabile di Settore	Arch. Monticelli Leonardo	02- SETTORE SUEI Servizio Unico Edilizio Imprese Sportello unico per le attivita' produttive
Responsabile di Settore	Arch. Monticelli Leonardo	02- SETTORE SUEI Servizio Unico Edilizio Imprese Sportello Unico Edilizia- S.U.E.
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	03- SETTORE FINANZIARIO Servizio Ragioneria Servizio Ragioneria
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	03- SETTORE FINANZIARIO Servizio Economato e provveditorato Approvvigionamenti- Provveditorato
Responsabile di Settore	dott.ssa Pezzolato Melissa	03- SETTORE FINANZIARIO UFFICIO UNICO DEL PERSONALE Ufficio Gestione del personale dipendente
Responsabile di Settore	Comandante Gardellini Gianni	04- SETTORE POLIZIA LOCALE Servizio Territoriale Polizia locale
Responsabile di Settore	Comandante Gardellini Gianni	04- SETTORE POLIZIA LOCALE Servizio Territoriale Protezione Civile
Responsabile di Settore	Comandante Gardellini Gianni	04- SETTORE POLIZIA LOCALE Servizio Segreteria di Comando Ufficio amministrativo
Responsabile di Settore	Comandante Gardellini Gianni	04- SETTORE POLIZIA LOCALE Servizio Centrale Operativa Polizia stradale

Responsabile di Settore	Comandante Gardellini Gianni	04- SETTORE POLIZIA LOCALE Servizio Verbali Servizio Verbali
Responsabile di Settore	Dott.ssa Ricci Monia	06- SETTORE WELFARE E SERVIZI ALLA PERSONA Servizio Coordinamento Pedagogico Ufficio Coordinamento Pedagogico
Responsabile di Settore	Dott.ssa Ricci Monia	06- SETTORE WELFARE E SERVIZI ALLA PERSONA Servizio Edilizia Residenziale Pubblica Servizio Edilizia Residenziale Pubblica
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	05- SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO Servizio Turismo
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	05- SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO Servizio Urbanistica
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	05- SETTORE PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO Servizio Urbanistica Programmazione del Territorio
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	07- SETTORE AMMINISTRATIVO Servizio Segreteria Segreteria
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	07- SETTORE AMMINISTRATIVO Servizio Segreteria Protocollo e Archivio
Responsabile di Settore	Geom. Trevisani Silvia	07- SETTORE AMMINISTRATIVO Servizio Centrale Unica di Committenza
Responsabile di Settore	Dott. Pratelli Filippo	SETTORE SERVIZI INFORMATIVI E TELEMATICI SETTORE SERVIZI INFORMATIVI - ICT - AGENDA DIGITALE Sistemi Informativi- ICT-Agenda Digitale

## Soggetti esterni

In una linea di continuit , il PNA 2022-2025 conferma le Linee guida dei PNA precedenti relativamente alla disciplina dei soggetti esterni.

I soggetti esterni Sistema di gestione del rischio di corruzione sono costituiti dagli stakeholder.

La Mappatura degli stakeholder e' contenuta nell'ALLEGATO "Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno", e indica, in relazione a ciascuna tipologia di stakeholder i dati del tipo di relazione e delle variabili esogene che impattano sulla relazione.

### Enti controllati

Funzione istituzionale	Denominazione
Societa' Partecipate	Lepida S.P.A.

### Organi di controllo interni ed esterni

Gli organi di controllo interni ed esterni del Sistema di gestione del rischio di corruzione sono: l'OIV e altri eventuali altri organi di controllo anticorruzione eventualmente istituiti dall'ente (organi interni); Autorita' di vigilanza - ANAC e ARAC - Corte dei Conti in funzione di controllo e di Giudice della responsabilita' amministrativa (organi esterni).

### Fonti della Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

Ai fini della elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, il RPCT e l'organo di indirizzo politico hanno tenuto conto delle indicazioni, degli orientamenti e dei dati che provengono dai PNA (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2022) con particolare riferimento all'allegato 1 al PNA 2019 contenente le Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo. Hanno tenuto conto altresì di: Bilancio consuntivo e preventivo - DUP - sottosezioni relative al Valore Pubblico e Piano delle Performance - Relazioni annuali del responsabile della prevenzione della corruzione pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base ai PNA. Inoltre si tenuto conto dei dati di: procedimenti giudiziari legati a fatti riconducibili alla violazione di norme in materia di corruzione, quale elemento utile a definire il grado di cultura dell'etica riferibile al Ente - ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno - esiti del controllo interno di regolarita' amministrativa- pareri di regolarita' non favorevoli - reclami - segnalazioni- segnalazioni/raccomandazioni/rilievi organi di controllo esterno (Corte dei Conti - ANAC - Garante per la protezione dei dati) - procedimenti disciplinari - proposte da parte dei responsabili

di posizione organizzativa, quali stakeholders interni, anch'esse in atti - ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici - ricorsi/procedimenti stragiudiziali di dipendenti per situazioni di malessere organizzativo. Il BOX di seguito riportato indica le fonti aggiornate per l'elaborazione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

Sezione	Descrizione
<b>Esito monitoraggio finale 2023 sull'efficacia delle misure attuate nel 2023 (MG e MS)</b>	Il monitoraggio 2023 sulle Misure, generali e specifiche, attuate nel 2023 ha confermato, allo stato, una sostanziale efficacia delle stesse, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualita' 2023
<b>Esito monitoraggio 2023 sul funzionamento Sez. 2.3 PIAO nel corso del 2023</b>	Il monitoraggio 2023 sul PTPCT/Sez. 2.3 PIAO attuato nel 2023 ha confermato il funzionamento complessivo dello stesso nel corso dell'anno, salvo quanto ulteriormente riportato nella relazione annuale RPCT 2024 per l'annualita' 2023
<b>Relazione RPCT 2024 sull'annualita' 2023</b>	
<b>Stato di attuazione della Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO</b>	L'attuazione della Sezione Anticorruzione presenta criticita' legate al fatto che l'attivita' e' percepita dal personale come mero adempimento forse in parte dovuto alla poca chiarezza delle norme e a una produzione di norme scarsamente collegate tra di loro; in materia di trasparenza si segnala la duplicazione di adempimenti che si aggiungono alla scarsita' di risorse umane.
<b>Aspetti critici dell'attuazione della Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO</b>	Piu' che di scostamento o ritardo occorre avere riguardo alla carenza di figure professionalizzate e alla carenza di personale nella sua interezza professionalizzato per cui i Responsabili/RESPONSABILE DI SETTORE si sono gravati della responsabilita' di procedimento anziche' nell'esercizio dei poteri datoriali e di controllo sull'attivita' svolta.
<b>Ruolo del RPCT</b>	Il ruolo del RPC, pur nella funzione di impulso e coordinamento affidatogli dalla legge, non puo' prescindere da un lavoro di squadra che coinvolga i responsabili e contestualmente l'intera struttura organizzativa che deve maturare dal proprio interno una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilita'. il processo di coinvolgimento rispetto all'attuazione del PTPCT ha

	riguardato momenti di verifica con i Responsabili dei servizi nell'ambito delle riunioni.
<b>Aspetti critici del ruolo del RPCT</b>	La criticita' maggiore si riscontra nell'assenza di un RPCT nominato. Il livello di collaborazione della struttura dell'Ente nell'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO presenta ancora margini di miglioramento, tenuto conto del notevole impegno che viene chiesto, in condizioni di invarianza finanziaria.
<b>Gestione del rischio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stato effettuato il monitoraggio delle misure programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel PTPCT o nel MOG 231</li> <li>- non si sono verificati eventi corruttivi</li> <li>- sono stati mappati tutti i processi (cfr. PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT, 3.1.2) - Non mappati i processi relativi alla gestione dei fondi PNRR e fondi strutturali</li> <li>- la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e' stata elaborata in collaborazione o in coordinamento con i responsabili delle altre sezioni del PIAO (Responsabile Settore Finanziario)</li> </ul>
<b>Misure specifiche</b>	- sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali
<b>Trasparenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- e' stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Societa' trasparente" (Consulenti e collaboratori; Provvedimenti; bandi di gara e contratti)</li> <li>- il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Societa' trasparente ", non ha l'indicatore delle visite</li> <li>- sono pervenute 2 richieste di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)</li> <li>- non sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)</li> <li>- e' stato istituito il registro degli accessi</li> <li>- sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati. Monitoraggio annuale a cura del Nucleo di Valutazione</li> <li>- non e' stata garantita trasparenza anche degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, mediante l'inserimento, nella corrispondente sottosezione di A.T., di un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR (cfr. PNA 2022, 3 parte trasparenza)</li> </ul>

	<p>- giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento: I principali fattori che rallentano l'adempimento riguardano la complessità della normativa sulla trasparenza e l'assenza di una figura dedicata all'interno dell'Ente</p>
<b>Formazione del personale</b>	<p>- è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione tenendo anche conto dell'obbligo di formazione sui temi dell'etica (art. 15, co. 5-bis, del d.P.R. 62/2013).</p> <p>- le docenze della formazione sono state svolte da un altro soggetto pubblico - Unione Province Italiane - Emilia Romagna</p>
<b>Rotazione del personale</b>	<p>- il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione è: 6 Dirigenti o equiparati; non Dirigenti o equiparati - 56.</p> <p>- nell'anno 2023 non è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio in quanto la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO/MOG 231 con riferimento all'anno 2023</p>
<b>Inconferibilità per incarichi dirigenziali d.lgs. 39/2013</b>	<p>- non sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità in quanto la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO/MOG 231 con riferimento all'anno 2023</p> <p>- con riferimento all'anno 2023, è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013</p>
<b>Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali - d.lgs. 39/2013</b>	<p>- non sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità, in quanto la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO/MOG 231 con riferimento all'anno 2023</p>
<b>Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti</b>	<p>- non è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi in quanto la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO/MOG 231 con riferimento all'anno 2023</p> <p>- non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati</p>

<b>Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)</b>	- e' stato attivato un canale interno per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite (d.lgs. 24/2023) - non sono pervenute segnalazioni di whistleblower
<b>Codice di comportamento</b>	- e' stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013) - gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) - non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione - il codice di comportamento dell'amministrazione e' stato adeguato alle modifiche intercorse nel 2023 al d.P.R. n. 62/2013 - adeguamento in corso
<b>Procedimenti disciplinari e penali</b>	- nel corso del 2023 non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti
<b>Altre misure</b>	- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p. - non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati (cfr. Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n. 1 - 2023)
<b>Rotazione straordinaria</b>	- non si e' reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (cfr. Delibera n. 215 del 26 marzo 2019)
<b>Pantouflage</b>	- non sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti - sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage secondo il modello operativo di cui al PNA 2022.



## Evidenze corruttive

### RESTITUZIONE DATI NELL' AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE TERRITORIALE

Gli esiti della raccolta di proposte e di suggerimenti, nonché dei dati e delle informazioni restituiscono lo stato della prevenzione della corruzione nell'ambito dell'Ente, rispetto al momento della prima adozione del piano, indicata nelle TABELLE seguenti, fornendo importanti elementi conoscitivi. Fermo restando i dati indicati, e' dall'ultima Relazione RPCT che emergono: A) i dati relativi a segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi con indicazione del numero di segnalazioni pervenute e del numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali; B) i dati di avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, con indicazione del numero di procedimenti, dei fatti penalmente rilevanti riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi, delle aree di rischio riconducibili ai procedimenti penali ; C) i dati di avvio a carico dei dipendenti di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali.

## Contenuti e struttura della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

In base alle teorie di risk management, alle linee guida UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 31000:2018, e alle Indicazioni metodologiche allegare al PNA 2019, il Sistema di gestione del rischio di corruzione, strutturato nella presente sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, viene suddiviso in nelle seguenti "macro fasi": Analisi del contesto (contesto esterno e contesto interno) - Valutazione del rischio ( identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio) - Trattamento del rischio (identificazione delle misure e programmazione delle misure). A queste fasi, la presente sottosezione, in linea con le indicazioni della norma internazionale UNI ISO 31000:2010 e UNI ISO 31000:2018, aggiunge le fasi trasversali di: consultazione e comunicazione - monitoraggio e riesame. La sottosezione e' completata dagli ALLEGATI richiamati nel testo dei vari paragrafi.

---

Peculato - art. 314 c.p.; concussione - art. 317 c.p.; corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.; corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio -art. 319 c.p.; corruzione in atti giudiziari -art. 319 quater c.p.; induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319 quater c.p.; corruzione di persona incaricata di pubblico servizio -art. 320 c.p.; istigazione alla corruzione -art. 322 c.p.; traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.; turbata libertà' degli incanti -art. 353 c.p.; turbata libertà' del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.; altre fattispecie

## 2.3.3 Analisi del contesto

### Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

L'analisi, la valutazione e il trattamento del rischio del contesto esterno, con la mappatura degli stakeholder sono riportati nell'ALLEGATO "Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto ", a cui si rinvia.

### Impatto contesto esterno

Sulla base dell'analisi e la valutazione del rischio del contesto esterno, di seguito viene descritta la valutazione di impatto consistente nel verificare, in via prognostica, se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi (Piano-Tipo allegato al D.M. 132/2022). I BOX di seguito riportati illustrano la sintesi valutativa e i dati derivanti dagli indicatori Anac contesto esterno provinciale su quali, unitamente agli altri dati in possesso dell'ente, si basa la valutazione.

#### Sintesi della Valutazione impatto contesto esterno

<b>RISULTATO</b>
<p>COME DA CRUSCOTTO DEL CONTESTO PIATTAFORMA ANAC "MISURARE LA CORRUZIONE"</p> <p>L'indicatore Composito dei compositi della provincia di Ferrara, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalita'; Economia e Territorio; Capitale Sociale e' pari a: 95,4 (in un range tra 90.6 e 115.8). variazione anno precedente -0,31%</p>

#### Indicatori Anac contesto esterno riferiti al valore del Composito Dominio provinciale

<b>Dominio</b>	<b>Valore provinciale</b>	<b>Range di valori</b>	<b>Variazione anno precedente</b>
Istruzione L'indice composito Istruzione e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomi 25-64 anni iscritti in anagrafe; 2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe; 3. Giovani (15-29 anni) - NEET.	92,9	80.2 - 121.7	-2,37%
Criminalita'	98,4	93.9 - 122.6	+1,30%

L'indice composito Criminalita' e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reati di corruzione, concussione e peculato; 2. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; 3. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; 4. Altri reati contro la Pubblica Amministrazione.			
Economia e territorio L'indice composito Economia e territorio e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialita'; 4. Indice di attrattivita'; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	93,3	79.5 - 119.2	-1,90%
Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Segregazione grado V; 2. Cheating grado II matematica; 3. Varianza grado V matematica; 4. Donazione di sangue; 5. Partecipazione delle donne alla vita politica.	97,1	91.5 - 116.4	+1,70%

## Contesto interno

### Contesto organizzativo

L'analisi del contesto interno organizzativo focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative all' organizzazione dell'ente in grado di influenzare la sensibilita' della struttura al rischio di corruzione.

Il BOX di seguito riportato illustra le sottosezioni all'interno delle quali sono contenuti i dati del contesto organizzativo.

Informazioni per la rappresentazione del contesto organizzativo

Dati di analisi	Sezione/sottosezione PIAO di riferimento
Organi di indirizzo	Organizzazione e Rischi corruttivi e trasparenza
Struttura organizzativa (organigramma)	Organizzazione Struttura organizzativa
Ruoli e responsabilita'	Rischi corruttivi e trasparenza (Soggetti interni)
Politiche, obiettivi e strategie	Valore pubblico, Performance (Obiettivi)
Risorse	Piano fabbisogni
Conoscenze, sistemi e tecnologie	Pola e Formazione del personale
Qualita' e quantita' del personale	Piano fabbisogni
Cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica	Piano della formazione
Sistemi e flussi informativi, processi decisionali	Rischi corruttivi e trasparenza
Relazioni interne ed esterne	Valore pubblico e Performance - Rischi corruttivi e trasparenza

Di seguito si riportano i dati di pertinenza della presente sottosezione e non inclusi nei paragrafi precedenti.

