



COMUNE DI
RUBIERA
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE -
PIAO
2025-2027***

Indice generale

PREMESSA.....	4
Metodologia di lavoro.....	5
Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	6
1.1 Organi istituzionali.....	9
1.2 Popolazione.....	11
1.3 Redditi.....	13
Sezione 2: Valore pubblico performance e anticorruzione.....	17
2.1 Valore Pubblico.....	18
2.2 Performance.....	24
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	70
2.3.1 Valutazione dell'Impatto del contesto esterno.....	73
2.3.2 Valutazione dell'Impatto del contesto interno.....	97
2.3.3. Mappatura dei Processi.....	99
2.3.4. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.....	103
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....	104
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.....	112
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	118
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano.....	123
3.1 Struttura organizzativa e 3.1.1 Organigramma.....	124
3.1.2. Livelli di Responsabilità organizzativa.....	125
3.1.3 Ampiezza delle unità organizzative.....	126
3.2 Organizzazione del Lavoro Agile.....	130
3.2.1 Indicatori di salute professionale.....	140
3.2.2. Indicatori di salute digitale.....	141
3.2.3. Indicatori di salute economico finanziaria.....	142
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	145
La sottosezione è composta da:.....	145
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente.....	147
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	148
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.....	153
3.4. Piano della formazione 2025.....	158
Sezione 4. Governance e Monitoraggio.....	173
4.1 Governance del PIAO.....	174
4.2 Monitoraggio del PIAO.....	175

Allegato A Registro dei processi
Allegato B Registro rischi suddiviso per settore
Allegato C Progettazione misure per il trattamento dei rischi
Allegato D Elenco degli obblighi di pubblicazione
Allegato E Elenco specifico degli obblighi di pubblicazione di bandi e contratti
Allegato F Piano triennale delle azioni positive 2022-2024
Allegato G Atto organizzativo segnalazione illeciti. *Whistlenlowing*

PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) introdotto dal DI n. 80/2021 è un documento unitario all'interno del quale confluiscono atti di programmazione fino ad ora previsti a se stante. Nello specifico il PIAO assorbe e unifica:

- Piano della Performance
- PCPCT
- Piano triennale dei fabbisogni
- Piano per il lavoro agile (POLA)
- Programmazione dei fabbisogni formativi

L'obiettivo alla base delle novità introdotte con il PIAO è quello di riordinare e collegare il complesso degli strumenti di programmazione delle amministrazioni pubbliche, anche al fine di favorire e spingere verso una maggiore organicità e coerenza delle politiche pubbliche, considerati i svariati settori di intervento interessati dalle stesse, ed in considerazione del fatto che le condizioni interne di funzionamento delle organizzazioni pubbliche determinano e condizionano i risultati (*output* e *outcome*) dell'azione amministrativa.

Il PIAO deve favorire l'integrazione delle diverse sezioni e sottosezioni, in quanto sono la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, la sua efficacia, efficienza ed il livello di economicità nella erogazione dei servizi alla collettività, nonché la capacità di realizzazione degli obiettivi che determinano il livello degli impatti sul contesto esterno (*outcome*) ed il livello di benessere delle comunità, ovvero il cd "valore pubblico".

Riferimenti normativi

La predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è prevista dal Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO è predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui ai seguenti provvedimenti:

- Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica)
- Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione dell'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013;
- Organizzazione del lavoro agile ai sensi delle Linee Guida Dipartimento della Funzione Pubblica in materia;
- Normative di riferimento relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione.

Metodologia di lavoro

La riforma che è ha introdotto il PIAO si è posta, tra gli altri, l'obiettivo razionalizzare la disciplina normativa in ottica di semplificazione dei documenti di programmazione, individuando la necessità di assicurare una adeguata integrazione tra i diversi strumenti in vigore. In tal senso, il Piano si configura come un documento unico, mirante a semplificare ed accorpare piani dal contenuto eterogeneo già disciplinati da altre normative di settore (Piano *performance*, Piano del lavoro agile, Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza).

L'enfasi posta sull'esigenza di integrare progressivamente le diverse sezioni e sottosezioni del Piano, richiede una applicazione graduale delle previsioni normative ed una attenzione all'ottica di processo più ancora che a quella di output.

Nello specifico, si rende necessario creare ed evidenziare i legami ed i nessi/collegamenti presenti tra gli Obiettivi strategici del DUP (in ottica di "Valore pubblico"), obiettivi esecutivi (previsti all'interno del Piao di *performance*) e misure di anticorruzione (previste dal PTPC), a partire dalla consapevolezza che l'azione amministrativa si deve riferire in ultima istanza ai bisogni ed alle esigenze della comunità (*stakeholder*) e deve, a tal fine, informare attività e organizzazione intese quali componenti strumentali al raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Considerata nel suo insieme l'azione amministrativa è collegata principalmente alle seguenti dimensioni tra loro interdipendenti:

- Missione istituzionale (strategie);
- Capacità operativa (processi e capitale umano);
- Capitale relazionale (*stakeholder*);
- Legittimazione (da parte degli organi di controllo interni ed esterni).

Secondo una logica e metodologia già sperimentata in altre sedi (ad es. *Balanced Scorecard*) il PIAO rappresenta lo strumento in grado di assicurare il collegamento tra le strategie e le attività operative in modo coerente e bilanciato nel medio-lungo periodo: tenendo conto delle diverse dimensioni che entrano in gioco e che devono essere quanto più allineate secondo una visione unitaria ed equilibrata. Ciascuna dimensione deve pertanto essere calibrata in rapporto alle altre tenendo conto delle relative compatibilità, anche al fine di evitare incoerenze tra le varie componenti, o che il perseguimento di un determinato obiettivo vada a detrimento di altri.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Di seguito i principali dati caratteristici di inquadramento dell'ente.

Denominazione	Comune di Rubiera 
Indirizzo	Via Emilia Est, n. 5 - 42048 RUBIERA (R.E.)
PEC	comune.rubiera@postecert.it
Partita Iva e Codice fiscale	00441270352
Telefono centralino	0522-622211
Fax istituzionale	0522-628978
Sito web istituzionale	https://www.comune.rubiera.re.it/
Account Facebook	https://www.facebook.com/comunedirubiera
Account YouTube	https://www.youtube.com/@comunedirubiera2429



Il Comune di Rubiera fa parte dell'Unione dei Comuni Tresinaro Secchia, costituita da 6 Comuni di cui 2 Montani ex L.R. 2/2004:

- Comune di Scandiano
- Comune di Casalgrande
- Comune di Castellarano
- Comune di Rubiera
- Comune di Baiso
- Comune di Viano

L'ambito territoriale dell'Unione coincide con quello dei Comuni che la costituiscono e col Distretto socio-sanitario di Scandiano.

[Mappa del territorio del Comune di Rubiera](#)

1.1 Organi istituzionali:

GIUNTA

Sindaco	Emanuele Cavallaro	deleghe: Cultura, Commercio, Centro Storico, Associazionismo
Vicesindaco	Federico Massari	"Rubiera bella" Urbanistica, Lavori Pubblici, Protezione Civile
Assessore	Chiara Albanese	"Rubiera per tutti" Servizi Sociali, Sanità, Scuola, Parità, Politiche per i giovani
Assessore	Davide Beddini	"Rubiera Agenda 2030" Ambiente, Agricoltura, Sport

CONSIGLIO

Emanuele Cavallaro Presidente

Manuela Manzotti Vice Presidente

Lia Bedogni Consigliere maggioranza

Nora Boccolini Consigliere maggioranza

Claudia Bonacini Consigliere maggioranza

Francesco Clementi Consigliere maggioranza

Giuliano Cottafava Consigliere maggioranza

Salvatore Raele Consigliere maggioranza

Massimo Romoli Consigliere maggioranza

Massimo Silingardi Consigliere maggioranza

Nicolò Vernia Consigliere maggioranza

Mauro Zani Consigliere maggioranza

Vito Ancone Consigliere minoranza

Glauco Barbolini Consigliere minoranza

Matteo De Vita Consigliere minoranza

Alessia Gentile Consigliere minoranza

Gianni Gravina Consigliere minoranza

1.2 Popolazione

Popolazione del Comune di Rubiera *(Fonte dati: Anagrafe del Comune di Rubiera)*

Situazione al 31 dicembre 2024:

Abitanti: 14.,691

Superficie: 25,30 Km²

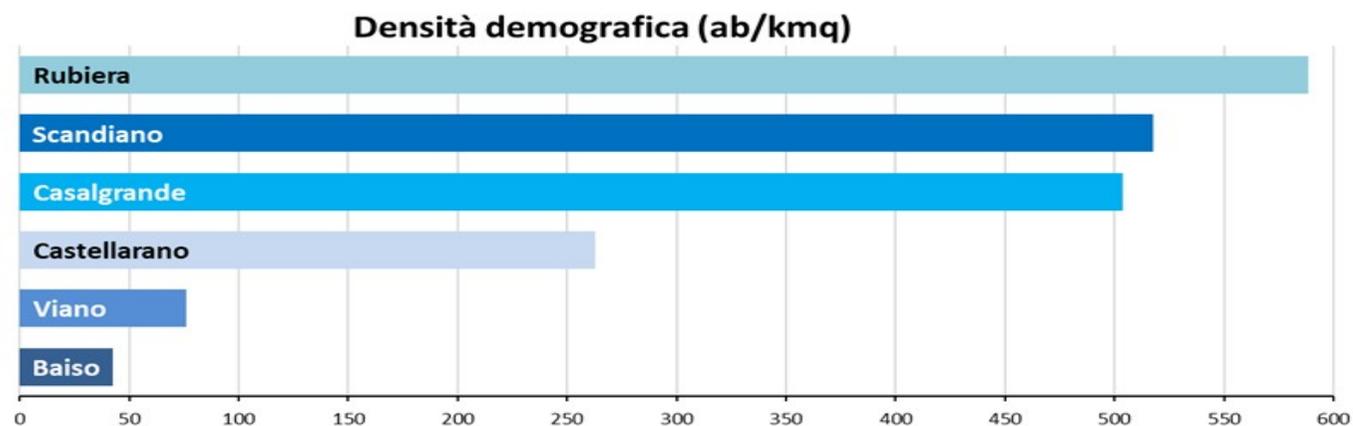
Densità: 584,66 ab/Km²

Famiglie: 6.398

POPOLAZIONE dei Comuni dell' Unione Tresinaro Secchia al 31/12/2023:

Comune	Superficie (kmq)	Pop. residente (al 31/12/2023)	Densità demografica (ab/kmq)
Baiso	75,55	3.223	42,7
Casalgrande	37,71	18.996	503,7
Castellarano	58,06	15.249	262,6
Rubiera	25,19	14.824	588,5
Scandiano	50,05	25.910	517,7
Viano	44,97	3.420	76,1
TOTALE UNIONE	291,53	81.622	331,83

DENSITA' DEMOGRAFICA dei Comuni dell' Unione Tresinaro Secchia al 31/12/2023:



POPOLAZIONE dei Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia - serie storica 2017-2023

Comune	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
Baiso	3.223	3.212	3.218	3.209	3.222
Casalgrande	18.996	18.991	18.857	18.946	18.982
Castellarano	15.249	15.270	15.319	15.364	15.340
Rubiera	14.824	14.792	14.765	14.869	14.772
Scandiano	25.910	25.816	25.767	25.672	25.856
Viano	3.420	3.407	3.338	3.309	3.344
Totale UNIONE	81.622	81.488	81.264	81.369	81.516

1.3 Redditi

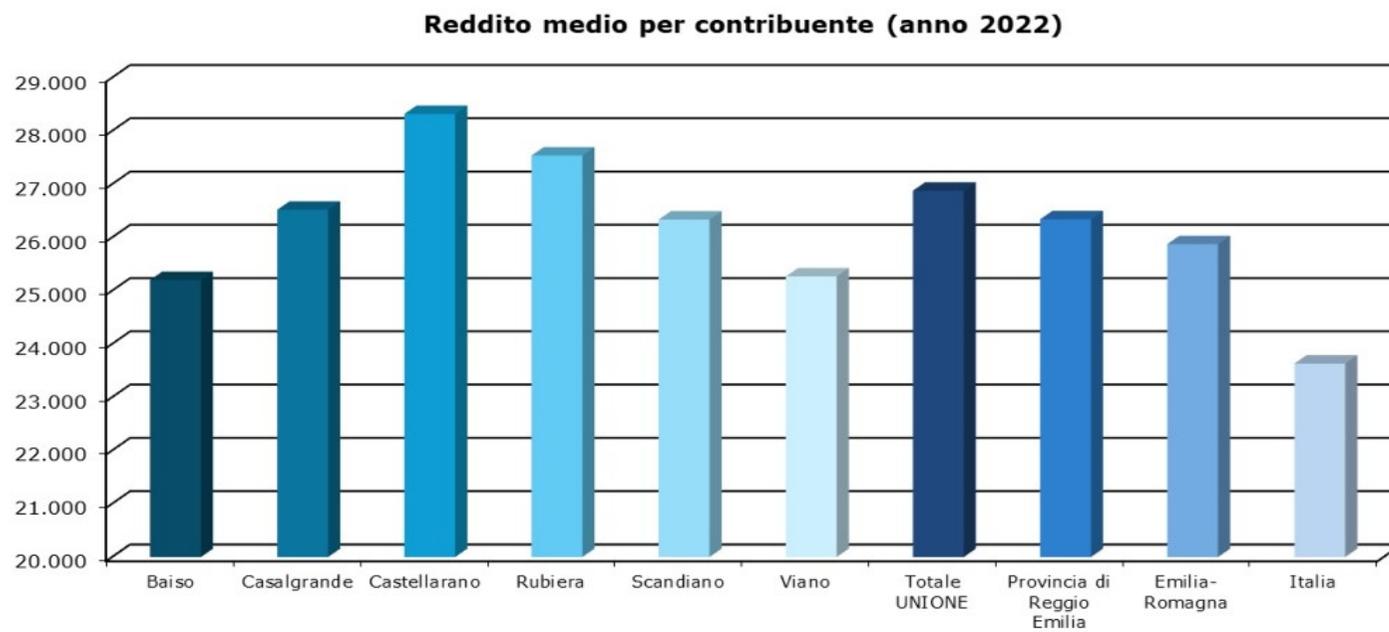
Dati locali sul reddito imponibile persone fisiche ai fini delle addizionali all'Irpef dei residenti, dati rapportati alla popolazione Istat al 31 dicembre. Anno d'imposta 2022 (dichiarazioni 2023).

Confronto dati Comuni dell'Unione con Provincia/Regione/Italia

Nome	Dichiaranti	Popolazione al 31/12/2022	% pop	Importo complessivo	Reddito Medio	Media/ Pop.
Baiso	2.512	3.212	78,21%	63.305.134	25.201	19.709
Casalgrande	13.970	18.991	73,56%	370.480.285	26.520	19.508
Castellarano	11.505	15.270	75,34%	325.818.134	28.320	21.337
Rubiera	11.206	14.792	75,76%	308.596.956	27.539	20.862
Scandiano	19.366	25.816	75,02%	510.015.278	26.336	19.756
Viano	2.623	3.407	76,99%	66.278.286	25.268	19.454
Totale UNIONE	61.182	81.488	75,08%	1.644.494.073	26.879	20.181
Prov. Reggio Emilia	391.068	526.990	72,10%	10.300.995.338	26.341	19.547
Emilia-Romagna	3.393.271	4.437.578	74,6%	87.804.230.408	25.876	19.787
Italia	41.015.746	58.997.201	67,7%	969.333.057.323	23.633	16.430

Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze

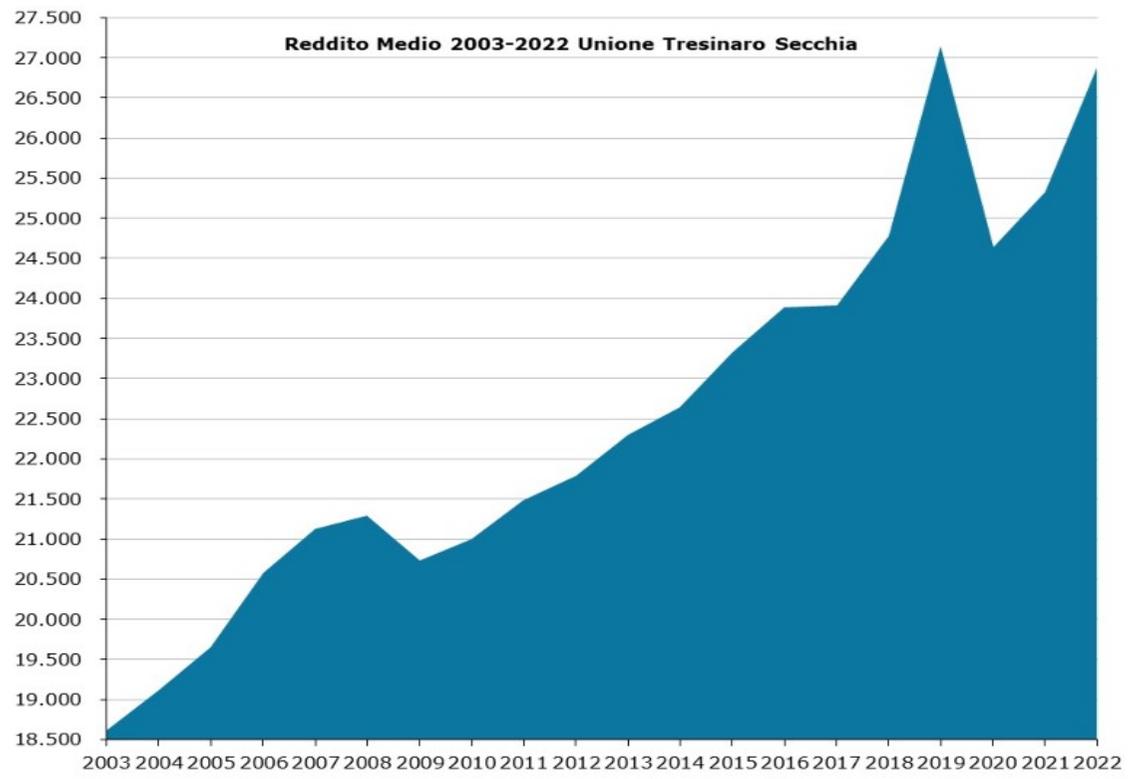
Reddito medio per contribuente



Fonte: MEF - Dipartimento delle Finanze

Serie storica Anni 2008-2022 Unione Tresinaro Secchia

Anno	Dichiaranti	Popolazione	%pop	Importo	Media/Dich.	Media/Pop.
2008	59.179	79.115	74,80%	€ 1.260.212.186	€ 21.295	€ 15.929
2009	58.703	79.835	73,53%	€ 1.217.106.834	€ 20.733	€ 15.245
2010	58.784	80.376	73,14%	€ 1.234.690.142	€ 21.004	€ 15.361
2011	59.064	79.571	74,23%	€ 1.269.222.862	€ 21.489	€ 15.951
2012	58.474	80.490	72,65%	€ 1.273.958.368	€ 21.787	€ 15.828
2013	58.014	81.308	71,35%	€ 1.293.351.845	€ 22.294	€ 15.907
2014	58.295	81.463	71,56%	€ 1.319.704.744	€ 22.638	€ 16.200
2015	58.297	81.578	71,46%	€ 1.360.029.511	€ 23.329	€ 16.672
2016	58.515	81.645	71,67%	€ 1.397.724.669	€ 23.887	€ 17.120
2017	59.505	81.753	72,79%	€ 1.422.746.471	€ 23.910	€ 17.403
2018	59.945	81.527	73,53%	€ 1.485.695.227	€ 24.784	€ 18.223
2019	60.141	81.550	73,75%	€ 1.632.485.819	€ 27.144	€ 20.018
2020	59.538	81.369	73,17%	€ 1.467.336.295	€ 24.645	€ 18.033
2021	61.416	81.264	75,58%	€ 1.555.721.688	€ 25.331	€ 19.144
2022	61.182	81.488	75,08%	€ 1.644.494.073	€ 26.879	€ 20.181



Sezione 2: Valore pubblico performance e anticorruzione

2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera a) del D.M. n.132/2022, in questa sottosezione sono definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Ai sensi del comma 2 del citato decreto, per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

Per "Valore pubblico" si intende quindi l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono (e concorrono a) questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Le Linee Guida del DFP attribuiscono inoltre al Valore Pubblico un'ulteriore accezione di punto di equilibrio, di equità e di intergenerazionalità:

- tra le diverse categorie di impatto (equilibrio): "Creare Valore Pubblico, ovvero migliorare il livello di benessere sociale ed economico [e ambientale]" (LGDFP 1/2017, p. 9);
- tra le diverse categorie di soggetti interessati (equità): "L'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti [...] delle diverse categorie di utenti e stakeholder" (LGDFP 2/2017, p. 19);
- tra le diverse generazioni di soggetti interessati (intergenerazionalità): "Per generare Valore Pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili" (LGDFP 2/2017, p. 19).

In sintesi, un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- I servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- I risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- Impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- I risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico finanziaria, gestionale, produttiva, temporale, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Le dimensioni del valore pubblico fanno riferimento a:

Dimensione VP	Sottodimensione	Finalità
1. <i>Mission</i> istituzionale	-	<i>Performance attesa attuativa della mission istituzionale</i>
2. Capacità operativa	2.1 Sana gestione finanziaria	<i>Performance attesa finalizzata a rafforzare la capacità operativa dell'ente. Si riferisce ai processi trasversali di sviluppo dell'organizzazione e del capitale umano</i>
	2.2 Organizzazione, processi e lavoro agile	
	2.3 Accessibilità fiscale e digitale	
	2.4 Sviluppo capitale umano	
	2.5 Trasparenza e anticorruzione	
	2.6 Sicurezza informatica e protezione dati personali	
	2.7 Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	
3. Qualità delle relazioni	-	<i>Performance attesa finalizzata a rafforzare i processi di governo delle relazioni con gli stakeholder</i>
4. Legittimazione		<i>Performance attesa finalizzata a rafforzare i processi di legittimazione verso organi di controllo</i>

Rispetto al suddetto concetto di “Valore Pubblico”, per l’ente locale il riferimento primario è quello ai Documenti di programmazione istituzionali e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa di competenza del Consiglio comunale, con cui l’amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l’ente locale si realizza infatti nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale ed esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l’attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell’allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d’azione. Il livello operativo concerne l’attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi. Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell’ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

Di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico

Obiettivo Strategico : RU101.1 - Riquilibrare, con il nuovo Piano urbanistico, il paese che già c'è progettando un sistema adeguato di servizi pubblici e una mobilità sostenibile						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Assessore Federico Massari			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini, imprese				
Dimensioni Valore Pubblico						
1 Mission istituzionale						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Approvazione in Giunta del Piano Urbanistico Generale	Positivo	Atti amministrativi	20	0	0	0,00

Obiettivo Strategico : RU101.2 - Migliorare la viabilità e la disponibilità di parcheggi						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Assessore Federico Massari			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini, lavoratori pendolari				
Dimensioni Valore Pubblico						
1 Mission istituzionale						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Monitoraggio interventi per la mobilità ciclabile	Positivo	Atti amministrativi	15	0	0	0,00

Obiettivo Strategico : RU102.1 - Valorizzare i contenitori culturali e le eccellenze rubieresi attraverso proposte e rassegne innovative rivolte anche ad un pubblico di giovani						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Sindaco Emanuele Cavallaro			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini				
Dimensioni Valore Pubblico						
9 Qualità delle relazioni						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Destinatari proposte culturali	Positivo	Rendiconti eventi	15	0	0	0,00

Obiettivo Strategico : RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Sindaco Emanuele Cavallaro			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini, Imprese, Terzo Settore, Scuola				
Dimensioni Valore Pubblico						
4 Capacità operativa - Accessibilità fiscale e digitale						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Accessi ai servizi online	Positivo	Report accessi al sito istituzionale e alle piattaforme digitali ad esso collegate	10	0	0	0,00

Obiettivo Strategico : RU103.5 - Costruire una società più eguale						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Sindaco Emanuele Cavallaro			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini				
9 Qualità delle relazioni						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Partecipazione civica e politica	Positivo	Protocollo generale	20	0	10	0,00

Obiettivo Strategico : RU104.1 - Creare nuovi spazi per favorire la socializzazione, lo sport e la formazione						
Responsabile : RU DIRIGENTE			Resp. Politico: Assessore Davide Beddini, Assessore Chiara Albanese			
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Atleti, società sportive, famiglie				

Dimensioni Valore Pubblico						
9 Qualità delle relazioni						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Ore di utilizzo impianti	Positivo	Calendari utilizzo delle strutture	10	0	0	0,00

Obiettivo Strategico : RU104.2 - Vivere in una città più pulita, sostenibile, attenta all'ambiente						
Responsabile : RU DIRIGENTE		Resp. Politico: Assessore Davide Beddini				
Anno dal: 2024	Anno al: 2029	Stakeholder: Cittadini				

Dimensioni Valore Pubblico						
1 Mission istituzionale						
Indicatore Valore Pubblico (PIAO)	Natura	Fonte	Peso	Baseline assoluta	Target assoluto	Consuntivo assoluto
Disponibilità di verde urbano	Positivo	Atti amministrativi	10	0	0	0,00

2.2 Performance

In questa sottosezione sono quindi riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente e le attività gestionali. Il riferimento primario è quindi costituito dagli obiettivi e indicatori di performance ai sensi del D.lgs 150/09 e s.m. quindi dal concetto di performance organizzativa, così come definito anche nelle Linee guida della Funzione pubblica

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico/operativo a cui ciascun obiettivo gestionale può essere ricondotto;
- la descrizione dettagliata dell'obiettivo stesso indicando il Responsabile e il personale coinvolto e il peso percentuale di rilevanza relativa;
- l'indicazione delle fasi in cui si articola l'obiettivo;
- almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. Per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili.

