



PIAO 2025 - 2027

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'

E ORGANIZZAZIONE

1) PREMESSE	p. 2
2) SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	p. 5
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	p. 5
3) SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	p. 14
2.1 VALORE PUBBLICO	p. 22
2.1.1 SEZIONE DIGITALE	p. 35
2.2 PERFORMANCE	p. 47
2.2.1 OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE	p. 50
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	p. 59
4) SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	p. 103
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	p. 103
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	p. 113
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	p. 121
3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE	p. 131
5) SEZIONE 4. MONITORAGGIO	p. 160

ALLEGATI

1 - Piano Esecutivo di Gestione 2025

1A - Progetti/Obiettivi di miglioramento

2 - Catalogo dei processi

2A - Gestione del rischio corruttivo

2B - Elenco degli obblighi di pubblicazione

PREMESSE

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO), salvo il differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, in tal caso il termine ultimo per l'approvazione è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8 comma 2. decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, n. 132).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009 che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012 che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il PIAO ha assorbito i seguenti strumenti di programmazione:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano della Performance (PdP), poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- Piano delle Azioni Positive, poiché ricomprende gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo.

Il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stabilito dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, n. 132, e si articola in 4 Sezioni a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

a. Valore pubblico: ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;

b. Performance: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in

particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;

c. Rischi corruttivi e trasparenza: ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013;

- SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a. Struttura organizzativa: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

b. Organizzazione del lavoro agile: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

c. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

- SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Il PIAO è, quindi, uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale questo Ente comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni

mediante i quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

La Metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione

La predisposizione del presente PIAO è strutturata, in conformità ai dettami della normativa sopra riportata, come una elaborazione ab origine integrata dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale attraverso il coinvolgimento di tutta l'organizzazione. L'obiettivo prospettico è quello di strutturare una metodologia di costruzione che non configuri il PIAO come una mera unione dei precedenti piani programmatici, ma come uno strumento che rende necessario un ripensamento generale e trasversale dell'intera procedura programmatoria baricentrata su una logica coerente di integrazione e trasversalità.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Formigine

Sindaco pro tempore: Elisa Parenti

Indirizzo: Via Unità d'Italia, 26 41043 Formigine (MO)

PEC: comune.formigine@cert.comune.formigine.mo.it

Posta elettronica ordinaria: urp@comune.formigine.mo.it

Telefono: 059416111

Partita Iva: 00292430360

Codice Fiscale: 00603990367

Codice Istat: 036015

Codice IPA: c_d711

Sito web istituzionale: <https://www.comune.formigine.mo.it/>

Pagina Facebook: <https://www.facebook.com/Comune.Formigine/>

Account Twitter: <https://mobile.twitter.com/ComuneFormigine>

Account Instagram: <https://www.instagram.com/cittadiformigine/>

Youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCNO2jT5w0wBBbZ0LkUYSOpA>

LinkedIn: <https://it.linkedin.com/company/comune-di-formigine>



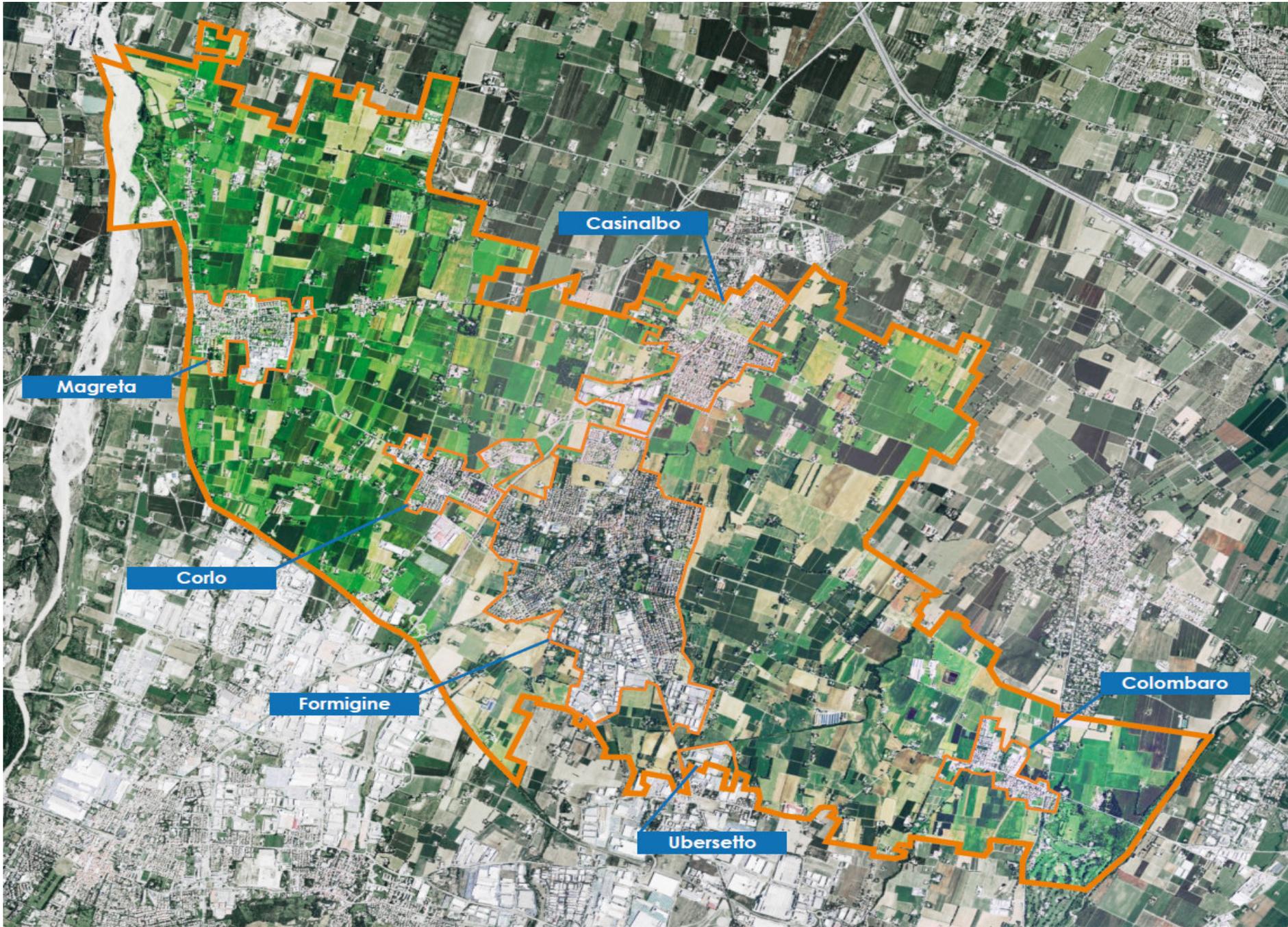
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il territorio del Comune di Formigine si estende su una superficie di 46,98 Km² nella zona compresa fra la città capoluogo di Provincia **Modena** e il **Distretto Ceramico** di Sassuolo. Comprende le frazioni di Casinalbo, Corlo, Colombaro, Magreta e Ubersetto. Con più di **34.000 residenti**, è il quarto Comune della Provincia di Modena per numero di abitanti.