### **Organi di indirizzo politico-amministrativo**

Di seguito si indicano i componenti dell'organo rappresentativo ed esecutivo dell'Ente, diretti protagonisti, unitamente al RPCT, della strategia di prevenzione della corruzione. Si tratta dei soggetti che adottano il PTPCT e che, successivamente all'adozione, lo approvano in via definitiva, consegnando lo strumento di prevenzione alla struttura organizzativa per la relativa attuazione.

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
Assessore	Dott.Zamboni Andrea
Vice presidente dell'Unione	Dott. Pagnoni Fabrizio
Presidente dell'Unione	Avv. Perelli Laura

### Sistemi e flussi informativi, processi decisionali

I sistemi e flussi informativi nonché i processi decisionali, sia formali sia informali sono di seguito indicati.

<b>Sistemi e flussi informativi</b>	<b>Processi decisionali formali</b>	<b>Processi decisionali informali</b>
Istanze acquisite on line o attraverso il protocollo.	Provvedimento amministrativo (Deliberazione - Determinazione- ordinanza - Decreto - Autorizzazione - altre tipologie di provvedimenti)	Riunioni, conferenze, tavoli, consulte
Atti da pubblicare all'albo	Circolari- Direttive- Procedure operative	Metodologia e strumentazione da utilizzare ( tipologia di software - digitalizzazione - standardizzazione, etc)
Atti da pubblicare in Amministrazione trasparente	Circolari- Direttive- Procedure operative	Metodologia e strumentazione da utilizzare ( tipologia di software - digitalizzazione - standardizzazione, etc)
Istanze informali e non protocollate da privati per interventi in urbanistica		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da privati per interventi in edilizia		Riunioni e incontri informali

Istanze informali e non protocollate da privati per interventi in materia ambientale e/o di gestione rifiuti		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da dipendenti		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da privati per assunzioni/tirocini/ stage		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da operatori economici (OE) per contratti pubblici		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da privati per sanzioni, multe, accertamenti tributari		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da privati su controlli, verifiche, ispezioni		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da dirigenti /responsabili RESPONSABILE DI SETTORE per incarichi e nomine		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da privati per affari legali e contenzioso		Riunioni e incontri informali
Istanze informali e non protocollate da professionisti per incarichi e nomine		Riunioni e incontri informali
Competenze digitali non formali, acquisite nel percorso lavorativo grazie a all'esperienza accumulata anche con riferimento alla partecipazione/coordinamento di progetti di digital transformation		Partecipazione ad attivita' che promuovono l'innovazione digitale

## Impatto contesto organizzativo

### Sintesi della Valutazione impatto contesto interno organizzativo

#### **RISULTATO : Medio**

Gli Organi di indirizzo possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto e' stato solo parzialmente potenziato il principio di separazione, e sussistono potenziali possibilita' e probabilita' di interferenza sulla gestione

L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano alcuni elementi strutturali in grado di influenzare, almeno potenzialmente, il profilo di rischio dell'amministrazione per un non adeguato funzionamento e/o non adeguata allocazione, ad alcune unita' organizzative, delle funzioni istituzionali (es. mancato funzionamento o non adeguata assegnazione di funzioni a Uffici di supporto al RPCT o per il PIAO o per la transizione al digitale)

I ruoli e le responsabilita' dei soggetti interni alla struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto sono conformi al Regolamento interno sugli Uffici e servizi e agli atti organizzativi adottati dall'Ente

Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione per il recepimento solo parziale di Linee guida delle competenti Autorita' di regolazione e vigilanza

Le risorse della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo solo in parte ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici

Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo solo in parte sufficienti e/o adeguate ai bisogni degli Uffici

La qualita' e quantita' del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, risultando carente la copertura dell'organico

La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, non evidenzia elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione

I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione

Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzata la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne

Gli Organi di indirizzo possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto e' stato solo parzialmente potenziato il principio di separazione, e sussistono potenziali possibilita' e probabilita' di interferenza sulla gestione

L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano alcuni elementi strutturali in grado di influenzare, almeno potenzialmente, il profilo di rischio dell'amministrazione per un non adeguato funzionamento e/o non adeguata allocazione, ad alcune unita' organizzative, delle funzioni istituzionali (es. mancato funzionamento o non adeguata assegnazione di funzioni a Uffici di supporto al RPCT o per il PIAO o per la transizione al digitale)

I ruoli e le responsabilita' dei soggetti interni alla struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto sono conformi al Regolamento interno sugli Uffici e servizi e agli atti organizzativi adottati dall'Ente

Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione per il recepimento solo parziale di Linee guida delle competenti Autorita' di regolazione e vigilanza

Le risorse della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo solo in parte ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici

Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo solo in parte sufficienti e/o adeguate ai bisogni degli Uffici

La qualita' e quantita' del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, risultando carente la copertura dell'organico

La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, evidenzia elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzate le competenze professionali del personale in materia di etica, specie per quanto concerne l'uso delle nuove tecnologie ICT e l'utilizzo dei social media

I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, in relazione alla parziale interoperabilita' dei sistemi informativi e alla parziale informatizzazione e automazione dei flussi informativi

Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzata la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne

#### Dati Valutazione impatto contesto interno organizzativo

Sezione/sottosezione PIAO	Dati analisi	Valutazione d'impatto	Motivazione
Rischi corruttivi e trasparenza	organi di indirizzo	RISCHIO MEDIO	Gli Organi di indirizzo possono influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto e' stato solo parzialmente potenziato il principio di separazione, e sussistono potenziali possibilita' e probabilita' di interferenza sulla gestione
Struttura organizzativa	struttura organizzativa (organigramma)	RISCHIO MEDIO	L'articolazione della struttura organizzativa e dell'organigramma evidenziano alcuni elementi strutturali in grado di influenzare, almeno potenzialmente, il profilo di rischio dell'amministrazione per un non adeguato funzionamento e/o non adeguata allocazione, ad alcune unita' organizzative, delle funzioni istituzionali (es. mancato funzionamento o non adeguata assegnazione di funzioni a Uffici di



			supporto al RPCT o per il PIAO o per la transizione al digitale)
Rischi corruttivi e trasparenza	ruoli e responsabilita'	RISCHIO BASSO	I ruoli e le responsabilita' dei soggetti interni alla struttura organizzativa non evidenziano elementi che possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione in quanto sono conformi al Regolamento interno sugli Uffici e servizi e agli atti organizzativi adottati dall'Ente
Valore pubblico e Performance	politiche, obiettivi e strategie	RISCHIO MEDIO	Le politiche, gli obiettivi e le strategie della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione per il recepimento solo parziale di Linee guida delle competenti Autorita' di regolazione e vigilanza
Piano fabbisogni	risorse	RISCHIO MEDIO	Le risorse della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione corrispondendo solo in parte ai bisogni delle dotazioni strumentali degli Uffici
Formazione del personale Dotazioni strumentali a corredo delle postazioni di lavoro	conoscenze, sistemi e tecnologie	RISCHIO MEDIO	Le conoscenze, i sistemi e le tecnologie che caratterizzano la struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, essendo solo in parte sufficienti e/o adeguate ai bisogni degli Uffici
Piano fabbisogni	qualita' e quantita' del personale	RISCHIO MEDIO	La qualita' e quantita' del personale della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, risultando carente la copertura dell'organico

Valore pubblico e Performance	cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica	RISCHIO MEDIO	La cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, evidenzia elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzate le competenze professionali del personale in materia di etica, specie per quanto concerne l'uso delle nuove tecnologie ICT e l'utilizzo dei social media
Performance	sistemi e flussi informativi, processi decisionali (sia formali sia informali)	RISCHIO MEDIO	I sistemi e flussi informativi, e i processi decisionali della struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, in relazione alla parziale interoperabilità dei sistemi informativi e alla parziale informatizzazione e automazione dei flussi informativi
Valore pubblico e Performance - Rischi corruttivi e trasparenza	relazioni interne ed esterne	RISCHIO MEDIO	Le relazioni interne ed esterne alla struttura organizzativa evidenziano elementi potenzialmente in grado di influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione, dovendo essere rafforzata la collaborazione tra uffici, l'integrazione tra processi gestionali e il monitoraggio delle relazioni esterne

### Contesto gestionale e Mappatura dei processi

L'analisi del contesto ha la funzione di individuare le criticità che, in ragione della natura e della peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore pubblico. Tale analisi focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla gestione operativa dell'ente che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi (c.d. processi "sensibili"). L'analisi gestionale è condotta attraverso la Mappatura dei processi che include i dati relativi a: Funzioni istituzionali - Macroprocessi - Processi.

## Macroprocessi

Per macroprocesso si intende l'aggregazione o l'insieme di una pluralita' di processi aventi in comune, tra di loro, missione e programma.

I macroprocessi sono inclusi nell'ALLEGATO "Macroprocessi", a cui si rinvia.

## Processi

L'analisi gestionale viene condotta attraverso la mappatura dei processi, tenendo presente che il concetto di processo e' diverso da quello di procedimento amministrativo, fermo restando che i due concetti non sono tra loro incompatibili e che la rilevazione dei procedimenti amministrativi e' sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi. In questa sede, la mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Il BOX di seguito riportato illustra la Matrice utilizzata dall'Ente per identificare, descrivere e rappresentare i processi. Tale Matrice include anche i dati della valutazione e del trattamento del rischio. I processi, con i predetti dati, sono inclusi nell'ALLEGATO "Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi", a cui si rinvia.

BOX **Matrice** per la mappatura processi

RESPONSABILE:
PROCESSO NUMERO:
INPUT:
OUTPUT:
INFORMAZIONI PRINCIPALI SUL PROCESSO:
AREA DI RISCHIO:
TEMPI DI SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E DELLE SUE ATTIVITÀ: 20 gg. dall'entrata in carica dei consiglieri.

MAPPATURA PROCESSO FASE, AZIONI E ESECUTORI	DESCRIZIONE COMPORTAMENTO A RISCHIO	CATEGORIA EVENTO RISCHIOSO	MISURE GENERALI MISURE SPECIFICHE	PROGRAMMAZIONE
VALUTAZIONE INTERO PROCESSO:				
INDICATORI LIVELLO DI RISCHIO: LIVELLO DI INTERESSE "ESTERNO": GRADO DI DISCREZIONALITA': LIVELLO DI COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL'ATTIVITÀ: GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO: PRESENZA DI CRITICITA': TIPOLOGIA PROCESSO (indicatore non utilizzabile per la valutazione delle singole fasi): UNITA' ORGANIZZATIVA/FUNZIONALE: SEPARAZIONE TRA INDIRIZZO E GESTIONE:				
GIUDIZIO SINTETICO:				

## Aree di rischio generali

Aree di rischio generali	Sintesi dei rischi collegati
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - costituire in maniera irregolare la commissione di concorso al fine di reclutare candidati particolari; - eludere i vincoli relativi a incarichi, collaborazioni, assunzioni; - effettuare una valutazione e selezione distorta - accordare illegittimamente progressioni economiche o di carriera allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; - abusare dei processi di stabilizzazione al fine di reclutare candidati particolari; - effettuare verifiche blande o eccessive atte a favorire alcune candidature; - eliminare in maniera fraudolenta alcune candidature; - fornire motivazioni speciose modo da escludere un candidato; - predisporre in maniera insufficiente meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.
ARG - BB) Autorizzazione o concessione e provvedimenti amministrativi ampliativi della sfera	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale) - definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari (scegliendo di dare priorità alle opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico); - abuso delle disposizioni che prevedono la

<p>giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (generale)</p>	<p>possibilita' per i privati di partecipare all'attivita' di programmazione al fine di avvantaggiarli nelle fasi successive; - nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguita' con i beneficiari o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza; - fuga di notizie circa le procedure di erogazione di contributi o benefici ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni interessati la volonta' di bandire determinate erogazioni; - predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione; - formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi che possono avvantaggiare determinati operatori economici; l'applicazione distorta dei criteri di attribuzione dei vantaggi economici per manipolarne l'esito; - alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti; - possibilita' che i contenuti delle verifiche siano alterati per favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria; - violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari.</p>
<p>ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)</p>	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare - pregiudizi patrimoniali all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico - pregiudizi alla immagine dell'amministrazione. - abuso delle disposizioni che prevedono la possibilita' per i privati di partecipare all'attivita' di programmazione al fine di avvantaggiarli nelle fasi successive; - nomina di responsabili del procedimento privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza; prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati soggetti interessati; -possibilita' che i vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RP, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.) manipolino le disposizioni che governano i processi sopra elencati al fine di pilotare l'aggiudicazione del vantaggio - alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti; - violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi.</p>
<p>ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)</p>	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - abuso della qualita' o dei poteri pubblici per costringere a dare o a promettere indebitamente, denaro o altra utilita' - ricezione indebita, per se' o per un terzo, di denaro o altra utilita' o accettazione della promessa per esercitare per l'esercizio delle funzioni o dei poteri pubblicistici - ricezione indebita, per se' o per un terzo, di denaro o altra utilita' o accettazione della promessa per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto dell'ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio - nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procurare a se' o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arrecare ad altri un danno ingiusto - indebitamente rifiutare un atto dell'ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanita', deve essere compiuto senza ritardo - entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compiere l'atto dell'ufficio e non rispondere per esporre le ragioni del ritardo - violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare - pregiudizi patrimoniali all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico - pregiudizi alla immagine dell'amministrazione.</p>
<p>ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p>	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - ritardare l'erogazione di compensi dovuti rispetto ai tempi contrattualmente previsti; - liquidare fatture senza adeguata verifica della prestazione; - sovrappagare o fatturare prestazioni non svolte; - effettuare registrazioni di bilancio e rilevazioni non corrette/non veritiere, - permettere pagamenti senza rispettare la cronologia nella presentazione delle fatture, provocando in tal modo favoritismi e disparita' di trattamento tra i creditori dell'ente; - nella gestione dei beni immobili, condizioni di acquisto o locazione che facciano prevalere l'interesse della controparte rispetto a quello dell'amministrazione.</p>

ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - omissioni e/o esercizio di discrezionalità e/o parzialità tali da consentire ai destinatari oggetto dei controlli di sottrarsi ai medesimi e/o alle prescrizioni/sanzioni derivanti con conseguenti indebiti vantaggi.
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - assenza dei presupposti programmatori e/o una motivata verifica delle effettive carenze organizzative con il conseguente rischio di frammentazione di unità operative e aumento artificioso del numero delle posizioni da ricoprire; - mancata messa a bando della posizione dirigenziale per ricoprirla tramite incarichi ad interim o utilizzando lo strumento del facente funzione; - accordi per l'attribuzione di incarichi in fase di definizione e costituzione della commissione giudicatrice; - eccessiva discrezionalità nella fase di valutazione dei candidati, con l'attribuzione di punteggi incongruenti che favoriscano specifici candidati.
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - omettere procedure competitive nell'attribuzione degli incarichi legali e identificare il legale sulla base del criterio della fiducia.
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	<p>D.1) Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria In particolare fattispecie di cui al comma 1: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di più OO.EE.</p> <p>D.1.1 Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.</p> <p>D.1.2 Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</p> <p>D.1.3 Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.</p> <p>D.1.4 Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici</p> <p>--</p> <p>D.2) Per gli appalti - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti.</p> <p>D.2.1 Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo</p> <p>--</p> <p>D.3) Nella scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5).</p> <p>D.3.1 Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>

--

D.4) Art. 76 Codice Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice.

D.4.1 Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare: - dell'unicita' dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c):

--

D.5) Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023 In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabilita' dall'All. II.4.

D.5.1 Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.

--

D.6) Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato E' prevista la possibilita' per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilita' tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.

D.6.1 Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilita' carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.

D.6.2 Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.

D.6.3 Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.

--

D.7) Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonche' la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensita' di manodopera.

D.7.1 Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto.

D.7.2 Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalita' per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.

D.7.3 Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.

D.7.4 Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli piu' stringenti previsti per il subappalto.

D.7.5 Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.

--

D.8) Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT) Per servizi e forniture di importo pari o superiore a 1 milione € e per lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie e' obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un CCT, per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 giorni da tale data

D.8.1 Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.

--

D.9) Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.