Ad ogni dirigente e ogni incaricato di elevata qualificazione è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Classificazione obiettivi di performance

1	Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
2	Semplificazione e reingegnerizzazione, secondo Agenda Semplificazione
3	Digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale
4	Prevenzione della corruzione
5	Efficienza
6	Pari opportunità ed equilibrio di genere

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità		RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA
Titolo	RU101.6.1_0001 - RICOGNIZIONE E VERIFICA DELLE SCADENZE DELLE CONCESSIONI CIMITERIALI DI DURATA TRENTENNALE E CINQUANTENNALE IN RELAZIONE AL LORO POSSIBILE RINNOVO			
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella			
Obiettivo Strategico	RU101.6 - Dotarsi di servizi cimiteriali accessibili e ben tenuti, rispettosi delle scelte individuali e delle diverse professioni di fede.			
Obiettivo Operativo	RU101.6.1 - Garantire servizi cimiteriali rispettosi delle scelte individuali e delle diverse professioni di fede			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
Tipologia PIAO	Performance - Risultato			
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA
Descrizione	<p>Nel corso degli anni la durata delle concessioni cimiteriali, e la previsione dei loro eventuali rinnovi, è stata diversamente disciplinata con la conseguenza che si è determinata una disparità di trattamento nel rilascio di concessioni con possibilità di proroga e concessioni senza tale possibilità a distanza di pochi mesi.</p> <p>Si rende necessario procedere ad una valutazione delle diverse opzioni di rinnovo contenute nelle concessioni in scadenza nel prossimo triennio per evitare disparità di trattamento tra i concessionari.</p>			
Risultati Attesi:	<p>Ricognizione di tutte le concessioni rilasciate dal 1994 al 2000 al fine di verificarne la durata e le opzioni di rinnovo.</p> <p>Individuazione di una norma regolamentare finalizzata ad evitare disparità di trattamento tra concessionari che hanno ottenuto la concessione d'uso in anni ravvicinati</p>			
Operatori coinvolti	COTTAFAVA GIANLUCA, SENTIERI OMAR, KOUMIOTIS MARIAGRAZIA, LETO CLAUDIA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Concessioni Cimiteriali	Istruttoria / provvedimento	Omissione o errata indicazione dell'onere concessorio del manufatto o delle spese cimiteriali al fine di favorire in modo discrezionale richiedenti il rilascio di concessioni e danneggiare il Comune con	Misura Di Regolamentazione Misura Di Organizzazione	Controllo da parte del Responsabile del Settore e del Responsabile della Ragioneria in merito alla quantificazione dell'onere concessorio

SETTORE:		Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità		RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione						
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura		Intervento
			minori entrate			
2025	Concessioni Cimiteriali	Istruttoria / provvedimento	Ritardato rilascio della concessione cimiteriale al fine di favorire il ritardato pagamento degli oneri concessori	Misura Di Regolamentazione Misura Di Organizzazione	Verifica semestrale dalla data di richiesta di rilascio della concessione e della data di emissione del Pago Pa	
Indicatore			Tempo	Target	Note	
% stato avanzamento lavori			2025-12	100,00		

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Titolo	RU102.2.1_0001 - EVENTI PER LA VALORIZZAZIONE DEL CENTRO STORICO E DELLA SOCIALIZZAZIONE DEI CITTADINI RUBIERESI			
Indirizzo Strategico	RU102 - Rubiera viva			
Obiettivo Strategico	RU102.2 - Rivitalizzare il centro storico quale luogo privilegiato del piccolo commercio			
Obiettivo Operativo	RU102.2.1 - Promuovere iniziative ed eventi culturali sociali e commerciali			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
Tipologia PIAO	Performance - Risultato			
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA
Descrizione	Si propone di formare un calendario di eventi e iniziative promosse dall'amministrazione ed in collaborazione con i privati ed il terzo settore al fine di favorire la frequentazione del centro storico e stimolare le attività commerciali presenti nel territorio comunale.			
Risultati Attesi:	Formazione di quattro calendari di eventi trimestrali condivisi con associazioni, commercianti e cittadini al fine di valorizzare la socialità ed il centro storico			
Operatori coinvolti	ZANELLATI DESI, CAMPANI VALENTINA, BULLA VILMA, FERRARI PATRIZIA, BARCHI MERLO DARIA, GIAN LUCA BIGLIARDI, BRAGLIA DANIELA, CROTTI MARIA CRISTINA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
Indicatore		Tempo	Target	Note
Realizzazione di un calendario di eventi condivisi tra comune e associazioni		2025-12	4,00	

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità		RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Titolo	RU103.1.2_0001 - MIGRAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL SITO ISTITUZIONALE DELL'ENTE SECONDO LE DISPOSIZIONI AGID				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative				
Obiettivo Operativo	RU103.1.2 - Garantire una costante e corretta comunicazione istituzionale				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10		
Tipologia PIAO	Performance - Digitalizzazione				
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA	
Descrizione	L'obiettivo del nuovo sito è di mettere il cittadino al centro dell'attività amministrativa, produttiva e sociale dell'Ente. Dalle notizie sugli eventi e sui servizi alle segnalazioni, tutto concorre a fornire informazioni rapide e immediate per agevolare l'accesso ai servizi e velocizzare i tempi delle pratiche. Il Comune, aderendo al pacchetto Cittadino attivo, incentiva e supporta il cittadino affinché utilizzi Sportello Telematico per i procedimenti e le richieste all'Ente, con l'obiettivo di ridurre i tempi di risposta e le file, con il vantaggio della tracciabilità delle operazioni.				
Risultati Attesi:	Migliorare la fruizione delle informazione da parte dei cittadini. Favorire l'autonomia del cittadino nell'ottenere servizi e/o certificati da parte del Comune Assicurare una maggiore trasparenza delle informazioni e delle comunicazioni rivolte alla cittadinanza così da favorirne la partecipazione				
Operatori coinvolti	FERRARI PATRIZIA, VANDELLI GRAZIA, ZANELLATI DESI, FICARELLI ANGELA				
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025		

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	gestione del sito web	Pubblicazione	Omissione/ritardo nella pubblicazione di documenti/dati/informazioni al fine di favorire soggetti	Misura Di Organizzazione	Verifica semestrale a campione della data di richiesta di pubblicazione di documentazione e della data di effettiva pubblicazione
Indicatore			Tempo	Target	Note
% avanzamento progetti PNRR finanziati			2025-12	100,00	

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità		RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA
Titolo	RU103.1.3_0001 - FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative			
Obiettivo Operativo	RU103.1.3 - Promuovere l'educazione alla legalità e alla cittadinanza libera e consapevole.			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA
Descrizione	Garantire la formazione a tutti i collaboratori in coerenza con quanto previsto dalla nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione			
Risultati Attesi:	Erogare 40 ore di formazione annua a ciascun collaboratore previa verifica delle effettive esigenze del Settore/Servizio			
Operatori coinvolti	VENERI ELENA, FERRARI PATRIZIA, VANDELLI GRAZIA, TORRICELLI MARIA CRISTINA, CADOPPI VANDA, VASAPOLLO SANDRA, BARTOLOTTA FEDERICO, BAGNACANI MONICA, BULLA VILMA, ZANELLATI DESI, KOUMIOTIS MARIAGRAZIA, CASONI LAURA, LETO CLAUDIA, BARCHI MERLO DARIA, BRAGLIA DANIELA, GIAN LUCA BIGLIARDI, GIORGI MASSIMILIANO, SENTIERI OMAR, COTTAFAVA GIANLUCA, CROTTI MARIA CRISTINA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Piano della formazione	Individuazione dei fabbisogni formativi	Mancata valutazione di esigenze formative. Es. Si effettua un'analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico	Misura Di Regolamentazione Misura Di Organizzazione	Si prevedono almeno due incontri all'anno con tutto il personale di Settore per condividere fabbisogni formativi personali e collettivi.
2025	Piano della formazione	Selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati. Es. individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici	Misura Di Organizzazione	Verifica da parte del Comitato di direzione del coinvolgimento di tutti i collaboratori in una formazione mirata all'effettiva attività svolta
Indicatore			Tempo	Target	Note

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Incontri di formazione		2025-12	1,00	
Titolo	RU103.1.4_0001 - EMILIAVIAPERTA 25 "APRIAMO IL FUTURO:" LABORATORI ED EVENTI PER L'INTEGRAZIONE MULTICULTURALE E MULTIGENERAZIONALE			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative			
Obiettivo Operativo	RU103.1.4 - Progettare percorsi di integrazione multiculturale e multigenerazionale.			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
Tipologia PIAO	Performance - Pari Opportunità			
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA
Descrizione	<p>Programmazione coordinata di laboratori, iniziative, ed eventi sociali e culturali per la promozione dell'integrazione multigenerazionale e multiculturale in collaborazione con Istituzioni, Associazioni e Cittadini di origine italiana e straniera.</p> <p>Attivazione di almeno 5 laboratori di integrazione sociale cui partecipano cittadini italiani e stranieri supportati dai partner del progetto Eventi pubblici nella prima settimana del mese di aprile quali esiti dei laboratori e dei temi trattati nel periodo di riferimento</p>			
Risultati Attesi:	Verifica della disponibilità da parte di cittadini italiani e stranieri di continuare l'esperienza di almeno 2 laboratori di integrazione multiculturale o multigenerazionale per tutto l'anno 2025			
Operatori coinvolti	BULLA VILMA, FICARELLI ANGELA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Indicatore	Tempo	Target	Note
Laboratori di integrazione sociale multigenerazionali e multiculturati cui partecipano cittadini italiani e stranieri supportati dai partner del progetto	2025-12	5,00	

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Titolo	RU103.1.8_0001 - LO SPORTELLO UNICO DEI CITTADINI SEMPRE PIÙ DIGITALE			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative			
Obiettivo Operativo	RU103.1.8 - Semplificare le procedure per favorire l'accessibilità ai servizi comunali			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
Tipologia PIAO	Performance - Digitalizzazione			
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA
Descrizione	<p>L'introduzione dello SPID per accedere ai servizi della pubblica amministrazione, la possibilità che i cittadini possano scaricare on line la certificazione anagrafica, i cambi di residenza tramite ANPR, la prossima attivazione dell' Anagrafe Nazionale dello Stato Civile Stato Civile cui stanno aderendo tutti i Comuni hanno determinato una progressiva evoluzione verso la piena digitalizzazione dei servizi erogati dai Comuni. Nel Comune di Rubiera sono stati introdotti:</p> <p>Facilitatore digitale: i residenti con minori competenze informatiche saranno formati all'utilizzo dell'identità digitale per accedere ai servizi pubblici sanitari, ai servizi fiscali, tributari, pensionistici ed assicurativi, per poter iscrivere i figli ai servizi scolastici e formativi</p> <p>APP Municipium: l'applicazione consente che il cittadino sia sempre aggiornato sulle novità e gli eventi del territorio, i luoghi di interesse ed interagisca direttamente con l'ente attraverso il sistema delle segnalazioni</p> <p>Open day per le CIE: al fine di agevolare il rilascio delle CIE agli studenti e ai lavoratori che non possono accedere al servizio negli orari previsti, il secondo giovedì del mese l'ufficio anagrafe rilascerà le CIE senza appuntamento</p>			
Risultati Attesi:	<p>Incremento numero di persone che si rivolgono allo sportello per ottenere formazione digitale e maggiore autonomia per l'accesso ai pubblici servizi Presa in carico segnalazioni mediante App Municipium</p> <p>Incremento numero di cittadini che accedono il secondo giovedì del mese</p>			
Operatori coinvolti	BAGNACANI MONICA, BARLOTTA FEDERICO, CADOPPI VANDA, FERRARI PATRIZIA, VANDELLI GRAZIA, VASAPOLLO SANDRA, TORRICELLI MARIA CRISTINA, BARCHI MERLO DARIA, GIAN LUCA BIGLIARDI			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
Indicatore		Tempo	Target	Note
% richieste evase		2025-12	100,00	

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità		RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA	
Titolo	RU103.1.9_0003 - RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative				
Obiettivo Operativo	RU103.1.9 - Rispetto dei tempi medi di pagamento				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	30		
Tipologia PIAO	Performance - Risultato				
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo	FICARELLI ANGELA	
Descrizione	Ottimizzare i processi di lavorazione delle fatture e la liquidazione delle stesse al fine di garantire il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle norma				
Risultati Attesi:	Effettuare i pagamenti entro 28 giorni dal ricevimento delle fatture				
Operatori coinvolti	KOUMIOTIS MARIAGRAZIA, LETO CLAUDIA, CAMPANI VALENTINA, BARCHI MERLO DARIA, BULLA VILMA, ZANELLATI DESI, FERRARI PATRIZIA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Impegno e liquidazione delle spese	registrazione operazioni di contabilità	Ritardi/omissioni al fine di favorire soggetti e/o categorie specifiche	Misura Di Organizzazione, Misura Di Regolamentazione E Misura Di Trasparenza	Verifica periodica da parte del Responsabile in ordine alla completezza e tempestività delle rilevazioni contabili
Indicatore			Tempo	Target	Note
Tempi medi di pagamento			2025-12	1,00	

SETTORE:	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RESP. SETTORE:	FICARELLI ANGELA
Titolo	RU104.1.3_0001 - PROGRAMMAZIONE DI EVENTI ED INIZIATIVE ORGANIZZATE IN COLLABORAZIONE O A SOSTEGNO DELLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE AL FINE DI FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE E L'AGGREGAZIONE DELLA CITTADINANZA		
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030		
Obiettivo Strategico	RU104.1 - Creare nuovi spazi per favorire la socializzazione, lo sport e la formazione		
Obiettivo Operativo	RU104.1.3 - Sostegno e promozione dello sport		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10
Tipologia PIAO	Performance - Risultato		
U.O.	Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	Resp. esecutivo	Obiettivo FICARELLI ANGELA
Descrizione	Sviluppare e valorizzare le reti locali formate da associazioni e gruppi spontanei al fine di assicurare opportunità di inclusione sociale rispettando le diverse abilità fisiche, sociali e di genere. Favorire la maturazione di competenze legate all'educazione alla salute, prevenzione e promozione di corretti stili di vita.		
Risultati Attesi:	Promuovere almeno tre incontri con i referenti delle associazioni sportive finalizzati a condividere un calendario comune di eventi aperti alla cittadinanza		
Operatori coinvolti	ZANELLATI DESI, BULLA VILMA, FICARELLI ANGELA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025
Indicatore			
Tempo		Target	Note
% Incremento manifestazioni		2025-12	2,00

SETTORE:	Istruzione e Politiche Giovanili		RESP. SETTORE:	BONAZZI ORIETTA
Titolo	RU103.3.1_0001 - REDAZIONE DI UN "VADEMECUM" PER IL PERSONALE EDUCATIVO E INSEGNANTE PER LA CORRETTA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DELL'ORARIO DI SERVIZIO			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa			
Obiettivo Operativo	RU103.3.1 - Scuola dell'infanzia di qualità aperta a tutti			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	20	
U.O.	Istruzione e Politiche Giovanili	Resp. esecutivo	Obiettivo	BONAZZI ORIETTA
Descrizione	Preparazione di un compendio contenente le principali norme relative alla gestione dell'orario di servizio del personale dei nidi e delle scuole dell'infanzia dipendente dell'ente, comprensivo delle informazioni per la corretta compilazione delle presenze/assenze e del "monteore" all'interno del software dedicato.			
Risultati Attesi:	Acquisizione di una maggiore autonomia da parte del personale nella gestione del "cartellino" e diminuzione delle richieste di supporto alla Gestione Unica del Personale.			
Operatori coinvolti	CODELUPPI ELENA, LUSVARDI COSETTA, INCERTI CHIARA, RABITTI FEDERICA, RUOZZI CHIARA, ANGELI MARILENA, SALA SIMONA, BARBATI JESSICA, GAZZOTTI GIADA, SARPANTE CATERINA, FALCHI GIULIA, VERONESE SARA, PASQUALI MARGHERITA, CECI ALESSIA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione

Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Gestione del rapporto di lavoro (missioni, congedi, gestione controllo presenze e assenze del personale, gestione straordinario)	Istruttoria / provvedimento	Mancanza di controlli o verifiche non adeguate	Misura di regolamentazione	Verifica dei cartellini da parte della Gestione unica del personale
Indicatore			Tempo	Target	Note
Completamento attività			2025-12	1,00	

SETTORE:	Istruzione e Politiche Giovanili	RESP. SETTORE:	BONAZZI ORIETTA	
Titolo	RU103.3.1_0002 - RILEVARE IL LIVELLO DI GRADIMENTO/QUALITÀ PERCEPITA DEGLI UTENTI DEI SERVIZI 0-6 ANNI, IN UN'OTTICA DI MANTENIMENTO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa			
Obiettivo Operativo	RU103.3.1 - Scuola dell'infanzia di qualità aperta a tutti			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	15	
U.O.	Istruzione e Politiche Giovanili	Resp. esecutivo	Obiettivo	BONAZZI ORIETTA
Descrizione	Somministrazione di un questionario di gradimento agli utenti dei servizi educativi 0-6 comunali, per conoscere le criticità e i punti di forza e migliorare i servizi fornito alle famiglie			
Risultati Attesi:	Mantenere il livello di qualità raggiunto dai servizi comunali, pur nell'avvicendamento di diverse figure di coordinatore pedagogico degli ultimi anni, conseguente all'aspettativa del pedagista titolare			
Operatori coinvolti	CODELUPPI ELENA, ANGELI MARILENA, SALA SIMONA, BARBATI JESSICA, RUOZZI CHIARA, RABITTI FEDERICA, LUSVARDI COSETTA, INCERTI CHIARA, GAZZOTTI GIADA, FALCHI GIULIA, SARPANTE CATERINA, VERONESE SARA, PASQUALI MARGHERITA, CECI ALESSIA, GASPARI MARTINA, BUTTIGLIONE DOMENICA, RAUSICCHIO ROSARIA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
Indicatore		Tempo	Target	Note
Completamento attività		2025-12	1,00	

SETTORE:	Istruzione e Politiche Giovanili		RESP. SETTORE:	BONAZZI ORIETTA	
Titolo	RU103.3.2_0001 - FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa				
Obiettivo Operativo	RU103.3.2 - Scuola moderna e attenta ai bisogni di tutti				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	20		
U.O.	Istruzione e Politiche Giovanili	Resp. esecutivo	Obiettivo	BONAZZI ORIETTA	
Descrizione	Garantire la formazione a tutti i collaboratori in coerenza con quanto previsto dalla nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione				
Risultati Attesi:	Concludere il primo ciclo di formazione di base da parte degli operatori coinvolti				
Operatori coinvolti	CODELUPPI ELENA, GASPARI MARTINA, BUTTIGLIONE DOMENICA, RAUSICCHIO ROSARIA, SALA SIMONA, ANGELI MARILENA, BARBATI JESSICA, RUOZZI CHIARA, RABITTI FEDERICA, LUSVARDI COSETTA, INCERTI CHIARA, VERONESE SARA, CECI ALESSIA, PASQUALI MARGHERITA, GAZZOTTI GIADA, SARPANTE CATERINA, FALCHI GIULIA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Piano della formazione	Individuazione dei fabbisogni formativi	Mancata valutazione di esigenze formative. Es. Si effettua un'analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico	Misura Di Regolamentazione Misura Di Organizzazione	Si prevedono almeno due incontri all'anno con tutto il personale di Settore per condividere fabbisogni formativi personali e collettivi.
Indicatore			Tempo	Target	Note
Incontri di formazione			2025-12	40,00	

SETTORE:	Istruzione e Politiche Giovanili		RESP. SETTORE:	BONAZZI ORIETTA
Titolo	RU103.3.2_0002 - RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa			
Obiettivo Operativo	RU103.3.2 - Scuola moderna e attenta ai bisogni di tutti			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	30	
U.O.	Istruzione e Politiche Giovanili	Resp. esecutivo	Obiettivo	BONAZZI ORIETTA
Descrizione	Ottimizzare i processi di lavorazione delle fatture e liquidazione delle stesse al fine di garantire il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle norme			
Risultati Attesi:	Effettuare i pagamenti entro 28 giorni dal ricevimento delle fatture			
Operatori coinvolti	GASPARI MARTINA, BUTTIGLIONE DOMENICA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Impegno e liquidazione delle spese	registrazione operazioni di contabilità	Ritardi/omissioni al fine di favorire soggetti e/o categorie specifiche	Misura Di Regolamentazione E Trasparenza Organizzativa E Misura Di Misura	Doppia verifica da parte del Responsabile del settore e del Responsabile del settore finanziario in ordine alla completezza e tempestività delle rilevazioni contabili
Indicatore			Tempo	Target	Note
Indicatore tempestività dei pagamenti			2025-12	1,00	

SETTORE:	Istruzione e Politiche Giovanili		RESP. SETTORE:	BONAZZI ORIETTA	
Titolo	RU104.1.4_0001 - NUOVI SPAZI A DISPOSIZIONE DEI GIOVANI NELLA TORRE DELL'OROLOGIO				
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030				
Obiettivo Strategico	RU104.1 - Creare nuovi spazi per favorire la socializzazione, lo sport e la formazione				
Obiettivo Operativo	RU104.1.4 - Giovani attivi e protagonisti				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	15		
U.O.	Istruzione e Politiche Giovanili	Resp. esecutivo	Obiettivo	BONAZZI ORIETTA	
Descrizione	A seguito del completamento della ristrutturazione della Torre dell'Orologio si rende disponibile uno spazio aggiuntivo per i giovani dove organizzare attività, promuovere eventi, organizzare incontri nei confronti dei loro pari.				
Risultati Attesi:	Definire le modalità di utilizzo dello spazio				
Operatori coinvolti	CODELUPPI ELENA, GASPARI MARTINA, RAUSICCHIO ROSARIA, BUTTIGLIONE DOMENICA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Concessioni di immobili a privati e associazioni ai sensi dell'art. 12 l. 241/1990	Istruttoria / provvedimento	Discrezionalità nell'attribuzione del contributo/vantaggio economico	Misura di Trasparenza e Misura di regolamentazione	Controllo da parte del Responsabile del settore e del Segretario generale sulla avvenuta pubblicazione di avvisi/bandi pubblici contenenti criteri oggettivi per l'assegnazione
2025	Concessioni di immobili a privati e associazioni ai sensi dell'art. 12 l. 241/1990	Istruttoria / provvedimento	Disomogeneità delle valutazioni	Misura di Trasparenza e Misura di regolamentazione	Controllo da parte del Responsabile del settore e del Segretario generale sulla puntuale applicazione dei criteri definiti dal bando per l'assegnazione
Indicatore			Tempo	Target	Note
Completamento attività			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU101.2.1_0001 - REALIZZAZIONE DI NUOVA PISTA CICLOPEDONALE LUNGO LA VIA EMILIA DI COLLEGAMENTO DEI PERCORSI DA E PER IL CENTRO STORICO E STAZIONE FS CON LA PISTA CICLOPEDONALE DI REGGIO EMILIA			
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella			
Obiettivo Strategico	RU101.2 - Migliorare la viabilità e la disponibilità di parcheggi			
Obiettivo Operativo	RU101.2.1 - Manutenzione straordinaria di strade e ciclabili, aumento della dotazione di parcheggi			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Nuova pista ciclopedonale in Via Emilia Ovest nel tratto compreso tra la rotatoria di Via Togliatti e l'intersezione con Via XXV Aprile			
Risultati Attesi:	Miglioramento e incremento della mobilità dolce di collegamento tra Reggio Emilia e Rubiera promuovendo l'utilizzo dei mezzi pubblici per ridurre l'uso delle automobili da e per il lavoro e nel tempo libero			
Operatori coinvolti	TALAMI ANGELA, PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Sottoscrizione del contratto	Stipula	Mancata verifica e/o omessa acquisizione della documentazione necessaria	Misura Di Rispetto Della Normativa Che Individua La Documentazione Da Acquisire	Controllo della validità delle certificazioni e della documentazione necessaria per la stipula da parte del servizio Segreteria e dal Segretario Generale
Indicatore			Tempo	Target	Note
Affidamento lavori			2025-12	1,00	
SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO	
Indicatore			Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori			2025-12	100,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU101.3.1_0001 - COMPLETARE GLI INTERVENTI DI IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI VIDEO SORVEGLIANZA ATTRAVERSO L'INSTALLAZIONE DI TELECAMERE NEI PUNTI CRITICI DI PIENA			
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella			
Obiettivo Strategico	RU101.3 - Definire una organizzazione dell'emergenza più capillare e vicina ai cittadini			
Obiettivo Operativo	RU101.3.1 - Potenziare gli strumenti di vigilanza delle zone a rischio e il sistema di allertamento in caso di emergenza.			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Completamento degli interventi di implementazione del sistema di video sorveglianza attraverso l'installazione di telecamere in prossimità dei ponti sul Tresinaro			
Risultati Attesi:	Installazione di nuove telecamere in prossimità dei ponti sul Tresinaro			
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Affidamenti diretti	Determina a contrarre	Violazione dei principi generali in materia di contratti pubblici	Rispondenza A Normativa Con Particolare Riguardo Ai Principi, Tra Cui Quello Di Rotazione - Misura Di Trasparenza	Redazione della determina a contrarre da parte del RUP e controllo per la successiva firma da parte del Responsabile del settore oppure dall'istruttore e redattore della determina, Doppio controllo
Indicatore			Tempo	Target	Note
Telecamere di videosorveglianza attivate			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU101.4.2_0001 - RISTRUTTURAZIONE EDILIZIA IMMOBILE EX CUP PER LA REALIZZAZIONE DI UN COHOUSING PER NUCLEI FRAGILI - INTERVENTO FINANZIATO CON FONDI PNRR NEXT GENERATION EU			
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella			
Obiettivo Strategico	RU101.4 - Valorizzare il patrimonio immobiliare attraverso un programma di manutenzioni volto a garantire gli standard di legge in materia di sicurezza e efficienza			
Obiettivo Operativo	RU101.4.2 - Recupero e valorizzazione del patrimonio immobiliare			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Ristrutturazione edilizia edificio di Via Boiardi finanziato con fondi PNRR Next Generation EU M5C2 I.1.3- CUP I14H22000300006			
Risultati Attesi:	Riqualificazione dell'edificio da destinare a scopi sociali realizzando interventi manutentivi anche sull'edificio adiacente e di riqualificazione dell'area circostante per l'accesso diretto da Viale Matteotti e dai parcheggi alla sede comunale e al Polo sociale di Rubiera.			
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, BIANCHI ALESSANDRA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Aggiudicazione	Istruttoria/Provvedimento	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Rispetto Della Normativa Che Individua Quali Controlli Effettuare E Le Modalità - Misura Di Trasparenza	La verifica delle condizioni e della documentazione per l'aggiudicazione sono svolte dal RUP, secondo le indicazioni previste dalla legge. La determina di aggiudicazione viene disposta dal Responsabile del settore - doppia verifica
2025	Sottoscrizione del contratto	Stipula	Mancata verifica e/o omessa acquisizione della documentazione necessaria	Misura Di Rispetto Delle Tempistiche Dettate Dalla Normativa	Controllo sui tempi della stipula del contratto da parte del servizio Segreteria, del Segretario Generale e del Responsabile del Settore
Indicatore			Tempo	Target	Note

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:		PAONE SOSSIO
Affidamento del servizio		2025-06	1,00	
	Indicatore	Tempo	Target	Note
% avanzamento progetti PNRR finanziati		2025-06	100,00	
	Indicatore	Tempo	Target	Note
% avanzamento progetti PNRR finanziati		2025-12	100,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU101.4.2_0002 - FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO			
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella			
Obiettivo Strategico	RU101.4 - Valorizzare il patrimonio immobiliare attraverso un programma di manutenzioni volto a garantire gli standard di legge in materia di sicurezza e efficienza			
Obiettivo Operativo	RU101.4.2 - Recupero e valorizzazione del patrimonio immobiliare			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Garantire la formazione a tutti i collaboratori in coerenza con quanto previsto dalla nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione			
Risultati Attesi:	Erogare 40 ore di formazione annua a ciascun collaboratore previa verifica delle effettive esigenze del Settore/Servizio			
Operatori coinvolti	BIANCHI ALESSANDRA, ZOTTOLI NICOLA, TALAMI ANGELA, MALPELI MARINA, SAAD MICHEL SAAD ATIA, PADERNI FAUSTO, CAMPANI DAVIDE, PECORARO LUCA, PARADISI PAOLO, GRASSI PAOLO, VEZZANI PATRIZIA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Piano della formazione	Individuazione dei fabbisogni formativi	Mancata valutazione di esigenze formative. Es. Si effettua un'analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico	Misura Di Regolamentazione Misura Di Organizzazione	Si prevedono almeno due incontri all'anno con tutto il personale di Settore per condividere fabbisogni formativi personali e collettivi.
2025	Piano della formazione	Selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati. Es. individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici	Misura Di Organizzazione	Verifica da parte del Comitato di direzione del coinvolgimento di tutti i collaboratori in una formazione mirata all'effettiva attività svolta
Indicatore			Tempo	Target	Note
SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO	
Incontri di formazione			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU102.1.2_0001 - PROGETTAZIONE DI UNO STUDIO DI FATTIBILITÀ PER IL RECUPERO E LA VALORIZZAZIONE DELLA PARTE DELL'EDIFICIO COMPLESSO CORTE OSPITALE NON ANCORA RISTRUTTURATO			
Indirizzo Strategico	RU102 - Rubiera viva			
Obiettivo Strategico	RU102.1 - Valorizzare i contenitori culturali e le eccellenze rubieresi attraverso proposte e rassegne innovative rivolte anche ad un pubblico di giovani			
Obiettivo Operativo	RU102.1.2 - Recupero e valorizzazione del patrimonio immobiliare storico			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Acquisizione di uno Studio di Fattibilità relativo al recupero e alla valorizzazione della parte dell'edificio complesso Corte Ospitale non ancora ristrutturato			
Risultati Attesi:	Acquisizione di un preventivo per il servizio di progettazione e affidamento previa valutazione della disponibilità delle necessarie risorse sul bilancio comunale			
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, MALPELI MARINA, BIANCHI ALESSANDRA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Progettazione e redazione del cronoprogramma (Definizione dell'oggetto dell'affidamento e determinazione del prezzo a base di gara)	Progettazione	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Trasparenza	Controllo da parte del Responsabile del Servizio dell'attività svolta dal RUP - doppio controllo.
Indicatore			Tempo	Target	Note
Studio di fattibilità			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU102.2.2_0001 - LAVORI DI SISTEMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE MERCATALI DI PIAZZA DEL POPOLO, PIAZZA XXIV MAGGIO, PIAZZA GRAMSCI, VIA EMILIA EST E OVEST			
Indirizzo Strategico	RU102 - Rubiera viva			
Obiettivo Strategico	RU102.2 - Rivitalizzare il centro storico quale luogo privilegiato del piccolo commercio			
Obiettivo Operativo	RU102.2.2 - Completare la riqualificazione dell'area mercatale e fieristica			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Lavori di sistemazione e riqualificazione delle aree mercatali di Piazza del Popolo, Piazza XXIV Maggio, Piazza Gramsci, Via Emilia Est e Ovest - Esecuzione e completamento dei lavori previsti nel 2025			
Risultati Attesi:	Si prevede l'esecuzione e il collaudo dei lavori calendarizzati nell'anno 2025 secondo il cronoprogramma presentato alla Regione			
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, BIANCHI ALESSANDRA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Collaudi - rendicontazione	Controlli	Omessi controlli	Misura applicazione della normativa e Acquisizione della documentazione a corredo	I controlli al termine del contratto vengono eseguiti dal collaudatore coadiuvato dal DEC/ DL. tutto sotto la supervisione del RUP. L'esito è contenuto nelle relazione di collaudo parziale o totale e tecnico amministrativo.
Indicatore			Tempo	Target	Note
Collaudo o approvazione certificato di regolare esecuzione			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Indicatore	Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori	2025-12	100,00	