D.9.1 Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.

D.9.2 Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.

D.9.3 Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.

D.9.4 Artificiose allungamenti dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.

D.9.5 Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.

--

D.10) Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE e' stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.



	<p>D.10.1 Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p> <p>D.10.2 Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p> <p>D.10.3 Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.</p> <p>--</p> <p>D.11) Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali piu' aggressive in caso di ritardato adempimento.</p> <p>D.11.1 Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> <p>D.11.2 Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p> <p>D.11.3 Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p> <p>--</p> <p>D.12) Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonche' servizi di connettivita', la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.</p> <p>D.12.1 Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia</p> <p>D.12.2 Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.</p> <p>D.12.3 Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>
<p>ARG-I) Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento</p>	<p>- Omettere l'attuazione di obblighi normativi, regolamentari o derivanti da Linee guida, cagionando una situazione di inadempimento</p>

## Are di rischio specifiche

<b>aree di rischio specifiche</b> (come da aggiornamento 2015 PNA)	<b>Sintesi dei rischi collegati</b>
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - mancanza di chiare e specifiche indicazioni preliminari, da parte degli organi politici, e in fase di redazione del piano, sugli obiettivi delle politiche di sviluppo territoriale alla cui concretizzazione le soluzioni tecniche devono essere finalizzate; - asimmetrie informative, grazie alle quali gruppi di interessi o privati proprietari "oppositori" vengono agevolati nella conoscenza e interpretazione dell'effettivo contenuto del piano adottato, con la possibilità di orientare e condizionare le scelte dall'esterno in fase di pubblicazione del piano e raccolta delle osservazioni;- modifica con l'accoglimento di osservazioni che risultino in contrasto con gli interessi generali di tutela e razionale assetto del territorio; - decorso infruttuoso del termine di legge a disposizione degli enti per adottare le proprie determinazioni, al fine di favorire l'approvazione del piano senza modifiche in relazione al concorso di regioni, province e città metropolitane al procedimento di approvazione; - istruttoria non approfondita del piano in esame da parte del responsabile del procedimento in relazione al concorso di regioni, province e città metropolitane al procedimento di approvazione; - accoglimento delle controdeduzioni comunali alle proprie precedenti riserve sul piano, pur in carenza di adeguate motivazioni in relazione al concorso di regioni, province e città metropolitane al procedimento di approvazione; - mancata coerenza con il piano generale (e con la legge), che si traduce in uso improprio del suolo e delle risorse naturali in fase di adozione del piano attuativo; - non corretta, non adeguata o non aggiornata commisurazione degli "oneri" dovuti, in difetto o in eccesso, rispetto all'intervento edilizio da realizzare, al fine di favorire eventuali soggetti interessati in sede di calcolo degli oneri della convenzione urbanistica; - non corretta individuazione delle opere di urbanizzazione necessarie e dei relativi costi, con sottostima/sovrastima delle stesse che può comportare un danno patrimoniale per l'ente, venendo a falsare i contenuti della convenzione riferiti a tali valori (scomputo degli oneri dovuti, calcolo del contributo residuo da versare, ecc.); - individuazione di un'opera come prioritaria, laddove essa, invece, sia a beneficio esclusivo o prevalente dell'operatore privato; l'indicazione di costi di realizzazione superiori a quelli che l'amministrazione sosterebbe con l'esecuzione diretta; - errata determinazione della quantità di aree da cedere (inferiore a quella dovuta ai sensi della legge o degli strumenti urbanistici sovraordinati); nell'individuazione di aree da cedere di minor pregio o di poco interesse per la collettività, con sacrificio dell'interesse pubblico a disporre di aree di pregio per servizi, quali verde o parcheggi; nell'acquisizione di aree gravate da oneri di bonifica anche rilevanti; - abuso della discrezionalità tecnica nella monetizzazione delle</p>

	<p>aree a standard che e puo' essere causa di eventi rischiosi, non solo comportando minori entrate per le finanze comunali, ma anche determinando una elusione dei corretti rapporti tra spazi destinati agli insediamenti residenziali o produttivi e spazi a destinazione pubblica, con sacrificio dell'interesse generale a disporre di servizi - quali aree a verde o parcheggi - in aree di pregio; - scarsa trasparenza e conoscibilita' dei contenuti del piano attuativo, mancata o non adeguata valutazione delle osservazioni pervenute, dovuta a indebiti condizionamenti dei privati interessati, al non adeguato esercizio della funzione di verifica dell'ente sovraordinato.</p>
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - abuso della qualita' o dei poteri pubblici per costringere a dare o a promettere indebitamente, denaro o altra utilita' - ricezione indebita, per se' o per un terzo, di denaro o altra utilita' o accettazione della promessa per esercitare per l'esercizio delle funzioni o dei poteri pubblicistici - ricezione indebita, per se' o per un terzo, di denaro o altra utilita' o accettazione della promessa per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto dell'ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio - nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procurare a se' o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arrecare ad altri un danno ingiusto - indebitamente rifiutare un atto dell'ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanita', deve essere compiuto senza ritardo - entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compiere l'atto dell'ufficio e non rispondere per esporre le ragioni del ritardo - violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare - pregiudizi patrimoniali all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico - pregiudizi alla immagine dell'amministrazione.</p>
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>
ARS - Q) Progettazione (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).</p>

dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifica)	
ARS - Z) Amministratori (specifica)	- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	<p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - assegnazione a tecnici in rapporto di contiguita' con professionisti o aventi titolo al fine di orientare le decisioni edilizie; - potenziale condizionamento esterno nella gestione dell'istruttoria che puo' essere favorito dall'esercizio di attivita' professionali esterne svolte da dipendenti degli uffici, in collaborazione con professionisti del territorio nel quale svolgono tale attivita'; - pressioni, al fine di ottenere vantaggi indebiti in fase di richiesta di integrazioni documentali e di chiarimenti istruttori; - errato calcolo del contributo, il riconoscimento di una rateizzazione al di fuori dei casi previsti dal regolamento comunale o comunque con modalita' piu' favorevoli e la non applicazione delle sanzioni per il ritardo; - omissioni o ritardi nello svolgimento di tale attivita'; - carente definizione di criteri per la selezione del campione delle pratiche soggette a controllo; - omissione o parziale esercizio dell'attivita' di verifica dell'attivita' edilizia in corso nel territorio; - applicazione della sanzione pecuniaria, in luogo dell'ordine di ripristino, che richiede una attivita' particolarmente complessa, dal punto di vista tecnico, di accertamento dell'impossibilita' di procedere alla demolizione dell'intervento abusivo senza pregiudizio per le opere eseguite legittimamente in conformita' al titolo edilizio; - assenza di criteri rigorosi e verificabili per la vigilanza delle attivita' edilizie (minori) non soggette a titolo abilitativo edilizio, bensì totalmente liberalizzate o soggette a comunicazione di inizio lavori (CIL) da parte del privato interessato o a CIL asseverata da un professionista abilitato.</p> <p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - costituire in maniera irregolare la commissione di concorso al fine di reclutare candidati particolari; - eludere i vincoli relativi a incarichi, collaborazioni, assunzioni; - effettuare una valutazione e selezione distorta - accordare illegittimamente progressioni economiche o di carriera allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; - abusare dei processi di stabilizzazione al fine di reclutare candidati particolari; - effettuare verifiche blande o eccessive atte a favorire alcune candidature; - eliminare in maniera fraudolenta alcune candidature; - fornire motivazioni speciose modo da escludere un candidato; - predisporre in maniera insufficiente meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.</p> <p>- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale) - definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicita', ma alla volonta' di premiare interessi particolari (scegliendo di dare prioritari alle opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico); - abuso delle disposizioni che prevedono la possibilita' per i privati di partecipare all'attivita' di programmazione al fine di avvantaggiarli nelle fasi successive; - nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguita' con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzieta' e l'indipendenza; - fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non</p>

pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volonta' di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara; l'attribuzione impropria dei vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento delle consultazioni preliminari di mercato; - elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore; - predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione; - definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione); prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti; l'abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere; - formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici; -possibilita' che i vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RP, commissione di gara, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.) manipolino le disposizioni che governano i processi sopra elencati al fine di pilotare l'aggiudicazione della gara (azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente l'platea dei partecipanti alla gara; l'applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito; la nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti; alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo); - alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti; - possibilita' che i contenuti delle verifiche siano alterati per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria; - violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari; - mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto; - abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (ad esempio, per consentirgli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni o di dover partecipare ad una nuova gara); - alterazioni o omissioni di attivita' di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, sia attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilita' dei flussi finanziari; - l'attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato di collaudo pur in assenza dei requisiti; - il rilascio del certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o la mancata denuncia di difformita' e vizi dell'opera.

- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale); - abuso dell'autonomia professionale da parte del medico all'atto della prescrizione al fine di favorire la diffusione di un particolare farmaco e/o di frodare il Servizio Sanitario Nazionale; - omissioni e/o irregolarita' nell'attivita' di vigilanza e controllo qualitativo-quantitativo delle prescrizioni da parte dell'azienda sanitaria.

- Reato contro la PA; - illecito amministrativo-contabile (danno erariale).

## Evidenze Mappatura processi

Evidenze mappatura
La mappatura dei processi evidenzia i seguenti dati: Livello di profondita' della mappatura: Processo numero macroprocessi mappati: 18 numero processi mappati: 466 numero processi mappati livello alto/altissimo: 243 numero processi mappati livello medio: 202 numero processi mappati livello basso/bassissimo: 21 numero Aree generali mappate: 8 numero Aree specifiche mappate: 10 numero Misure generali mappate: tutte numero Misure specifiche mappate: 7

### 2.3.4 Valutazione del rischio

L'analisi del contesto ha la funzione di individuare le criticita' che, in ragione della natura e della peculiarita' dell'attivita' stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il Valore pubblico. Tale analisi focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla gestione operativa dell'ente che, in ragione della natura e delle peculiarita' dell'attivita' stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi (c.d. processi "sensibili").

#### Identificazione degli eventi rischiosi

Comportamento a rischio "trasversale"	Descrizione
Uso improprio o distorto della discrezionalità	Comportamento attuato mediante l'alterazione di una valutazione, delle evidenze di un'analisi o la ricostruzione infedele o parziale di una circostanza, al fine di distorcere le evidenze e rappresentare il generico evento non già sulla base di elementi oggettivi, ma piuttosto di dati volutamente falsati.
Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Gestione impropria di informazioni, atti e documenti sia in termini di eventuali omissioni di allegati o parti integranti delle pratiche, sia dei contenuti e dell'importanza dei medesimi.
Rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio	Divulgazione di informazioni riservate e/o, per loro natura, protette dal segreto d'Ufficio, per le quali la diffusione non autorizzata, la sottrazione o l'uso indebito costituisce un "incidente di sicurezza".
Alterazione dei tempi	Differimento dei tempi di realizzazione di un'attività al fine di posticiparne l'analisi al limite della deadline utile; per contro, velocizzazione dell'operato nel caso in cui l'obiettivo sia quello di facilitare/contrarre i termini di esecuzione.
Elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo	Omissione delle attività di verifica e controllo, in termini di monitoraggio sull'efficace ed efficiente realizzazione della specifica attività (rispetto dei Service Level Agreement, dell'aderenza a specifiche tecniche preventivamente definite, della rendicontazione sull'andamento di applicazioni e servizi in generale, dei documenti di liquidazione, etc).
Pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori	Alterazione delle procedure di valutazione (sia in fase di pianificazione che di affidamento) al fine di privilegiare un determinato soggetto ovvero assicurare il conseguimento indiscriminato di accessi (a dati ed informazioni) e privilegi.
Conflitto di interessi	Situazione in cui la responsabilità decisionale è affidata ad un soggetto che ha interessi personali o professionali in conflitto con il principio di imparzialità richiesto, contravvenendo quindi a quanto previsto dall'art. 6 bis nella l. 241/1990 secondo cui "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Tipologie misure per l'Area contratti pubblici

Tipologie misure
Misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)
Misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)
Misure di semplificazione (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)
Misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)
Misure di rotazione e di formazione del RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti
Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.)
Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

### Analisi delle cause degli eventi rischiosi

Si rinvia all'ALLEGATO contenente il REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI per la rassegna completa di tutte le categorie di eventi rischiosi collegati ai macroprocessi e processi mappati.

### Ponderazione del rischio

Si rinvia all'ALLEGATO "Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi" per i dati relativi alla ponderazione dei processi mappati, attuata secondo il principio di massima precauzione e prudenza. Le attività con valori di rischio maggiori sono prioritariamente oggetto di trattamento.



## Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

Fermo restando il livello di mappatura prescelta - Livello Medio (LM), Livello Standard (LS), Livello Avanzato (LA) - l'Ente adotta la metodologia suggerita dal PNA 2019 (metodologia qualitativa), con la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza 2021/2023.

Utilizzando tale metodologia, i processi vengono aggregati in aree di rischio e valutati sulla base di:

- comportamenti a rischio (CR)

- categorie di eventi rischiosi (ER)

identificabili con riferimento all'area di rischio di appartenenza.

La nuova metodologia si basa su:

- definire in via preliminare gli indicatori di stima del livello di rischio che coincidono con i criteri di valutazione

- esprimere un giudizio motivato sui criteri

- procedere alla misurazione di ognuno dei criteri predefiniti per ogni processo/fase/attività mediante applicazione di una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso)

- fornire adeguata motivazione di ogni misurazione

- pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, partendo dalla motivazione della misurazione dei singoli indicatori ( il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Gli indicatori di stima del livello di rischio sono:

a) gli indicatori indicati dall'Allegato metodologico 1 al PNA 2019 (indicatori ANAC)

b) gli ulteriori indicatori di seguito elencati:

- presenza di criticità

- tipologia di processo (indicatore non utilizzabile per la valutazione delle singole fasi)

- unità organizzativa/funzionale

- separazione tra indirizzo e gestione

- pressioni-condizionamenti.

La stima del livello rischio conduce alla ponderazione e alla successiva identificazione di misure adeguatamente progettate sostenibili e verificabili.

## TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio si conclude con la fase del trattamento. Si tratta della fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi" (Aggiornamento 2015 al

PNA).Il trattamento consiste nel procedimento "per modificare il rischio". In concreto, il trattamento e' finalizzato a individuare e valutare misure per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. Fermo restando che il RPCT deve stabilire le priorit  di trattamento in base ai criteri in precedenza indicati (livello di rischio, obbligatoriet  della misura, all'impatto organizzativo e finanziario delle misura stessa), le misure generali nonche' le misure specifiche, e la loro implementazione sono identificate nella presente sottosezione.

### Misure generali

In primo luogo vengono prese in considerazione le misure generali, e le relative azioni, direttamente collegate agli obiettivi strategici e meglio identificate, quanto a indicatori e target, nella sottosezione Valore pubblico, obiettivi strategici. Si rinvia all'ALLEGATO "Elenco misure generali" per la rassegna delle misure medesime e dello stato di attuazione.

### Misure specifiche

Si rinvia all' ALLEGATO "TABELLA DI ASSESSMENT dell Misure Specifiche", per la rassegna delle misure medesime e dello stato di attuazione.

Tipologie misure per l'Area contratti pubblici

Riferimento normativo	Misure specifiche per l'area dei contratti pubblici
<p>D.1) Art. 50, d.lgs. 36/2023 Appalti sotto soglia comunitaria In particolare fattispecie di cui al comma 1: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila € e lavori di importo inferiore 150 mila € affidamento diretto, anche senza consultazione di piu' OO.EE.</p>	<p>D.1.1 - Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo e' appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe piu' ricorrere all'affidamento diretto. Cio' al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari piu' ricorrenti; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA o altre tipologie di mercati elettronici equivalenti per appalti di servizi e forniture. Cio' al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i</p>

	<p>medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad esempio un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti in deroga dal valore appena inferiore alla soglia minima. Cio' al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p> <p>D.1.2 Previsione di procedure interne che individuano criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP</p>
<p>D.2) Appalti di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria procedura negoziata ex art. 50, comma 1, lett. c), d, e) del Codice, previa consultazione di almeno 5 o 10 OO.EE., ove esistenti.</p>	<p>D.2.1 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo e' appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe piu' ricorrere alle procedure negoziate. Cio' al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Cio' al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE   20 Nella scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5). Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Cio' al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
<p>D.4) Art. 76 Codice Appalti sopra soglia Quando il bando o l'avviso o altro atto equivalente sia adottato dopo il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 76 del Codice.</p>	<p>D.4.1 Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissa criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.). Chiara e puntuale esplicitazione nella decisione a contrarre motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.</p>

<p>D.3) Scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli affidamenti NB: La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5).</p>	<p>D.3.1 Verifica da parte della struttura di auditing o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli affidamenti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo degli elenchi, su richiesta degli operatori economici, che intendono partecipare alle gare.</p>
<p>D.5) Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023 Appalti di servizi e forniture di importo inferiore a 140 mila € e lavori di importo inferiore 500 mila € in relazione ai livelli di qualificazione stabiliti dall'art. 63, comma 2, e i criteri stabiliti dall'All. II.4.</p>	<p>D.5.1 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) analisi delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
<p>D.6) Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.</p>	<p>D.6.1 Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni. Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici, nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Ai fini dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di monitorare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano: 1) incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.</p>

<p>D.7) Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonche' la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensita' di manodopera.</p>	<p>D.7.1 Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto.</p> <p>D.7.2 Attenta valutazione da parte della S.A. delle attivita'/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata.</p> <p>D.7.3 Analisi degli appalti rispetto ai quali e' stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Cio' per consentire all'ente (struttura di auditing appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformita' alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.</p> <p>D.7.4 Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
<p>D.8) Art. 215, d.lgs. n. 36/2023 e All. V.2 Disciplina del Collegio consultivo tecnico (CCT) Per servizi e forniture di importo pari o superiore a 1 milione € e per lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie e' obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un CCT, per la rapida risoluzione delle eventuali controversie in corso di esecuzione, prima dell'avvio dell'esecuzione o entro 10 giorni da tale data.</p>	<p>D.8.1 Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 36/2023 (cfr. LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIT sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, par. 3.1, del PNA 2022)</p>
<p>D.9) Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto</p>	<p>D.9.1 Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilita' del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi. Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p>

<p>legislativo, per i settori speciali, qualora sussistano i relativi presupposti.</p>	<p>D.9.2 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>D.9.3 - D.9.5 Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Cio' al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi. Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare controlli su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle condizioni di urgenza previste dalla norma. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
<p>D.11) Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali piu' aggressive in caso di ritardato adempimento.</p>	<p>D.11.1 Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing.</p> <p>D.11.2 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; cio' con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione</p> <p>D.11.3 Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.</p>
<p>D.12) Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici. In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonche' servizi</p>	<p>D.12.1 Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE</p> <p>D.12.2 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni: 1) analisi, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Cio' al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.2) analisi delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero</p>

<p>di connettività', la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.</p>	<p>di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.</p> <p>D.12.3 Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura di auditing appositamente individuata o altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle procedure indette dalla S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA.</p>
<p>D.10) Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE e' stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p>	<p>D.10.1 A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare - nell'arco di due anni - sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali e' stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Cio' al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi. Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p> <p>D.10.2 Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p> <p>D.10.3 Dichiarazione - da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023. Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonche' altri termini anche endoprocedimentali. Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023. Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, par 3.1. del PNA 2022).</p> <p>D.10.4 Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonche' altri termini anche endoprocedimentali.</p>



D.10.5 Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023.

D.10.6 Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, par. 3.1. del PNA 2022

D.10.7 Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; cio' con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.

D.10.8 Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; cio' con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.

## 2.3.5 Trasparenza

### Responsabili della trasmissione e responsabili della pubblicazione dei documenti delle informazioni e dei dati

In relazione all'analisi della struttura organizzativa e dei dati in precedenza menzionati, vengono individuati, nell'ALLEGATO, i Responsabili della Trasmissione (RT) e Responsabili della Pubblicazione (RP).

L'incarico rientra nei compiti e doveri d'ufficio, e viene formalizzato mediante l'approvazione del PIAO-sottosezione rischi corruttivi e trasparenza dandone comunicazione ai destinatari.

Per i Responsabili e' obbligatoria la formazione e l'aggiornamento in materia di trasparenza e open data.

a) Compiti, funzioni e responsabilita' dei Responsabili della Trasmissione (RT)



I Responsabili della Trasmissione (RT) hanno l'obbligo di garantire il regolare flusso in partenza dei documenti, dei dati e delle informazioni relativi ai processi di competenza dei rispettivi uffici, verso il responsabile della pubblicazione.

A tal fine, devono costantemente coordinarsi con il RPCT e con i Responsabili della Pubblicazione (RP) per la ricognizione degli obblighi di pubblicazione.

I RT, cui spetta l'elaborazione o la trasmissione dei dati forniscono i dati e le informazioni da pubblicare in via informatica ai RP. La trasmissione deve riguardare documenti, dati e informazioni per le quali sussiste l'obbligo di pubblicazione ai fini della trasparenza previsto da disposizioni di legge, di regolamenti, della presente sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, ovvero da atti di vigilanza,.

I RT inviano i dati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalita' di trasparenza e pubblicazione (art. 4, comma 4, D.Lgs. 33/2013).

La responsabilita' per un'eventuale violazione della normativa riguardante il trattamento dei dati personali e' da attribuirsi al funzionario Responsabile della trasmissione (RT) titolare dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

La trasmissione deve essere tracciabile, su supporto cartaceo o digitale, con riferimento a ciascun documento, dato o informazione trasmessa. La trasmissione deve essere effettuata nei formati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82, che consentano la riutilizzabilita' ai sensi del Decreto Legislativo 24 gennaio 2006 n. 36, Decreto Legislativo 7 marzo 2005 n. 82, e del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

La trasmissione deve avvenire con riferimento a tutti i documenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione e, sotto il profilo temporale, deve essere effettuata tempestivamente e, comunque, entro limiti temporali utili per consentire ai Responsabili della pubblicazione di adempiere integralmente agli obblighi di pubblicazione.

Gli obblighi di trasmissione rientrano nei doveri d'ufficio e la relativa omissione o parziale attuazione e' rilevante sotto il profilo disciplinare, fatte salve le misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.. L'inadempimento degli obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilita' dirigenziale, eventuale causa di responsabilita' per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti/responsabili di servizio, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti. Le sanzioni pecuniarie amministrative per le violazioni degli obblighi in merito alla trasparenza sono indicate dal D.Lgs. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

b) Compiti, funzioni e responsabilita' dei Responsabili della pubblicazione (RP) dei documenti, delle informazioni e dei dati

I Responsabili della Pubblicazione hanno l'obbligo di garantire la corretta e integrale pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni provenienti dai Responsabili della Trasmissione.

A tal fine, i RP devono costantemente coordinarsi con il RPCT e con i RT per la ricognizione degli obblighi di pubblicazione.

La pubblicazione deve essere effettuata nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 come sopra specificato.

L'inadempimento degli obblighi costituisce elemento di valutazione della responsabilita' dirigenziale, eventuale causa di responsabilita' per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti/responsabili di servizio, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti.

## **Monitoraggio, vigilanza, azioni correttive e obbligo di attivazione del procedimento disciplinare**

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza e' volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili

Sono misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza:

- controlli e verifiche a campione sulle trasmissioni, sulle pubblicazioni e sullo stato dell'aggiornamento delle pubblicazioni medesime, da effettuarsi a cura del RPCT con cadenza trimestrale secondo le indicazioni operative indicate negli appositi atti (circolari e direttive) del RPCT. L'esito controlli e verifiche a campione deve essere tracciabile su supporto cartaceo o digitale;
- acquisizione report sullo stato delle trasmissioni e delle pubblicazioni da parte dei RT e RP;
- audit con i RT e i RP, da tracciare su supporto cartaceo o digitale.

Ai fini della relazione annuale del RPCT, vengono utilizzati gli esiti dei controlli, monitoraggi e verifiche a campione, e i report dei RT e dei RP, nonche' gli audit con i RT e i RP.

La rilevazione di eventuali scostamenti tra cui, in particolare, la rilevazione dei casi di ritardo o di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione, impongono l'avvio del procedimento disciplinare, ferme le altre forme di responsabilita'.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al Responsabile della Trasparenza, che tale inadempimento e' dipeso da causa a lui non imputabile.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

## **MONITORAGGIO: VALUTAZIONE E CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL SISTEMA**

il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverra' secondo le indicazioni di ANAC.

### **Stato del monitoraggio**

Dall'ultima Relazione annuale del RPCT emerge il dato:

- del monitoraggio per verificare la sostenibilita' di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPC;
- delle principali criticita' riscontrate e delle relative iniziative adottate.

Dalla Relazione del RPCT emerge, altresì, il giudizio sulle "altre misure" con specificazione delle ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione.

### **Monitoraggio sull'attuazione delle misure: sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure**

Il monitoraggio si svolge su più livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello, successivo, in capo al RPCT o ad altri organi indipendenti rispetto all'attività da verificare.

L'ANAC consiglia ( PNA 2019- Allegato 1, Par. 6) di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio, inclusa la piattaforma realizzata dall'Autorità per l'acquisizione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Conformemente a tale indicazione, l'amministrazione si è dotata di una piattaforma digitale in cloud per informatizzare e automatizzare l'attività di monitoraggio che si integra con le funzioni della piattaforma realizzata dall'Autorità' .

- Monitoraggio di primo livello

Il monitoraggio di primo livello deve essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. In autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura.

- Monitoraggio di secondo livello

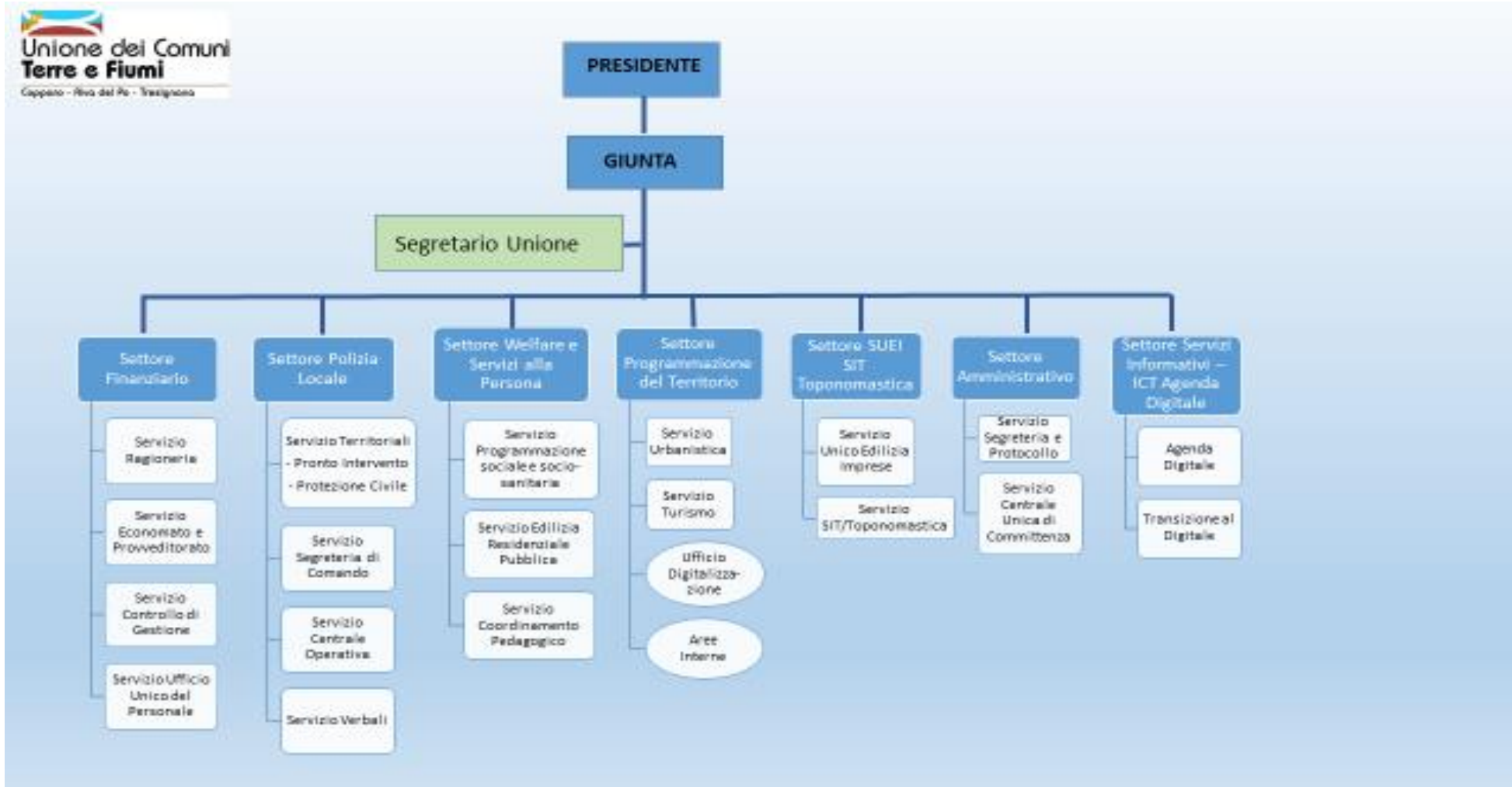
Il monitoraggio di secondo livello deve essere realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, fermo restando che in amministrazioni particolarmente complesse o con scarse risorse, il monitoraggio di secondo livello può essere effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica, con obbligo di fornire adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalità di campionamento utilizzate ( di "tipo statistico" oppure può essere "ragionato")..

Il monitoraggio di secondo livello è attuato o dal RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto ovvero da altri organi con funzioni di controllo interno, laddove presenti o da altri organi indipendenti rispetto all'attività da verificare. Il monitoraggio di secondo livello consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente; in particolare si riporta l'organigramma dell'Unione Terre e Fiumi.



## 3.2– ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### 3.2.1 - Premessa alla sottosezione

Nella presente sotto-sezione viene esplicitata e messa in evidenza la programmazione e attuazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nell'Unione Terre e Fiumi, con particolare riferimento alle modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

Considerato che a seguito dell'emergenza sanitaria che ha interessato il 2020 e parte del 2021, l'Unione Terre e Fiumi ha introdotto il lavoro agile come modalità di lavoro necessaria al fine di poter proseguire l'attività amministrativa senza arrecare pregiudizio agli utenti esterni e ai cittadini; tale modalità di lavoro è stata poi implementata e regolata attraverso la Delibera di Giunta Unione n.64 del 08/11/2021 che ha introdotto un Regolamento contenente "Le Linee Guida per l'Accesso al Lavoro in Modalità Agile" valevole per tutti i Comuni che compongono l'Unione Terre e Fiumi..

La nuova modalità di svolgimento delle attività si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento dell'ente nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con il DL 80/2021 il Pola (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) viene assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, configurandosi non più come una sperimentazione ma, al contrario, come una modalità di lavoro a regime, funzionale alla creazione di Valore Pubblico che passa anche e soprattutto attraverso la modalità di lavoro di una Amministrazione e dei suoi dipendenti.

L'esperienza positiva ha consentito di proseguire lo svolgimento dell'attività lavorativa attraverso il lavoro agile per un numero significativo di dipendenti nel corso del 2023.

### 3.2.2 – Modalità attuative, programmazione e fattori organizzativi del Lavoro Agile

#### ***Modalità di effettuazione del lavoro agile dall'1.1.2024***

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del Responsabile di Settore.

Il dipendente che intende svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile deve presentare l'apposita domanda (Allegato A) al proprio Responsabile di Settore.

Il lavoro agile è autorizzabile per tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, e viene attivato a seguito della sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro.

Nell'accordo individuale di lavoro viene anche indicata la/le giornata/e di lavoro agile concordata/e con il proprio responsabile.

In linea generale, nel rispetto della funzionalità e della organizzazione delle attività e dei servizi, è previsto il rispetto del DM 30 giugno 2022 assicurando quindi la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, per un massimo utilizzo di 2 giornate ordinarie a settimana ovvero mediante una diversa articolazione che consenta anche l'utilizzo consecutivo di tutte le giornate potenziali in lavoro agile del mese di riferimento, nel rispetto della prevalenza del lavoro in presenza nell'arco mensile.