Titolo	RU103.1.9_0002 - RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative		
Obiettivo Operativo	RU103.1.9 - Rispetto dei tempi medi di pagamento		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	30
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo PAONE SOSSIO
Descrizione	Rispetto dei tempi di pagamento conseguito mediante la liquidazione tempestiva delle fatture di competenza del 3° Settore		
Risultati Attesi:	Effettuare i pagamenti entro 28 giorni dal ricevimento delle fatture		
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, BIANCHI ALESSANDRA, MALPELI MARINA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Impegno e liquidazione delle spese	registrazione operazioni di contabilità	Ritardi/omissioni al fine di favorire soggetti e/o categorie specifiche	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Organizzazione E Misura Di Trasparenza	Verifica periodica da parte del Responsabile in ordine alla completezza e tempestività dell'atto
Indicatore			Tempo	Target	Note
Tempi medi di pagamento			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU103.3.4_0001 - MIGLIORAMENTO DELLA MANUTENZIONE DEGLI EDIFICI DESTINATI A SCUOLA DELL'INFANZIA		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa		
Obiettivo Operativo	RU103.3.4 - Programmare e realizzare una manutenzione attenta e mirata degli edifici destinati a scuole dell'infanzia		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Realizzazione di un'indagine preliminare delle necessità di manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici destinati a scuole dell'infanzia		
Risultati Attesi:	Miglioramento della qualità della manutenzione ordinaria e straordinaria e dei tempi di risposta alle richieste degli utilizzatori e degli utenti finali		
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, PADERNI FAUSTO, ZOTTOLI NICOLA, CAMPANI DAVIDE, PECORARO LUCA, GRASSI PAOLO, PARADISI PAOLO		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Indicatore	Tempo	Target	Note
Realizzazione mappatura dei processi degli interventi di manutenzione	2025-12	1,00	
Indicatore	Tempo	Target	Note
Rispetto dei tempi di risposta (segnalazione urgente entro 3 gg)	2025-12	1,00	
Rispetto dei tempi di risposta (segnalazione non urgente entro 30 gg)	2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU103.3.5_0001 - MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DELLA MANUTENZIONE DEGLI EDIFICI SCOLASTICI		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.3 - Garantire servizi scolastici per tutti e promuovere la qualificazione dell'offerta formativa		
Obiettivo Operativo	RU103.3.5 - Ottimizzare i tempi degli interventi di edilizia scolastica sulle scuole primarie e alla scuola secondaria di primo grado .		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Miglioramento della qualità della manutenzione degli edifici scolastici attraverso analisi dello stato di fatto e pianificazione degli interventi da effettuare con redazione di schede di sintesi sullo stato di fatto e programmazione degli interventi necessari. Migliore gestione delle segnalazioni di guasti e criticità		
Risultati Attesi:	Miglioramento della modalità di gestione del patrimonio edilizio con aumento della qualità dello stesso e riduzione dei tempi di esecuzione		
Operatori coinvolti	ZOTTOLI NICOLA, PAONE SOSSIO, PADERNI FAUSTO, PECORARO LUCA, PARADISI PAOLO, GRASSI PAOLO, CAMPANI DAVIDE		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Indicatore	Tempo	Target	Note
Realizzazione mappatura dei processi degli interventi di manutenzione	2025-12	1,00	
Indicatore	Tempo	Target	Note
n. progetti	2025-12	5,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU103.6.2_0001 - PROGETTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA NIDO ALBERO AZZURRO			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.6 - Garantire servizi educativi per tutti			
Obiettivo Operativo	RU103.6.2 - Garantire un livello manutentivo adeguato ai nidi d'infanzia			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Affidamento della Progettazione degli interventi di manutenzione straordinaria del Nido Albero Azzurro per il miglioramento delle condizioni generali dell'edificio			
Risultati Attesi:	Acquisizione di un progetto preordinato agli interventi di manutenzione straordinaria del Nido Albero Azzurro			
Operatori coinvolti	BIANCHI ALESSANDRA, PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Selezione del contraente	Individuazione della procedura di affidamento	Violazione dei principi generali in materia di contratti pubblici	Rispondenza Alla Normativa - Misura Di Trasparenza	Confronto tra RUP e Responsabile del Servizio per la scelta della procedura più idonea al raggiungimento dell'obiettivo, nel rispetto della normativa vigente doppia verifica
2025	Progettazione e redazione del cronoprogramma (Definizione dell'oggetto dell'affidamento e determinazione del prezzo a base di gara)	Definizione delle specifiche tecniche delle clausole contrattuali	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Rispondenza A Normativa Di Settore Anche In Base All'Oggetto Del Contratto - Misura Di Trasparenza	Studio della normativa di settore compiuto dal RUP e confronto con altri Responsabili e con il Segretario Generale, a seconda dell'oggetto del contratto
Indicatore			Tempo	Target	Note
Affidamento del servizio			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO	
Indicatore		Tempo	Target	Note
Titolo	RU104.1.1_0001 - REALIZZARE IL CAMBIO DI DESTINAZIONE D'USO DA MAGAZZINO COMUNALE A PALESTRA			
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030			
Obiettivo Strategico	RU104.1 - Creare nuovi spazi per favorire la socializzazione, lo sport e la formazione			
Obiettivo Operativo	RU104.1.1 - Manutenzione e valorizzazione delle strutture ed aree sportive			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Realizzare il cambio di destinazione d'uso da magazzino comunale a palestra			
Risultati Attesi:	Approvazione del Progetto di fattibilità tecnico economico del cambio di destinazione d'uso da magazzino comunale a palestra			
Operatori coinvolti	PAONE SOSSIO, BIANCHI ALESSANDRA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
Indicatore		Tempo	Target	Note
Studio di fattibilità		2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture		RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO
Titolo	RU104.1.2_0001 - MIGLIORARE L'EFFICIENZA DELLA GESTIONE DELLE RICHIESTE DI MANUTENZIONE DELLE AREE SPORTIVE ATTRAVERSO IL NUOVO SISTEMA MUNICIPIUM			
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030			
Obiettivo Strategico	RU104.1 - Creare nuovi spazi per favorire la socializzazione, lo sport e la formazione			
Obiettivo Operativo	RU104.1.2 - Manutenzione attenta, trasparente, efficiente degli impianti sportivi			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Miglioramento della gestione delle richieste di manutenzione delle aree sportive attraverso il nuovo sistema Municipium			
Risultati Attesi:	Riduzione dei tempi di risposta alle richieste di manutenzione delle aree sportive attraverso il nuovo sistema Municipium			
Operatori coinvolti	ZOTTOLI NICOLA, PECORARO LUCA, PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Gestione di segnalazioni e reclami	Registrazione / smistamento	Omissione/ritardo nella registrazione dei documenti o erronea assegnazione dei documenti al fine di favorire soggetti	Misura Di Organizzazione	Controlli da parte del responsabile di settore e del servizio assegnatario, ulteriore verifica dell'esecutore della squadra servizi esterni
Indicatore			Tempo	Target	Note
Rispetto dei tempi di risposta (segnalazione urgente entro 3 gg)			2025-12	1,00	
Rispetto dei tempi di risposta (segnalazione non urgente entro 30 gg)			2025-12	1,00	

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO	
Titolo	RU104.2.2_0001 - MIGLIORAMENTO DEL DECORO URBANO E RINNOVAMENTO DI AREE VERDI CON NUOVE PIANTUMAZIONI			
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030			
Obiettivo Strategico	RU104.2 - Vivere in una città più pulita, sostenibile, attenta all'ambiente			
Obiettivo Operativo	RU104.2.2 - Valorizzare il verde pubblico come elemento fondante di decoro urbano			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Realizzazione di interventi tesi al miglioramento del decoro urbano in particolare delle aree verdi del centro storico e rinnovamento delle aree verdi con nuove piantumazioni			
Risultati Attesi:	Miglioramento del decoro urbano			
Operatori coinvolti	TALAMI ANGELA, PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
	Indicatore	Tempo	Target	Note
	Numero di interventi conclusi	2025-12	5,00	
	Indicatore	Tempo	Target	Note
	Numero di interventi conclusi	2025-12	20,00	Nuovi alberi piantumati

SETTORE:	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RESP. SETTORE:	PAONE SOSSIO	
Titolo	RU104.3.1_0001 - PROGETTAZIONE DEL NUOVO MAGAZZINO COMUNALE CON ANNESSI IMPIANTI DI PRODUZIONE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI			
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030			
Obiettivo Strategico	RU104.3 - Promuovere l'uso di energia rinnovabile per uno sviluppo sostenibile			
Obiettivo Operativo	RU104.3.1 - Promozione dell'uso delle fonti rinnovabili			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5	
U.O.	Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	Resp. esecutivo	Obiettivo	PAONE SOSSIO
Descrizione	Progettazione del nuovo magazzino comunale con annessi impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili			
Risultati Attesi:	Aumento energia da fonti rinnovabili			
Operatori coinvolti	BIANCHI ALESSANDRA, TALAMI ANGELA, PAONE SOSSIO			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	
	Indicatore	Tempo	Target	Note
	Studio di fattibilità	2025-12	1,00	

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni	RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA
Titolo	RU103.1.1_0001 - ADOZIONE DEL SISTEMA DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative		
Obiettivo Operativo	RU103.1.1 - Bilancio partecipato		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	15
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni	Resp. esecutivo	SILIGARDI CHIARA
Descrizione	Completare gli adempimenti previsti nel 2025 per gli Enti assoggettati alla Fase pilota del nuovo sistema contabile accrual: effettuare la formazione di base sulla normativa e sulle nuove funzionalità del software		
Risultati Attesi:	Concludere il primo ciclo di formazione di base da parte degli operatori coinvolti per redigere, a inizio 2026, il conto economico e lo stato patrimoniale 2025 conformi agli schemi accrual		
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, USOCCHI FRANCESCA, SILIGARDI CHIARA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025
Indicatore		Tempo	Target
Moduli di formazione sul Portale accrual		2025-12	1,00
			Note

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni	RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA
Titolo	RU103.1.1_0002 - APPROVARE IL NUOVO PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative		
Obiettivo Operativo	RU103.1.1 - Bilancio partecipato		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni	Resp. esecutivo	Obiettivo SILIGARDI CHIARA
Descrizione	Predisporre e approvare il Piano annuale dei flussi di cassa in base al modello di cui al decreto-legge 155/2024 comprendente il cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi per l'esercizio di riferimento.		
Risultati Attesi:	Approvazione del Piano annuale dei flussi di cassa entro la data prevista		
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, STEFANI DONATELLA, BARANI ELENA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Impegno e liquidazione delle spese	registrazione operazioni di contabilità	Ritardi/omissioni al fine di favorire soggetti e/o categorie specifiche	Misura Di Regolamentazione E Organizzazione E Misura Di Trasparenza	Verifica periodica da parte del Responsabile finanziario in ordine alla completezza e tempestività delle rilevazioni contabili
Indicatore			Tempo	Target	Note
Elaborazione del piano annuale dei flussi di cassa			2025-12	1,00	

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni		RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA	
Titolo	RU103.1.1_0003 - FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative				
Obiettivo Operativo	RU103.1.1 - Bilancio partecipato				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5		
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni	Resp. esecutivo	Obiettivo	SILIGARDI CHIARA	
Descrizione	Garantire la formazione a tutti i collaboratori in coerenza con quanto previsto dalla nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione				
Risultati Attesi:	Erogare 40 ore di formazione annua a ciascun collaboratore previa verifica delle effettive esigenze del Settore/Servizio				
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, USOCCHI FRANCESCA, BARANI ELENA, STEFANI DONATELLA, FORCHINI RINA, GATTO LUCIA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	
Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Piano della formazione	Individuazione dei fabbisogni formativi	Mancata valutazione di esigenze formative. Es. Si effettua un'analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Organizzazione	Si prevedono almeno due incontri all'anno con tutto il personale di Settore per condividere fabbisogni formativi personali e collettivi
2025	Piano della formazione	Selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati. Es. individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici	Misura Di Organizzazione	Verifica da parte del Comitato di direzione del coinvolgimento di tutti i collaboratori in una formazione mirata all'attività svolta
Indicatore			Tempo	Target	Note
Incontri di formazione			2025-12	40,00	Trattasi di ore di formazione

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni			RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA	
Titolo	RU103.1.5_0001 - RECUPERO GETTITO IMU E CONSEGUENTE INCREMENTO DELLA BASE IMPONIBILE ATTRAVERSO L'ATTIVITÀ DI ACCERTAMENTO E L'INIZIATIVA DI "COMPLIANCE"					
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti					
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative					
Obiettivo Operativo	RU103.1.5 - Proseguire i controlli sull'IMU e adeguare gli atti e le procedure alle modifiche introdotte dallo Statuto del Contribuente.					
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo			Peso Obiettivo	30	
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni			Resp. esecutivo	Obiettivo	SILIGARDI CHIARA
Descrizione	Proseguimento dell'attività di controllo e recupero evasione IMU attraverso l'attività di accertamento e l'iniziativa di compliance che favorisce la regolarizzazione dei mancati pagamenti ricorrendo al Ravvedimento operoso.					
Risultati Attesi:	Emissione ed invio/notifica di atti di accertamento e di comunicazioni ai contribuenti aventi ad oggetto il recupero di parziali od omessi versamenti IMU.					
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, GATTO LUCIA, BARANI ELENA, FORCHINI RINA					
Data Inizio	01/01/2025			Data Fine	31/12/2025	
Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione						
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento	
2025	Gestione Tributi	controllo corretto versamento tributo entro la scadenza prevista	Violazione par condicio	Misura Di Regolamentazione/ Misure Di Rotazione	Verifica periodica da parte del Responsabile finanziario dell'elenco dei controlli sui versamenti effettuati dall'ufficio	
2025	Gestione Tributi	emissione e notifica avvisi di accertamento	Uso distorto della discrezionalità per favorire i soggetti	Misura Di Regolamentazione/ Misure Di Rotazione	Verifica periodica da parte del Responsabile finanziario dell'elenco degli avvisi di accertamento emessi	
2025	Gestione Tributi	incasso somme accertate	Uso distorto della discrezionalità per favorire i soggetti	Misura Di Regolamentazione/ Misure Di Rotazione	Verifica periodica da parte del servizio finanziario sull'andamento degli incassi delle somme contestate e attivazione tempestiva delle procedure di riscossione coattiva	
Indicatore			Tempo	Target	Note	

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni	RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA
N. Posizioni controllate tributi comunali		2025-12 0	200.000,0 gettito 2025 da recupero evasione
Titolo	RU103.1.6_0001 - STUDIO DI FATTIBILITÀ RELATIVO ALLA GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DI UNA PARTE DELLE ATTIVITÀ DI COMPETENZA DEI SERVIZI TRIBUTI		
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti		
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative		
Obiettivo Operativo	RU103.1.6 - Introdurre un nuovo software per la gestione dell'IMU.		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni	Resp. esecutivo	Obiettivo SILIGARDI CHIARA
Descrizione	Partecipare a un tavolo tecnico convocato dall'Unione al fine di individuare eventuali attività da svolgere in forma associata		
Risultati Attesi:	Elaborazione analisi swot relativa a una/due attività individuate dal tavolo		
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, GATTO LUCIA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025
	Indicatore	Tempo	Target
	Elaborazione di un documento a uso dell'Ente	2025-12	1,00

SETTORE:	Programmazione economica e partecipazioni		RESP. SETTORE:	SILIGARDI CHIARA	
Titolo	RU103.1.9_0001 - RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative				
Obiettivo Operativo	RU103.1.9 - Rispetto dei tempi medi di pagamento				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	30		
U.O.	Programmazione economica e partecipazioni	Resp. esecutivo	Obiettivo	SILIGARDI CHIARA	
Descrizione	Ottimizzare i processi di lavorazione delle fatture e liquidazione delle stesse al fine di garantire il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalle norme				
Risultati Attesi:	Effettuare i pagamenti entro 28 giorni dal ricevimento delle fatture				
Operatori coinvolti	RINALDI ANNA, BARANI ELENA, USOCCHI FRANCESCA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	
Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Tempi medi di pagamento	Istruttoria / provvedimento	Mancato rispetto dei tempi procedurali	Misura Di Controllo / Misura Di Organizzazione	Verifica servizio finanziario sui tempi di accettazione/liquidazione delle fatture da parte dei Settori
Indicatore			Tempo	Target	Note
Indicatore tempestività dei pagamenti			2025-12	1,00	

SETTORE:	Segreteria generale		RESP. SETTORE:	AMORINI CATERINA
Titolo	RU103.5.1_0001 - RENDICONTAZIONE MISURE PREVISTE NEL PIAO			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.5 - Costruire una società più eguale			
Obiettivo Operativo	RU103.5.1 - Favorire la consapevolezza dei propri diritti			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	100	
U.O.	Segreteria generale	Resp. esecutivo	Obiettivo	AMORINI CATERINA
Descrizione	Verifica annuale delle misure previst nel PIAO con paritcolare riferiemnto alle sezioni 2.2. Performance e 2.3 rischi corruttivi e trasparenza e costante monitoraggio dei processi amministrativi per adguarli alle modifiche normative e /o organizzative			
Risultati Attesi:	Rispetto dei tempi per le verifiche come da atti programmatori			
Operatori coinvolti	FERRARI PATRIZIA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	MISURE GENERALI			Misura Di Controllo	Applicazione regolamenti/misure di monitoraggio programmate
Indicatore			Tempo	Target	Note
Aggiornamento sito istituzionale mediante creazione apposita sezione nel Portale Amministrazione Trasparente			2025-12	1,00	
Rispetto dei termini di pubblicazione delle sezioni "Amministrazione trasparente"			2025-12	1,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Titolo	RU101.1.1_0001 - PUG CONSULTAZIONE PRELIMINARE		
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella		
Obiettivo Strategico	RU101.1 - Riquilificare, con il nuovo Piano urbanistico, il paese che già c'è progettando un sistema adeguato di servizi pubblici e una mobilità sostenibile		
Obiettivo Operativo	RU101.1.1 - Piano Urbanistico Generale, Piano Attività Estrattive, Progetti complessi		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	20
Tipologia PIAO	Valore pubblico		
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Nel corso dell'elaborazione del piano, l'Amministrazione procedente attiva la consultazione preliminare di ARPAE, dell'autorità competente per la valutazione ambientale di cui all'articolo 19, comma 3 e dei soggetti competenti in materia ambientale, convocando uno o più incontri preliminari. Agli incontri intervengono inoltre tutte le amministrazioni competenti al rilascio di ogni parere, nulla osta e altro atto di assenso, comunque denominato, richiesti dalla legge per l'approvazione del piano.		
Risultati Attesi:	Sviluppare gli elaborati e necessari allo svolgimento della consultazione preliminare: Redazione Quadro Conoscitivo, bozza VALSAT, SQUEA, Tav. Territorio Urbanizzato, Tav. Assetto territoriale		
Operatori coinvolti	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE, ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Conferimento incarichi di collaborazione	Esecuzione	Mancanza di controllo sulle dichiarazioni/mancanza controlli sulla correttezza e puntualità della prestazione	Misura Di Organizzazione	Doppio controllo da parte di soggetti distinti - Responsabile di Settore e Responsabile del Procedimento - in ordine alla regolarità della documentazione prodotta, alla corretta esecuzione della prestazione resa e al rispetto dei tempi assegnati
Indicatore			Tempo	Target	Note

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
% stato avanzamento lavori		2025-03	100,00

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Titolo	RU101.1.1_0002 - VARIANTE PAE		
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella		
Obiettivo Strategico	RU101.1 - Riqualificare, con il nuovo Piano urbanistico, il paese che già c'è progettando un sistema adeguato di servizi pubblici e una mobilità sostenibile		
Obiettivo Operativo	RU101.1.1 - Piano Urbanistico Generale, Piano Attività Estrattive, Progetti complessi		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Aggiornamento e modifica del Piano delle attività estrattive, in conseguenza dei progetti infrastrutturali che interferiscono con le cave pianificate (ampliamento casse espansione, opere acquadottistiche AIMAG).		
Risultati Attesi:	Affidamento incarico a studio esterno Redazione elaborati necessari all'avvio della consultazione preliminare		
Operatori coinvolti	ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA, PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Affidamenti diretti	Determina a contrarre	Violazione dei principi generali in materia di contratti pubblici	Rispondenza A Normativa Con Particolare Riguardo Ai Principi, Tra Cui Quello Di Rotazione - Misura Di Trasparenza	Doppio controllo: uff. tecnico, regolarità contabile
2025	Contratti pubblici - Aggiudicazione	Istruttoria / provvedimento	Uso distorto della discrezionalità per favorire soggetti	Misura Di Rispetto Della Normativa Che Individua Quali Controlli Effettuare E Le Modalità - Misura Di	La verifica delle condizioni e della documentazione per l'aggiudicazione sono svolte dal RUP, secondo le indicazioni previste dalla legge. La determina

				Trasparenza	di aggiudicazione viene disposta dal Responsabile del settore - doppia verifica
Indicatore			Tempo	Target	Note

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
% stato avanzamento lavori		2025-06	100,00		
Indicatore		Tempo	Target	Note	
% stato avanzamento lavori		2025-12	100,00		
SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
Titolo	RU101.1.1_0003 - FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO				
Indirizzo Strategico	RU101 - Rubiera bella				
Obiettivo Strategico	RU101.1 - Riquilificare, con il nuovo Piano urbanistico, il paese che già c'è progettando un sistema adeguato di servizi pubblici e una mobilità sostenibile				
Obiettivo Operativo	RU101.1.1 - Piano Urbanistico Generale, Piano Attività Estrattive, Progetti complessi				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo		10	
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE	
Descrizione	Garantire la formazione a tutti i collaboratori in coerenza con quanto previsto dalla nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione				
Risultati Attesi:	Erogare 40 ore di formazione annua a ciascun collaboratore previa verifica delle effettive esigenze del Settore/Servizio				
Operatori coinvolti	ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA, CUTRO' GIUSEPPE, PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	
Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento

2025	Piano della formazione	Individuazione dei fabbisogni formativi	Mancata valutazione di esigenze formative. Es. Si effettua un'analisi parziale o artefatta delle esigenze al fine di favorire un soggetto specifico	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Organizzazione	Si prevedono almeno due incontri all'anno con tutto il personale di Settore per condividere fabbisogni formativi personali e collet
2025	Piano della formazione	Selezione del personale da formare	Previsione di criteri personalizzati. Es. individuazione di criteri esclusivi in possesso di soggetti specifici	Misura Di Organizzazione	Verifica da parte del Comitato di direzione del coinvolgimento di tutti i collaboratori in una formazione mirata all'effettiva attività svolta
Indicatore			Tempo	Target	Note
Incontri di formazione			2025-12	1,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE		
Titolo	RU103.1.7_0001 - MIGRAZIONE DA ALICE A CIVILIA, COMPLETAMENTO				
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti				
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative				
Obiettivo Operativo	RU103.1.7 - Edilizia aperta, digitale, efficiente				
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5		
Tipologia PIAO	Performance - Digitalizzazione				
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE	
Descrizione	Completare la migrazione delle pratiche edilizie da ALICE a CIVILIA, collegando anche i documenti in uscita. Risoluzione dei problemi di funzionamento di CIVILIA (ricerca per via e numero civico, non funziona)				
Risultati Attesi:	Pieno utilizzo del gestionale CIVILIA				
Operatori coinvolti	ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA				
Data Inizio	01/01/2025		Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Gestione pratiche edilizie anche in	Accertamenti e controlli su attività edilizia privata	Alterazione dei dati e dell'istruttoria/omesso	Misura Di Controllo	Controlli multipli: completezza formale, antimafia con portale EUNOMIA, sorteggio con

sanatoria(PDC, SCIA, SCEA, etc...)		controllo al fine di favorire soggetti interni/esterni		portale EUNOMIA, controllo recupero crediti
Indicatore		Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori		2025-06	100,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE	
Titolo	RU103.1.7_0002 - RECUPERO CREDITI EDILIZIA			
Indirizzo Strategico	RU103 - Rubiera per tutti			
Obiettivo Strategico	RU103.1 - Promuovere uno stile di amministrazione aperta e partecipata ottimizzando la comunicazione e sperimentando nuove modalità partecipative			
Obiettivo Operativo	RU103.1.7 - Edilizia aperta, digitale, efficiente			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10	
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Procedura di controllo dei pagamenti spontanei delle pratiche edilizie (SCIA e CILA) e recupero crediti			
Risultati Attesi:	Recupero crediti delle pratiche 2024 con procedura su CIVILIA (RECRED)			
Operatori coinvolti	ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA, PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Determinazione oneri di urbanizzazione	Istruttoria/Provvedimento	Alterazione/omissione dei dati per favorire soggetti	Misura Di Regolamentazione Normativa Di Settore	Doppio controllo: istruttore pratica edilizia e istruttore recupero crediti per le SCIA, istruttore pratica edilizia e responsabile di Settore per PDC
Indicatore			Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori			2025-12	100,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE	
Titolo	RU104.2.1_0001 - RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO			
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030			
Obiettivo Strategico	RU104.2 - Vivere in una città più pulita, sostenibile, attenta all'ambiente			
Obiettivo Operativo	RU104.2.1 - Cura, tutela e valorizzazione dell'ambiente			
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	30	
Tipologia PIAO	Performance - Risultato			
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Rispetto dei tempi medi di pagamento garantendo la liquidazione delle fatture di competenza del 4° Settore entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse			
Risultati Attesi:	Tempi medi di pagamento pari a 28 giorni dal ricevimento delle fatture			
Operatori coinvolti	ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA			
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025	

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - Collaudi - rendicontazione	Controlli	Omessi controlli	Misura applicazione della normativa e Acquisizione della documentazione a corredo	I controlli al termine del contratto vengono eseguiti dal RUP coadiuvato dal DEC/ DL. L'esito è contenuto in verbali o corrispondenza con l'esecutore.
2025	Impegno e liquidazione delle spese	registrazione operazioni di contabilità	Ritardi/omissioni al fine di favorire soggetti e/o categorie specifiche	Misura Di Regolamentazione E Misura Di Organizzazione E Misura Di Trasparenza	Verifica periodica da parte del Responsabile in ordine alla completezza e tempestività delle rilevazioni contabili
Indicatore			Tempo	Target	Note
Tempi medi di pagamento			2025-12	1,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Titolo	RU104.2.1_0002 - FORESTAZIONE		
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030		
Obiettivo Strategico	RU104.2 - Vivere in una città più pulita, sostenibile, attenta all'ambiente		
Obiettivo Operativo	RU104.2.1 - Cura, tutela e valorizzazione dell'ambiente		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	10
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Attuazione del progetto di forestazione urbana finanziato dalla Regione		
Risultati Attesi:	Piantumazione delle 4 aree in progetto e attività di comunicazione		
Operatori coinvolti	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE, MANGRAVITI TIZIANA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione					
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento
2025	Contratti pubblici - esecuzione	Controlli	Omessi controlli/mancata contestazione/mancata applicazione delle penali	Misura di attenta valutazione degli adempimenti e controlli amministrativo e contabile da parte del RUP o del DL o DEC	I controlli al termine del contratto vengono eseguiti dal RUP coadiuvato dal DEC/ DL. L'esito è contenuto in verbali o corrispondenza con l'esecutore.
Indicatore			Tempo	Target	Note
% stato avanzamento lavori			2025-12	100,00	

SETTORE:	Territorio e attività produttive	RESP. SETTORE:	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Titolo	RU104.2.1_0003 - CONVENZIONE CON ASSOCIAZIONE IMPRONTA SUL CUORE		
Indirizzo Strategico	RU104 - Rubiera Agenda 2030		
Obiettivo Strategico	RU104.2 - Vivere in una città più pulita, sostenibile, attenta all'ambiente		
Obiettivo Operativo	RU104.2.1 - Cura, tutela e valorizzazione dell'ambiente		
Tipologia Obiettivo	Obiettivo esecutivo	Peso Obiettivo	5
U.O.	Territorio e attività produttive	Resp. esecutivo	Obiettivo PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE
Descrizione	Stipula di una convenzione con l'associazione animalista Impronta sul cuore, per la gestione delle aree sgambamento cani e per la realizzazione di iniziative sugli animali domestici		
Risultati Attesi:	Redazione, approvazione, bando pubblico e stipula della convenzione Redazione e approvazione del regolamento d'uso delle aree di sgambamento		
Operatori coinvolti	PONZ DE LEON PISANI GIUSEPPE, ROCCHI MONICA, MANGRAVITI TIZIANA, CUTRO' GIUSEPPE, MORANDI GIANNI, KRITOS ELISABETTA		
Data Inizio	01/01/2025	Data Fine	31/12/2025

Misure Anticorruzione - Raccordo con Piano Anticorruzione						
Anno	Processo	Fase	Rischio	Misura	Intervento	
2025	Contratti pubblici - Selezione del contraente	Individuazione della procedura di affidamento	Violazione dei principi generali in materia di contratti pubblici	Rispondenza Alla Normativa - Misura Di Trasparenza	Confronto tra RUP e Responsabile del Servizio per la scelta della procedura più idonea al raggiungimento dell'obiettivo, nel rispetto della normativa vigente doppia verifica	
Indicatore			Tempo	Target	Note	
% stato avanzamento lavori			2025-12	100,00		

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La presente sottosezione, contiene il **Piano di prevenzione della corruzione del comune di Rubiera 2025/2027**, integrato all'interno del PIAO (**Piano integrato di attività e organizzazione**).

IL D.L. 9 luglio 2021 n. 80, all'art. 6, ha infatti introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che prevede la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale parte integrante, con altri strumenti di pianificazione, di un unico sistema di programmazione annuale dell'ente da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro 30 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio, ove differita.

La parte più innovativa del PIAO è quella inerente il concetto di **“valore pubblico”** da intendersi come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. della comunità di riferimento. Anac amplia in concetto di valore pubblico e sostiene *“ che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi”*.

L'obiettivo della creazione del valore pubblico, dunque, potrà essere raggiunto avendo presente che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del valore pubblico e creazione di valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o Ente.

In particolare, l'obiettivo principale del legislatore è quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse disponibili per ottenere con rapidità gli obiettivi che sono stati posti dal PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando la qualità dell'agire amministrativo.

L'adeguamento al nuovo strumento di programmazione e soprattutto l'integrazione fra i vari Piani sarà graduale ed è stato predisposto con un approccio meno formalistico tenendo conto delle indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019 e delle nuove indicazioni del **PNA 2022, come integrato nel 2023**, consultabili sul sito dell'ANAC. L'obiettivo è quello di fornire agli Enti uno strumento utile per chi è poi chiamato a sviluppare e ad attuare le misure specifiche di prevenzione della corruzione, che non devono tradursi in ulteriori adempimenti e controlli formali, con conseguente aggravio burocratico.

A tal fine il PNA 2019 suggerisce agli Enti un nuovo approccio al “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, che è ampiamente illustrato nell'Allegato 1 e

che costituisce l’**“unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa al rischio corruttivo”**. Il nuovo metodo da seguire parte da un approccio di tipo qualitativo, valorizzando la motivazione della

valutazione del rischio e garantendo la massima trasparenza, senza però tralasciare anche misurazioni di tipo quantitativo.

Il presente documento pertanto seguirà le indicazioni fornite dai citati documenti agendo su due ambiti:

- 1) l'ambito soggettivo, adottando misure preventive con lo scopo di evitare i comportamenti cosiddetti "devianti", che comprendono non soltanto i reati della fattispecie penalista, quali reati contro la pubblica amministrazione, ma anche situazioni in cui viene in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione *inteso come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari (determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015);*
- 2) l'ambito oggettivo, agendo attraverso un costante e periodico aggiornamento della **mappatura dei processi**, individuati partendo dalle attività considerate particolarmente a rischio e predisponendo misure organizzative volte a prevenire il rischio corruttivo, incidente sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente. Particolare attenzione verrà posta alla mappatura dei processi che possono interessare il **PNRR**.