Nel caso di assenza del dipendente che impedisca il rispetto della prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello agile nell'arco mensile, si procederà ad un diverso computo dell'arco temporale di riferimento, nello specifico si opererà dal primo mese in cui viene rilevata la criticità fino al primo mese utile.

Così come previsto dalla Direttiva Ministeriale del 29 dicembre 2023, i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

L'Amministrazione, così come stabilito dal CCNL 2019-2021, stabilisce i criteri generali, le attività che possono essere svolte in modalità agile e le priorità per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizione di particolare necessità tramite il confronto con i soggetti sindacali.

### ***Le condizionalità e i fattori abilitanti***

L'Unione Terre e Fiumi tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire le seguenti condizioni:

- è previsto che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- l'effettuazione di rotazione tra la presenza in ufficio e la prestazione in modalità agile;
- sono adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- non sono state individuate situazioni che necessitano lo smaltimento di arretrato presso i diversi settori dell'ente;

- è stato completato l'adeguamento e distribuzione degli strumenti tecnologici a tutti i dipendenti interessati dallo svolgimento dell'attività in lavoro agile;
- si procederà al rinnovo a tempo determinato degli accordi di lavoro agile in essere e permane la possibilità di attivare nuovi accordi individuali che si rendessero necessari, prevedendo inoltre l'aggiornamento dell'accordo individuale;
- viene garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti e in generale di tutto il personale;
- si mantiene costantemente aggiornata la normativa relativa al rapporto di lavoro sulla base delle disposizioni via via vigenti dei Contratti Nazionali di Lavoro.

### ***Attività che possono essere svolte in modalità agile***

L'Amministrazione conferma le posizioni di lavoro in cui, anche a rotazione, può essere svolta attività in lavoro agile e definisce lo svolgimento delle attività con tale modalità qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- la possibilità di svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o la/il lavoratrice/lavoratore, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- deve essere fornita dall'Amministrazione la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere 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.

### ***Attività che non possono essere svolte in lavoro agile***

In particolare, c'è da sottolineare che **non rientrano** nelle attività che possono essere svolte in lavoro agile, neppure a rotazione, quelle legate ad una necessaria presenza in servizio e quindi in particolare relative a:

- personale dell'area educativa, impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza nelle scuole;
- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio (ad eccezione dello svolgimento di sporadici corsi di formazione che possono essere svolti anche in località diverse dalla sede di lavoro);
- attività di accoglienza (sportello);

- attività amministrative e di coordinamento dei diversi settori strettamente necessarie a non interrompere i servizi e calibrate in rapporto alle necessità contingenti, con particolare attenzione alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office);
- attività connesse con i servizi di protezione civile;
- attività connesse con la manutenzione (ordinaria e straordinaria) del patrimonio pubblico e attività connesse con i cantieri per lavori pubblici;
- attività per le quali è necessario l'utilizzo di strumenti e supporti non digitali;

Viene inoltre osservato che è garantita pari possibilità di accesso a tale modalità di lavoro a tutti i dipendenti dell'ente, indipendentemente dal genere.

***Gli obiettivi all'interno dell'Amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance e alla tecnologia***

L'introduzione del lavoro agile si pone per l'Unione Terre e Fiumi in una organizzazione del lavoro già orientata ai risultati.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Unione Terre e Fiumi è caratterizzato da una mappatura di tutte le attività svolte all'interno dell'ente che sono ricondotte attraverso uno schema gerarchico.

A tutti i dipendenti sono assegnati obiettivi riconducibili al ciclo della performance illustrato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con lo scopo principale di coinvolgere le persone negli obiettivi strategici dell'Amministrazione, di valorizzare le competenze professionali e di responsabilizzare i collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività.

Alla luce di quanto sopra, 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.

A tutti i dipendenti sono assegnati ogni anno tali specifici obiettivi e attività e su questi sono valutati; a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi da agire, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

Il monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile è possibile attraverso la visione del "Planning" presente nel Portale del Dipendente dell'Unione (accessibile da tutti i dipendenti) il quale è da compilare obbligatoriamente, a cura di ogni dipendente, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; per la verifica dell'attività svolta in quella specifica giornata.

L'esercizio del potere direttivo di cui alla L 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.



Vengono inoltre valutate annualmente le competenze di tutto il personale, sia in termini di programmazione e coordinamento per i responsabili, sia in termini di competenze organizzative (capacità di lavorare per obiettivi o di autorganizzarsi) e competenze digitali, anche finalizzate al lavoro agile.

In particolare nel processo di valutazione delle performance individuali sono assegnati ad ogni dipendente specifici comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi siano stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e comportamenti agiti, e vogliono misurare in particolare le competenze di coordinamento anche a distanza, di delega e di sviluppo delle competenze digitali per i responsabili e di collaborazione, autonomia ed efficacia nell'utilizzo degli strumenti informatici per i lavoratori agili.

Sul piano delle competenze professionali assume un valore particolare la formazione del personale che, sin dall'introduzione del lavoro agile all'interno dell'ente, ha visto l'attivazione di percorsi sul tema rivolti a Responsabili e personale in generale.

### ***Salute digitale e sviluppi tecnologici***

Le tecnologie digitali rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuove modalità di lavoro.

Da tempo, l'Amministrazione ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne.

Da un punto di interno lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è garantita dal Portale del Dipendente presente nella Intranet dell'Unione (accessibile da tutti i dipendenti) attraverso la quale è possibile inserire nel relativo "Planning" le attività svolte durante la giornata.

### ***Indicatori di salute digitale***

Il dato numerico sul lavoro agile nel corso del 2023 vede un utilizzo del lavoro agile (per almeno un giorno) di 9 dipendenti.

Si riportano invece di seguito alcuni specifici indicatori di salute digitale per le attività svolte dai dipendenti dell'Unione Terre e Fiumi nel corso del 2023, in riferimento al lavoro agile:

% lavoratori agili dotati di computer portatile comunale: 100%

% attivazione Sistema VPN per lavoratori agili: 100%

% attivazione Intranet per lavoratori agili: 100%

% attivazione Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud): 100%

% Applicativi consultabili in lavoro agile: 100%

% Banche dati consultabili in lavoro agile: 100%

% Firma digitale tra i Responsabili (Dirigenti e Posizioni Organizzative) in lavoro agile: 100%

### **Indicatori di salute organizzativa**

<b>Indicatore</b>	<b>Descrizione</b>
Assenza/Presenza di un sistema di programmazione per obiettivi e/o per progetti o per processi.	<i>Presente</i>
Assenza/Presenza di un coordinamento organizzativo del lavoro agile	<i>Presente</i>
Assenza/Presenza di un monitoraggio del lavoro agile	<i>Presente</i>

### **Indicatori di Salute Professionale**

<b>Indicatore</b>	<b>Descrizione</b>
% di Responsabile dei Servizi che adottano un approccio per obiettivi	<b>100%</b>

### **Impatti interni ed esterni del Lavoro Agile**

Nell'ambito dell'analisi del contesto si è effettuata l'analisi dei punti di forza e di debolezza attuali all'interno dei comuni dell'Unione e l'analisi delle opportunità e delle minacce che il contesto esterno presenta per la realizzazione del piano di lavoro agile a regime.

<b>IMPATTI INTERNI</b>	
<b>PUNTI DI FORZA</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maggior flessibilità del personale dipendente</li> <li>- tendenziale maggior produttività</li> <li>- Organizzazione del proprio lavoro in autonomia;</li> <li>- Maggior Conciliazione vita-lavoro</li> <li>- Sperimentazione di nuovi strumenti tecnologici da adottare;</li> <li>- Maggior utilizzo delle riunioni online;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesso e utilizzo della “rete” intranet anche da casa;</li> <li>- Utilizzo degli strumenti informatici e velocità della connessione domestica;</li> <li>- Manca il rapporto con i colleghi;</li> <li>- Difficoltà nel contatto telefonico e nella reperibilità dovuti ad un utilizzo eccessivo del telefono;</li> <li>- Anche in Smartworking si continuano ad utilizzare stampe cartacee;</li> <li>- Eccessivo utilizzo delle email;</li> <li>- Mancanza di coordinamento;</li> <li>- Tutto è più rallentato.</li> </ul>
<b>IMPATTI ESTERNI</b>	
<b>PUNTI DI FORZA</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opportunità per chi abita lontano;</li> <li>- Aver abituato il cittadino agli appuntamenti e all’utilizzo dello sportello virtuale;</li> <li>- Possibilità di finanziamenti/incentivi esterni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non tutti i servizi si prestano allo smart working;</li> <li>- impatto negativo dell’opinione pubblica all’utilizzo del lavoro agile;</li> <li>- Dotazioni tecnologiche e connessioni;</li> <li>- Utilizzo del cartaceo;</li> <li>- Sicurezza informatica;</li> <li>- Problemi di collegamento e di postazione;</li> <li>- Utilizzo di strumenti personali(es. il cellulare);</li> </ul>

### **Indicatori dello sviluppo del Lavoro Agile negli anni precedenti**

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori, la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione, deve avvenire in modoprogressivo e graduato.

In questa sezione del Piano vengono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

#### **INDICATORI DELLO SVILUPPO DEL LAVORO AGILE**

<b>Macro area</b>	<b>OBIETTIVI COMUNI A TUTTI GLI ENTI</b>	<b>INDICATORI</b>
Miglioramento della salute digitale	Acquisto di 121 notebook nel periodo 2020-2021 per il potenziamento informatico dell'Unione e dei comuni membri	Indicativamente alla fine del 2023 oltre il 90% dei lavoratori agili (conteggiando il totale dei dipendenti dell'Unione e dei comuni membri) ha utilizzato un computer portatile comunale
	Digitalizzazione dei processi autorizzativi	Utilizzo della firma digitale per tutti i Responsabili di Settore dell'Unione e dei comuni membri
	Avvio Fascicolazione digitale di tutti i fascicoli dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni membri	La fascicolazione digitale è svolta per tutti i dipendenti

Miglioramento della salute digitale	Predisposizione delle istanze online (tramite SPID) per la partecipazione a procedure concorsuali e di mobilità e a partire dal 01/07/2023 utilizzo della piattaforma ministeriale INPA.	Tutti i concorsi epletati nel 2023 sono stati svolti con presentazione della domanda di partecipazione, da parte dei candidati, esclusivamente con le istanze online
	Formazione del personale sulla digitalizzazione	In particolare passaggio completo di tutte le email istituzionali dei dipendenti a Gmail nel 2023
Miglioramento della salute professionale	Maggior numero di ore di formazione per tutti i dipendenti grazie alla diffusione di webinar e percorsi di formazione online	Maggior numero di ore destinate alla formazione nel corso del 2023
Miglioramento della salute economico-finanziaria	Inserimento di finanziamenti e di risorse per il lavoro agile	L'Unione ha incassato nel corso degli anni 2020 e 2021 la somma di €40.043,81 di contributi dalla Regione Emilia Romagna per il potenziamento dello smartworking
Miglioramento della salute organizzativa	Riduzione della % delle assenze	Tendenziale riduzione tasso di assenze rispetto agli anni precedenti al 2020 grazie all'introduzione del lavoro agile
	Riduzione ricorso al lavoro straordinario	Riduzione delle ore di straordinario svolte nel corso degli anni 2020-2022 grazie al ricorso al lavoro agile
	Incremento attività smartizzabili a seguito digitalizzazione dei processi e delle procedure	Nel corso degli anni 2020-2023 il numero di attività che è possibile svolgere da remoto è salito considerevolmente

	Monitoraggio delle attività durante lo smartworking	Predisposizione di un planning nel Portale del dipendente all'interno del quale è possibile rendicontare l'attività svolta in smartworking
--	---	--

### 3.2.3 Disciplina per il lavoro agile nell'Unione Terre e Fiumi

La presente Disciplina regola l'applicazione del lavoro agile all'interno dell'Unione Terre e Fiumi, nelle modalità definite dalla L. del 22 maggio 2017 n. 81 quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente e in attuazione alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, compreso il CCNL 16.11.2022.

#### Art. 1 Definizioni

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

- "Lavoro agile": la 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 prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- "Lavoratore/lavoratrice agile": è il dipendente in servizio presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale;
- "Accordo individuale": accordo concluso tra il dipendente ed il Responsabile/datore di lavoro della struttura a cui è assegnato la/il dipendente. L'accordo è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali Comunali.

L'accordo prevede, oltre alla sua durata, in particolare:

- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- l'individuazione della/e giornata/e settimanale/i in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;

- le forme di esercizio del potere direttivo del Responsabile di riferimento;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità (telefonica, via email o con altre modalità similari) e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico- fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
- modalità di recesso, che deve essere motivato se ad iniziativa dell'ente, fermo restando che in presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

All'accordo individuale di lavoro (Allegato B) è allegata l'informativa sulla Privacy (Allegato C) e l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile (allegato D).

- "Sede di lavoro": la sede a cui il dipendente è assegnato;
- "Luogo di lavoro": spazio nella disponibilità del dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il luogo o luoghi prescelti come luoghi prevalenti devono essere indicati dell'Accordo individuale;
- "Amministrazione": Unione Terre e Fiumi;
- "Dotazione tecnologica": la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software o altri dispositivi forniti dall'amministrazione al dipendente per l'espletamento dell'attività lavorativa.

### *Art. 2 Diritti e doveri del dipendente*

Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo della/del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

Al/alla dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento dell'Unione Terre e Fiumi.

Ciascun dipendente, ai fini del monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile è obbligato a compilare il "Planning" presente nel Portale del Dipendente dell'Unione nel quale, al termine dell'attività lavorativa svolta in modalità agile; dovrà elencare le attività svolte in tale giornata.

### *Art. 3 Destinatari*

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base volontaria.

Il presente disciplinare è rivolto a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Unione Terre e Fiumi, a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale e nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Ai sensi delle Linee Guida per l'Accesso al lavoro in Modalità Agile approvate con Delibera di Giunta Unione n.64 del 08/11/2021, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile come segue:

- a) ai genitori con figli in età scolare (fino 16 anni compiuti);
- b) ai dipendenti con familiari conviventi titolari della L. 104/92;
- c) ai dipendenti con familiari conviventi che necessitano di cure anche se non titolari della legge 104/92 (previa acquisizione agli atti di documentazione medica);
- d) ai dipendenti con distanza casa-lavoro, calcolata sui tempi di percorrenza del trasporto pubblico superiori a 1 ora per singolo viaggio.
- e) Altre situazioni particolari, la cui valutazione sarà effettuata dal competente Responsabile.

### *Art. 4 Accordo Individuale*

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

La/il dipendente presenta la richiesta al proprio Responsabile/datore di lavoro.

Il Responsabile/datore di lavoro, verificate le condizioni organizzative anche in relazione alle attività svolte dal dipendente, la approva o la respinge, informandone il dipendente, che, in caso di accoglimento, provvede alla predisposizione dell'accordo individuale che dovrà essere sottoscritto dal Responsabile e dal dipendente stesso. L'accordo dovrà poi essere trasmesso all'Ufficio Protocollo che, una volta protocollato, a sua volta lo inoltrerà all'Ufficio Personale per i conseguenti adempimenti di legge.

L'accordo ha durata di norma annuale e deve contenere gli elementi già sopra indicati.

In caso di eventuali modifiche riguardanti l'attività svolta dal dipendente e/o la modifica di appartenenza/afferenza a diversa struttura, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla verifica delle condizioni organizzative e di attività e alla conferma da parte del nuovo Responsabile/datore di lavoro dell'accordo individuale già sottoscritto o all'eventuale sottoscrizione di un nuovo accordo di lavoro.



I Responsabili di Settore sottoscrivono l'accordo individuale per l'attivazione del lavoro agile con il Segretario (o in sua assenza il Vice Segretario), il quale verifica il raggiungimento degli obiettivi programmati.

#### *Art. 5 Orario di lavoro e disconnessione*

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata alla/al dipendente, la/il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, è individuata la/e giornata/e nella settimana in cui l'attività è svolta in modalità lavoro agile, che potrà comunque essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo per un massimo utilizzo di 2 giornate ordinarie a settimana

Rimane comunque possibile, per esigenze straordinarie e tramite un accordo in forma scritta con il proprio Responsabile, concordare una diversa articolazione che consenta anche l'utilizzo consecutivo di tutte le giornate potenziali in lavoro agile del mese di riferimento, nel rispetto della prevalenza del lavoro in presenza nell'arco mensile.

Nel caso di assenza del dipendente che impedisca il rispetto della prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello agile nell'arco mensile, si procederà ad un diverso computo dell'arco temporale di riferimento, nello specifico si opererà dal primo mese in cui viene rilevata la criticità fino al primo mese utile.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche/telefoniche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dalla/dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

L'amministrazione, per esigenze di servizio rappresentate dal Responsabile di riferimento, si riserva di richiedere, almeno il giorno prima, la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza.

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole generali:

- la fascia di svolgimento massima delle attività è individuata dalle 7.30 alle 20.00
- durante tale fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità tendenzialmente dalle 08.30 alle 13.30 e dalle 15.00 alle 17.00 in caso di prestazione pomeridiana, salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, che andranno indicate nell'accordo individuale di lavoro, finalizzate a garantire un'ottimale organizzazione delle attività, permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e in taluni casi necessarie alla compatibilità dell'attività con il lavoro agile;

- la fascia di disconnessione è prevista per tutti dalle 20.00 alle 7.30 oltre a sabato (se giornata non lavorativa), domenica e festivi. Durante tale fascia non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- al/alla dipendente è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive.
- per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nella giornata di lavoro agile non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria, nonché l'effettuazione di missioni, di attività disagiate o svolte in condizioni di rischio;
- non sono di norma configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario nella giornata di lavoro agile, ad eccezione delle fasce di contattabilità individuate nell'accordo individuale in cui il dipendente può richiedere, sentito il proprio responsabile e con il necessario preavviso, la fruizione di permessi orari (compresi permessi sindacali e permessi per assemblea sindacale), ferma restando la necessità di garantire la continuità delle attività da svolgere, compresi i passaggi di consegne con i colleghi. I permessi vanno richiesti e giustificati come per le attività in presenza.
- qualora nella giornata definita in lavoro agile la/il dipendente debba essere presente nella sede di lavoro comunale per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse possibile, la presenza nella sede comunale per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini della giornata e del relativo orario, fino al termine della prestazione lavorativa giornaliera. La comunicazione di rientro in sede per ragione di servizio deve avvenire in forma scritta.
- La/il dipendente è tenuta/o a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.

#### *Art. 6 Trattamento economico del personale*

È garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale che aderisce al lavoro agile, seppur con le precisazioni previste dai vigenti CCNL.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario né la maturazione di plus orario né riposi compensativi. Non sono riconosciute le indennità relative a turno, disagio/rischio/condizioni di lavoro e servizio esterno né altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione. Il buono pasto non è dovuto.

#### *Art. 7 Luoghi di lavoro*

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza

e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. È inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Amministrazione.

Nelle giornate di lavoro agile le/i dipendenti utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazioni con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.

E' necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce.

L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per iscritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore all'Ufficio Personale.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il luogo di lavoro individuato dal lavoratore di concerto con il Responsabile, non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali.

#### *Art. 8 Dotazione Tecnologica*

La/il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione.

Il dispositivo di telefonia mobile (se fornito), deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile la/il dipendente è tenuta/o ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio (se fornito) o su altro dispositivo telefonico.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare uno strumento software che permetta il collegamento alla Rete dell'Unione o dei Comuni aderenti (Softether VPN o similari).

#### *Art. 9 Formazione, comunicazione e supporto*

Per i dipendenti in lavoro agile è prevista specifica formazione.

La partecipazione agli interventi di formazione predisposti dall'Amministrazione per i lavoratori agili è obbligatoria.

#### *Art. 10 Potere direttivo, di controllo e disciplinare*

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento della/del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento dell'Unione Terre e Fiumi.

Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare.

Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, con particolare riguardo all'Art. 5 "Orario di lavoro e disconnessione", può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Ai sensi del CCNL 2019-2021, il lavoratore agile e l'Amministrazione (se il recesso è ad iniziativa dell'Ente va motivato) possono recedere dall'Accordo di lavoro agile con un preavviso di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art.19 della L. n. 81/2017.

#### Art. 11 Privacy

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali la/il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016– GDPR e dal D.Lgs. 196/03 e successive modifiche.

Il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento.

#### Art. 12 Sicurezza sul lavoro

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati e consegna al lavoratore, all'atto di sottoscrizione dell'Accordo individuale lavoro agile, l'Informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile.

La/il dipendente é, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile - nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e comunicarlo all'Ufficio Personale, per gli adempimenti di legge.

*Art. 13 Norma generale*

Per tutto quanto non previsto dalla presente direttiva o dall'accordo individuale, per la regolamentazione dei diritti e degli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, si rinvia alla disciplina contenuta nelle disposizioni legislative, nei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei contratti decentrati integrativi nonché a quanto previsto nel Codice di comportamento dell'Unione Terre e Fiumi.

### 3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali di una Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

La programmazione del fabbisogno del personale dell'Unione per il triennio 2024 – 2026 soggiace alle seguenti verifiche e normative:

- a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato/turnover – Art. 33 del D.L. 34/2019, convertito il L. n. 58/2019, D.M. attuativo del 17/03/2020 e Circolare interministeriale, esplicativa del succitato DM in data 13/05/2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 (a);
- b) verifica del rispetto del tetto della spesa di personale – Comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, legge Finanziaria 2007 (b);
- c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile – Comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (c);
- d) verifica dell'assenza di eccedenza di personale - Art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come sostituito dall'art.16 della Legge 12.12.2011 n. 183 (d);
- e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Gli elementi della sottosezione sono:

- a) Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- b) Programmazione strategica delle risorse umane
- c) Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
- d) Strategia di copertura del fabbisogno
- e) Formazione del personale

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

#### Consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Totale n.62 dipendenti in servizio

di cui:

- n.62 tempo indeterminato
- n.0 tempo determinato
- n.62 tempo pieno
- n.0 tempo parziale

#### Classificazione del personale nelle categorie di inquadramento al 31 dicembre 2023

n. 20 inquadrati nell'Area dei Funzionarie della elevata qualificazione di cui:

- n. 1 con profilo di Specialista attività amministrative contabili (E.Q.)
- n. 7 con profilo di Specialista attività amministrative contabili
- n. 1 con profilo di Specialista di vigilanza(E.Q.)
- n. 3 con profilo di Specialista di vigilanza
- n. 1 con profilo di Specialista Informatico(E.Q.)
- n. 2 con profilo di Specialista attività tecniche(E.Q.)
- n. 3 con profilo di Specialista attività tecniche
- n. 1 con profilo di Specialista socio assistenziale (E.Q.)
- n. 1 con profilo di Coordinatore pedagogico



n.41 inquadrati nell'Area degli Istruttori di cui:

- n.9 con profilo di Istruttore amministrativo contabile
- n.7 con profilo di Istruttore Tecnico
- n.2 con profilo di Istruttore Informatico
- n.1 con profilo di Istruttore socio assistenziale
- n.22 con profilo di Agente Polizia Locale

n. 1 inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti con profilo di collaboratore amministrativo

### **3.3.2 – La programmazione strategica delle risorse umane**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle proprie attività istituzionali e nell'ambito territoriale dell'Unione Terre e Fiumi, per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Nel corso del 2024 si procederà ad approvare un Regolamento per la definizione dei criteri delle progressioni verticali in deroga al titolo di studio, così come previsto dall'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, al fine di dotarsi di un ulteriore strumento che consenta all'Amministrazione di poter avvalersi delle figure più idonee a ricoprire profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

L'amministrazione ha come obiettivo effettuare scelte organizzative e reclutamento delle adeguate professionalità, al fine di non generare rallentamenti nel funzionamento della macchina amministrativa e, pertanto, garantire le tempistiche fissate nei documenti di programmazione per il raggiungimento degli obiettivi pianificati;

Nel triennio 2024/2026, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate sono finalizzate in particolare:

- **ad assunzioni a tempo indeterminato:**

- che derivano dalla programmazione anno 2023

n.1 Istruttore Amministrativo contabile (Area Istruttori), nel Settore Amministrativo a tempo pieno, con decorrenza 01/01/2024 per sostituzione di personale cessato nel corso del 2023 e la cui sostituzione deriva dalla programmazione 2023 la cui procedura si è conclusa a fine anno;

- nel Settore Finanziario:

la sostituzione con pari profilo di n. 1 Collaboratore Amministrativo (Area Operatori Esperti) cessato dal servizio il 15.01.2024;  
*Modalità di copertura: avverrà secondo le disposizioni indicate nel successivo – La strategia di copertura del fabbisogno;*

la sostituzione con pari profilo di n. 1 Istruttore Amministrativo contabile (Area Istruttori) che cesserà dal servizio l'08.04.2024;  
*Modalità di copertura: avverrà secondo le disposizioni indicate nel successivo – La strategia di copertura del fabbisogno;*

a fronte della cessazione di n. 1 Specialista attività amministrative contabili (Area Funzionari) per mobilità il 15.05.2024, e per il quale è previsto un periodo di comando presso il nuovo Ente nei due mesi precedenti, la sostituzione con n.1 Istruttore Amministrativo contabile (Area Istruttori), in quanto a seguito di una riorganizzazione interna dell'Ufficio si ritiene figura più idonea al fine del raggiungimento degli obiettivi.

*Modalità di copertura: prioritariamente mobilità esterna volontaria e qualora con non abbia esito positivo, si procederà a concorso o scorrimento di graduatoria esistente;*

- nel Settore Informatico:

l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo contabile (Area Istruttori) a tempo pieno per un rafforzamento dell'organico per dare piena attuazione al progetto presentato dal gruppo di lavoro relativo al conferimento all'Unione delle competenze SIA-CED prot. 2060 del 10/03/2012, dando risposta all'aumento degli adempimenti legati alle attività amministrative del settore e per cui le quali viene richiesta una specifica professionalità.

*Modalità di copertura: avverrà secondo le disposizioni indicate nel successivo – La strategia di copertura del fabbisogno;*

- **ad assunzioni a tempo determinato:**

è stata prevista una somma per eventuali esigenze temporanee che si dovessero verificare per garantire il mantenimento dei servizi;

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali dell'Unione ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

#### **b.1) capacità assunzionale e verifica del rispetto dei vigenti vincoli di spesa nel triennio 2024-2026:**

Si riporta quanto indicato nel DUP 2024-2026, precisando che la spesa di personale indicata nel Bilancio di previsione 2024-2026 approvato, contiene al suo interno la previsione del costo annuo per il triennio di una unità di Specialista attività Amministrative contabili (Area Funzionari) che a seguito della cessazione che avverrà il 15.05.2024 sarà sostituito con un Istruttore Amministrativo contabile (Area Istruttori) con conseguente risparmio di spesa per 7 mesi nel 2024 e per le intere annualità sul 2025 e 2026;

Pertanto a fronte di una riduzione del costo di personale che effettivamente sarà sostenuta, il rispetto dei limiti di spesa previsti risulta maggiormente rispettato.

Le facoltà assunzionali per l'Unione sono disciplinate:

- dall'articolo 1 comma 229 della Legge 208/2015 che costituisce norma speciale per le Unioni e consente l'assunzione di personale a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (turnover);
- dall'articolo 3, comma 5, del D.L.90/2014 (convertito con modificazioni, dalla L.114/2014 e come modificato, da ultimo dalla Legge 26/2019) che consente il cumulo anche dei resti delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente;
- dall'articolo 32 del D.lgs.267/2000 che prevede che il Comune virtuoso possa cedere spazi assunzionali all'Unione di cui fa parte, a condizione che tenga conto della somma ceduta all'Unione come se si trattasse di maggiore spesa propria nell'ambito dei conteggi ai fini dell'art.33, comma 2, del D.L.34/2019 sia per i conteggi degli spazi assunzionali che della sostenibilità finanziaria. L'Unione che ha ricevuto la quota di capacità ceduta dal Comune una volta effettuata l'assunzione, potrà escluderne la spesa relativa dal calcolo del limite di cui all'art.1, comma 557 della L. 296/2006, diminuendo così la quota di spesa di personale "ribaltata" sul Comune ai fini del calcolo del rispetto dello stesso limite.

## **b.2) Ai fini della verifica del rispetto del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale**

Si riporta quanto indicato nel DUP 2024-2026, precisando che la spesa di personale indicata nel Bilancio di previsione 2024-2026 approvato, contiene al suo interno la previsione del costo annuo per il triennio di una unità di Specialista attività Amministrative contabili (Area Funzionari) che a seguito della cessazione che avverrà il 15.05.2024 sarà sostituito con un Istruttore Amministrativo contabile (Area Istruttori) con conseguente risparmio di spesa per 7 mesi nel 2024 e per le intere annualità sul 2025 e 2026;

Pertanto a fronte di una riduzione del costo di personale che effettivamente sarà sostenuta, il rispetto dei limiti di spesa previsti risulta maggiormente rispettato.

Per le Unioni di Comuni costituite liberamente per l'esercizio associato, i riferimenti relativi ai limiti in materia di "spesa potenziale massima" per l'Unione Terre e Fiumi sono i seguenti:

- articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007) per le modalità di calcolo delle spese di personale;
- articolo 32 comma 5 del TUEL pone alle Unioni di Comuni il limite del tetto di spesa di personale rappresentato dalla "somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti" quantificato alla data della costituzione. Per l'Unione Terre e Fiumi il suddetto limite risulta quantificato dalla somma delle spese di personale dei Comuni costituenti l'Unione sostenute alla data del 31.12.2009 e pari ad € 7.643.611,52;

Enti al 01/01/2009	totale spese di personale 2009	Enti al 01/01/2024	totale spese di personale 2024 (da piano dei fabbisogni)	totale spese di personale 2025 (da piano dei fabbisogni)	totale spese di personale 2026 (da piano dei fabbisogni)
Berra	€ 1.360.514,99	Riva del Po	€ 1.035.448,94	€ 1.035.448,94	€ 1.035.448,94
Ro	€ 725.359,38				
Copparo	€ 3.950.003,67	Copparo	€ 2.299.843,30	€ 2.299.843,30	€ 2.299.843,30
Formignana	€ 603.914,92	Tresignana	€ 1.228.829,89	€ 1.227.631,36	€ 1.227.631,36
Tresigallo	€ 1.003.818,56				

		Unione Terre e Fiumi	€ 2.432.190,87	€ 2.432.190,87	€ 2.432.190,87
Totale	€ <b>7.643.611,52</b>	Totale	€ <b>6.996.313,00</b>	€ <b>6.996.313,00</b>	€ <b>6.996.313,00</b>

La previsione di spesa di personale del triennio 2024-2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni risulta pertanto compatibile con il rispetto del limite di spesa imposto dall'articolo 32 comma 5 del TUEL, determinato con le modalità indicate dall'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007).

### **b.3) Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile,**

L'attuale normativa vigente in materia prevede:

- Art. 11, comma 4-bis, D.L. 90/2014: *“le limitazioni previste dall’art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 L. 296/2006 e s.m.i. nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- L’art. 16, comma 1-quarter, del D.L. n. 113 del 24/06/2016, esclude **le spese sostenute** per le assunzioni a tempo determinato **ai sensi dell’art. 110, comma 1 del Tuel**;
- il limite di assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del presente personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione (art. 60, comma 3 CCNL 2019 – 2021). Si dà atto che per l’Unione Terre e Fiumi tale limite corrisponde a n. 12 unità (calcolato su n. 62 dipendenti assunti a tempo indeterminato presenti in servizio alla data del 01/01/2024).
- dal tetto annuale delle assunzioni a tempo determinato sopra indicato, ai sensi del comma 4 dell’art. 60 lett. f) del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali, è esente il personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- rientrano nel tetto della spesa di personale per lavoro flessibile anche gli eventuali oneri per tirocini formativi per disoccupati attivati dall’ente.