Soggetti e ruoli

Di seguito si elencano i soggetti interni ed esterni coinvolti nel processo di attuazione del Piano e il loro ruolo:

Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente:

Sindaco

nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Consiglio comunale

individua tra gli obiettivi strategici (DUP Sezione strategica) la promozione di maggiori livelli di trasparenza e la promozione della cultura della legalità coordinandola con gli altri strumenti di programmazione

Giunta comunale

adotta il PIAO e i suoi aggiornamenti adotta il Piano esecutivo di gestione

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) svolge i compiti previsti dall'art. 1, comma 7, della legge 90/2012, in particolare

- predispone, entro il 31 gennaio (oppure entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, ove tale termine è differito) di ogni anno, la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in collaborazione con i Responsabili di Settore;

- sovrintende alle azioni assegnate ai Responsabili di Settore e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione; assicura la formazione del personale, con il supporto della Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia;
- monitora l'applicazione delle misure previste nel PTPCT e la regolarità dell'azione amministrativa, attraverso i report annuali di monitoraggio e dei controlli interni;
- predispone la Relazione annuale sull'attività svolta, conforme ai modelli predisposti dall'ANAC e ne assicura la pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato con atto del Sindaco del Comune di Rubiera con decreto n. 1434/01.11 del 30 gennaio 2017 è il **Segretario generale, dott.ssa Caterina Amorini.**

In caso di assenza o impedimento, il sostituto del RCPT è il Vicesegretario individuato con atto n. 19683 del 20 dicembre 2024.

I Responsabili di Settore:

- collaborano con il RPCT nella costruzione e predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi aggiornamenti;
- propongono le misure di prevenzione e ne assicurano la concreta applicazione;
- adottano le misure gestionali previste dal Piano;
- monitorano e rendicontano la sostenibilità delle misure;

Nucleo di Valutazione (NdV)

- valuta e misura le azioni previste nel Piano collegate al PEG/Piano delle performance

Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD) [dal 1° gennaio 2017 è attivo il **l'Ufficio procedimenti disciplinari unificato (UPDU) presso l'Unione Tresinaro Secchia**]

- cura i procedimenti disciplinari di propria competenza
- collabora con il RPTC nell'adozione e aggiornamento del codice di comportamento

Il Responsabile anagrafe della stazione appaltante (R.A.S.A.), è l'ing. Sossio Paone, nominato con decreto prot. n. 18891 del 23 dicembre 2022, assolve agli obblighi previsti dall'art. 33-ter, comma 2, del d.l. n. 179/2012 in materia di aggiornamento dell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA).

Il C.U.G. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che oggi assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico, al quale i lavoratori potranno rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.

Il C.U.G. del Comune di Rubiera è stato costituito per la prima volta in data 15 aprile 2011. Successivamente, con deliberazione di Giunta Unione n. 27 del 12/05/2020 è stato costituito il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Unione Tresinaro Secchia** che opererà per tutti i Comuni aderenti oltre che

per l'Unione stessa.

L'Unione Tresinaro Secchia ha nominato il Responsabile della Protezione Dati (**DPO**) per il periodo 2023/2025, individuato nella società Rete Entionline All-Privacy per l'Unione e i Comuni ad essa aderenti. Il responsabile della protezione dei dati è previsto dal Regolamento UE 2016/679.

I Responsabile unico per la transizione al digitale è il dott. Cristian Manfredini, nominato con atto n. 14947 del 29 luglio 2022 .

2.3.1 Valutazione dell'Impatto del contesto esterno

Per migliorare il processo di gestione del rischio, come suggerito dall'ANAC a seguito dell'analisi dei Piani approvati nella prima fase di applicazione della legge 190/2012, è necessario analizzare il contesto esterno in cui si inserisce l'attività dell'amministrazione comunale di Rubiera, considerato che il rischio corruttivo prolifera in un ambiente che si ritiene già inquinato. Per analizzare il contesto esterno si è fatto ricorso ai dati presenti in documenti ufficiali e condivisi con la **Rete regionale per la trasparenza e l'integrità (RIT)** che riguardano in particolare il contesto economico , il quadro criminologico (con un focus sui reati di riciclaggio), di seguito riportati.

Contesto economico

(Fonte dei dati: Unioncamere- Emilia Romagna)

L'economia mondiale

Secondo il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, ottobre 2024), nonostante permangano pressioni sui prezzi in alcuni paesi, a livello globale, l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale, nonostante il passato brusco irrigidimento delle politiche monetarie. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico.

Per il FMI la crescita globale si manterrà stabile al 3,2 nel 2024 e nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,1 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,4 per cento) nel 2025.

Una serie di fattori di rischio potrebbe incidere negativamente su questo scenario, tra questi l'acuirsi dei conflitti regionali in corso, un'eccessiva gradualità nell'allentamento delle politiche monetarie, un rallentamento ulteriore dell'economia cinese, un avvitamento di politiche protezionistiche e l'avvio di una fase di instabilità dei mercati finanziari a seguito di un'eccessiva crescita del debito sovrano.

Negli Stati Uniti la rapida crescita del prodotto interno lordo dello scorso anno proseguirà anche nel 2024 (+2,8 per cento), trainata ampiamente dalla domanda interna. Ci si aspetta che la dinamica della crescita rallenti nel 2025 (+2,2 per cento), con il raffreddamento delle condizioni del mercato del lavoro e una politica fiscale meno espansiva. Sulle prospettive dell'andamento economico del prossimo anno incide decisamente l'incertezza relativa alle politiche della prossima amministrazione. che potrebbero condurre a una politica fiscale più espansiva, a una maggiore dinamica dei prezzi e a tassi di interesse più elevati.

In Cina le prospettive economiche mostrano segnali di debolezza in quanto un ridotto livello di fiducia, una crescita salariale lenta e la perdurante crisi del settore delle costruzioni comprimono le possibilità di crescita. Il governo cinese ha adottato recentemente un importante pacchetto di misure di stimolo economico di politica monetaria e fiscale, che hanno avuto un riscontro positivo sui mercati, ma di cui resta da vedere il risultato sull'economia reale. Dopo l'ulteriore rallentamento della crescita stimato per il 2024 (+4,8 per cento), si prospetta un'ulteriore decelerazione anche per il 2025 (+4,5 per cento) a fronte della necessità di ribilanciare i fattori di crescita a favore dei consumi interni.

In Giappone ci si attende che l'attività economica risulti stagnante nel 2024 (+0,3 per cento), dopo l'exploit dello scorso anno, contenuta dalla domanda interna. Le previsioni sono però orientate verso una ripresa della crescita nel 2025 (+1,1 per cento), grazie al supporto all'aumento dei consumi dato da una sostenuta crescita dei salari. Ciò nonostante, l'inflazione dovrebbe rientrare al di sotto del 2 per cento. L'elevato deficit pubblico aumenterà ulteriormente quest'anno, anche per un netto aumento delle spese militari, e riprenderà a ridursi dal 2025.

L'Unione europea

Secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe riprendere nel 2024 (+0,9 per cento) e aumentare ancora nel 2025 (+1,5 per cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti, dopo la contrazione che questi subiranno nel 2024.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente nel corso del 2024 (+2,6 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto al 6,4 dell'anno precedente, e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,4 per cento).

In ottobre la Banca centrale europea ha ridotto il tasso di intervento per la terza volta dopo l'avvio nello scorso maggio della fase di allentamento e le banche centrali dei paesi dell'Unione non facenti parte dell'area dell'euro stanno allentando la politica monetaria.

L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento).

L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento), dopo la contrazione che subiranno nel 2024 (-1,6 per cento).

Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento. Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale al 3,1 per cento del prodotto interno lordo quest'anno, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, facendo scendere il rapporto solo al 3,0 per cento. Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi di tassi ancora elevati.

Il prodotto interno lordo in Germania dovrebbe ridursi anche nel 2024 (-0,1 per cento), dopo la flessione dello scorso anno, ma dovrebbe riprendere a crescere nel 2025 (+0,7 per cento), pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario l'attività dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia nel 2024 (+1,1 per cento), sostenuta dalla spesa pubblica (con un deficit pari al 6,2 per cento del Pil) e dal commercio estero, ma le esigenze dell'aggiustamento fiscale ne rallenteranno la dinamica nel 2025 (+0,8 per cento). Il prodotto interno lordo spagnolo dovrebbe crescere decisamente nel 2024 (+3,0 per cento), sostenuto dai consumi e dagli investimenti, ma la sua dinamica dovrebbe rallentare nel 2025 (+2,3 per cento), frenata dal riequilibrio del bilancio pubblico.

L'Italia

Il rallentamento dell'attività economica nella seconda metà dell'anno, secondo Prometeia, limiterà la crescita del prodotto interno lordo nel 2024 allo 0,5 per cento, frenata dalla stasi dei consumi, dalla flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, dal contenimento degli incentivi pubblici al settore delle costruzioni e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico. Una lieve ripresa dei consumi e una ripartenza più sostenuta degli investimenti industriali e delle esportazioni, oltre all'apporto degli investimenti pubblici in infrastrutture, controbilanceranno il peso della caduta degli investimenti in abitazioni dovuto alla riduzione dei "superbonus" e permetteranno una lieve accelerazione della crescita del Pil nel 2025 (+0,7 per cento).

I consumi delle famiglie dovrebbero restare invariati nel 2024, mentre le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione, per la ripresa del reddito disponibile reale ne permetterà un lieve aumento nel 2025.

Nel 2024 gli investimenti dovrebbero aumentare ancora, ma solo lievemente (+0,7 per cento), compensando la flessione degli investimenti industriali dovuta al ciclo negativo con la coda della tendenza positiva di quelli in costruzioni. Al contrario, nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali.

Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale, la debolezza del ciclo economico in Europa, in particolare in Germania, condurrà a una stagnazione delle esportazioni di beni e servizi nel 2024, anche con l'apporto derivante dal buon andamento del turismo. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi nel 2024 la dinamica dei prezzi al consumo dovrebbe ridursi decisamente (+1,1 per cento), tanto da prospettare un lieve rimbalzo nel 2025 (+1,7 per cento). Ma dopo quattro anni il livello dei prezzi al consumo dovrebbe risultare superiore del 20 per cento rispetto a quello del gennaio 2021.

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,9 per cento e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,3 per

cento), grazie alla riduzione dei disoccupati e degli inattivi. Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, non è detto che queste tendenze possano proseguire, tanto che per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

Dopo il pesante disavanzo 2023, pari al 7,2 per cento del Pil, il rapporto dovrebbe ridursi al 4,0 per cento nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma poi non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7 per cento), tenuto conto della maggiore e crescente spesa per interessi passivi che imporrà un notevole miglioramento del saldo primario, considerato che si intende puntare a un ritorno al di sotto del 3 per cento nel 2026. Dopo una fase di riduzione del debito pubblico tra il 2020 e il 2023, si prevede torni nuovamente a crescere, anche per la contabilizzazione ai fini del calcolo del debito dei crediti fiscali edilizi secondo il criterio di cassa, passando dal 134,8 dello scorso anno al 137,5 nel 2024, per poi salire ulteriormente al 139,6 nel 2025.

L'economia regionale

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe mantenersi stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo, il Pil regionale in termini reali nel 2024 dovrebbe risultare superiore di solo il 5,7 per cento rispetto al massimo toccato prima della crisi finanziaria nel 2007 e superiore del 16,6 per cento rispetto a quello del 2000. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente. Il Pil italiano in termini reali nel 2024 risulterà superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2007 e dell'8,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024, la crescita italiana sarà "trainata" dalle regioni del nord est (+0,9 per cento) e nella classifica della crescita delle regioni italiane l'Emilia-Romagna dovrebbe risultare prima a pari merito con l'Umbria e la Sicilia, davanti a Lombardia e Veneto (+0,8 per cento per entrambe). Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6 per cento) scenderà al disotto della dinamica del Pil, per la contenuta dinamica dei redditi reali, l'aumento della disuguaglianza e anche per il tentativo delle famiglie di ricostituire il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2025 (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+1,2 per cento) rispetto a quelli del 2019, ovvero a quelli antecedenti la pandemia, e superiori di solo 9,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Inoltre, rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione risulterà inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto a quella del Pil. È importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie professionali e settori sociali, per alcune delle quali non vi è stata crescita dei consumi.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

Anche l'evoluzione del processo di accumulazione appare debole su un periodo di tempo più lungo. Nonostante la crescita recente, nel 2024 gli investimenti in termini reali risulteranno superiori di solo l'1,3 per cento rispetto a quelli del 2008, ovvero a quelli precedenti al declino del settore delle costruzioni, e supereranno solo del 21,4 per cento quelli del 2000. Però, nel lungo periodo, dal 2000, la crescita degli investimenti è risultata superiore a quella del Pil di quasi 5 punti percentuali e di 12 punti percentuali più elevata di quella dei consumi.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale nel 2024 le esportazioni regionali dovrebbero registrare un arretramento (-0,9 per cento), connesso alla stasi dell'economia della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero riprenderà a un ritmo consistente (+2,5 per cento). Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura del 90,4 per cento rispetto al livello del 2000 e del 37,8 per cento rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri per l'economia regionale, ma anche della maggiore dipendenza dell'economia regionale dai mercati esteri per sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produrre valore aggiunto dall'attività svolta per l'esportazione.

Nonostante il depotenziamento dei bonus e l'elevato costo dei finanziamenti, nel 2024 saranno di nuovo le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto reale regionale, che sarà sostenuto anche dai servizi e dall'agricoltura, mentre si accentua la fase di arretramento per l'industria. Nel 2025, invece, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di decisa recessione.

In dettaglio, con la lenta ripresa della domanda estera e quindi delle esportazioni e la debolezza della domanda interna nazionale nel 2024 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà un nuovo arretramento che sarà più ampio di quello dello scorso anno (-1,0 per cento). Nel 2025, nonostante lo stop alla crescita della domanda interna nazionale, sarà la ripresa del commercio mondiale a sostenere l'attività industriale e una contenuta crescita del suo valore aggiunto (+0,9 per cento).

Sul lungo periodo, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo l'8,8 per cento rispetto a quello del 2007, ovvero al livello massimo precedente la crisi finanziaria del 2009, a testimonianza del relativo indebolimento della capacità del settore di produrre reddito dalla sua attività.

Nonostante la decisa revisione dei "bonus" a favore del settore e l'elevato costo dei finanziamenti, anche dopo l'avvio dell'allentamento della politica monetaria, la crescita del valore aggiunto delle costruzioni dovrebbe ancora accentuare decisamente la tendenza positiva nel corso del 2024 (+7,6 per cento). I fattori precedentemente elencati dovrebbero però condurre a un'inversione della tendenza per il valore aggiunto del settore che diverrà nettamente negativa nel 2025 portando le costruzioni in forte recessione (-7,4 per cento).

Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea.

A testimonianza di questo carattere, al termine dell'anno corrente il valore aggiunto delle costruzioni risulterà inferiore del 17,0 per cento rispetto ai livelli, chiaramente eccessivi, del precedente massimo toccato nel 2007 e superiore del 13,9 per cento rispetto al livello del 2000.

Il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati.

Nel 2024 il ritmo di crescita del valore aggiunto del complesso dei servizi dovrebbe ridursi lievemente (+1,2 per cento), per la debolezza dell'attività nell'industria, e il rallentamento della crescita dei consumi. Nel 2025 la ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi, nonostante la debolezza delle costruzioni, permetteranno al valore aggiunto dei servizi di riprendere a crescere al ritmo dello scorso anno (+1,6 per cento), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale.

Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, ovvero quello antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo l'8,6 per cento e risulterà superiore del 18,8 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024 la crescita dell'occupazione supererà decisamente la stabilità delle forze lavoro e ciò permetterà una nuova diminuzione del tasso di disoccupazione.

Lo stesso non dovrebbe accadere nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Si avrà, quindi, un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione.

Le più recenti previsioni indicano una fase di stasi nell'andamento delle forze di lavoro nel 2024 tanto che al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,7 per cento). Nel 2025 la crescita delle forze di lavoro riprenderà (+0,7 per cento). Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro nel 2024 dovrebbe quindi ridursi lievemente al 74,2 per cento, poi la sua crescita riprenderà nel 2025 giungendo al 74,7 per cento.

L'occupazione nel 2024 avrà un andamento positivo (+1,1 per cento), in linea con quello scorso anno. Ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Alla fine del 2024 l'occupazione risulterà leggermente superiore a quella riferita al 2019 (+0,9 per cento) e farà registrare un incremento del 12,4 per cento rispetto al livello del 2000. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Il tasso di disoccupazione che era pari al 2,8 per cento nel 2002 ed è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 è poi gradualmente ridisceso al 5,5 per cento nel 2019. Con la pandemia, le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento al 5,9 per cento nel 2020. Da allora è iniziata una fase di rientro. Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un'ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). Ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

Il contesto criminologico

A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area Politiche per la Sicurezza urbana e integrata, Cultura della Legalità e Polizia locale.

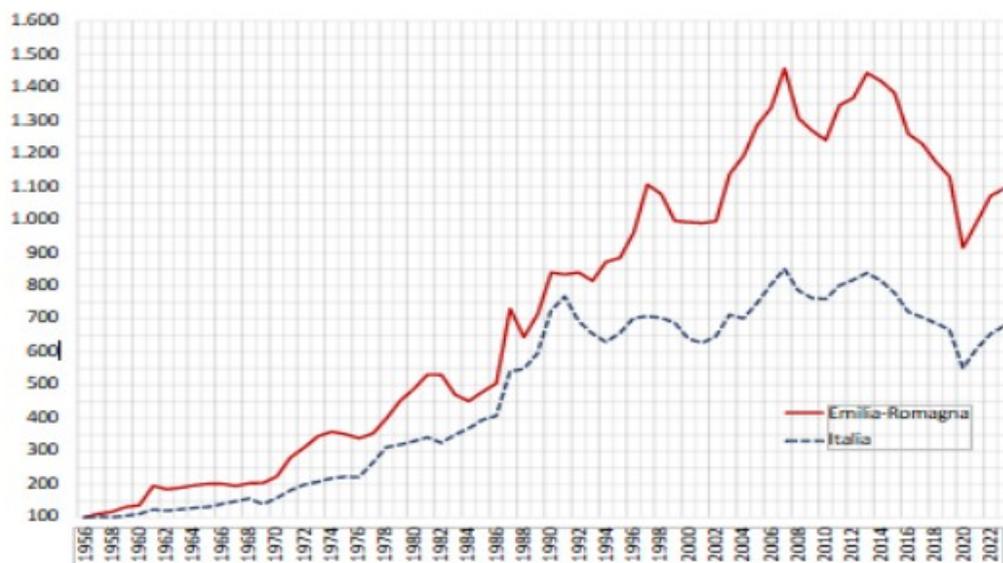
Premessa

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

GRAFICO 1:

REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2023 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)

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



Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito¹ : le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, con picchi e cadute, ma, in generale, caratterizzata da una tendenza deflattiva delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo triennio vi è stata una ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio (poco meno di 200 mila nel 2023).

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

Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti

- quantomeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti. A partire dai risultati emersi da una recente indagine campionaria realizzata dall'Istituto nazionale di statistica dedicata al tema della vittimizzazione, una sezione del documento, infine, si focalizzerà sugli atteggiamenti e la percezione dei cittadini e delle famiglie riguardo al fenomeno della corruzione seguendone anche laddove possibile i cambiamenti nel tempo.

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

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come

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

appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla dotazione di risorse - sia materiali che normative - di cui dispongono gli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano tanto l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la misura rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni

pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.) 2; utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province in un arco temporale relativamente lungo, vale a dire dal 2008 al 2022 (che è l'ultimo anno per il quale i dati sono stati resi pubblici dal Ministero dell'Interno e dall'Istat).

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota particolarmente difficile da stimare sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono comunque una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno.

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

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano quello che è stato fino a poco tempo fa l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

La tabella 2 riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità.

TABELLA 1:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	132.037	100,0	12.191	100,0	5.824	100,0

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

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione e i reati corruttivi.

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola 3. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

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

TABELLA 2:

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.

	<u>ITALIA</u>		<u>NORD-EST</u>		<u>EMILIA- ROMAGNA</u>	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
TOTALE	10,6	+	5,1	+	6,4	+

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

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

- L'abuso di funzione² in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti)
- L'appropriazione indebita³ nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province – fatta eccezione di Forlì-Cesena – è in netta diminuzione.
- La corruzione⁴ in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.
- Gli altri reati contro la P.A. in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

² Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

³ Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà

⁴ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

TABELLA 3:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

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

I numeri del riciclaggio

Riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata. Insieme sono in grado di alterare l'economia e il mercato, di condizionare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e persino di minacciare, quando assumono una rilevanza sistemica, gli assetti democratici di un paese.

Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, è noto infatti che anche i ricavi della corruzione ottenuti ad esempio da tangenti o appalti truccati sono sottoposti a elaborate operazioni di riciclaggio per poterne disperdere la natura illecita al fine di essere successivamente investiti nell'economia legale (es. investimenti immobiliari, acquisizioni di imprese, ecc.) .

Ai fini della redazione di questo documento, ciò induce a esaminare i due reati insieme considerandoli speculari. Del resto la distribuzione congiunta dei due fenomeni, così com'è raffigurata nel grafico sotto, ammetterebbe questo tipo di analisi. Dalla lettura del grafico appare infatti evidente la comune tendenza tra corruzione e riciclaggio, tale per cui al crescere di una, in genere, aumenta l'altro. Accade così che le regioni che detengono tassi elevati di corruzione siano anche quelle dove il reato di riciclaggio è più frequente e viceversa. (v. grafico 2).

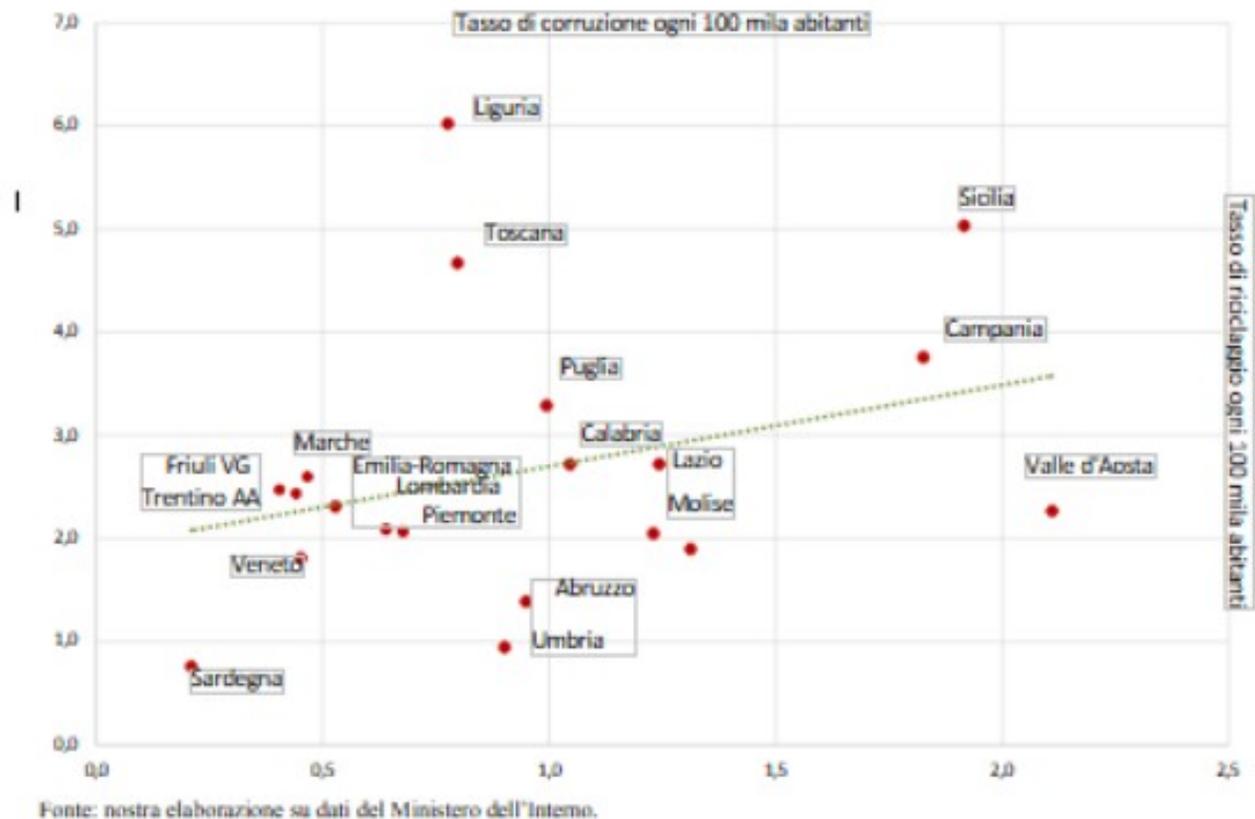


GRAFICO 2:
DISTRIBUZIONE DEI TASSI DI CORRUZIONE E DI RICICLAGGIO IN ITALIA PER REGIONI RICAUVATI DAI DATI DELLE DENUNCE (TASSI MEDI PER 100 MILA RESIDENTI). ANNI 2008-2022

Alla luce di quanto appena detto, non vi è dubbio, quindi, che un efficace ostacolo posto all'utilizzo e al reimpiego dei proventi illeciti possa contribuire a ridurre la corruzione o a prevenirla. D'altra parte, va da sé che la lotta alla corruzione limiterebbe in una qualche misura il riciclaggio, benché le fonti da cui quest'ultimo si alimenta vanno ben oltre gli scambi corruttivi per estendersi ad altre - e probabilmente più remunerative - attività criminali, quali, ad esempio, il traffico degli stupefacenti.

A questo proposito, occorre evidenziare che nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata proprio sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un

importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)⁵ rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Su queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Volgendo ora brevemente lo sguardo ai dati aggregati di queste operazioni, con circa 95 mila segnalazioni trasmesse in circa quindici anni all'UIF da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori attivi nel territorio regionale, l'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate - dopo la Lombardia, il Lazio, la Campania e il Veneto -, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100 mila abitanti (v. tabella 4).

TABELLA 4:

OPERAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO SEGNALATE DAI SOGGETTI OBBLIGATI ALL'UIF IN ITALIA. PERIODO 2008-2023. (VALORI ASSOLUTI, VALORI RELATIVI, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI, TENDENZA DI LUNGO E BREVE PERIODO)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	86.469	6,3	124	767,9	-3,0
Valle d'Aosta	2.746	0,2	136	2.183,3	-16,2
Liguria	34.928	2,6	140	1.168,1	-0,2
Lombardia	265.574	19,5	168	628,8	-0,7
Veneto	102.401	7,5	131	1.039,1	-6,7
Trentino-Alto Adige	18.534	1,4	110	1.734,6	-13,4
Friuli-Venezia Giulia	22.213	1,6	114	708,7	-7,7
Emilia-Romagna	94.981	7,0	135	897,4	3,8
Toscana	86.134	6,3	145	918,5	-3,6
Marche	33.381	2,4	136	1.264,0	-0,9
Umbria	12.343	0,9	88	1.041,0	-1,4
Lazio	159.318	11,7	176	693,6	-17,6
Campania	156.137	11,5	170	1.083,3	-13,1
Abruzzo	19.852	1,5	95	644,3	-19,3
Molise	5.146	0,4	105	951,3	-32,0
Puglia	69.666	5,1	108	1.005,4	-21,7
Basilicata	8.456	0,6	93	1.173,1	10,3
Calabria	36.650	2,7	119	724,7	-4,6
Sicilia	77.297	5,7	97	1.500,0	-3,0
Sardegna	19.436	1,4	74	1.119,8	-6,3
Italia	1.362.854	100,0	143	969,1	-3,2

⁵ L'UIF è istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231 del 2007, che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia.

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

Se, come appena visto, la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambia notevolmente tra le regioni, rispecchiandone in una qualche misura la dimensione economica e/o sociale, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati, tranne che nel biennio 2022-2023, quando, per la prima volta, è stata registrata dappertutto un'apprezzabile flessione. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali (v. tabella 5). Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo non va considerato come un segnale necessariamente negativo, tanto più se si considera il fatto che si tratta di operazioni sospette di cui gli organi competenti ne devono ancora accertare la rilevanza, ma è più probabile che rappresenti innanzitutto una conferma, laddove si trattasse realmente di operazioni di riciclaggio, di quanto il nostro territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

Le denunce giunte alle forze di polizia per il reato di riciclaggio in parte confermano il quadro rappresentato fin qui. Con quasi mille e seicento denunce in circa quindici anni, l'Emilia-Romagna risulta infatti tra le prime sette regioni per numero di reati riguardanti il riciclaggio - con la Campania, la Lombardia, la Toscana, il Lazio, la Puglia e la Sicilia -, benché l'incidenza procapite di questo reato, ancora una volta, risulti inferiore della media dell'Italia (2,3 contro 2,6 ogni 100 mila abitanti) (v. tabella 5).

Tabella 5:

Reati di riciclaggio denunciati alle forze di polizia in Italia. Periodo 2008-2023. (Valori assoluti, valori relativi, tassi medi su 100 mila abitanti, tendenza di lungo e breve periodo)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	1.402	5,6	2,0	-30,4	-28,4
Valle d'Aosta	46	0,2	2,3	-40,0	0,0
Liguria	1.461	5,8	5,9	-34,2	8,7
Lombardia	3.253	12,9	2,1	-4,0	0,0
Veneto	1.401	5,6	1,8	148,4	-28,0
Trentino Alto Adige	398	1,6	2,4	160,0	-27,8
Friuli-Venezia Giulia	457	1,8	2,4	-67,9	12,5
Emilia-Romagna	1.586	6,3	2,3	-14,5	-21,3
Piacenza	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
Parma	110	7,0	1,5	75,0	75,0
Reggio nell'Emilia	125	8,0	1,5	-16,7	-28,6

Modena	535	34,1	4,8	25,0	-66,7
Bologna	290	18,5	1,8	-36,0	-11,1
Ferrara	72	4,6	1,3	75,0	250,0
Ravenna	163	10,4	2,6	175,0	-35,3
Forlì-Cesena	89	5,7	1,4	-75,0	-50,0
Rimini	109	7,0	2,1	-20,0	33,3
Piacenza	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
Toscana	2.661	10,6	4,5	7,0	22,0
Marche	620	2,5	2,5	16,7	-6,7
Umbria	136	0,5	1,0	37,5	83,3
Lazio	2.454	9,7	2,7	-6,6	12,8
Campania	3.478	13,8	3,8	33,7	-9,2
Abruzzo	289	1,1	1,4	-44,4	36,4
Molise	106	0,4	2,2	22,2	-8,3
Puglia	2.136	8,5	3,3	24,1	14,3
Basilicata	172	0,7	1,9	66,7	0,0
Calabria	827	3,3	2,7	-51,4	-30,8
Sicilia	1.812	7,2	2,3	-22,0	-18,3
Sardegna	518	2,1	2,0	53,3	-25,8
Italia	25.213	100,0	2,6	-1,9	-6,0

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

Nel quadro regionale, Modena risulta la provincia con il maggior numero di denunce per riciclaggio (più di due terzi di esse riguardano infatti questa provincia) e dove il reato ha la più alta incidenza procapite (4,8 reati ogni 100 mila abitanti), mentre Ferrara, al contrario, è quella con meno denunce e il tasso procapite più basso, ma, diversamente da Modena e di altre province, è anche il territorio dove nell'ultimo biennio le denunce sono aumentate in misura significativa, così come è avvenuto nella provincia di Parma e di Rimini (v. tabella 5).

4. La corruzione: il punto di vista dei cittadini

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati commessi ai danni della Pubblica amministrazione e denunciati nella nostra regione è più bassa in

confronto ad altri contesti territoriali⁶. Tale rilievo trova una parziale conferma nei dati che l'Istat rileva periodicamente con un'indagine di popolazione dedicata alla sicurezza dei cittadini, all'interno della quale è inserito un modulo di domande appositamente dedicato alla corruzione con l'obiettivo di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive e di tracciare l'immaginario collettivo rispetto a questi tipi di fenomeni⁷. Guardando ai principali risultati di questa indagine, è possibile infatti notare che la corruzione nella nostra regione coinvolge in genere una percentuale inferiore di persone rispetto alla media italiana. Solo il 7% dei cittadini emiliano romagnoli rivolgendosi al settore pubblico hanno infatti ricevuto richieste di denaro o altre utilità da parte di un dipendente pubblico per rendere un servizio che gli era dovuto o avanzato offerte di questo tipo per agevolarne l'ottenimento, mentre nel resto dell'Italia tale percentuale è dell'8% con punte molto più elevate nel Lazio e in Puglia (v. tabella 6).

Tabella 6:

Persone che hanno avuto un'esperienza diretta o indiretta alla corruzione, al voto di scambio e alla raccomandazione per regione. Anno 2016 (per 100 persone tra i 18 e gli 80 anni)

	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza Diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	7,2	10,1	1,5	3,5	13,7	29,1

⁶ Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

⁷ Occorre precisare che l'Indagine sulla sicurezza dei cittadini (c.d. indagine di vittimizzazione) l'Istat la conduce con cadenza quasi quinquennale dal 1998, ma solo nel 2016 ha inserito per la prima volta un modulo sulla corruzione nei termini specificati nel testo e che ha ripreso e in parte modificato nell'indagine del 2022.

Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	7,9	13,1	3,7	8,3	8,3	25,4

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

Più evidente appare lo scarto tra la regione e il resto dell'Italia per quanto riguarda la percentuale di persone che, pur non essendo mai state coinvolte direttamente in dinamiche corruttive, hanno amici, colleghi o parenti che avrebbero sperimentato, sia come soggetti attivi che passivi, l'esperienza della corruzione. In questo caso, infatti, la percentuale registrata in Emilia-Romagna è del 10%, mentre nel resto dell'Italia sale al 13% con punte particolarmente elevate ancora nel Lazio e nella Puglia.

Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole, mentre appare più critico il quadro della regione riguardo alla raccomandazione: una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti rispetto ad altri territori, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato (ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione) e meno per avere dei benefici dal settore pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, come si è appena visto, sembrerebbe avere subito una ulteriore diminuzione nel tempo, considerato che tra il 2016 e il 2022 la quota di cittadini con conoscenti coinvolti in dinamiche corruttive è scesa dal

10 al 7%, seguendo comunque un trend comune alla maggior parte delle regioni italiane (v. grafico 2).

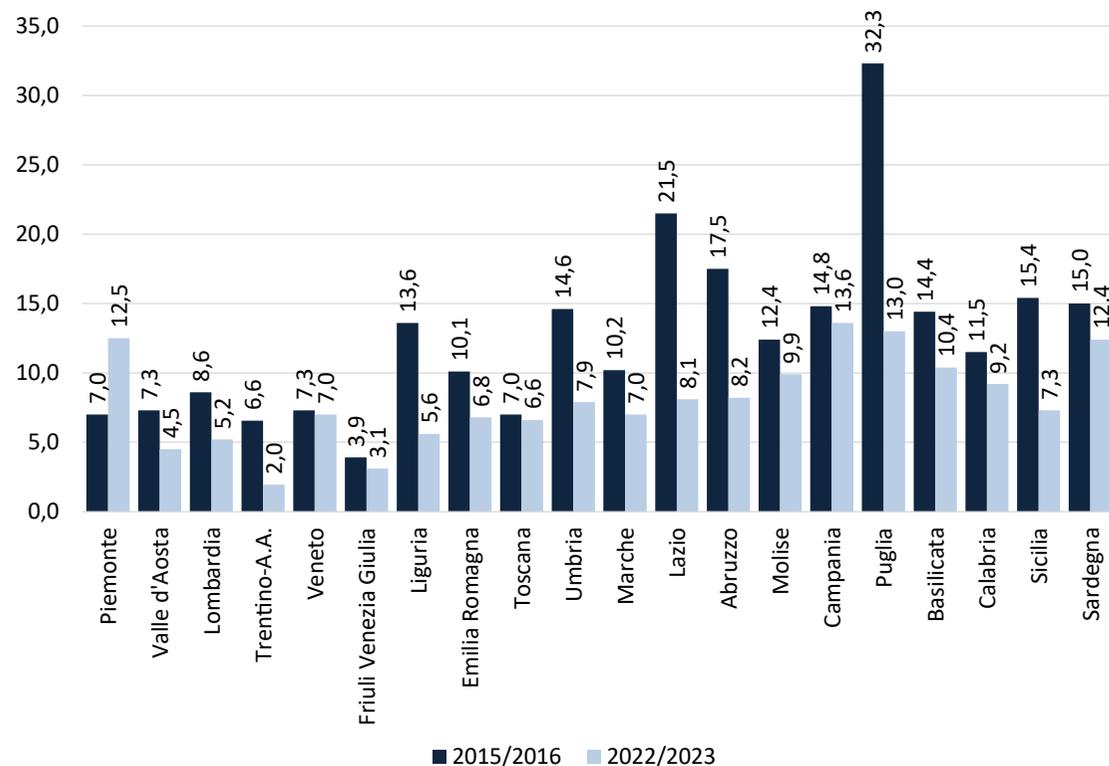


Grafico 2:

Persones che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali per ottenere agevolazioni o servizi per regione. anni 2015-2016 e 2022-2023 (per 100 persone tra i 18 e gli 80 anni)

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016; 2022-2023

Risultati incoraggianti per l'Emilia-Romagna, che confermano i rilievi esposti fin qui, arrivano anche dalle opinioni che i cittadini esprimono su alcuni comportamenti propriamente corruttivi o comunque spia o anticipatori della corruzione.

Per la prima volta con l'indagine del 2022 si è voluto indagare il grado di accettabilità dei cittadini verso la corruzione, chiedendo a quelli che non ne avevano mai avuto un'esperienza diretta quanto ritenessero accettabili comportamenti quali offrire denaro a un vigile o a un medico per ricevere un

servizio, farsi raccomandare da familiari o da amici per essere assunto, cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto, offrire o accettare denaro da parte di un genitore per trovare o dare un lavoro a un figlio, ottenere regali, favori o denaro in cambio del voto alle elezioni. Su questi aspetti emerge ancora una volta come i cittadini dell’Emilia-Romagna siano più severi nel dare un giudizio. Come infatti si può osservare dalla tabella successiva, nella nostra regione solo il 2% dei cittadini ritiene accettabile corrompere un vigile per avere un favore o scambiare il voto con denaro o regali, mentre a livello nazionale la percentuale di cittadini sale al 6 e al 4,5%. Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto è tollerato solo dal 4% degli emiliano romagnoli (a livello nazionale tale quota è del 6%), ricevere raccomandazioni per essere assunto dall’8% (15,9% a livello nazionale), accettare denaro da un genitore per dare un un lavoro al proprio figlio dall’11% (20,1% a livello nazionale) (v. tabella 7).

Tabella 7:

Persones che ritengono accettabile comportamenti legati a dinamiche corruttive per regione. anno 2022-2023 (per 100 persone tra i 18 e gli 80 anni)

	Offrire denaro a un vigile, un medico...	Farsi raccomandare da familiari o Amici per essere assunto	Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non avrebbe diritto	Che un genitore offra o accetti di dare denaro per trovare lavoro a un figlio	Ottenere regali, favori o denaro in cambio del proprio voto alle elezioni
Piemonte	5,7	16,2	7,1	16,1	4,6
Valle d'Aosta	0,4	1,8	0,6	3,3	0,5
Lombardia	5,0	18,2	5,3	22,4	4,2
Trentino A.A.	3,2	14,9	3,0	15,2	2,1
Veneto	4,5	19,1	4,4	22,8	2,5
Friuli Venezia Giulia	1,1	5,0	1,6	6,4	1,1
Liguria	2,5	19,0	2,8	21,1	1,2
Emilia Romagna	1,9	8,1	3,9	11,2	1,9
Toscana	4,5	9,1	3,2	12,3	3,4
Umbria	7,6	15,9	10,1	18,4	5,5
Marche	13,5	20,1	15,2	24,9	11,2

Lazio	15,3	22,8	14,5	25,3	13,2
Abruzzo	4,7	11,9	5,9	15,2	4,8
Molise	3,1	12,4	3,5	21,1	3,0
Campania	6,5	18,5	6,6	27,5	5,0
Puglia	4,6	15,0	4,7	21,3	2,3
Basilicata	2,2	19,7	5,2	27,1	0,8
Calabria	2,7	11,2	1,7	20,6	1,1
Sicilia	4,3	13,4	5,1	17,9	3,1
Sardegna	4,8	14,6	4,3	19,9	4,2
Italia	5,7	15,9	6,1	20,1	4,5

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023

Risultati positivi per l'Emilia-Romagna emergono anche dagli atteggiamenti dei suoi cittadini verso la corruzione e al modo di combatterla. Anche qui, infatti, emerge un atteggiamento dei cittadini innanzitutto contrario alla rassegnazione verso questo tipo di fenomeno, dal momento che sono molti meno rispetto alla media italiana quelli che lo considerano inevitabile (26% contro il 29 a livello nazionale) o che denunciarlo sia un atto inutile (13,9 contro il 23%) o pericoloso (59,5 contro 63,5%). La quasi totalità degli emiliano romagnoli, al contrario, considerano tale fenomeno diffuso e dannoso per la società (97,2% contro 92,4%) perché farebbe lievitare i costi dei servizi che inevitabilmente ricadono sui cittadini (69% contro 77%), anche per questa ragione tutti dovrebbero rivolgersi alle autorità competenti per denunciarla e combatterla (95,8% contro 90,7%).

Sulla scorta di quanto illustrato fin qui, si può dunque concludere che i fenomeni corruttivi in Emilia-Romagna sembrano avere meno rilevanza rispetto ad altre regioni. Ciò può dipendere da un contesto sociale caratterizzato da una cultura avversa alla corruzione, dove i cittadini, sapendone riconoscere la gravità, danno particolare valore alla denuncia, mostrando in questo modo un atteggiamento responsabile e di maggiore fiducia nel sistema penale rispetto ad altre aree del paese.

Tabella 8:

Persone molto o abbastanza d'accordo con alcune affermazioni inerenti il tema della corruzione per regione. anno 2022-2023 (per 100 persone tra i 18 e gli 80 anni)

	La corruzione è naturale e inevitabile	Tutti dovremmo combattere la corruzione denunciando	La corruzione è un danno per la società	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso	La corruzione riguarda solo le grandi imprese e i politici	La corruzione fa aumentare i costi che i cittadini devono pagare i servizi	Denunciare fatti di corruzione è inutile
Piemonte	28,5	94,8	93,9	66	46,3	83,5	28,5
Valle d'Aosta	15,9	87,6	96,6	69,5	41,2	61,7	12,1
Lombardia	17,9	91,3	94	60,5	31,4	81,6	18,7
Trentino A.A.	31,05	90,4	94,45	72,35	20,85	59,65	14,35
Veneto	25	94,5	96,3	63,7	22,5	80,8	16,6
Friuli V. Giulia	55,9	95,6	96,8	72,8	20,7	49,6	12,5
Liguria	25,1	97,7	98,2	71,9	30,1	92,2	21,9
Emilia Romagna	26,2	95,8	97,2	59,5	30,1	69,1	13,9
Toscana	49	91,7	92,3	73,4	30,4	70,9	25,2
Umbria	38,1	93,4	95,5	75,6	25,9	80,3	27,4
Marche	27,2	93,6	91,6	73,5	42,8	86	25,1
Lazio	34,7	90,6	93,6	62,8	38,9	77,2	28,1
Abruzzo	25,3	86,5	90	66,8	40,5	79,8	26,9
Molise	37,9	89,9	87,1	49,3	21,8	80,6	28,7
Campania	33,9	81,6	82,4	55,5	31	75,2	34,1

Puglia	39,7	94,7	93,5	72,8	29,4	77,9	31,5
Basilicata	30,2	90,9	95,5	60,7	19,7	78,7	13,9
Calabria	14,9	76,9	81	40	36,8	69,8	18,3
Sicilia	27,1	86,3	88,8	58,7	24,5	73,5	19,5
Sardegna	27,0	91,5	97,8	72,6	43,9	87	26,2
Totale	29,4	90,7	92,4	63,4	31,8	77,1	23,1

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023

2.3.2 Valutazione dell'Impatto del contesto interno

Per analizzare l'impatto del contesto interno partiamo dalla programmazione strategica dell'Ente e dai dati più importanti della struttura organizzativa.

Linee programmatiche di mandato.

A seguito delle elezioni dell'8 e 9 giugno 2024, con Deliberazione di Consiglio comunale n. 43 del 31 luglio 2024 sono state approvate le Linee programmatiche del mandato amministrativo del Comune di Rubiera per il 2024-2029. Nel settembre 2024 il Consiglio comunale ha preso atto della presentazione del Documento Unico di Programmazione relativo al periodo 2024-2029 per la Sezione Strategica contenente gli obiettivi strategici dell'Ente, atto definitivamente approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 65 del 23 dicembre 2024.

Assetto organizzativo

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Rubiera è stato definito con deliberazione della Giunta comunale n. 130 del 19 novembre 2024.

Al vertice troviamo il **Segretario generale** con funzioni di direzione, sovrintendenza, coordinamento e assistenza giuridica.

La struttura burocratica è suddivisa in cinque Settori e precisamente:

1° Settore Affari generali e Istituzionali, Servizi alla comunità

2° Settore Programmazione economica e partecipazione;

3° Settore Lavori Pubblici, patrimonio, infrastrutture;

4° Settore Territorio e attività produttive;

5° Settore Istruzione e politiche giovanili;

Per un maggiore dettaglio sull'organizzazione, si rimanda a: [sito](#)

Per l'analisi della composizione della popolazione si rinvia altresì alla **Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione**

Per altre informazioni sul contesto interno si fa rinvio al DUP 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 65 del 23 dicembre 2024, Capitolo 4 "Analisi delle condizioni interne" alla seguente [pagina web](#):

Analisi dei reati contro la pubblica amministrazione, segnalazioni, rilievi degli organi di controllo

Nell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni di possibile violazione al Codice di comportamento dell'ente e non ci sono state segnalazioni relative a responsabilità disciplinari o penali legati ad eventi corruttivi o segnalazioni di whistleblowing

Dal 2019 ad oggi non risultano contenziosi relativi a procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile a carico di dipendenti e/o amministratori e non sono stati attivati contenziosi inerenti procedure di acquisizione di beni,, servizi e forniture

Collegamento con altri documenti dell'Ente e Obiettivi strategici

Nell'elaborazione della presente Sezione del PIAO, pur tenendo conto della centralità del concetto di valore pubblico e dell'integrazione fra i diversi Piani, l'aggiornamento deve altresì continuare a valorizzare i contenuti ancora attuali dei precedenti Piani e in particolare gli obiettivi strategici definiti dall'Organo di indirizzo.

Nel Dup 2025, già citato, sono previsti tra gli obiettivi strategici degli obiettivi specifici che riguardano la legalità e la trasparenza che sono ricompresi anche nel presente PIAO, Sottosezione Piano della performance 2025/2027, come si seguito riportati:

Sezione strategica 2024/2029

Obiettivo Strategico: Costruire una società più eguale

Risultati attesi: Accrescere la cultura della legalità, dei diritti, della pace

Sezione operativa 2025/2027

Obiettivo Operativo : Promuovere l'educazione alla legalità, alla cittadinanza libera e consapevole

Risultati Attesi: Consolidare comportamenti improntati alla legalità e alla giustizia in ogni ambito della vita civile

Valutazione impatto contesto esterno e interno

Dall'analisi sopra esposta del contesto esterno e interno non emergono segnali di anomalia significativa del rischio tali da determinare un aumento del rischio corruttivo rispetto alle misure negli anni predisposte ed attivate. Si conferma pertanto la necessità di mantenere anche per il triennio 2025-2027 i contenuti fondamentali della strategia anticorruttiva finora adottata. Si prevede di mantenere alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare sulle attività di gestione degli interventi PNRR, che comportano predisposizione di misure antifrode, trasparenza, individuazione del titolare effettivo e segnalazione di operazioni sospette.

2.3.3. Mappatura dei Processi

Al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, l'Ente ha avviato la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dall'ANAC e ribadito nel PNA 2019 e successive integrazioni.

Tale mappatura è stata realizzata attraverso una rappresentazione tabellare, è agli atti del RPCT ed è stata utilizzata ai fini della gestione del rischio corruttivo.

1. Metodologia

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, pertanto la pianificazione, mediante l'adozione del PTPC (*oggi sezione 2.3 del PIAO*), è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Il Piano, e i suoi aggiornamenti annuali, sono stati predisposti dal RPTC in collaborazione con un gruppo di lavoro costituito dai Responsabili di Settore del Comune di Rubiera, adottando sin dal 2013 la metodologia della "gestione del rischio" desunta dai Principi e linee guida UNI ISO 31000:2010 e dalle disposizioni introdotte dal Piano nazionale anticorruzione 2013, allegato 5. La condivisione di tale metodologia da parte di tutte le Pubbliche Amministrazioni ha permesso agli enti di disporre di dati e rilevazioni di carattere omogeneo. Nel nostro territorio tale metodologia è stata applicata anche dai comuni aderenti all'Unione Tresinaro Secchia.

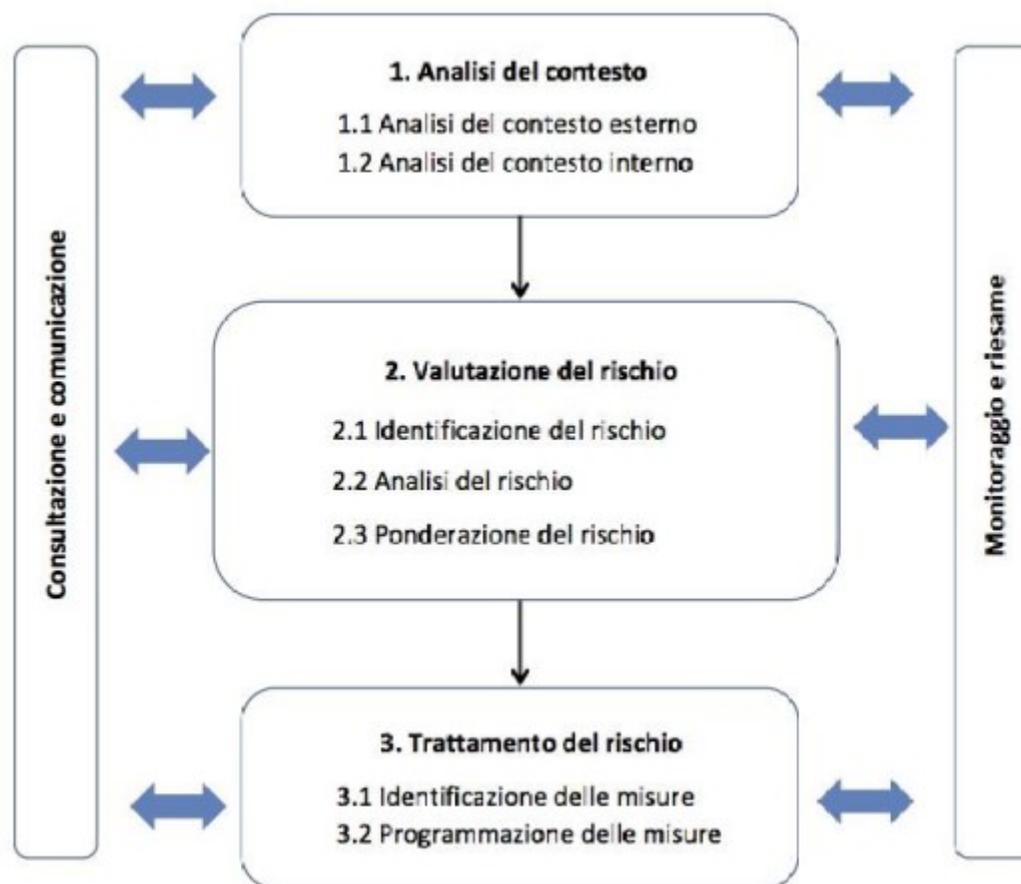
Con il primo Piano 2013/2016, come successivamente aggiornato, si è preferito attenersi alle principali misure considerate maggiormente a rischio dalla Legge e dal PNA individuando le aree a rischio elencate dall'art. 1, comma 16 dalla Legge 190/2012, con alcune implementazioni sui singoli processi per adattarlo alle peculiarità dell'Ente e in aderenza a quanto suggerito dall'Anac nei Piani successivi al 2016.

Successivamente il Comune di Rubiera, in coerenza con le indicazioni fornite, da ultimo, dal PNA 2019, ha avviato la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio tenendo conto delle specifiche peculiarità dell'Ente di riferimento (dimensioni, contesto territoriale, economico, organizzativo), dalle quali può derivare un diverso livello di esposizione al rischio corruttivo.

In vista dell'approvazione del PIAO 2024/2026 e tenuto conto della scelta, intervenuta tra gli enti a livello distrettuale, di implementare – in maniera graduale – un unico applicativo di gestione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che di controllo di gestione – è stato istituito un gruppo costituito dai segretari e dai vicesegretari, coordinato dal Segretario generale dell'Unione Tresinaro Secchia, di aggiornamento della mappatura dei processi dei Comuni del distretto e dell'Unione stessa, tendendo – laddove possibile – all'allineamento.

La mappatura è avvenuta in modo coerente con le indicazioni fornite dal PNA 2019, ribadite nel PNA 2022, così come aggiornato da ANAC con delibera n. 605/23. Il predetto lavoro di mappatura è stato predisposto nell'ambito del software Strategic PA utilizzato già in via sperimentale nell'anno 2023 e implementato per l'anno 2024.

Di seguito la rappresentazione delle fasi del processo di gestione del rischio di corruzione applicata



2. Fasi di gestione del rischio

Coerentemente con il processo di gestione del rischio delineato dal PNA, l'adeguamento alla nuova modalità è stata realizzata gradualmente e risulta suddiviso nelle seguenti fasi:

Registro dei Processi:

Identificazione di una prima mappatura dei processi, annualmente aggiornata, come previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019, aggregazione alle "Aree di rischio" e identificazione del soggetto titolare del Processo .

Per le Aree di rischio si è fatto riferimento alla Tabella 3 dell'Allegato 1 del PNA 2019. Di seguito l'elenco delle principali Aree di rischio di interesse per il Comune di Rubiera, distinte in generali e specifiche:

Codifica Area Rischio	Denominazione Area rischio	Area di rischio Generale	Area di rischio Specifica
Area A	Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)	X	
Area B	Contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	X	
Area C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario	X	
Area D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario	X	
Area E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	X	
Area F	Controlli, verifiche , ispezioni e sanzioni	X	
Area G	Incarichi e nomine	X	
Area H	Affari legali e contenzioso	X	

Area I/L	Governo del territorio/pianificazione urbanistica		X
Area M	Gestione dei rifiuti		X
Area N	Altro		X

In allegato (**sub A**) il Registro dei processi unico per tutto l'Ente e condiviso con gli altri Comuni dell'Unione Tresinaro Secchia.

La mappatura sarà unica per la programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la performance.

Il collegamento con la sezione Performance del PIAO e quindi il collegamento tra obiettivi strategici di performance e misure di prevenzione della corruzione è rappresentato all'interno delle schede descrittive degli obiettivi di performance, in apposita parte della scheda che indica, in corrispondenza dell'ambito generale rappresentato nel registro dei rischi e delle misure preventive, quale è la misura preventiva da adottare nello svolgimento dell'azione strategica.

Ogni Responsabile che predispose la scheda descrittiva dell'obiettivo di performance individua l'attività prevalente necessaria a raggiungere l'obiettivo e la riconduce ad uno degli ambiti, generali o specifici, descritti tanto nel presente Piano quanto nel registro dei rischi e delle misure preventive allegato al Piano. Nel registro dei rischi e delle misure preventive sono indicate le misure da adottarsi in corrispondenza delle attività mappate attraverso la mappatura dei processi e inserite nel registro all'esito dell'applicazione dei fattori abilitanti al rischio corruttivo. La misura preventiva viene associata all'attività prevalente individuata per il raggiungimento dell'obiettivo strategico e riportata nella scheda descrittiva dell'obiettivo stesso. La valutazione dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo strategico si accompagna alla valutazione sull'avvenuto rispetto della misura preventiva.

2.3.4. Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Per questa fase ogni Responsabile, una volta individuate le aree di rischio ed i processi appartenenti alle aree, ha analizzato le attività dei processi potenzialmente esposti al rischio (in termini di impatto e probabilità), descritti e valutati con la metodologia del PNA 2019 ed ha individuato gli eventi rischiosi sulla base dei fattori abilitanti, come definiti nello stesso PNA. I criteri di valutazione presi in considerazione per la stima del livello di rischio per questa operazione sono:

- *livello di interesse esterno*
- *grado di discrezionalità*
- *livello di trasparenza*
- *livello di strutturazione /formalizzazione del processo*

- *livello di trasversalità/coinvolgimento di più uffici/amministrazioni*
- *manifestazione di eventi corruttivi in passato.*

Il grado di rischio è a sua volta qualificato secondo la scala di valore **Alto** – **Medio** – **Basso**, che è stata effettuata attraverso l'analisi dei processi e l'esame delle segnalazioni.

L'attribuzione del grado di rischio è condotta attraverso una analisi qualitativa per ogni processo. Tenendo conto del risultato dell'analisi degli indicatori di stima del livello di rischio sopra elencati si procede alla misurazione applicando la scala di misurazione ordinale (alto – medio – basso). La valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio porterà ad un giudizio sintetico per ogni processo che privilegia il giudizio qualitativo rispetto a quello matematico. In presenza di almeno due fattori di livello di rischio alto/medio il giudizio sintetico fa riferimento al valore più alto nella stima di esposizione al rischio.

In allegato (**sub B**) il Registro dei rischi suddiviso per singolo Settore

Il Piano presenta, nei paragrafi successivi e nel capitolo dedicato alla trasparenza, l'indicazione di misure preventive obbligatorie non necessariamente collegate o collegabili agli obiettivi strategici di performance. L'osservanza di tutte le misure preventive è necessaria per realizzare il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

La redazione del presente aggiornamento è stata preceduta da:

- monitoraggio del grado di attuazione delle misure contenute nel PTPCT 2024/2026 (report sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione del 2024 predisposto dai Responsabili entro il 31 dicembre, agli atti)
- aggiornamento della mappatura dei processi dell'Ente – anno 2025

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Misure generali

Individuati i rischi corruttivi, l'Ente ha programmato in coerenza con questi ultimi le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha stabilito le “priorità di trattamento” in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura ed all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Le misure organizzative trasversali idonee al contrasto degli eventi corruttivi, ovvero le misure generali di trattamento del rischio sono riconducibili a

questi ambiti:

- misure di controllo
- misure di digitalizzazione, informatizzazione e automazione dei processi e dei procedimenti
- misure di regolamentazione
- misure di trasparenza idonee a ridurre l'ambito di discrezionalità ed aumentare il potere di controllo della collettività
- misure di formazione
- misure di organizzazione
- misure relative ai contratti finanziati con fondi derivanti da PNRR

Le misure generali idonee al contrasto degli eventi corruttivi sono obbligatorie, sono adottate in maniera trasversale a tutti gli ambiti e a tutti i processi e riguardano tutto il personale dell'Ente ed integrano il valore pubblico della legalità, imparzialità e trasparenza dell'agire pubblico. Nei paragrafi seguenti sono esaminate le misure di prevenzione e trattamento del rischio riconducibili agli ambiti sopra evidenziati.

Principali misure generali da applicarsi nel triennio 2025/2027 da parte di tutti i Responsabili/Segretario generale

Nel monitoraggio annuale verranno sottoposti a rendicontazione le misure generali e le ulteriori misure specifiche inserite nella Sezione Performance del presente PIAO in raccordo con PTCPT (*Sezione 2.3*).