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024-2026, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale contenuta nel presente Dup, è compatibile con il rispetto del limite dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come da prospetto allegato al Dup;

Ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2023-2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del limite dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, che obbligano a non superare la spesa dell’anno 2009 complessivamente sostenuta da tutti i comuni aderenti e l’Unione - l’art.40 del D. Lgs. 165/2001;

Le spese previste nel presente fabbisogno 2024-2026 e soggette al suddetto limite risultano le seguenti:

- anno 2024: € 12.419,00;
- anno 2025: € 12.419,00;
- anno 2026: € 12.419,00;

Si dà atto, inoltre, che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

LIMITE D.L. 78/2010 ART.9 COMMA 28 (100% SPESA ANNO 2009 comprensiva di oneri a carico Ente)

<b>anno 2009</b>	Copparo	Riva del Po	Tresignana	Unione Terre e Fiumi	
<b>LIMITE</b>	€ 103.946,00	€ 20.214,00	€ 71.039,00	€ -	€ 195.199,00

<b>anno 2024</b>	Copparo	Riva del Po	Tresignana	Unione Terre e Fiumi
	importo	importo	importo	importo

Totale	€ 102.265,00	€ 20.214,00	€ 46.394,00	12.419,00	€ 168.657,00
--------	--------------	-------------	-------------	-----------	--------------

<b>anno 2025</b>	Copparo	Riva del Po	Tresignana	Unione Terre e Fiumi	
	importo	importo	importo	importo	
Totale	€ 102.265,00	€ 20.214,00	€ 46.394,00	12.419,00	€ 168.657,00

<b>anno 2026</b>	Copparo	Riva del Po	Tresignana	Unione Terre e Fiumi	
	importo	importo	importo	importo	
Totale	€ 102.265,00	€ 20.214,00	€ 46.394,00	12.419,00	€ 168.657,00

#### **b.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo, come da documentazione conservata agli atti, a seguito della quale tutti i Responsabili di Settore hanno fornito dichiarazioni di non sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per i propri settori di riferimento.

Si dà, infine, atto che il presente Piano sarà inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di dare comunicazione al predetto Dipartimento dell'assenza di eccedenza di personale alle dipendenze dell'Unione e dell'avvenuto adempimento previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

#### **b.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

L'Unione, al fine di procedere alle assunzioni di personale, sarà tenuto entro il 31 gennaio (oppure entro 30 giorni dal bilancio di previsione in ipotesi di ulteriore rinvio del termine previsto per l'approvazione del bilancio con decreto – art. 8, comma 2 DM 132/2022) ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2023 – 2025 ed inviarlo al Portale Piao del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>.

Il presente Piao è comprensivo dei seguenti ulteriori atti necessari per procedere alle assunzioni di personale:

- piano delle azioni positive per il triennio 2024 – 2026;
- piano dettagliato degli obiettivi, come riportato alla sezione– Performance;

- ricognizione di eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. n. 183 del 12/11/2011, come riportato alla presente sezione, dal cui esito non risultano situazioni di eccedenze di personale;
- piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui alla presente sezione, che sarà trasmesso alla RGS per il tramite del portale SICO, non essendo stato formalmente abrogato l'adempimento dagli organi preposti.

Si procede ora a dare conto della situazione riguardo alle ulteriori norme da rispettare ai fini delle assunzioni di personale:

- 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 ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del rendiconto per l'anno 2022 (ultimo disponibile), entro i termini di legge, dalla quale risulta altresì che l'ente:
- l'ente ha approvato la Relazione sulla Performance 2022 opportunamente validata dal competente nucleo di valutazione.

I sopra indicati vincoli in materia assunzionale saranno opportunamente aggiornati in occasione delle approvazioni dei documenti o fatti gestionali contemplati. In ogni caso si procederà alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale, nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste.



**DOTAZIONE ORGANICA DELLA PROGRAMMAZIONE TRINENNALE 2024-2026 CONTENUTA NEL PRESENTE PIAO**

Area		profilo	Settore	anno 2023	anno 2024		anno 2025		anno 2026	
				Posti in dotazione al 31/12/23	cessazioni	assunzioni	Posti in dotazione al 31/12/24	assunzioni	Posti in dotazione al 31/12/24	assunzioni previste nel 2025
Funzionari		Specialista attività amministrativa contabili	Amministrativo	2			2		2	2
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Amministrativo	1		1	2		2	2
			Amministrativo	4	0	1	4	0	4	4
Funzionari	EQ	Specialista attività amministrative contabili	Servizi Informativi e agenda digitale	1			1		1	1
Istruttori		Istruttore informatico	Servizi Informativi e agenda digitale	2			2		2	2
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Servizi Informativi e agenda digitale	1			1		1	1
			Servizi Informativi e agenda digitale	4	0	0	4	0	4	4
Funzionari	EQ	Specialista di vigilanza	Polizia Locale	1			1		1	1
Funzionari		Specialista di vigilanza	Polizia Locale	3			3		3	3
Istruttori		Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	22			22		22	22
			Polizia Locale	26	0	0	26	0	26	26
Funzionari	EQ	Specialista attività amm.vo contabili	Settore Finanziario	1			1		1	1

Funzionari		Specialista attività ammin.vo contabili	Settore Finanziario	3	-1		2		2		2
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	Settore Finanziario	5		1	6		6		6
Operatori esperti		Collaboratore amministrativo	Settore Finanziario	1	-1	1	1		1		1
			Settore Finanziario	10	-1	1	10		10		10
Funzionari		Specialista attività ammin.vo contabili	Controllo di gestione	1			1		1		1
			Controllo di gestione	1			1		1		1
Funzionari	EQ	Specialista attività tecniche	SUEI SIT e Toponomastica	1			1		1		1
Funzionari		Specialista attività tecniche	SUEI SIT e Toponomastica	2			2		2		2
Funzionari		Specialista attività amministrative contabili	SUEI SIT e Toponomastica	1			1		1		1
Istruttori		Istruttore Tecnico	SUEI SIT e Toponomastica	6			6		6		6
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile	SUEI SIT e Toponomastica	2			3		3		3
			SUEI SIT e Toponomastica	12			12	0	12	0	12
Funzionari	EQ	Specialista attività tecniche	Programmazione del territorio	1			1		1		1
Funzionari		Specialista attività tecniche	Programmazione del territorio	1			1		1		1
Istruttori		Istruttore Tecnico	Programmazione del territorio	1			1		1		1

				Programmazione del territorio	3			3		3		3
Funzionari	EQ	Specialista assistenziale	socio	Welfare e Servizi alla persona	1			1		1		1
Funzionari		Coordinatore pedagogico		Welfare e Servizi alla persona	1			1		1		1
Istruttori		Istruttore assistenziale	socio	Welfare e Servizi alla persona	1			1		1		1
Istruttori		Istruttore amministrativo contabile		Welfare e Servizi alla persona	1			1		1		1
				Welfare e Servizi alla persona	4	0	0	4		4		4
				<b>TOTALE</b>	62	-2	4	64		64		64

### 3.3.3 – La strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dall'Ente.

Considerata la necessità di dare attuazione al Piano dei Fabbisogni di Personale in tempi brevi, l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs 165/01:

- a) mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01;
- b) mobilità per interscambio;
- c) procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- d) scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Si precisa che ai fini del reclutamento di cui ai precedenti punti c) e d), la mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01 (punto a) è divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 9/6/2021 n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove l'Amministrazione manifesti l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;

L'Ente inoltre, al fine di ottimizzare le tempistiche legate ai procedimenti relativi alle dinamiche del personale, qui non previste, che si dovessero rendere necessarie nel corso del triennio, stabilisce sin da ora che:

- autorizzerà l'interscambio diretto e volontario tra dipendenti dell'ente e dipendenti di altre pubbliche Amministrazioni, anche in deroga al principio di permanenza minima di 5 anni, a parità di area di inquadramento e sentito il parere del Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente interessato che dovrà tenere conto della compatibilità delle caratteristiche della figura professionale in entrata con quelle della figura professionale in uscita;
- in caso di cessazione di un dipendente attualmente in servizio, a parità di area di inquadramento inserita nella presente dotazione organica, e previa verifica della copertura contabile, si potrà procedere alla relativa sostituzione senza necessità di preventivo aggiornamento del presente provvedimento;
- in relazione ad urgenti e motivate necessità, sarà possibile procedere all'assunzione di personale a tempo determinato ovvero ricorrere a contratti di somministrazione di lavoro, fermo restando le disponibilità di bilancio, il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale e del principio di riduzione della stessa nonché di quanto previsto:
  1. dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 9 – comma 28 – del D. L. 78/2010 e s.m.;
  2. dall'art. 60 del CCNL 16.11.2022;
  3. dal Capo IV "Somministrazione di lavoro" del D. Lgs. 81/2015 e dall'art. 52 del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente);
- qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30, comma 2-sexies, del

165/2001: “2- sexes. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni”.

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

### 3.3.4 - Formazione del Personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- Il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli ex artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13);

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;
- Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici"
- D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"
- Il "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa
  - Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali;
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022);

L'attività di formazione verterà sulle seguenti priorità:

1. **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
3. **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
6. **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa

La programmazione futura sarà

- formazione di base: rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale;

- formazione specialistica: comprende azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale;
- formazione continua: azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente;
- formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione: detta formazione sarà programmata anche in conformità della normativa di riferimento tenendo conto delle indicazioni fornite dai diversi RPCT nominati presso gli enti coinvolti;
- formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro: delineata dal referente responsabile per l'ente in coerenza con il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e ssmm;

Le possibili aree di intervento attengono ai sotto indicati ambiti:

- **Sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **Anticorruzione e trasparenza;** attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Con previsione di due livelli differenziati:
  - **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai Responsabili di settore e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- **Area giuridico-normativa** - La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. E' indispensabile un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- **Area management e organizzazione del personale** - momenti formativi e di confronto sulle novità normative e operative relative ai diversi istituti normativi del pubblico impiego e alle metodologie di gestione delle risorse umane;

- **Area economico-finanziaria** - Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali, gestione e rendicontazione di progetti complessi;
- **Area tecnico-specialistica** - Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.
- **Area informatica – trasformazione digitale** - Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA. Approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata.

#### RISORSE INTERNE ED ESTERNE ATTIVABILI AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE

- **L'Ufficio personale:**
  - ✓ tiene periodicamente aggiornata la registrazione degli attestati;
- **L'Amministrazione** progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti a chi svolge funzioni dirigenziali, nello specifico:
  - ✓ riceve le segnalazioni dei fabbisogni formativi dei vari settori rilevati dai PO/responsabili;
  - ✓ predispose e gestisce il Piano di Formazione;
  - ✓ valuta insieme ai responsabili, dà seguito e monitora le richieste del personale interessato a partecipare a corsi di formazione di natura settoriale;
- **Posizioni Organizzative** quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:
  - ✓ rilevano e individuano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
  - ✓ nell'ambito del Piano della formazione, in base alle esigenze professionali ed organizzative
  - ✓ rilevate, individuano i dipendenti che parteciperanno a corsi di formazione trasversale;
- **I dipendenti destinatari della formazione** - in questo processo il loro ruolo prevede:



- ✓ la segnalazione di eventuali lacune o particolari esigenze di formazione/aggiornamento specifiche;
- ✓ l'offerta del proprio feedback/gradimento rispetto ai corsi di formazione che lo prevedono anche in coerenza con la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite rispetto alle necessità evidenziate;
- **docenti interni** - L'ufficio personale si può avvalere di docenti interni all'amministrazione per l'erogazione dei corsi di informatica o per aggiornamenti inerenti la normativa sul trattamento dei dati: si tratta di una società che gestisce il gestionale atti e protocollo e della formazione erogata direttamente dal DPO titolare.
- **I docenti esterni**: ci si avvale di docenti esterni appositamente selezionati o specificatamente esperti in ambiti e materie specialistiche

### **Modalità organizzativa**

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

#### **a) Formazione obbligatoria**

La normativa vigente peraltro dispone l'obbligatorietà della formazione del personale con riferimento a varie tematiche:

- Prevenzione della corruzione ex L. 190/2012
- Sicurezza sul lavoro ai sensi ex D.lgs. 81/2008
- Anagrafe per gli Ufficiali di stato civile
- Conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016)
- Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725)

La formazione a carattere obbligatorio:

- per quanto riguarda, la prevenzione della corruzione e trasparenza, conoscenza e uso delle tecnologie in osservanza del CAD (D.lgs. 179/2016) e Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725) verrà gestita dall'Unione Terre e Fiumi tenendo in debito conto delle indicazioni/direttive fornite dai competenti Responsabili in materia;
- la restante formazione a carattere obbligatorio verrà gestita/organizzata direttamente dagli enti partecipanti;

La formazione obbligatoria gestita dall'Unione Terre e Fiumi è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro in merito a Prevenzione della corruzione, trasparenza, codice di comportamento ed è la seguente:

- o Tipologia: webinar o presenza a seconda del docente
- o Durata: almeno 4 ore
- o Destinatari: tutti i dipendenti
- o Spesa presunta: massimo € 3.000,00
- o Date: da definire

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

La formazione obbligatoria gestita dall'Unione Terre e Fiumi è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro in merito alla privacy e GDPR ed è la seguente:

- o Tipologia: webinar o presenza a seconda delle indicazioni del DPO
- o Durata: almeno 2 ore
- o Destinatari: tutti i dipendenti
- o Spesa presunta: non è prevista un'ulteriore spesa
- o Date: da definire

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

## **b) Formazione trasversale**

La formazione trasversale, per le materie sottoriportate (definita in base ai bisogni formativi pervenuti dagli enti aderenti) sarà gestita direttamente dall'Unione Terre e Fiumi per tutto il personale dei Comuni membri e dell'Unione stessa.

La formazione è finalizzata a fornire ad una consistente parte del personale degli Enti, le competenze utili a migliorare i processi di lavoro, in particolare:

- o Transizione al digitale: Oggetto: formazione per l'utilizzo degli strumenti digitali;

- Cyber Security: Oggetto: uso consapevole degli strumenti informatici, uso della posta elettronica e difesa dalle minacce comuni e salvaguardia dei dati.
- Contabilità di base - gestione delle entrate e delle spese;
- Digitalizzazione e Trasparenza nel nuovo Codice contratti per gli appalti;

La formazione trasversale per le materie sottoriportate sarà gestita direttamente dall'Unione Terre e Fiumi per tutto il personale dei Comuni membri e dell'Unione stessa. Il finanziamento avverrà sulla base dei preventivi e sarà ripartito sulla base dei criteri stabiliti dallo statuto

La formazione è finalizzata a fornire ad una consistente parte del personale degli Enti, le competenze utili a migliorare i processi di lavoro, in particolare:

- Transizione al digitale:

- Oggetto: formazione per l'utilizzo degli strumenti digitali.
- Tipologia: webinar sul portale [www.competenzedigitali.gov.it](http://www.competenzedigitali.gov.it)
- Durata: da 7 a 20 ore in base ai livelli di competenze iniziali
- Destinatari: tutti i dipendenti indicati dai responsabili. Il livello della formazione sarà individuato con un test iniziale, all'interno dello stesso portale, a partire dall'autovalutazione delle conoscenze individuali.
- Spesa presunta: gratuito
- Date: personalizzate da ogni singolo dipendente

- Cyber Security

- Oggetto: Uso consapevole degli strumenti informatici, uso della posta elettronica e difesa dalle minacce comuni e salvaguardia dei dati

- Tipologia: presenza
- Durata: almeno 2 ore
- Destinatari: tutti i dipendenti
- Spesa presunta: € 1.500,00
- Date: da definire

- Contabilità di base - gestione delle entrate e delle spese:

- Oggetto: contabilità di base
- Tipologia: webinar
- Durata: 4 ore
- Destinatari: tutti i dipendenti individuati dai responsabili di settore sulla base dell'utilizzo del programma di contabilità e suddivisi per due sessioni a partire dalle conoscenze individuali
- Spesa presunta: € 4.000,00
- Date: da definire

- Digitalizzazione e Trasparenza nel nuovo Codice contratti per gli appalti:

- Oggetto: digitalizzazione e trasparenza nel nuovo codice dei contratti
- Tipologia: Webinar
- Durata: almeno 4/6 ore
- Destinatari: tutti i dipendenti individuati dai responsabili di settore, sulla base delle specifiche competenze.
- Spesa presunta: € 5.000,00

- Date: da definire

Quando possibile la formazione viene attivata accedendo all'offerta gratuita della Regione o dello Stato.