Rispetto alle misure di carattere specifico, si riportano in allegato (**sub C**) organizzate a livello di Settore, le schede contenenti le misure di mitigazione del rischio per ognuno dei processi.

Misure	Soggetti responsabili	Indicatore	Tempi di attuazione	Modalità di verifica
<p>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi anche solo potenziale (art. 6bis della Legge 241/1990 e artt. 5 e 7 del D.P.R. 62/2013).</p> <p>Misura organizzativa e di regolamentazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>Rilevazione annuale delle dichiarazioni.</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Applicazione corretta del nuovo Codice di comportamento (D.P.R. 62/2013 e Codice di comportamento dell'Ente)</p> <p>Misura di regolamentazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>Applicazione nuovo Codice di comportamento dell'Unione Tresinaro Secchia e dei comuni ad essa appartenenti. Formazione del personale neo assunto sui contenuti del Codice. Verifica del rispetto delle norme attraverso la rilevazione annuale delle eventuali infrazioni.</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Rispetto degli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di pubblicazione sul sito dell'Ente, con particolare riferimento agli atti la cui pubblicazione è requisito di efficacia (Contributi, incarichi) e meglio declinati nell'apposita sezione Trasparenza</p> <p>Misura di Trasparenza</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p> <p>Segretario generale</p>	<p>Verifica degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. In particolare verifica degli incarichi e dei contributi/benefici diretti e indiretti concessi e pubblicati in Amministrazione Trasparente</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

<p>Formazione specifica per il personale che svolge la propria attività nelle aree più a rischio e per tutti i dipendenti sul Codice di comportamento. Misura da attuarsi coordinandosi con i comuni appartenenti all'Unione Tresinaro Secchia</p> <p>Misura di formazione e organizzazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p> <p>Segretario generale</p>	<p>Predisposizione Piano della formazione in collaborazione con la Gestione unica del personale dell'Unione Tresinaro Secchia entro il 30 marzo 2025 – Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2026. N. ore di formazione complessive</p>	<p>Entro il 30/03/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre.</p> <p>Attuazione e verifica degli esiti della formazione entro gennaio del 2025</p>
<p>Verifica delle incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali (D.Lgs. 39/2013) – Rilascio della dichiarazione resa dagli interessati agli incarichi <u>prima</u> del conferimento e annualmente e relativa pubblicazione _ Misura di controllo</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p> <p>Segretario generale</p>	<p>Rilascio della dichiarazione richiesta agli interessati <u>prima</u> del conferimento e annualmente. Verifica della pubblicazione annuale su Amministrazione Trasparente da parte del Segretario</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing), art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, norma recentemente modificata dal D.LGS. n. 24/2023. Le segnalazioni degli illeciti possono essere effettuate con tre modalità.</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione/Segretario generale</p>	<p>N° Segnalazioni pervenute</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>

<ul style="list-style-type: none"> • al Responsabile della prevenzione della corruzione, in modalità informatica al seguente indirizzo https://comunerubiera.whistleblowing.it/#/ • in modalità cartacea secondo il modello e le indicazioni dell'atto organizzativo disponibili al seguente indirizzo: http://www.comune.rubiera.re.it/entra-in-comune/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/prevenzione-della-corruzione-whistleblower-segnalazioni-condotte-illecite-modulistica/ • all'ANAC attraverso l'applicazione informatica " Whistleblower " (canale da preferire); • sotto forma di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. Misura di controllo 				
<p>Rotazione del personale Per il comune di Rubiera, considerata la dimensione (al di sotto dei 15.000 abitanti) e l'attuale dotazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>N° RdP per Settore N° procedure avviate con conferimento di attività alla</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema</p>

<p>organica si confermano le seguenti contromisure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. proseguirà l'individuazione, per ogni settore, di uno o più responsabili del procedimento per coinvolgere in ogni atto almeno due soggetti; 2. rotazione nelle commissioni di gara; 3. segregazione delle funzioni (le procedure di gara per le forniture e i servizi al di sopra dei 40.00 euro e i lavori al di sopra dei 150.00 euro verranno affidate alla Centrale unica di committenza dell'Unione Tresinaro Secchia e le procedure di reclutamento alla Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia). <p>Misura di organizzazione</p>		<p>CUC/SUA o Gestione unica del personale;</p> <p>N° commissione nominate e n° dipendenti diversi coinvolti</p>		<p>predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Divieto per i dipendenti cessati di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione, attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore Segretario</p>	<p>Inserimento della formula del divieto nei contratti individuali dei Responsabili/Dirigenti., in collaborazione con la GUP</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il</p>

<p>accordi. Si tratta di dipendenti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Ente –</p> <p>Misura di regolamentazione</p>	<p>generale</p>	<p>dell’Unione Tresinaro Secchia.</p> <p>Inserimento nei bandi di gara e nei successivi contratti stipulati con i contraenti di apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente nei tre anni successivi alla cessazione.</p>		<p>31 dicembre</p>
<p>Rispetto della disciplina in materia di formazione di commissioni Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'art. 51 c.p.c. richiamato dall'art. 84 del d.lgs 163/2006</p> <p>Misura di regolamentazione/organizzazione</p>	<p>Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore</p>	<p>N° commissioni nominate</p> <p>N° dichiarazioni rilasciate</p> <p>N° curriculum pubblicati</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre</p>
<p>Controlli successivi di regolarità amministrativa (d.l. 174/2012)</p> <p>Misura di regolamentazione - organizzazione</p>	<p>Segretario generale</p>	<p>Almeno due controlli annuali</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Secondo le scadenze del Regolamento, del PIAO o altri atti organizzativi stabiliti in altri atti organizzativi</p>
<p>Protocolli di legalità</p>	<p>Responsabili 3° e</p>	<p>Verifica applicazione Protocolli</p>	<p>Entro il 31/12/2025</p>	<p>Report di</p>

Misura di regolamentazione/organizzazione	4° Settore	negli atti del 3° Settore Lavori Pubblici e del 4° Settore Edilizia privata e Urbanistica		monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre
Monitoraggio dei tempi procedurali – Misura di organizzazione	Responsabili 1°,2°,3°, 4° e 5° Settore	Monitorare i tempi di almeno due procedimenti	Entro il 31/12/2025	Report di monitoraggio, secondo lo schema predisposto, entro il 31 dicembre

Nel monitoraggio annuale verranno sottoposti a rendicontazione le misure generali e le ulteriori misure specifiche inserite nella Sezione Performance del presente PIAO in raccordo con PTCPT (Sezione 2.3).

Rispetto alle misure di carattere specifico, si riportano in allegato **(sub C)** organizzate a livello di Settore, le schede contenenti le misure di mitigazione del rischio per ognuno dei processi **(Progettazione misure per il trattamento dei rischi)**

2.3.6 Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure

Le **misure generali e specifiche** individuate nel PTPCT 2024/2026, sono state rendicontate a fine esercizio 2024 da ciascun Responsabile, sulla base dello schema predisposto dal Segretario generale. I singoli report sono conservati agli atti.

Relazione annuale RPCT

Il responsabile della prevenzione della corruzione redige entro il 31 dicembre di ciascun anno una relazione annuale che dà conto dell'andamento delle misure contenute nel PTPCT, nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC.

La relazione Anno 2024 è consultabile alla sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione” al seguente [indirizzo](#)

Oltre a quanto già rendicontato nella scheda del RPCT sopra citata, si riporta di seguito la rendicontazione delle principali contromisure adottate, in esecuzione dei Piani già adottati per contrastare, in termini di prevenzione, la formazione del rischio corruttivo.

Direttive

In esecuzione della legge 190/2012, delle misure obbligatorie previste dal PNA e delle ulteriori misure previste dal Piano di prevenzione della corruzione 2013/2016, sono state emanate apposite direttive in merito a:

1. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
2. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi;
3. Estensione dell'efficacia delle disposizioni del Codice di comportamento; Comportamento in caso di conflitto di interesse;
4. Aggiornamento schemi di atti per adeguarli alle disposizioni in materia di anticorruzione;
5. Atto organizzativo Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower), prot. n. 14754 del 25/09/2024 che si **allega sotto la lett. G**
6. Protocolli di legalità

Annualmente, in sede di rendicontazione dei controlli interni da parte del Segretario generale, sulla base dei risultati emersi vengono emanate ulteriori direttive.

Servizio Ispettivo

Nel comune di Rubiera è attivo un Servizio ispettivo, disciplinato dall'art. 56 del vigente Regolamento degli uffici e dei Servizi, di cui può avvalersi il Responsabile della prevenzione della corruzione per le verifiche di propria competenza.

Il servizio ispettivo provvede all'accertamento dell'osservanza del divieto di svolgere attività non autorizzate o incompatibili, nel rispetto delle disposizioni previste all'art. 1, commi 56-65, della legge n. 662/1996, nonché di altre norme legislative, regolamentari e contrattuali in materia.

Il servizio ispettivo procede alle verifiche nei seguenti casi:

- a. su segnalazione pervenuta sia da soggetti interni che esterni al Comune;
- b. periodicamente a campione;
- c. d'ufficio nel caso in cui il servizio venga comunque a conoscenza di situazioni in contrasto con le disposizioni vigenti in materia;
- d. quando previsto da norme di legge o regolamento:

Le verifiche a campione vengono effettuate per un minimo del 10% annuo dei dipendenti a tempo indeterminato.

Dall'1/01/2017 il Servizio ispettivo è stato trasferito all'Unione Tresinaro Secchia.

Formazione

Nel 2024 l'attività di formazione è proseguita sviluppando i temi sui comportamenti organizzativi, appalti pubblici, e competenze digitali, oltre ai numerosi corsi a catalogo per aggiornamento .

La rilevazione sull'esito del Piano della formazione 2024 è contenuta nella Sottosezione 3.4 del presente PIAO.

Totale ore complessive di formazione erogate nel 2024: **n.169**

Protocolli di legalità – Ufficio associato per la legalità (UAL)

Il Comune di Rubiera ha stipulato quattro Protocolli :

- 1) *Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni pubblici stipulato con la Prefettura di Reggio Emilia in data 16 febbraio 2012*
- 2) *Il Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica tra la Prefettura e i comuni della Provincia di Reggio Emilia, sottoscritto il 22 giugno 2016 .*
- 3) *Addendum ai protocolli di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e*

dell'urbanistica sottoscritto il 20 dicembre 2021

4) Addendum ai Protocolli di intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore delle concessioni e degli appalti pubblici sottoscritto il 28 marzo 2023.

Con Deliberazione di consiglio comunale n. 57 del 27/11/2024 il Comune ha rinnovato l'adesione all'ufficio associato di supporto alle attività connesse al "Protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dell'edilizia privata e dell'urbanistica, stipulato con la Prefettura di Reggio Emilia" (**Ufficio associato legalità, UAL**), avviato nel 2018.

L'Unione Tresinaro Secchia aderisce altresì al **Protocollo d'intesa per la gestione dei beni sequestrati** promosso dal Tribunale di Reggio Emilia con numero enti/organismi sottoscrittori, firmato in data 25 marzo 2019.

Il 26 novembre 2024 l'Unione ha aderito all'"**Accordo di collaborazione** tra la Prefettura di Reggio Emilia e le stazioni appaltanti della provincia di Reggio Emilia **per l'attivazione sperimentale di sistemi informatici di controllo e registrazione automatica delle presenze autorizzate nei cantieri**".

Tale iniziativa si inquadra nell'ambito delle attività poste in essere in materia di lavoro rivolte a rafforzare gli strumenti di prevenzione dalle infiltrazioni criminose negli appalti pubblici ed a garantire la tutela dei lavoratori impegnati nel settore dell'edilizia.

Controlli interni

Controlli di regolarità successiva amministrativa

Il Comune di Rubiera in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012, convertito con Legge. n. 213/2012, ha approvato con deliberazione di C.C. n.2 del 18/02/2013, il Regolamento dei controlli interni che disciplina la modalità di attuazione del controllo di regolarità amministrativa degli atti ritenuti più significativi nell'ambito delle aree considerate più a rischio dalla Legge 190/2012, nella percentuale nello stesso riportata.

Il controllo è stato effettuato su un campione di atti, estratti attraverso la procedura dei numeri casuali, utilizzando il programma messo a disposizione dalla Regione EmiliaRomagna (<http://wwwservizi.regione.emilia-romagna.it/generatore/>), cercando di rispettare la tipologia degli atti come sopra individuati. Laddove il numero estratto non corrispondeva alla categoria individuata si sceglieva l'atto (che precedeva o seguiva) più rispondente al controllo.

Il controllo interessa in particolar modo le determinazioni afferenti:

- procedure di gara e determinazione a contrattare;
- conferimento incarichi;
- atti riguardanti impegni di spesa per affidamenti sotto i 40.000 euro;
- concessioni e contributi

- stipula scritture private
- permessi di costruire e SCIA

Il controllo è stato effettuato, in alcuni casi, anche in contraddittorio con il Responsabile dell'atto, viene effettuato in un'ottica collaborativa e sostanziale e risponde e si ispira al principio di autotutela.

Il report annuale viene inoltrato, ai sensi dell'art. 9 del Regolamento sui controlli interni, al Sindaco/Presidente del Consiglio, alla Giunta, al Revisore dei conti, al Nucleo di valutazione e ai Responsabili dei Settori.

Il Report annuale dei controlli si conclude con eventuali direttive rivolte ai Responsabili dei Settori per segnalare criticità e/o suggerire modalità operative per migliorare la qualità degli atti.

Nell'anno 2024 (1° Semestre) sono stati effettuati i seguenti controlli:

- n. 44 Determinazioni di cui 8 afferenti al PNRR;
- n. 1 Permessi di Costruire
- n. 5 SCIA
- n. 2 Scritture private

A quanto sopra si aggiunge il controllo effettuato sull'attività contrattuale, inserita come misura di prevenzione della corruzione nel Piano 2024/2026.

Il report con gli indicatori dell'attività di controllo effettuata nel corso del 2024, per singoli settori, è stato predisposto da ogni Responsabile e consegnato al Segretario generale/RCPT, in tempo utile per la predisposizione della relazione annuale ad ANAC, al 31 gennaio 2025.

Gli atti controllati rispettano le disposizioni normative nazionali, regionali, di settore, la regolamentazione dell'ente, gli atti presupposti (riferimento a documenti generali di programmazione quali Bilancio, Dup, Peg, Programmazione fabbisogno del personale, Programmazione triennale lavori pubblici), le norme sulla finanza pubblica (con particolare riferimento alle norme sull'assunzione degli impegni e l'effettuazione delle spese), le norme sulla tracciabilità dei pagamenti, la normativa sulla trasparenza e norme di prevenzione della corruzione, le procedure e la correttezza formale, il rispetto dei tempi e la congrua motivazione, il rispetto della normativa sui contratti pubblici (D-Lgs. 50/2016 e s.m.i.).

Risultano rispettate le norme sulla pubblicità e trasparenza disciplinate dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, in particolar modo gli atti la cui pubblicazione è condizione di efficacia: contributi e incarichi. Si evidenzia il rispetto delle nuove norme sull'armonizzazione dei bilanci introdotte dal D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126 .

Responsabili di procedimento

Come previsto dal Piano vengono annualmente nominati dai Responsabili di Settore i **Responsabili di procedimento**, in modo da coinvolgere almeno due soggetti per ogni provvedimento (responsabile e sottoscrittore).

Di seguito le nomine per Settore **per l'anno 2024**:

- 1° Settore n. 11
- 2° Settore n. 5
- 3° Settore n. 0 (il personale del 3° Settore risulta prevalentemente assunto nel 2023 ed è ancora privo della necessaria formazione)
- 4° Settore n. 4
- 5° settore n. 5

Iniziative volte a diffondere la cultura dell'etica

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 18 marzo 2015 l'Amministrazione comunale di Rubiera ha aderito ad **AVVISO PUBBLICO**, associazione tra enti locali costituitasi per diffondere i valori della legalità e della democrazia ed ha attivato percorsi di formazione rivolti alla cittadinanza, collaborando con altre associazioni al progetto **LEGALITA' & CITTADINANZA RESPONSABILE**, attività che è proseguita anche negli anni successivi.

Il Comune di Rubiera aderisce altresì alla rassegna **"NOI comuni e cittadini reggiani CONTROLEMAFIE"**, giunta nel 2024 alla quattordicesima edizione. Rassegna che coinvolge le istituzioni, ma soprattutto le scuole, privilegiando i momenti formativi con studenti e docenti con la consapevolezza che la cultura alla legalità sia la migliore arma per contrastare il dilagare del fenomeno della criminalità organizzata.

L'Unione Tresinaro Secchia fa parte della **Consulta permanente per la legalità**, costituita dal Comune di Reggio Emilia nel 2018 quale sede permanente di confronto sui temi del contrasto alla criminalità organizzata e della promozione alla cultura della legalità.

Il Comune di Rubiera programma tutti gli anni interventi di educazione e sensibilizzazione alla legalità: per il 2024 risulta assegnatario di un contributo regionale pari ad € 6.000,00 ai sensi dell'art. 7 della L.R. 18/2016, per la realizzazione del progetto **"VII° Comandamento. Chi ci ruba il futuro? Violenza criminale e diritti da difendere"**, assegnato con DGR n. 612/2022.

Adesione alla Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT)

Nel 2017, con deliberazione n. 124 del 28/12/2017 il Comune di Rubiera ha aderito alla **Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT)** tra amministrazioni pubbliche, prevista dalla legge regionale n. 18/2016, quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di:

- a) condividere esperienze messe in campo con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- b) organizzare attività comuni di formazione;
- c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

La **RIT** si presenta come forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo e operativo ed aiutando a superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC nella determinazione n. 12/2015, quali l' "isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie. La RIT potrà qualificarsi anche come utile interlocutore nei confronti dell'ANAC, per agevolare l'adozione di politiche di contrasto alla corruzione volte alla semplificazione e sempre più calibrate alle caratteristiche socio- economiche territoriali.

Anche per il **2024**, il Tavolo di lavoro appositamente costituito ha elaborato l'analisi del contesto esterno, riferito ai dati dell'economia regionale a cura dell' Ufficio Studi di Unioncamere, un approfondimento relativo al profilo criminologico con un focus sull'antiriciclaggio, analisi inserita all'interno del presente documento.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

Come previsto dal PNA e dal decreto legislativo n. 33 del 2013, il comune di Rubiera:

- ha definito -nella griglia pubblicata nell'apposita sezione del portale Amministrazione Trasparente- le responsabilità rispetto alla pubblicazione delle informazioni e degli atti previsti dal citato decreto legislativo n. 33 del 2013
- ha adottato le misure organizzative necessarie per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, definendo una propria procedura gestionale e pubblicando sul sito le informazioni necessarie per la sua attivazione e istituendo il Registro degli accessi (civico, generalizzato e documentale)
- programma e attua le misure di trasparenza sostanziale funzionali a rendere l'ente e le sue attività sempre più accessibili ai cittadini
- adotta tutte le accortezze e cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, prevedendo specificatamente, nella gestione delle richieste di accesso agli atti e civico generalizzato e nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito, che il RPCT possa richiedere il contributo del Responsabile della Protezione dei Dati a tutela dell'interesse alla protezione dei dati personali.

La sezione "Amministrazione trasparente"

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita, già dal 20 aprile 2013, nella *home page* del sito istituzionale dell'Ente un'apposita sezione denominata "[Amministrazione trasparente](#)"; in sostituzione della precedente sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito".

Le sezioni sono costruite in modo che, cliccando sull'identificativo, sarà possibile accedere ai contenuti della stessa.

A partire dal 2015 viene assicurata la pubblicazione di dati aggiornati, alimentata in modo automatico, grazie all'informatizzazione dei flussi di informazione, con riferimento alle seguenti sotto-sezioni:

- Consulenti e collaboratori
- Provvedimenti (pubblicazione di delibere e determinazioni)
- Personale – elenchi incarichi conferiti o autorizzati alle e ai dipendenti (dal 2018 la gestione del Personale è assegnata all'Unione T.S.)
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, atti di concessione
- Tabelle singole procedure secondo specifiche AVCP

Nel 2017 è entrata a regime la nuova organizzazione della sezione a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 e delle linee guida approvate dall'ANAC con delibera 1310 del 28 dicembre 2016 e con successiva delibera n. 1134/2017, aggiornata con l'allegato n. 9 al PNA 2022 " Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente – Sotto Sezione 1° Livello – Bandi gara e contratti (*sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di gara e contratti " dell'allegato 1) alla delibera Anac 1310/2016 e dell'allegato 1 alla delibera Anac 1134/2017) .*

Nel 2024 l'Ente ha provveduto ad adeguarsi alle nuove modalità di pubblicazione dei contratti, come previsto dalla delibera ANAC n. 264/2023, come modificata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, in quanto dal 1° gennaio 2024, è necessario pubblicare, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del proprio sito istituzionale, solo i dati non soggetti alla comunicazione alla BDNCP.

Alla luce della disciplina vigente, gli obblighi di trasparenza s'intendono assolti:

- a) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo l'01.07.2023, se conclusi entro il 31.12.2023, applicando il PNA 2022;
- b) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo l'01.07.2023, non conclusi entro il 31.12.2023, applicando la delibera ANAC n. 582/23;
- c) per i contratti con bandi e avvisi pubblicati dall'01.01.2024, applicando le disposizioni del d.lgs. 36/23 di cui agli artt. 19 e seguenti e i regolamenti attuativi di ANAC adottati con delibere n. 261/23 e n. 264/23.

La suddivisione sopra esposta ha portato all'elaborazione, nel presente documento, di due allegati (**Allegato D** e **allegato E**) con riferimento all'elenco degli obblighi di pubblicazione, al fine di garantire il necessario coordinamento con le diverse discipline normative.

Successivamente l'Anac con delibera n.495 del 24 settembre 2024 ha approvato n. 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto, con riferimento innanzitutto agli artt. 4-bis (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione). Ha pubblicato anche altri 10 schemi di pubblicazione, ma non ancora definitivi.

Ha altresì approvato il documento "Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013" contenente indicazioni utili per la pubblicazione dei dati relativi: alla qualità delle informazioni diffuse, procedure di validazione, controlli anche sostitutivi, meccanismi di garanzia e competenze professionali richieste per la gestione dei dati.

L'Anac con la medesima delibera ha concesso alle amministrazioni un periodo transitorio di 12 mesi per adeguarsi alle modifiche sopracitate.

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

Il ruolo di Responsabile per la trasparenza è stato unificato con quello di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) come indicato nella Sezione 2.3.

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al

Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari unificato (UPDU) dell'Unione Tresinaro Secchia i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT, inoltre, vigila sulla regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico

L'accesso civico

Dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016, la normativa disciplina due distinte tipologie di "accesso civico".

La prima, prevista dall'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, riguarda i documenti le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi del decreto legislativo 33/2013.

La seconda, prevista dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, riguarda l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013. Questo accesso avviene nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del d.lgs. 33/2013.

In entrambi i casi l'accesso può essere richiesto da chiunque. L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

Il RPCT, anche tramite le strutture organizzative ed il personale ad egli assegnato, vigila sulle richieste di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e provvede a darvi attuazione nei modi e nei tempi prescritti dalla norma. Nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione Trasparente, sottosezione "Accesso civico" sono indicate le modalità operative che il cittadino deve seguire. L'[apposita pagina](#) del sito è stata aggiornata con tutte le necessarie informazioni e la relativa modulistica.

Resta inalterato il diritto di accesso ai documenti amministrativi disciplinato dal capo V della Legge n. 241/1990 e dal regolamento per l'accesso dell'Ente. In attuazione delle predette disposizioni, con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 31 luglio 2017, è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del diritto di accesso ai documenti, ai dati e alle informazioni in possesso dell'Amministrazione in ottemperanza alle vigenti disposizioni è stato anche predisposto il **Registro degli accessi**.

I responsabili della trasmissione dei dati

Responsabile della trasmissione dell'atto oggetto di pubblicazione è il dipendente tenuto alla produzione dell'atto medesimo, il quale, avrà l'onere di trasmetterlo tempestivamente, esclusivamente a mezzo posta elettronica interna, indicando la sezione e sottosezione di pubblicazione all'URP entro il termine previsto dall'allegato prospetto. I termini di aggiornamento dei singoli adempimenti sono specificati nel prospetto allegato. Il RPCT e i responsabili dei vari settori organizzativi vigileranno sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

Il responsabile della pubblicazione e aggiornamento dati

Tranne per i casi in cui la pubblicazione avviene con modalità automatizzate, gestite dai singoli uffici e servizi, il Responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione è l'**URP** che provvederà tempestivamente alla pubblicazione nella sezione del sito web indicatagli dal produttore del documento, non oltre i cinque giorni lavorativi per i documenti senza data certa obbligatoria, e entro quarantotto (48) ore per gli altri.

Referenti per la trasparenza

I responsabili dei vari settori svolgeranno anche il ruolo di Referenti per la trasparenza, favorendo ed attuando le azioni previste dal programma. A tale fine vigileranno:

- sul tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente PTI;
- sull'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

Coordinamento con il PIAO

Posizione centrale occupa l'elaborazione della Sezione 2 Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, sottosezione 2.2 del PIAO, destinato ad indicare, con chiarezza, obiettivi e indicatori, criteri di monitoraggio, valutazione e rendicontazione.

Alla Sezione Performance è anche collegato l'intero sistema di valutazione e di incentivazione di tutto il personale dell'ente.

La pubblicazione dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi inseriti nella Sezione Performance avranno particolare rilevanza nella scelta delle informazioni da rendere disponibili ai cittadini e agli utenti dei servizi.

Collegamenti con banche dati

Per agevolare l'omogeneità dei dati trasmessi, sono stati altresì attivati i seguenti collegamenti, resi disponibili dai gestori delle banche dati medesime:

- collegamento alla banca dati ARAN (contrattazione integrativa) e ARAN (contrattazione collettiva);
- collegamento alla banca dati PerlaPA - Anagrafe delle prestazioni, sia per i dati relativi agli incarichi a consulenti e collaboratori sia per i dati relativi agli incarichi ai dipendenti
- collegamento alla banca dati BDAP
- collegamento alla banca dati BDNCP dal 1 gennaio 2024

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

L'attività di controllo sarà svolta dal RPCT, coadiuvato dai responsabili di Settore che vigileranno sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato o ritardato adempimento.

Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del PTPCT;
- attraverso appositi controlli a campione periodici, in occasione dei controlli interni degli atti amministrativi;
- in concomitanza della rilevazione annuale effettuata dal Nucleo di valutazione.

In sede di monitoraggio annuale del PTPCT verrà rilevato lo stato di attuazione delle azioni previste.

Anche il NdV è chiamato a svolgere una importante attività di controllo, in quanto spetta a tale organismo verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano delle Performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Inoltre, il NdV, utilizzerà le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale del responsabile e dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

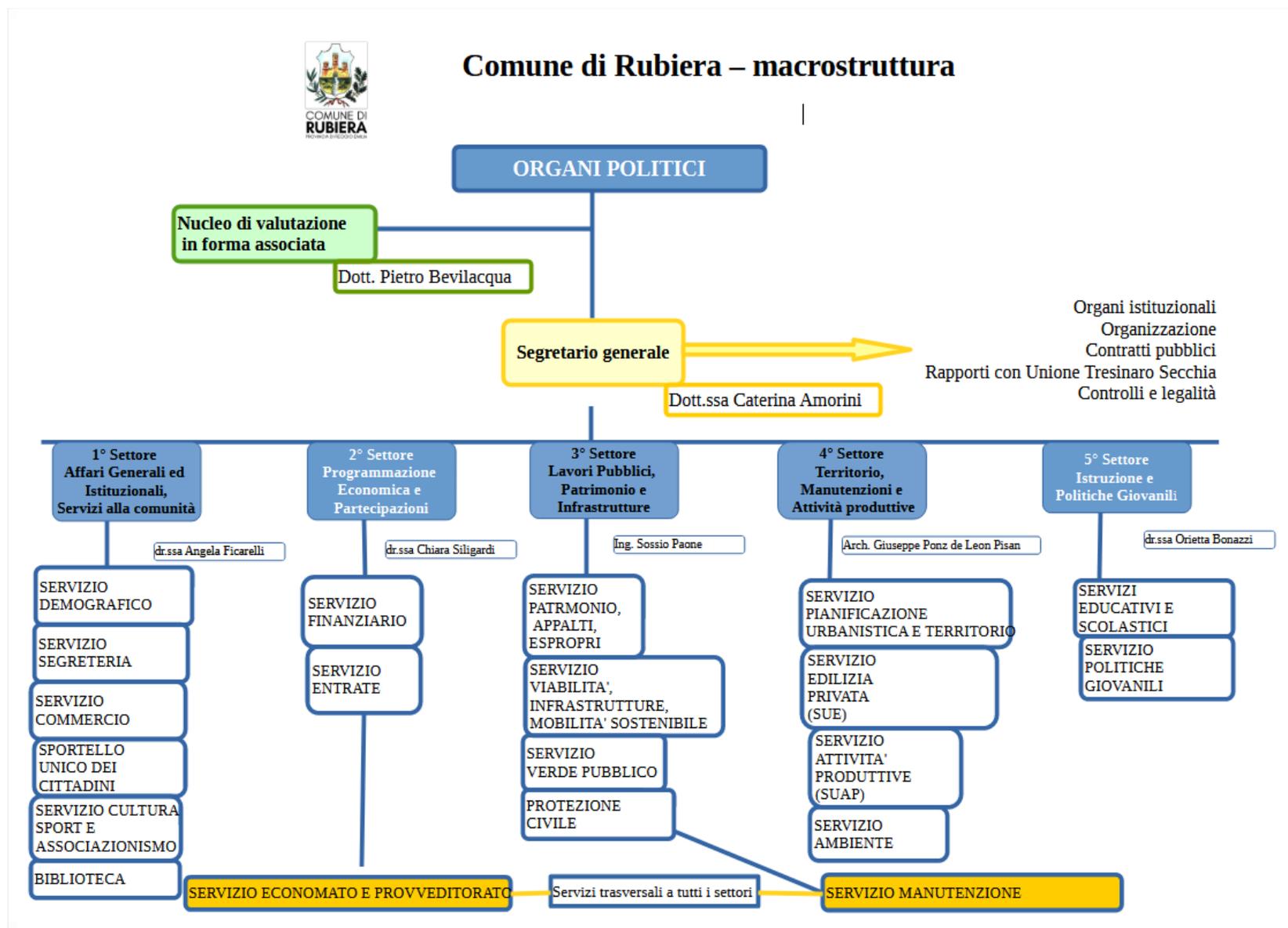
Documenti allegati alla Sezione 2.3 del PIAO 2025/2027

Sono parte integrante del presente Piano i seguenti documenti:

- Registro dei processi (Allegato A);
- Registro dei rischi (Allegato B)
- Progettazione misure per il trattamento dei rischi (Allegato C)
- Tabella degli obblighi di pubblicazione (Allegato D)
- Nuovi obblighi di pubblicazione sezione Bandi e contratti (Allegato E)
- Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 (Allegato F)
- Atto organizzativo Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. Whistleblower) - Aggiornamento 2024 (Allegato G)

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa e 3.1.1 Organigramma



3.1.2. Livelli di Responsabilità organizzativa

Personale

I dipendenti in servizio al 31/12/2024 sono 62 di cui un incarico ex Art. 90 del Tuel e 2 a tempo determinato oltre al Segretario Generale

AREA	PROFILO	n. posti ricoperti al 31/12/2024
Funzionari ed ED	Funzionario Amministrativo contabile	2
	Funzionario Tecnico	1
	Istruttore Direttivo Amm. / Contabile *	7
	Istruttore Direttivo Tecnico **	4
	Funzionario Culturale ***	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo / contabile	19
	Istruttore Tecnico	3
	Istruttore Educativo Nido d' Infanzia	5
	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato Necroforo	1
	Collaboratore amministrativo	4
	Collaboratore specializzato tecnico	6
	Esecutore operativo	2
	Esecutore Amministrativo	1
TOTALE		62

3.1.3 Ampiezza delle unità organizzative

Rappresentazione del numero di dipendenti per Servizio e Settore dell'Ente.

SETTORE	SERVIZIO	INQUADRAMENTO	NUMERO DIPENDENTI
		Istruttori	4
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.02 Servizio demografico	Istruttori	3
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.02 Servizio demografico	Operatori esperti	3
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.03 Servizio segreteria	Funzionari	1
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.03 Servizio segreteria	Istruttori	4
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.03 Servizio segreteria	Operatori esperti	1

RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.04 Sportello unico dei cittadini	Funzionari	1
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.04 Sportello unico dei cittadini	Operatori esperti	1
RU01 Affari Generali ed Istituzionali, Servizi alla comunità	RU01.05 Servizio commercio	Funzionari	1
RU02 Programmazione economica e partecipazioni	RU02.02 Servizio Finanziario	Funzionari	1
RU02 Programmazione economica e partecipazioni	RU02.02 Servizio Finanziario	Istruttori	2
RU02 Programmazione economica e partecipazioni	RU02.03 Servizio entrate	Istruttori	2
RU02 Programmazione economica e partecipazioni	RU02.04 Servizio Economato e provveditorato	Funzionari	1
RU03 Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RU03.02 Patrimonio, appalti, espropri	Istruttori	2
RU03 Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RU03.03 Viabilità Infrastrutture e mobilità sostenibile	Funzionari	2

RU03 Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RU03.03 Viabilità Infrastrutture e mobilità sostenibile	Istruttori	2
RU03 Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RU03.04 Verde pubblico	Funzionari	1
RU03 Lavori pubblici, Patrimonio e Infrastrutture	RU03.04 Verde pubblico	Operatori esperti	1
RU04 Territorio e attività produttive	RU04.03 SUE e SUAP	Funzionari	2
RU04 Territorio e attività produttive	RU04.03 SUE e SUAP	Istruttori	5
RU04 Territorio e attività produttive	RU04.05 Servizio manutenzione eventi (fino al 2024)	Funzionari	1
RU04 Territorio e attività produttive	RU04.05 Servizio manutenzione eventi (fino al 2024)	Operatori esperti	5
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.02 Servizio scuola e politiche giovanili	Funzionari	1
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.02 Servizio scuola e politiche giovanili	Istruttori	22

RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.02 Servizio scuola e politiche giovanili	Operatori esperti	1
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.04 Servizio cultura	Funzionari	2
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.04 Servizio cultura	Istruttori	1
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.05 Biblioteca	Funzionari	1
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.05 Biblioteca	Istruttori	2
RU05 Istruzione e Politiche Giovanili	RU05.05 Biblioteca	Operatori esperti	2

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, quale il lavoro agile.

La diffusione del lavoro agile nell'Unione

Il termine lavoro agile (*smart working*) indica una modalità di esecuzione del lavoro in cui la prestazione professionale si svolge all'esterno delle sedi aziendali, basata su una flessibilità di orari e di luoghi, disciplinata dalla Legge n. 81/2017, “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”. In particolare, la corrente definizione di Lavoro Agile si basa su:

- flessibilità organizzativa;
- volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale;
- utilizzo di strumentazioni per garantire una prestazione lavorativa senza vincoli orari o spaziali;
- organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- inquadramento temporale entro i soliti limiti di durata massima dell' orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Esso consente una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in linea con l'art. 14 della L. 124/2015 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*), della Direttiva n. 3 del 2017 e della Circolare n. 1 del 2020, auspicandone la sua positiva ripercussione nella quotidianità di vita delle persone. Da semplice strumento di conciliazione, il lavoro agile è diventato anche un valido strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, all'interno del continuo processo di digitalizzazione

delle amministrazioni: infatti, alla dematerializzazione documentale, oramai diffusa in maniera preponderante nella PA italiana, si accompagna la destrutturazione e la delocalizzazione del lavoro all'interno nelle amministrazioni pubbliche.

I dati di monitoraggio sulla diffusione di tale strumento nelle pubbliche amministrazioni e sulle sue tecnologie abilitanti sono costantemente aggiornati con i dati di Ricerca dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, che vengono studiati e analizzati dagli esperti, all'interno degli Osservatori Digital Innovation della School of Management del Polimi, e sono disponibili al link: https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/smart-working

Il lavoro agile oggi è previsto dal nuovo CCNL Funzioni Locali (16.11.2022): il nuovo Contratto nazionale introduce, in particolare, una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di "lavoro agile" e "lavoro da remoto"; il primo, ai sensi dell'art. 63, " *è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Ciascun ente disciplina tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con proprio Regolamento e 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*".

Se, con l'emergenza sanitaria, gli Enti avevano attivato la modalità di lavoro agile per una pluralità di dipendenti, una volta superata la fase emergenziale, dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è ritornata essere quella in presenza, con la cessazione dello Smart Working straordinario, autorizzato ai fini del contenimento del contagio da Covid-19. Pertanto, dal tale data, le pubbliche amministrazioni hanno seguito lo " *Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*".

Il legislatore ha previsto la possibilità di ricorrere al lavoro agile specificando che, come già dichiarato nel decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) " *il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste*" e prevedendo comunque **la stipula di un accordo individuale**, fatta eccezione per alcune categorie di persone (genitori di under 14, lavoratori fragili), così come previsto dall'art. 42, comma 3 bis, della legge di conversione del Decreto Lavoro (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. 4 maggio 2023, n. 48). Per tali dipendenti, vi è stato il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per gran parte del 2023, anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Per tutti gli altri dipendenti, nelle Linee guida, si stabilisce che: " *L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017 e compatibilmente con la disciplina prevista dai rispettivi CCNL vigenti esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo*

del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore”. Inoltre, si legge nel documento, *“ciascuna pubblica amministrazione, per agevolare l’adesione alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, è chiamata, in particolare, ad adottare misure specifiche volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, attraverso un’organizzazione del lavoro non più necessariamente incentrata sulla presenza fisica ma su risultati obiettivamente misurabili e sulla performance, nei termini ed entro i limiti di cui all’articolo 14 della legge 124/2015”.*

Nel Consiglio dei ministri del 27 settembre 2023, il Governo aveva stabilito, infine, con apposito decreto, di prorogare per tutto il 2023 lo smartworking senza necessità di accordo individuale unicamente per i lavoratori fragili della Pubblica amministrazione, e dunque non più per i genitori degli under 14.

Successivamente, il 29 dicembre 2023, è stata pubblicata la nuova direttiva sul lavoro agile del Ministro della Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo. Ai sensi della recente direttiva, *“il lavoro agile nel pubblico impiego, come strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa”.* Viene meno l’obbligatorietà di procedere con lo smart working per i lavoratori fragili, a favore dei quali permane, doverosamente, la massima attenzione all’interno degli Enti.

Anche il parere PCM, prot. 17 gennaio 2024, n. 83 - Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto “Lavoro agile” precisa che “ In sintesi, a cambiare non è il paradigma già consolidato nell’ambito del lavoro pubblico - ovvero quello di utilizzare il lavoro agile non solo come strumento di delocalizzazione ma anche di supporto per i lavoratori nell’ambito delle esigenze di tutela della salute e di cura della famiglia -, ma la modalità attraverso la quale questo paradigma viene declinato, consentendo un ampliamento temporaneo del suo utilizzo al ricorrere di situazioni rilevanti, certificabili e contingenti. I caposaldo di tale flessibilità organizzativa è, in ogni caso, l’accordo individuale, nell’ambito del quale il dirigente dovrà individuare, come oggi accade in ogni caso, gli obiettivi della prestazione lavorativa e i criteri per la sua valutazione.

Sul fronte della programmazione complessiva, la progettualità prevista dall’art. 263 del D.L. 34/2020 e dalle “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori performance” (9 dicembre 2020) è stata assorbita dalla più ampia cornice degli adempimenti previsti dal corrente PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione. Al suo interno, con Deliberazione di Giunta Unione n.7 del 31 gennaio 2023 "Approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025", questa Unione ha approvato l’ultimo “Piano Organizzativo del Lavoro agile dell’Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti”.

L’Unione e i suoi Comuni considerano il Lavoro Agile come un’opportunità di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, con vantaggi per i cittadini, gli enti e gli stessi lavoratori, come già evidenziato a suo tempo all’interno del Piano Triennale delle azioni positive dell’Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni aderenti 2022 –2024, approvato con Deliberazione di Giunta dell’Unione n.38 del 28/06/2022.

Dato che a livello normativo permane la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in smart working, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e previa stipula di un accordo individuale, in considerazione della sua natura consensuale e volontaria, tutte le Amministrazioni continuano a rendere possibile l'attivazione, su richiesta del dipendente, dei progetti di lavoro agile a tempo determinato nel rispetto di alcuni presupposti, condizionalità e criteri.

Condizionalità e fattori abilitanti del lavoro agile

Come già accadeva nel periodo pandemico, le prestazioni lavorative sono attivabili in modalità agile, purché si verifichino una serie di condizioni abilitanti, così come definito dall'art. 4 sez. B del decreto interministeriale del 30 giugno 2022:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudica i servizi a favore degli utenti;
- la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- la garanzia della riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- la verifica degli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Il Lavoro agile è pertanto concesso tenendo presenti le linee guida ministeriali e tali premesse, e purché i servizi non ne risentano dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa. Infatti, l'autorizzazione al lavoro agile non potrà mai pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore dell'utenza.

Misure organizzative

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL. Le amministrazioni, secondo quanto disposto dal nuovo CCNL funzioni locali, attraverso i propri Dirigenti/Responsabili valutano le diverse situazioni all'interno dei propri uffici, verificando tutte le condizionalità previste per l'autorizzazione al lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021.

L'indicazione interna, attualmente, è quella di consentire tale attività lavorativa agile fino al 31/12/2024, individuando insieme al lavoratore uno o due

giorni da svolgere a distanza, con la possibilità di variare la definizione degli stessi in base alle esigenze lavorative del Servizio o dei lavoratori, per rispettare la modalità ordinaria di lavoro in presenza. Sono i dirigenti/responsabili (incaricati di Posizione organizzativa), coloro che, all'interno dei singoli Enti, e alla luce della condotta complessiva dei dipendenti e all'elenco delle attività remotizzabili (vedi tabella), concorrono a:

- individuare il personale da avviare a modalità di lavoro agile;
- controllare gli esiti del lavoro dei dipendenti assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione;
- organizzare una programmazione delle priorità;
- individuare gli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo;
- verificare il corretto conseguimento degli stessi.

I soggetti interessati al lavoro agile firmano con il proprio Dirigente/Responsabile un progetto di accordo (e le relative proroghe) contenente tutte le indicazioni richieste dalla normativa per la concessione di questa particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, quali: data, inizio, fine, obiettivi, reperibilità e disponibilità. In particolare, ogni accordo deve possedere i seguenti requisiti:

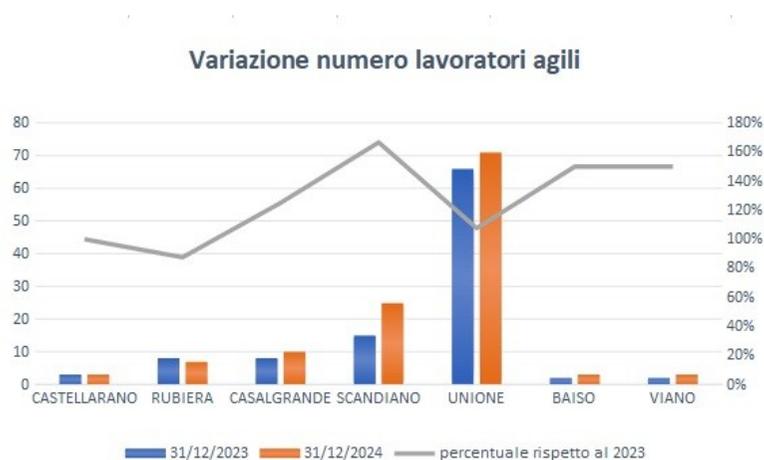
- durata dell'accordo (al 31/12/2025 oppure, in caso di contratto a tempo determinato in scadenza o di risoluzione del rapporto di lavoro, fino al termine dello stesso);
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile;
- indicazione del numero delle giornate di lavoro a distanza;
- modalità di recesso;
- fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- diritto alla disconnessione del lavoratore: a tal fine il Garante della Privacy ha ricordato la necessità di assicurare *“in modo più netto di quanto già previsto anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale”*;

- modalità di verifica e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione che non sia pervasiva o lesiva della privacy del lavoratore;

Tali accordi individuali di lavoro agile, unitamente ai relativi progetti, sono siglati con la firma di autorizzazione del dirigente e l'accettazione da parte del dipendente e protocollati all'indirizzo della Gestione Unica del personale. Una volta pervenuti all'Unione, essi sono periodicamente trasmessi, così come prevede la normativa vigente, attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, nel pieno rispetto della procedura introdotta a seguito del DM 149 del 22/9/2022, cosiddetto decreto Semplificazioni.

I numeri del lavoro agile al 31/12/2024

Oggi il numero di dipendenti che utilizzano il lavoro agile nell'Unione e nei suoi Comuni, è così ripartito:



Attività smartabili/remotizzabili

L'Amministrazione, con deliberazione di approvazione del POLA 2021/2023, aveva già individuato le attività da effettuarsi in lavoro agile, ma in ogni accordo di lavoro agile sottoscritto individualmente, il lavoratore e Dirigente/Responsabile individuano con precisione le attività che possono essere

svolte con profitto e quindi valutabili attraverso il raggiungimento degli obiettivi finali. A tal fine, si rimanda alla tabella semplificativa (e non esaustiva) sulla tipologia di processi individuati.

All'interno della piattaforma dedicata al Controllo di Gestione, inoltre, è stata realizzata una mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogabili a distanza, suddivisi per struttura.

Piattaforme Tecnologiche

Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici e informatici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18, comma 2 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come da ultimo modificata dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 (che ha convertito con modificazioni il D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni). I lavoratori in smart working hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione e il luogo prescelto per svolgere la propria attività: si veda, a tal proposito, la circolare INAIL n. 48/2017.

Per le attività da remoto, è fondamentale che ogni lavoratore utilizzi del materiale, di proprietà dell'Amministrazione o del lavoratore stesso, che rispetti i vigenti obblighi di sicurezza e privacy. L'Amministrazione, pertanto, attraverso il SIA (Servizio Informatico Associato), prosegue nelle seguenti azioni:

- assicura che i dispositivi aziendali interagiscano con le piattaforme più diffuse, quali ad esempio Skype e Microsoft Teams, ai fini dell'interazione tra colleghi;
- adotta strumenti digitali volti ad assicurare collaborazione, condivisione e comunicazione fra le persone a distanza;
- garantisce un ambiente digitale di lavoro condiviso, dotato di cartelle, spazi e materiale accessibile da ogni lavoratore che sia connesso alla rete interna;
- garantisce il facile accesso alle informazioni e applicazioni detenute nel cloud, alla rete intranet e a tutti i servizi erogati anche da remoto;
- assicura l'accesso da remoto del protocollo informatico e completamento della gestione documentale;

- fornisce ai lavoratori un sistema di telefonia evoluta, affinché i dipendenti possano essere raggiungibili sul proprio numero aziendale (senza diffondere così il proprio numero privato), tramite smartphone, telefono fisso o desktop;
- dota i dipendenti, su apposita richiesta, di cuffie che garantiscano la concentrazione e la cancellazione del rumore;
- attrezza i dispositivi aziendali con efficienti sistemi antivirus che consentano di prevenire gli attacchi informatici e sensibilizzino gli utenti all'importanza della cybersecurity;
- fornisce webcam per consentire il collegamento a riunioni e a videoconferenze, e la fruizione dei corsi in modalità a distanza; assicura un'assistenza tecnica puntuale, rapida e competente, che possa portare l'utente alla risoluzione attenta, e a volte autonoma, delle criticità rilevate.

Sul fronte della sicurezza informatica, l'accesso alle risorse e ai programmi delle amministrazioni è sempre effettuato attraverso sistemi o di gestione dell'identità digitale (es. SPID, autenticazione del proprio utente aziendale, accesso autorizzato da remoto alle applicazioni) o tramite l'accesso alla VPN. Il datore di lavoro, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, può, ove necessario, effettuare l'analisi degli accessi alla VPN. Sarà cura del lavoratore assicurarsi che l'attività sia prestata in luoghi in cui sia garantita la connessione senza interruzioni che potrebbero pregiudicare il lavoro o inficiare la sicurezza e la privacy della propria attività.

Competenze professionali

La formazione specifica per lavorare meglio da remoto

La formazione assume un ruolo centrale nelle attività di smart working. Dopo le attività formative iniziali svoltesi nel corso dell'emergenza per sensibilizzare i lavoratori all'uso di questa nuova modalità operativa e per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto, sono stati attivati, negli anni, degli specifici moduli formativi volti a implementare le competenze tecnico-digitali dei dipendenti (metodologie di lavoro, strumenti informatici, sicurezza in ambienti diversi dalla sede di lavoro), e a implementare le competenze trasversali già richiamate nel piano di formazione.

Sviluppo delle Competenze direzionali

All'interno del piano della Formazione 2024, è proseguito il percorso di aggiornamento delle competenze apicale sulle tematiche del Project management. Sono in particolare specificate le tecniche per lavorare meglio con un seminario rivolto allo sviluppo delle competenze comunicative suddiviso in due sessioni distinte di approfondimento dal titolo "lavorare insieme per lavorare meglio" che ha trattato alcuni strumenti manageriali per la cultura del benessere organizzativo e lo sviluppo delle nuove soft skills.

Sviluppo delle competenze organizzative e digitali

Prosegue incessantemente l'aggiornamento delle competenze digitali e delle nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro: a tal fine, questa Amministrazione ha attivato, nel corso del 2024, un corso su Informatica e transizione digitale. Sono state attivate tramite i portali di formazione sessioni rivolte al: Codice dell'Amministrazione Digitale, privacy e Consapevolezza della Cybersecurity. A disposizione dei dipendenti restano, sulla piattaforma regionale SELF PA, diversi corsi in modalità e-learning dedicati allo Smart Working, ai fini di creare consapevolezza sul tema dello Smart Working e sviluppare leve operative e manageriali efficaci per potere gestire organizzazioni dinamiche e flessibili.

Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione

L'Amministrazione, a seguito dell'esperienza maturata in materia di lavoro agile, così come rappresentata nella prima parte, ha fissato i seguenti obiettivi principali del lavoro agile nei propri Enti, quali quelli di:

1. rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
2. promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi;
3. arrivare alla dematerializzazione dell'attività amministrativa;
4. promuovere la mobilità sostenibile, con la conseguente riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
5. diffondere una modalità di lavoro orientata a una maggiore autonomia e una maggiore responsabilizzazione del personale, per una cultura manageriale orientata ai risultati;
6. garantire la digitalizzazione della P.A., per promuovere il processo di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione italiana;
7. aumentare la soddisfazione dei dipendenti grazie a un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa;

8. assicurare l'erogazione dei necessari servizi alla collettività in un'ottica globale nuova e trasformativa.

Programma di sviluppo di lavoro agile sulla base delle condizioni abilitanti

Il triennio 2023/2025 segna la fase di sviluppo avanzato del processo di digitalizzazione e di consolidamento del lavoro in modalità agile all'interno dell'Unione e dei Comuni a essa associati.

Indicatori di sviluppo

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento, per il periodo di riferimento sono stati aggiornati gli indicatori di sviluppo individuati, come di seguito elencati.

Indicatori di salute organizzativa

Questa Unione, dopo avere completato la mappatura dei processi e delle attività, finalizzata all'individuazione di quelle che possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile, ha avviato una riflessione sull'organizzazione reale del lavoro e la contestuale analisi del benessere organizzativo per comprendere l'impatto che l'introduzione del lavoro agile, una volta consolidatosi negli anni, potrà avere all'interno dell'amministrazione.

Indicatori	Risultato al 31.12.2023	Fase di sviluppo: avvio- intermedio avanzato
COORDINAMENTO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE	PRESENTE, IN CARICO ALLA GESTIONE UNICA DEL PERSONALE	AVANZATO
MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE	PRESENTE	AVANZATO
AGGIORNAMENTO ELENCO PROCESSI DEGLI ENTI, SUDDIVISI PER STRUTTURA	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
STRUTTURE CHE SPERIMENTANO LA MODALITA' AGILE E CHE ADOTTANO ACCORDI INDIVIDUALI DI LAVORO AGILE	TUTTE, ECCETTO LA POLIZIA MUNICIPALE E ALCUNI SERVIZI AL PUBBLICO	AVANZATO

MAPPATURA E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI EROGATI A DISTANZA	PRESENTE SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
ANALISI E MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE E ALLA RILEVAZIONE DEI RELATIVI BISOGNI FORMATIVI	ANNUALE	AVANZATO
PROGETTAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO PER OBIETTIVI E/O PER PROGETTI E/O PER PROCESSI	IN CORSO SU STRATEGIC PA	INTERMEDIO
ANALISI DEL BENESSERO ORGANIZZATIVO RIFERITO AL LAVORO AGILE	ASSENTE . IN FASE DI IDEAZIONE	AVVIO

3.2.1 Indicatori di salute professionale

Annualmente, entro il 31 dicembre, l’Unione verifica i fabbisogni formativi, assicurando idonei percorsi di aggiornamento allo scopo di implementare le competenze richieste. Riguardo ai costi per la formazione funzionali al lavoro agile, si precisa che le risorse destinate per la formazione del personale per l’anno 2024 afferiscono alla Gestione Unica del Personale, Ufficio Formazione. Nel corso del 2024, sono state realizzate, tra le altre, le seguenti attività collegate al lavoro agile:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2024	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/ INTERMEDIO/ AVANZATO
COMPETENZE DIREZIONALI: dirigenti/elevate qualificazioni che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell’ultimo anno <i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione</i>	18 DIPENDENTI “LAVORARE INSIEME PER LAVORARE MEGLIO BENESSERE AZIENDALE” (SEMINARIO MARZO 2024) 4 DIPENDENTI SUL PROJECT MANAGEMENT (completamento del percorso 2023/2024- gennaio 2024)	AVANZATO

<p>COMPETENZE ORGANIZZATIVE: lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali nell'ultimo anno capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi</p>	<p>91 DIPENDENTI CORSI IN MATERIA DI APPALTI E LABORATORI SPECIFICI PER LAVORARE PER OBIETTIVE PROGETTI.</p>	<p>AVANZATO</p>
<p>COMPETENZE DIGITALI: lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno capacità di utilizzare le tecnologie</p>	<p>44 DIPENDENTI INFORMATICA E DIGITALIZZAZIONE (MARZO 2024)</p>	<p>INTERMEDIO</p>

3.2.2. Indicatori di salute digitale

Affinché ogni Ente possa trarre i molteplici vantaggi dalla realizzazione della PA digitale, occorre stabilire un modello coerente e sostenibile incentrato sul lavoro per obiettivi e una digitalizzazione intelligente delle attività. Quest'ultima finalità risulterebbe, di fatto impossibile, se non si potesse contare su un solido impianto tecnologico volto a garantire il massimo sostegno al lavoratore in smart working, così come è illustrato nel seguente prospetto:

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2024	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
Numero PC per Lavoro Agile*	100%	AVANZATO
% di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati**	100%	AVANZATO
Sistemi VPN***	200 CIRCA 100% DEI LAVORATORI AGILI	AVANZATO
INTRANET**	100%	AVANZATO
Sistemi di Collaboration CLOUD	PRESENTE	AVANZATO
% di applicativi consultabili in smart	100%	AVANZATO
% banche dati consultabili in smart	100%	AVANZATO

*I DIPENDENTI CHE FANNO SMARTWORKING O SONO DOTATI DI PC AZIENDALE O SONO DOTATI DI PC PERSONALE. TUTTI DISPONGONO DI CONNESSIONE INTERNET DA CASA PER COLLEGARE PC A CASA AL PC DELL'UFFICIO VIA VPN

**% LAVORATORI AGILI CHE ACCEDONO ALLA INTRANET

*** PARI AL N. DI LAVORATORI AGILI AUTORIZZATI

3.2.3. Indicatori di salute economico finanziaria

La valutazione dei costi e degli investimenti che derivano dai costi per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per gli investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi, vede già l'attuazione di uno scenario avanzato, in cui i costi principali sono stati sostenuti negli anni passati.

INDICATORI	RISULTATO AL 31.12.2024	FASE DI SVILUPPO: AVVIO/INTERMEDIO/AVANZATO
Investimenti in supporti hardware funzionali al lavoro agile	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE
Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE E RIENTRANTI NEL PIANO DELLA FORMAZIONE
Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	0	AVANZATO, COSTI SOSTENUTI SOLO IN FASE INIZIALE

Contributi al miglioramento delle performance

Il lavoro agile impatta sugli elementi centrali della performance (obiettivi, indicatori e comportamenti organizzativi), e si innesta all'interno del più ampio processo di valutazione del dipendente, delle sue abilità, potenzialità e competenze (anche trasversali), e del suo contesto lavorativo di

riferimento.

La verifica del lavoro svolto attraverso la modalità di lavoro agile è a carico del Dirigente/Responsabile che ha cura, in ogni Ente, di verificare l'effettuazione della prestazione concordata con il dipendente in smart working e il raggiungimento degli obiettivi desiderati e/o previsti. Il Responsabile valuta, pertanto, che l'attività sia coerente con quanto siglato nell'accordo o quanto auspicato nel Servizio.

INDICATORI		
EFFICACIA	Garantire ai dipendenti la diffusa comunicazione del piano del lavoro agile approvato e degli aggiornamenti normativi	AVANZATO, PUBBLICATI IN GESTIONE PRESENZE
	Aumento produttività	AVANZATO
	Aumento processi, e servizi <i>full digital</i> offerti dalla PA	AVANZATO
EFFICIENZA	Diminuzione assenze	AVANZATO
	Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	INTERMEDIO
ECONOMICITÀ	Riduzione di costi di stampa	INTERMEDIO
	Ripensamento degli spazi e installazioni postazioni co-working	ASSENTE – FASE DI AVVIO

Soggetti coinvolti nei processi d'implementazione del lavoro agile

L'attuazione e il successo del lavoro agile dipendono dalla partecipazione attiva di diversi soggetti, all'interno di una più ampia visione **win-win**, dalla quale sia i lavoratori sia i datori di lavoro (e gli utenti) possono trarre vantaggio. Essi sono:

Direzione e Segreteria Generale: adozione della direttiva per l'attuazione del lavoro agile all'interno degli Enti;

Dirigenti: individuazione dei contenuti e delle modalità attuative del progetto e approvazione dell'accordo; monitoraggio dell'andamento;

Ufficio Personale: predisposizione del format di progetto di lavoro agile e consulenza ai lavoratori sul tema; invio della comunicazione obbligatoria;

Comitato Unico di Garanzia: promozione di forme di lavoro agile per il miglioramento della qualità del lavoro e del benessere dei dipendenti;

Responsabile per la transizione al digitale: connettività avanzata per garantire lo svolgimento del lavoro agile;

Responsabile della sicurezza (RLS): informazione e monitoraggio sui diritti/doveri del lavoratore in tema di sicurezza.