### c) formazione specifica operativa

La formazione specifica operativa sarà gestita direttamente dai singoli enti. Verterà sui sottoelencati ambiti:

- conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro. sicurezza luoghi lavoro;
- Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività e a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- Anagrafe e servizio elettorale;
- Notificazione atti;
- Contabilità pubblica;
- Redazione atti amministrativi

## UNIONE TERRE E FIUMI ANNO 2024

Settore	Area Tematica	Descrizione Attività Formativa	Tipologia (indicare quella scelta)	Ore Presunte	Eventuali Date previste
Settore Amministrativo	Amministrativa	Corso BLSA	- Presenza	5+5	Gennaio 2024
		Formazione personale Segreteria-CUC	- A catalogo e in presenza	20	Tutto l'anno
		Formazione personale Segreteria-CUC	- Video lezioni gratuite on-line	20	
		Formazione personale Segreteria-CUC	- Interno	7	

		Sicurezza luoghi di lavoro	- Presenza	18	
Settore Finanziario	Amministrativa	Tecniche di redazione degli atti amministrativi: individuazione dei suoi elementi essenziali, costruzione e motivazione.	- Webinar a catalogo	4	Febbraio/marzo
		I poteri del responsabile del procedimento.			
		La patologia del provvedimento amministrativo.			
		Il concetto di procedimento amministrativo e le sue fasi.			
		Sicurezza luoghi di lavoro	-Presenza	6	
		Corso BLSD	-Presenza	5+5	Gennaio 2024
	Personale	Focus sui seguenti argomenti: - contrattazione decentrata e fondo anno 2024 - la trasparenza e le informazioni su Amministrazione trasparente - accesso al pubblico impiego dopo la modifica del 487. - la gestione di presenze e assenze - sorveglianza sanitaria e medicina del lavoro	- Webinar a catalogo	50 ore	Gennaio / dicembre

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- gli istituti previsti dal CCNL</li> <li>- corsi operativi sull'applicativo messo a disposizione dall'inps (new passweb) per i tutti i rapporti previdenziali e contributivi, oltre che TFS, TFR.</li> <li>- corsi operativi sui sistemi in uso al servizio personale</li> <li>- calcolo dei limiti di spesa (capacità assunzionali, lavoro flessibile e spese di personale)</li> </ul>			
	Contabilità	<p>Corsi di aggiornamento sui seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il decreto di verifica dei fondi covid</li> <li>- La gestione dei vincoli di cassa</li> <li>- Il riaccertamento dei residui</li> <li>- La gestione dei pagamenti contabilità accrual PNRR Riforma 1.15</li> <li>- La rendicontazione degli organismi partecipati</li> <li>- Il fondo garanzia dei debiti commerciali ed il rispetto dei tempi di pagamento</li> <li>- La revisione prezzi e il riequilibrio dei contratti nel nuovo codice</li> <li>- Le società partecipate</li> <li>- Gli equilibri di bilancio</li> </ul>	- Webinar a catalogo	40 ore	Gennaio / dicembre

Settore Servizi Informativi, ICT, Agenda Digitale	Amministrativa	Aggiornamento generale, teorico e pratico, sugli atti amministrativi, e sugli adempimenti relativi alla trasparenza alla luce del nuovo codice dei contratti  Corso BLSD	Webinar a catalogo  Presenza	10  5+5	Gennaio - Dicembre
	Informatica	Sicurezza informatica: innalzamento postura di sicurezza alla luce delle minacce ransomware (firewall backup, ripristino in situazione di emergenza, networking)	In presenza e webinar	10	Gennaio - Dicembre
Settore SUEI/SIT e Toponomastica	Amministrativa	Codice dei Contratti Funzioni archivistiche Corso BLSD Sicurezza luoghi di lavoro	In presenza e webinar  Presenza Presenza	15  5+5 18	Gennaio 2024
	Tecnico	Formazione personale SUAP SIT e Toponomastica per: aggiornamento accesso unitario, norme procedimenti, norme tecniche, gestionali nazionali e strumenti urbanistici  Formazione personale SUE per: uso dei gestionali di Settore, aggiornamento norme procedimenti, norme tecniche e strumenti urbanistici	In presenza e webinar  In presenza e webinar	60  40	



Settore Programmazione del Territorio	Tecnico	Corso BLSD	- Presenza	5+5	Gennaio 2024
		Formazione personale Ufficio di Piano	- A catalogo e in presenza	20	
		Formazione personale Ufficio di Piano	- Video lezioni gratuite on-line	20	
		Formazione personale Ufficio di Piano	- Interno	7	
		Sicurezza luoghi di lavoro	- Presenza	18	
Settore Polizia Locale	Amministrativa	Corsi su codice appalti	- Webinar a catalogo	6	
		Corso su atti amministrativi	- Video lezioni gratuite on-line	6	
		Corso su applicativo segnalazioni	- Interno	6	
		Corso su tecniche di intervento e emergenza piani protezione civile	- Interno	12	
		Corso BLSD (personale piantone)	- Presenza	5+5	
		sicurezza luoghi di lavoro	- Presenza	68	
	Polizia Locale	Corso su applicativo segnalazioni	Interno	12	
		Corso su tecniche di intervento e emergenza piani protezione civile	Interno	12	
		Guida in stato di alterazione fisica	Interno	12	
		Rilevazione sinistro stradale	Interno	6	
		Tecniche di P.G. S.I.T.	Interno	6	
		Polizia comunita'	A Catalogo	6	

		Corsi di tecniche di uso armi	A Catalogo	12 50	
Settore Welfare e Servizi alla Persona	Amministrativa	Nuova normativa ADI = Assegno di inclusione (ex reddito di cittadinanza) Affidamento per Servizi Sociali Sicurezza luoghi di lavoro	Webinar Webinar da catalogo Presenza	4 4 16	Da febbraio a maggio
	Sociale e Socio Sanitaria	Casa Community lab – implementazione progetti per Casa della Comunità Normativa RER progetto “Patto per la casa” Ri-trasform....Azione: strategie alternative per rafforzare il ruolo educativo Mediazione linguistico-culturale a sostegno di genitori e minori stranieri che si avvicinano ai Servizi Sociali e alle Scuole	In presenza in RER (Ferrara e Modena) Webinar Webinar In presenza con esperto esterno In presenza con esperti esterni	30 6 4 20 10	Durante l’anno Durante l’anno Durante l’anno Da febbraio a giugno Da settembre a dicembre

## OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, la presente programmazione in tema di formazione vuole perseguire le seguenti priorità:

- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- Promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza;
- Fornire un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- Accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi dinamici e flessibili;
- implementare le competenze e le capacità degli operatori in capo all'Ente a fine di supportare gli amministratori e gli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria;
- approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttare i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata;
- Acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività ed a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA;

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO: VALUTAZIONE E CONTROLLO DELL'EFFICACIA DEL SISTEMA

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre, per quanto riguarda la sottosezione delle azioni positive, in base a quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

Il monitoraggio degli indicatori di valore pubblico avverrà contestualmente al monitoraggio degli indicatori degli obiettivi strategici, previsto ogni anno al 30 giugno, così come previsto dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett.b) del D.Lgs. n. 150 del 2009. In quest'ambito, verrà presentato un Report di monitoraggio degli indicatori e gli esiti verranno resi pubblici in forma semplificata, tramite un cruscotto, sul portale dell'Ente.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati raccolti e trasmessi dalla struttura di supporto al Nucleo.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In riferimento alla sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, il monitoraggio avverrà secondo le indicazioni di ANAC E riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità.

### Stato del monitoraggio

Dall'ultima Relazione annuale del RPCT, pubblicata sul sito istituzionale in data 28/02/2024 al link <https://sac4.halleysac.it/ae00741/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146> emergono i dati:

- del monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPC;
- delle principali criticità riscontrate e delle relative iniziative adottate.

Dalla Relazione del RPCT emerge, altresì, il giudizio sulle "altre misure" con specificazione delle ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione.

Ciò premesso, va rilevato che il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie (cfr. Parte II PNA 2019).

Il monitoraggio e' un'attivita' continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneita' delle singole misure di trattamento del rischio.

Per quanto riguarda il monitoraggio la presente sottosezione rischi corruttivi e trasparenza distingue due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneita' delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attivita' di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalita' complessiva del "Sistema di gestione del rischio", che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte. Il riesame e', infatti, un'attivita' svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Questa fase e' finalizzata alla verifica dell'efficacia del sistema di prevenzione adottato e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

## **Monitoraggio sull'attuazione delle misure: sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure**

### **A) Modalita' di attuazione**

Il monitoraggio si svolge su piu' livelli, in cui il primo e' in capo alla struttura organizzativa che e' chiamata ad adottare le misure e il secondo livello, successivo, in capo al RPCT o ad altri organi indipendenti rispetto all'attivita' da verificare.

L'ANAC consiglia (PNA 2019- Allegato 1, Par. 6) di avvalersi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attivita' di monitoraggio, inclusa la piattaforma realizzata dall'Autorita' per l'acquisizione della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

Conformemente a tale indicazione, l'amministrazione si e' dotata di una piattaforma digitale in cloud per informatizzare e automatizzare l'attivita' di monitoraggio che si integra con le funzioni della piattaforma realizzata dall'Autorita' .

#### **- Monitoraggio di primo livello**

Il monitoraggio di primo livello deve essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilita' di attuare le misure oggetto del monitoraggio. In autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello e' chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura.

#### **- Monitoraggio di secondo livello**

Il monitoraggio di secondo livello deve essere realizzato sulla totalita' delle misure di prevenzione programmate all'interno della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, fermo restando che in amministrazioni particolarmente complesse o con scarse risorse, il monitoraggio di secondo livello puo' essere effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica, con obbligo di fornire adeguata motivazione della scelta effettuata e delle modalita' di campionamento utilizzate ( di "tipo statistico" oppure puo' essere "ragionato").

Il monitoraggio di secondo livello e' attuato o dal RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto ovvero da altri organi con funzioni di controllo interno, laddove presenti o da altri organi indipendenti rispetto all'attivita' da verificare. Il monitoraggio di secondo livello consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza da parte delle

unita' organizzative in cui si articola l'amministrazione.

### **B) Piano del monitoraggio annuale**

L'attivita' di monitoraggio e' oggetto del Piano di monitoraggio annuale che include sia:

- l'attivita' di monitoraggio adeguatamente pianificata e documentata;
- l'attivita' di monitoraggio non pianificata da attuare a seguito di segnalazioni che pervengono in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalita'.

Relativamente alla attivita' di monitoraggio adeguatamente pianificata e documentata, il Piano di monitoraggio annuale deve indicare:

- i processi/attivita' oggetto del monitoraggio su cui va effettuato il monitoraggio sia di primo che di secondo livello;
- le periodicitá delle verifiche;
- le modalita' di svolgimento della verifica.

Per quanto riguarda i processi/attivita' oggetto del monitoraggio, si deve tener conto:

- delle risultanze dell'attivita' di valutazione del rischio per individuare i processi/attivita' maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio;
- dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi/attivita' non verificati negli anni precedenti.

### **C) Periodicitá**

Il Piano di monitoraggio annuale definisce la tempistica del monitoraggio piu' consona all'esposizione al rischio e alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione tenendo conto che:

- maggiore e' la frequenza del monitoraggio (ad esempio mensile, bimestrale o trimestrale), maggiore e' la tempestivita' con cui un eventuale correttivo potra' essere introdotto.

D'altra parte, Piano di monitoraggio annuale deve tenere conto che una maggiore frequenza dei monitoraggi si associa ad un maggiore onere organizzativo in termini di reperimento e elaborazione delle informazioni. Pertanto, coerentemente al principio guida della "gradualita'" e tenendo nella dovuta considerazione le specificita' dimensionali dell'amministrazione:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure deve essere almeno annuale, fermo restando l'opportunita' di prevedere verifiche piu' frequenti.
- Il monitoraggio e' infatti indispensabile per acquisire elementi conoscitivi a supporto della redazione della Relazione annuale del RPCT.

### **D) Modalita' di verifica**

Va verificata, con il monitoraggio di secondo livello, la veridicitá delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

E' necessario che l'organo competente per il monitoraggio di secondo livello (RPCT, altri organismi indipendenti dall'attivita' da verificare) svolga:

- audits specifici, con verifiche sul campo che consentono il piu' agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari

al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo. Al fine di agevolare i controlli, inoltre, può essere utile ricorrere a sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi (come le intranet) dove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure;

E' necessario che l'organo competente per il monitoraggio di secondo livello (RPCT, altri organismi indipendenti dall'attività da verificare), al fine di agevolare i controlli:

- ricorra a sistemi informatizzati e/o spazi digitali condivisi dove far confluire tutti i documenti che formalizzano le misure.

### **E) Risultanze del monitoraggio sulle misure**

Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione costituiscono il presupposto della definizione della successiva sottosezione rischi corruttivi e trasparenza.

### **Monitoraggio sull'idoneità delle misure**

Il monitoraggio delle misure non si limita alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

L'inidoneità di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui:

- l'erronea associazione della misura di trattamento all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti;
- una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso);
- una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

L'aver inserito nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza misure basate su un "mero formalismo" molto probabilmente determinerà bassi livelli di idoneità.

L'inidoneità può anche essere rilevata attraverso il verificarsi di episodi avversi nei processi trattati con quella determinata misura.

La valutazione dell'idoneità delle misure pertiene al monitoraggio di secondo livello e, quindi, al RPCT, che può essere coadiuvato, da un punto di vista metodologico, da:

- organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe)
- strutture di vigilanza e
- audit interno. Laddove venga prevista un'attività di supporto al RPCT, le amministrazioni provvederanno autonomamente ad identificare nei rispettivi Piani quali sono gli organismi preposti e quali le funzioni a loro attribuite specificando le modalità di intervento correlate con le rispettive tempistiche.

Qualora una o più misure si rivelino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT deve intervenire con tempestività per ridefinire la modalità di trattamento del rischio.

## **Riesame periodico della funzionalita' complessiva del sistema**

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, e' organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

Nel Piano di monitoraggio annuale, l'amministrazione definisce la frequenza, almeno annuale, con cui procedere al riesame periodico della funzionalita' complessiva del sistema e gli organi da coinvolgere nel riesame.

Il riesame periodico della funzionalita' del sistema di gestione del rischio e' un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinche' vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema:

- riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e piu' efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico e' coordinato dal RPCT ma e' realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attivita' di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe).

## **Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazioni delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici**

Vengono monitorati i dati pubblicati nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente" - "Bandi di gara e contratti", entro il 31 gennaio di ogni anno e relativi l'anno precedente mediante una tabella riassuntiva in formato digitale aperto comprendente affidamento di lavori, forniture, servizi, nella quale saranno indicati:

- modalita' di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- struttura proponente;
- oggetto del bando;
- elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- aggiudicatario;
- importo di aggiudicazione;
- tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- importo delle somme liquidate.



## ALLEGATI

Allegato 1- Piano della Performance Unione 2024

Allegato 2- Piano delle azioni positive 2023-2025\_aggiornamento anno 2024

Allegato 3- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno

Allegato 4 - Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi

Allegato 5- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi

Allegato 6- Elenco misure generali

Allegato 7- Tabella di Assessment misure specifiche

Allegato 8- Registro degli eventi rischiosi

Allegato 9- Obblighi di pubblicazione - Flussi attivita' trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione

Allegato 10- Piano Organizzativo del Lavoro Agile

A) Domanda di attivazione del Lavoro Agile

B) Accordo individuale per la prestazione in Lavoro Agile

C) Informativa Privacy Lavoro Agile

D) Informativa sulla salute e sicurezza nel Lavoro Agile

Allegato 11- Formazione del Personale