Medico competente: valutazione delle forme di lavoro agile in risposta al tema salute dei lavoratori.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;

b) stima del trend delle cessazioni;

c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:

- digitalizzazione dei processi;

- processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

b) modifica del personale in termini di inquadramento;

Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

a) soluzioni interne all'amministrazione;

b) mobilità interna tra settori;

c) meccanismi di progressione di carriera;

d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o training on the job);

e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;

f) soluzioni esterne all'amministrazione;

- g) mobilità esterna in/out;
- h) forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

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

La consistenza complessiva della dotazione alla luce del PTFP è la seguente:

AREA	PROFILO	n. posti ricoperti al 31/12/2024
Funzionari ed ED	Funzionario Amministrativo contabile	2
	Funzionario Tecnico	1
	Istruttore Direttivo Amm. / Contabile *	7
	Istruttore Direttivo Tecnico **	4
	Funzionario Culturale ***	1
Istruttori	Istruttore Amministrativo / contabile	19
	Istruttore Tecnico	3
	Istruttore Educativo Nido d' Infanzia	5
	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato Necroforo	1
	Collaboratore amministrativo	4
	Collaboratore specializzato tecnico	6
	Esecutore operativo	2
	Esecutore amministrativo	1
TOTALE		62

NOTE: n. 2 c in aspettativa

* di cui n.1 incarico ex art. 90 Tuel

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. La normativa applicabile:

- L'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni nei Comuni, abrogando il vincolo del turn over;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Alla luce della suddetta normativa, si rende necessario determinare gli spazi assunzionali dell'Ente.

Visto il prospetto di calcolo allegato 1) del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

Verificato che:

- per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente: *Spese di personale 2023: € 3.217.474,50/ Media entrate netto FCDE: 15.849.564,82 = 20,30%*
- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.850 abitanti;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle

Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia:

Fascia Demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia tab. 1 DM 17 Marzo 2020	Valori calmierati Tab. 2 DM 17 Marzo 202	Valori soglia Tab. 3 DM 17 Marzo 2020
F	10.000-59.999	27%	Non applicabile dal 01/01/2025	31%

Che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,30%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1; Che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza.

E' quindi possibile procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento di € 1.061.908,00.

Le eventuali maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. La normativa applicabile:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. La normativa applicabile:

il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento all'art. 9 comma 28.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile, la capacità assunzionale a tempo determinato è stata quantificata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i-, in € 275.690,18 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e poi decurtata come segue:

Descrizione	Importi lordi
Spesa per lavoro flessibile 2009	275.690,18
Decurtazione per trasferimento all'Unione del Servizio sociale unificato.	-30.443,56
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019)	-3.500,00
Decurtazione per trasferimento UTS per DO	-13.000,00
Quota disponibile	228.746,62

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale (art. 33 del D.lgs. n. 165/2001).

VERIFICATE:

- l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili, conservate in atti;
- l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'Ente

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

- approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento, come sottosezione del presente PIAO
- adozione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO del triennio di riferimento;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- adempimento dell'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;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, con conseguente assenza di controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

B) stima del trend delle cessazioni del triennio.

Con riferimento alla stima del trend delle cessazioni di personale nel triennio, si prevede si verificheranno le cessazioni di personale come segue:

- n. 3 collaboratori dell'Area operatori esperti e n. 1 Istruttore amministrativo dell'area degli Istruttori per una spesa complessiva per cessazioni (oneri diretti, riflessi, no irap) di € 115.500,00 circa

C) fabbisogno necessario a garantire l'erogazione dei servizi.

Con riferimento al trend delle cessazioni di personale, nonché a seguito delle esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi evidenziate dai Responsabili, si rende necessario prevedere quanto segue:

- confermare la copertura del turn over presso il servizio scuola, presso la squadra operai ed il Servizio Ambiente
- confermare la copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile riservandolo a persone appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/99, in quanto l'attuale situazione occupazionale dell'Ente ne ha evidenziato la copertura, con assegnazione al servizio eventi.

Considerato che

- l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dal DL n. 80/2021, attribuisce la facoltà agli enti di programmare, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, la copertura di posti dall'interno, entro il limite del 50% dei posti in copertura dall'esterno; tale previsione è altresì disciplinata dall'art. 15 "Progressioni tra le aree" del vigente CCNL 16 novembre 2022;
- tuttavia, lo stesso CCNL 16 novembre 2022, all'art. 13 "Norme di prima applicazione" commi 6-7-8 e 9, prevede che al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo ccnl (cd. Progressioni in deroga);
- la disciplina relativa alle progressioni verticali di questo Comune è contenuta nel Sistema approvato dalla Giunta dell'Unione Tresinaro Secchia con deliberazione n. 26/2022 modificata con deliberazione n. 8/2024;
- le progressioni in deroga possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto funzioni locali e che in tal caso le stesse non soggiacciono al vincolo del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (si veda parere ARAN orientamento applicativo cfl 209)

- il monte salari 2018 di questo Comune derivante dalle tabelle 12-13 e parte 14 del conto annuale dell'anno di riferimento ammonta ad € 1.815.918,00 e pertanto la somma massima impiegabile per le citate progressioni in deroga ammonta ad € 9.987,55;
- si rende quindi opportuno avvalersi della suddetta possibilità in quanto rappresenta un'importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore. In particolare, si rende opportuno prioritario creare dei percorsi di sviluppo professionale, al fine di accrescere le competenze amministrative e giuridiche necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati, come segue:
 - a) n. 1 dall'area Operatori Esperti del profilo di Collaboratore amministrativo o equivalente all'area degli istruttori del profilo Istruttore amministrativo
 - b) n. 1 dall'area Istruttori del profilo di Istruttore amministrativo o equivalente all'area dei Funzionari ed EQ del profilo Istruttore direttivo amministrativo

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2025/2027

Copertura a tempo indeterminato

Anno 2025				
Area	numero	profilo	copertura	note
Operatori esperti	1	Collaboratore tecnico	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Istruttori	1	Istruttore tecnico	Mobilità/Graduatoria/Concorso	Già previsto nel PTFP 2024/2026
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Riservato legge n. 68/99
Istruttori	3	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso/progressione in deroga	Di cui n. 1 già previsto nel PTFP 2024/2026 e n. 1 progressione in deroga
Funzionari ed EQ	1	Istruttore direttivo amministrativo	Progressione in deroga	
Anno 2026				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amministrativo/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Anno 2027				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amm/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dello spazio assunzionale dell'Ente di € 1.061.908,00 come evidenziato dalla tabella che segue:

Profilo e area	Budget assunzionale (diretti e riflessi)	Anno	Note
n. 4 Istruttore amministrativo contabile Area degli istruttori	64.000,00	2025	di cui n.1 già previsto nel PTFP 2024/2026 e n.1 progressione in deroga
n.1 Istruttore tecnico - Area degli istruttori	0,00		già previsto nel PTFP 2024/2026
n.1 istruttore direttivo amministrativo - area Funzionari	33.000,00		PV in deroga
n.1 Collaboratore tecnico - Area Operatori Esperti	27.000,00		
Profili amm. tecnici educativi e scolastici - tutte le aree			Copertura secondo turn over
Totale	124.000,00		
Profili amm. tecnici educativi e scolastici - tutte le aree		2026	Copertura secondo turn over
Profili amm. tecnici educativi e scolastici - tutte le aree		2027	Copertura secondo turn over

La programmazione potrà essere aggiornata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;
- b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;
- c) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP
- d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale individuati dalla delibera di giunta sopracitata

e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

DATO inoltre atto che

- l'Unione Tresinaro Secchia, di cui questa Amministrazione è parte, ha evidenziato la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali al fine di consentire il potenziamento dell'organico di Polizia Locale come da deliberazione di G.U. n. 51/2023 e n. 71/2023, in quanto ai sensi dell'art. art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014 alle Unioni, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, è consentita unicamente la sostituzione del turn over;
- l'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue “... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte” ;
- La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;
- con deliberazioni di G.C. n. 10/2024 e n.147/2024 sono state cedute quote di spazi assunzionali dell'Ente, ammontanti complessivamente ad € 99.000,00, al fine di consentire all'Unione di garantire il turnover e potenziare l'organico di Polizia Locale;
- le suddette cessioni non pregiudicano la capacità assunzionale dell'Ente;
- infine, le previsioni assunzionali contenute nella presente sezione sommate alle quote cedute all'Unione negli anni precedenti (2024 e precedenti), prevedono un utilizzo massimo di € 245.091 e quindi entro la somma massima di € 1.061,908,00.

d.2) Copertura a tempo determinato. La programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato con indicato nel punto a3) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

Descrizione	Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile		
	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ art. 90 TUEL	41.681,00	41681,00	41.681,00
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL LLPP	0,00	0,00	0,00
Istr. Amministrativo ufficio scuola Area degli Istruttori	11.536,00	0,00	0,00

Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	66.546,00	66.546,00	66.546,00
Istruttore tecnico Area degli Istruttori	26.000,00	0	0
Totale	145.763,00	108.227,00	108.227,00

E) Rispetto dei vincoli di spesa del personale

Si verifica il rispetto del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06:

SPESE PERSONALE ANNO 2025	stanziamento
Macroaggregato 1-02-101	€ 2.727.252,56
aumenti contrattuali	-€ 435.933,00
diritti di segreteria	-€ 10.000,00
incentivi funzioni tecniche	-€ 12.000,00
contributi per Fondo Perseo	-€ 7.310,00
categorie protette	-€ 85.336,26
rimborsi comandi	€ 0,00
Spesa netta	€ 2.176.673,30
Irap netta	€ 170.163,12
Buoni pasto	€ 0,00
Somministrazione di personale	€ 0,00
Spese di personale Unione quota parte	€ 841,376,63
Tirocini	€ 0,00
Totale spese di personale	€ 3.188.213,05

F) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la Programmazione del fabbisogno 2023/2025. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2023 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

AREA	PROFILO	n. posti ricoperti al 31/12/2024	n. posti in copertura	TOTALE	
Funzionari ed ED	Funzionario Amministrativo contabile	2		2	NOTE: +n.2 D in aspettativa * di cui n.1 incarico ex art. 90 TUEL
	Funzionario Tecnico	1		1	
	Istruttore Direttivo Amm. / Contabile *	7		7	
	Istruttore Direttivo Tecnico **	4	1	5	
	Funzionario Culturale ***	1		1	
Istruttori	Istruttore Amministrativo / contabile****	19	3	22	
	Istruttore Tecnico	3	1	4	
	Istruttore Educativo Nido d' Infanzia	5		5	
	Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6		6	
Operatori Esperti	Collaboratore specializzato Necroforo	1		1	

	Collaboratore amministrativo	4		4	
	Collaboratore specializzato tecnico	6		6	
	Esecutore operativo	2		2	
	Esecutore amministrativo	1		1	
TOTALE		62	5	67	

G) Certificazione dei Revisori dei Conti

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbale n. 1 del 22/01/2025.

3.4. Piano della formazione 2025

Il quadro concettuale nella formazione della PA

La Gestione Unica del Personale dell'Unione Tresinaro Secchia si occupa della programmazione e dell'attuazione dei percorsi formativi generali e specifici nelle materie di competenza degli uffici. Al fine di garantire un quadro ordinato ed efficace delle azioni formative messe in atto, essa assicura l'adeguato raccordo con i Dirigenti e i Responsabili di Servizio dei Comuni aderenti, attraverso una progettazione congiunta in base ai fabbisogni formativi emersi nel corso di ogni anno.

La variegata composizione del personale in servizio -e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, ma anche considerato il cambio del quadro normativo e concettuale a cui assistiamo negli ultimi anni.

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici è già presente all'interno del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (c.d. T.U. Pubblico impiego), testo in cui l'art. 1, comma 1, lett. c), annovera, tra le finalità

perseguite attraverso l'organizzazione degli uffici pubblici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, la quale viene perseguita anche assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Riguardo agli aspetti di carattere applicativo, il DFP è intervenuto nuovamente in questo ultimo periodo, proseguendo nella definizione dei nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico, in un processo già avviatosi con la Direttiva 13 dicembre 2001 sulla Formazione e la Valorizzazione del Personale delle Pubbliche Amministrazioni e la Direttiva DFP 4 agosto 2010, n. 10 in materia di programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.

La modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche è stata di recente fortemente rinnovata dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione che sia perfettamente integrata nel ciclo della performance: questa cornice consente di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia.

Nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della Pa, proponendo delle agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, insieme allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 e riguardante la platea dei dipendenti pubblici impegnati in Comuni e Unioni di Comuni, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l'aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori.

Più nel dettaglio, si richiama la direttiva sulla formazione del Ministro Zangrillo intitolata *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze realizzato dai dipendenti della pubblica amministrazione, pubblicata nel marzo del 2023, si sottolinea che: *“la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”*.

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato Syllabus, il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Nella visione più ampia della formazione da parte del Ministero si ribadisce che: “la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione” e che: “per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere”. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione l'anno.

Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove “Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica”, adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l'accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti.

Tra quelle considerate più rilevanti, la soluzione dei problemi, la tenuta emotiva, la gestione dei collaboratori, e la gestione delle relazioni interne ed esterne (Elaborazione SNA, 2022): come dire che il riposizionamento della formazione in ottica strategica, inoltre, presuppone ed implica un salto di qualità per la dirigenza della PA, imponendo a questi ultimi un cambio di paradigma concettuale entro cui orientare l'azione amministrativa.

Fondamentale è altresì la recentissima direttiva sulla formazione del Ministro Zangrillo intitolata “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti “

La Direttiva è visionabile al link:

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf

La direttiva senza pretesa di esaustività, richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);

- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere “finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”. Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni “favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”

Il valore della formazione e la formazione che produce valore sono riconosciute come leve strategiche delle pubbliche amministrazioni. La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO, una delle determinanti della creazione di valore pubblico con i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l’equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico.

Le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali

Le priorità strategiche della formazione individuate da questa Unione nei diversi documenti di programmazione degli Enti risultano essere le seguenti:

- **CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI**
- **BENESSERE ORGANIZZATIVO**
- **SVILUPPO COMPETENZE TECNICHE**
- **SVILUPPO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI**

- **SUPPORTO AL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE**
- **PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI VIRTUOSI**
- **IMPATTO SULLA PERFORMANCE E SULLA STRUTTURA DEGLI ENTI**
- **CRESCITA DI PARTICOLARI FIGURE/FAMIGLIE PROFESSIONALI (neo-assunti, personale in lavoro agile e personale esperto)**

Coerentemente con tali priorità condivise, per tutto il personale, è stata progettata la formazione sulle competenze informatiche e digitali per il raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale grazie all'adesione al progetto "Syllabus" della Funzione Pubblica. Per ciò che concerne l'attività su tale portale, il personale dei nostri Enti è riuscito a raggiungere l'obiettivo (milestone) fissato dal Ministero sulle Competenze Digitali, nel contribuire a perseguire i target definiti dal PNRR a livello nazionale: il primo traguardo, raggiunto, è stato fissato alla data del 30.09.2023 nel completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Il perseguimento dei target fissati dal PNRR in materia di formazione nell'ambito della Misura 2.3.1 è infatti da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni.

Nello specifico per quanto riguarda la formazione tramite portale, è stata attivata la formazione obbligatoria in tema di Privacy e alla tutela dei dati personali come espressamente previsto dall'art. 29 del Regolamento UE 2016/679 "il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o sotto quella del titolare del trattamento, che abbia accesso a dati personali, non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento" e dall'art. 38, comma 2, della medesima norma "il titolare e il responsabile del trattamento devono fornire al responsabile della protezione dei dati le risorse necessarie per mantenere la propria conoscenza specialistica".

Tutti i dipendenti sono invitati ad effettuare tramite la piattaforma ALL Privacy – Entionline, il Corso base generale ed un Corso specialistico (in relazione al proprio ambito lavorativo).

I Corsi specialistici sono previsti per i Servizi demografici (corso n. 1), Servizi sociali, Scuola, Cultura e Sport (corso n. 2) Segreteria Affari Generali (corso n.3), Corso responsabile transizione digitale – servizi informativi (corso n. 4), Ufficio Tecnico ed Ufficio Ambiente (corso n. 5), Servizi finanziari Ragioneria ed Ufficio Tributi (corso n. 6) Polizia Locale (corso n 7). e concludere tutto il percorso formativo nell' 2025.

Inoltre, si è proseguito nella formazione obbligatoria in tema di sicurezza, anticorruzione e privacy, presenti sulla piattaforma regionale di e-learning Self PA, ed è stata attivata la formazione sulle competenze specifiche in relazione ai bisogni di volta in volta rappresentati dai servizi/settori dell'ente, grazie al ciclo della formazione, seguendo l'iter individuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica:

Il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche



Figura 1

La formazione come specificata nella recente direttiva è, una formazione “obbligatoria”, non perché “pre-scritta” da specifiche disposizioni normative – che pure, come in precedenza evidenziato, riguardano alcuni ambiti – ma in quanto “necessaria” affinché ciascun dipendente accetti e faccia propri gli obiettivi, gli strumenti e le azioni di cambiamento e in modo da diventare a sua volta promotore di innovazione.

I principali obiettivi di sviluppo delle competenze per ciascuna delle aree identificate nella sottostante (FIGURA 2) hanno l'intento di creare un linguaggio comune e condiviso sulla definizione del sistema di competenze al fine di orientare al meglio i processi formativi e di sviluppo. Framework degli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale delle amministrazioni pubbliche per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica



Analisi dei fabbisogni formativi

È innegabile che l'utilità del Piano formativo consista anche nel cercare di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente e la crescita individuale di tutti i suoi dipendenti: tutte le organizzazioni, infatti, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze dei propri lavoratori.

Ai fini della redazione del Piano, e nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art.6, lett. b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che le pubbliche amministrazioni definiscano gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Per la definizione delle iniziative formative, la Gestione Unica del Personale realizza ogni anno una ricognizione dei fabbisogni formativi, al fine di conoscere le priorità formative del personale e potere intervenire con una pianificazione mirata.

Tale ricognizione è stata condotta predisponendo un questionario su Microsoft Forms, distribuito a novembre – dicembre 2024 a tutti i Dirigenti e i Responsabili, ai fini di individuare le tematiche e i corsi di maggior interesse per la Amministrazioni, il numero di discenti previsto e, indicativamente, la tipologia dei partecipanti.

7. Esprima una valutazione su come la formazione ha contribuito secondo Lei al miglioramento:

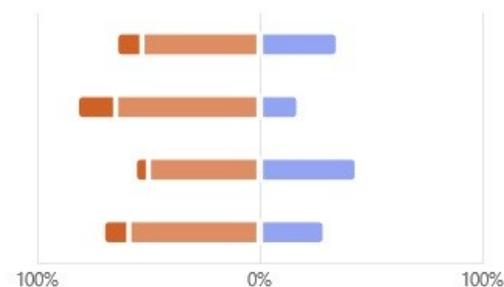
● poco ● sufficientemente ● molto ● moltissimo

della qualità del lavoro dell'Ente

del benessere aziendale

delle competenze e conoscenze globali dei singoli

delle competenze trasversali dei dipendenti



Rilevazione sull'esito dell'attività formativa del 2024, in merito agli obiettivi strategici dell'Ente.

Ambiti e materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali

L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato, tra tutte le aree tematiche proposte, quelle che sono risultate essere di maggiore interesse per le diverse unità organizzative e precisamente: comunicazione, economico-finanziaria, informatica e trasformazione digitale, giuridico-normativa, manageriale, tecnica e controllo di gestione. Pertanto, grazie alle risposte pervenute dai Dirigenti e dei Responsabili, sono stati individuati gli ambiti e le materie ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come da tabella seguente.

9. Quali saranno le aree di particolare fabbisogno formativo dei suoi dipendenti per il 2025?



10. In particolare, quali corsi gradirebbe che fossero attivati?

18
Risposte

Risposte più recenti

"Vedi il commento sottoriportato"

"Per i nuovi assunti bisognerebbe prevedere un pacchetto di formazione di base"
 "Dal 2025 inizia la sperimentazione Accrual sulla nuova contabilità che impatterà"

In particolare, dal questionario sono emersi i seguenti fabbisogni formativi:

Richieste pervenute dai dirigenti e Responsabili nel Questionario di dicembre 2024

- 10. GIURIDICO-NORMATIVA (Semplificazione amministrativa 10.2 Riforma della P.A. 10.3 Federalismo 10.7 Normativa di settore 10.8 Aggiornamento normativo 10.4 Normativa sulla privacy 10.5 Sicurezza nei luoghi di lavoro 10.6 Prevenzione della corruzione)
- 3. COMUNICAZIONE (3.1 Normativa sulla comunicazione 3.2 Rapporti con l'utenza 3.3 Attività e gestione degli URP 3.4 Attività degli Uffici stampa 3.5 Attività di promozione e di immagine 3.6 Tecniche di comunicazione integrata)
- 4. ECONOMICO-FINANZIARIA (4.1 Normativa fiscale 4.2 Contabilità pubblica 4.3 Normativa e procedure sugli appalti 4.4 Gestione dei beni patrimoniali 4.5 Metodologia delle politiche di spesa 4.6 Analisi economica)
- 7. INFORMATICA E TRASFORMAZIONE DIGITALE
- ALTRO: aggiornamento specialistico
- 5. CONTROLLO DI GESTIONE (Normativa sui controlli 5.2 Controllo direzionale 5.3 Definizione dei processi di pianificazione)
- 2. MANAGERIALE (2.1 Project management 2.2 Valutazione progetti, analisi costi 2.3 Reingegnerizzazione processi)
- 1. ORGANIZZAZIONE, PERSONALE E LAVORO AGILE
- 6. LINGUE STRANIERE

In particolare, saranno erogati dei corsi come da tabella allegata all'interno della piattaforma Strategic PA.

Percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

PA 110 e Lode

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali "PA 110 e Lode", che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, l'Unione offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle 150 ore di permessi per motivi di studio. Il bando per il ricorso ai permessi studio è pubblicato con cadenza annuale, e solitamente si riescono ad accogliere la quasi totalità delle richieste pervenute, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione e nel rispetto della percentuale imposta dalla normativa.

Obiettivi e risultati attesi

OBIETTIVI NEL MIGLIORAMENTO:	RISULTATI ATTESI
della qualità del lavoro dell'Ente	corsi di natura tecnica e operativa utili per l'esecuzione delle attività tecnico-pratiche; possibilità di corsi specifici su normativa di settore (sport, terzo settore, linguaggio di genere)
delle competenze e conoscenze globali dei singoli	predisposizione di test di autovalutazione, strumento necessario per la certificazione delle competenze
delle competenze trasversali dei dipendenti	aumento del benessere aziendale

I tempi della formazione

La formazione, compatibilmente con le esigenze dei relatori individuati dai soggetti formativi, è erogata in alcuni periodi dell'anno: **da febbraio a giugno e da settembre a inizio novembre.**

Riqualificazione e potenziamento delle competenze

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, l'Unione, unitamente ai Comuni, si propone di **individuare le priorità delle iniziative formative che siano particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali degli Enti, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Dirigenti e Responsabili, con i riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.**

La valutazione sulla formazione

Al fine di valutare l'efficacia dei percorsi proposti, sono sempre predisposti internamente i questionari di gradimento e, ove possibile da parte degli enti di formazione, la predisposizione di appositi test di autovalutazione.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

La Gestione Unica del Personale: **è l'unità organizzativa preposta a fornire questo servizio. L'Ufficio procede annualmente alla rendicontazione delle attività formative, riassumendo le giornate e le ore di effettiva partecipazione e raccogliendo gli attestati di partecipazione.** Tali dati sono poi caricati nel programma di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale.

Dirigenti e Responsabili: sono coinvolti nei processi di formazione per ciò che riguarda la rilevazione annuale, e in corso d'anno, dei fabbisogni formativi; l'autorizzazione ai singoli dipendenti per l'iscrizione ai corsi di formazione; la definizione particolareggiata della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza; la riflessione sull'impatto dell'attività formativa sulla macchina amministrativa.

Dipendenti: sono i destinatari della formazione, e al tempo stesso i protagonisti dei propri percorsi formativi, in una logica di miglioramento del proprio profilo professionale e di crescita individuale. Oggi, i dipendenti sono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un confronto sulle aspettative individuali prima e dopo i corsi, la compilazione del questionario di gradimento e, infine, la valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.

Tavolo permanente delle formazioni: istituito per il coordinamento interno composto per l'Unione dei Comuni da Direttore Operativo, Segretari – Vicesegretari, responsabile GUP e referente della formazione, con un ruolo centrale nella pianificazione, progettazione, realizzazione e valutazione della formazione e nella diffusione delle conoscenze e delle informazioni alle risorse loro assegnate.

C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG): istituito ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, questo organismo contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

Docenti: l’Unione si avvale di docenti esterni e docenti interni all’Amministrazione. I docenti esterni, esperti nelle materie di loro competenza, sono messi a disposizione dalle aziende specializzate nella formazione, oppure sono individuati direttamente dall’Unione stessa in caso di comprovata e acclarata professionalità. Sono “formatori interni” i dipendenti che mettono a disposizione dell’Amministrazione la propria professionalità, le proprie competenze e conoscenze in uno o più ambiti formativi.

Il budget annuale è pari a 56.000,00 euro l’anno.

Piano Formativo

ANNO	OGGETTO	DATA INIZIO PREV.	DATA FINE PREV.	DOCENTE/ AZIENDA EROGATORE	DATA INIZIO EFF.	DATA FINE EFF.
2025	Informatica e transizione digitale	01/01/2025	31/12/2025	UPI EMILIA ROMAGNA, Cesare Ciabatti		
2025	La trasparenza nella Pubblica Amministrazione	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione		
2025	Formazione in materia tributaria: la legge di Bilancio e le altre novità in materia di entrate locali , aggiornamento specialistico sulla normativa	01/01/2025	31/12/2025	Carpaneto Cristina	01/02/2025	30/04/2025
2025	Salute e sicurezza nel lavoro in ufficio	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione		
2025	Anticorruzione, trasparenza, livello avanzato	01/01/2025	31/12/2025	Avviso Pubblico		
2025	Le modifiche al nuovo codice della Strada: approfondimento e casi concreti	01/01/2025	31/12/2025	Carmagnini Giuseppe		
2025	Semplificazione amministrativa e redazione atti	01/01/2025	31/12/2025	CREMERIA		
2025	Le novità del correttivo al codice degli appalti Dgs 209/2024	01/01/2025	31/12/2025	Maggioli,		
2025	Trasformazione Digitale e servizi online	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione		
2025	Gestione dati e documenti in ambiente BIM	01/01/2025	31/01/2025	UPI	17/01/2025	24/01/2025
2025	Comunicazione : l'importanza delle relazioni con il cittadino e i colleghi : fase tre	01/01/2025	31/12/2025	Paolo Fossati	01/03/2025	30/04/2025
2025	Normativa ambientale e CER comunità energetiche , città green	01/01/2025	31/12/2025	IFOA		
2025	Sviluppo e valorizzazione dei servizi demografici	01/01/2025	31/12/2025	Antognoni Andrea	28/02/2025	31/03/2025
2025	Promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni	01/01/2025	31/12/2025	UPI		

2025	Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lsg.81/2008 - Parte generale	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione		
2025	Corso in materia di contabilità: la nuova ACCRUAL	01/01/2025	31/12/2025	Ruffini/Mira		
2025	Formazione in materia di edilizia applicazione e interpretazione del DL n. 69/2024	01/01/2025	31/12/2025	da definire		
2025	i messi notificatori: SEND, la piattaforma per la notificazione digitale degli atti delle pubbliche amministrazioni.	01/01/2025	31/12/2025	ANNA		
2025	Formazione continua delle competenze specialistiche	01/01/2025	31/12/2025	da definire		
2025	La consapevolezza Cyberscurity: come affrontare la sicurezza informatica	01/01/2025	31/12/2025	docente interno	10/02/2025	28/02/2025
2025	Syllabus - Competenze Digitali	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica	01/01/2025	31/12/2025
2025	La Privacy : disciplina in tema di protezione dei dati personali FORMAZIONE SPECIALISTICA	01/01/2025	31/12/2025	PORTALE ALL-PRIVACY		
2025	Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione	01/01/2025	31/12/2025	Piattaforma RER SELF PA come da convenzione		
2025	La Privacy : disciplina in tema di protezione dei dati personali FORMAZIONE GENERALE	01/01/2023	31/12/2024	Piattaforma ALL- Privacy ,		
2025	Project management, competenze organizzative e manageriali, controllo di gestione	01/01/2023	31/12/2024	CREMERIA		
2025	Migliorare la comunicazione con i genitori e i nostri alluni	01/01/2025	31/12/2025	Fossati		

Sezione 4. Governance e Monitoraggio

4.1 Governance del PIAO

In questa sezione sono indicati gli strumenti, le modalità, le tempistiche e gli organi competenti del monitoraggio degli obiettivi e dei risultati ottenuti. Sono inoltre evidenziate le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, ed i soggetti responsabili.

Le sottosezioni “2.1 Valore pubblico” e “2.2 Performance” sono rendicontate all'interno della Relazione sulla performance, come previsto all'artt. 6 e 10 c. 1 let. b) Dlgs n. 150/2009.

La sottosezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza” è rendicontata ai sensi delle indicazioni ANAC in materia, in coerenza con i regolamenti sui controlli interni.

La Sezione “3 Organizzazione e capitale umano” prevede il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale da parte del OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione è previsto annualmente in sede di controllo strategico ai sensi dell'art. 147 ter del D.Lgs. 267/2000 e dai regolamenti sui controlli interni da parte del Consiglio Comunale.

I Dirigenti/Responsabili, in accordo con i referenti politici, predispongono la rendicontazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi previsti dal DUP.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Sezione	Sottosezione	Modalità di monitoraggio	Tempistica	Organo competente
2	2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione	entro il 30 aprile per l'esercizio precedente entro il 31 luglio per la verifica infrannuale	Consiglio Comunale
		Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	31 marzo	Responsabile Transizione digitale (R.T.D.)
	2.2 Performance	Monitoraggio infrannuale obiettivi di performance	30 giugno	Nucleo di valutazione
		Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	31 marzo	CUG
		Relazione annuale sulla performance	30 aprile (anno successivo)	Giunta Comunale

	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA	Annuale	RPCT Responsabili di settore
		Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato	15 dicembre o altra data stabilita con deliberazione ANAC	RPCT