E' collocato nella zona ovest del fiume Secchia ed è attraversato dai torrenti Tiepido, Grizzaga, Taglio, Cerca, Fossa e Senada e si sviluppa da un'altitudine minima di 54 m s.l.m. fino ad una massima di 110 m s.l.m.. La superficie urbanizzata è pari al 17,44% mentre il verde pubblico è pari a 27,41 mq/abitante.

La rete stradale è rappresentata da:

- 6,14 Km di strade statali;
- 11,6 Km di strade provinciali;
- 105,40 Km di strade comunali;
- 55,34 Km di strade vicinali;
- 45,2 Km di percorsi ciclopedonali e percorsi protetti.



Casinalbo

Magreta

Corlo

Formigine

Ubersetto

Colombaro

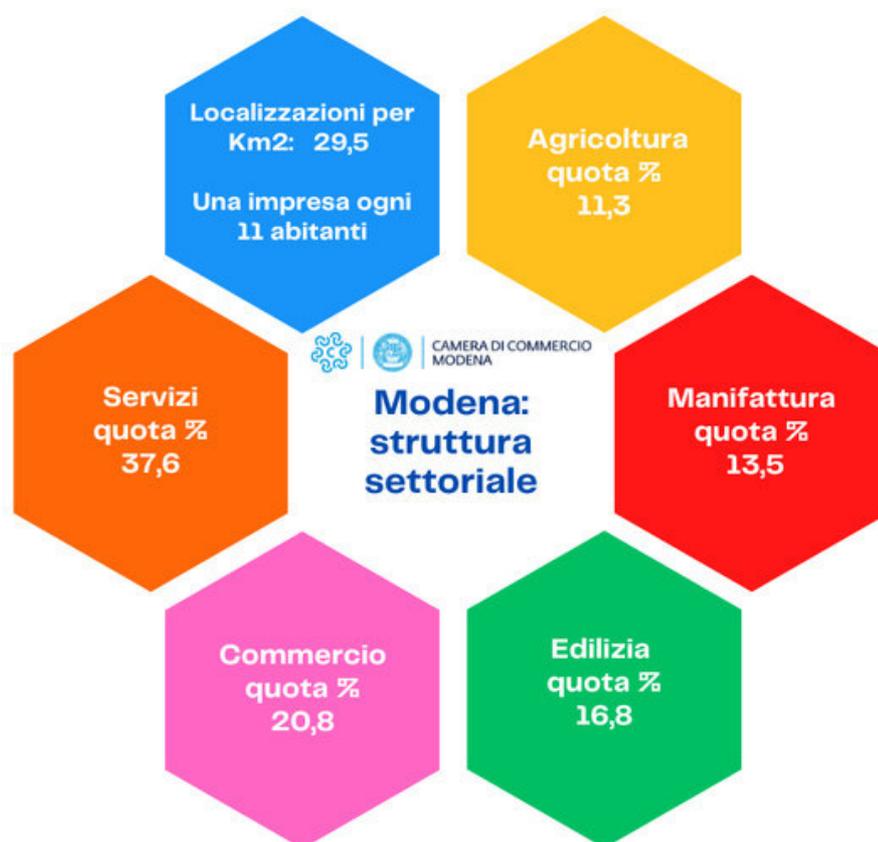
La tabella che segue mostra l'economia insediata a Formigine. In particolare, il totale delle attività è stato suddiviso in base alle categorie ATECO (dati al 31/12/2024 forniti dalla Camera di Commercio di Modena e rielaborati dall'ufficio di supporto al RPCT) .

Settore	Registrate
Agricoltura, silvicoltura pesca	201
Estrazione di minerali da cave e miniere	3
Attività manifatturiere	364
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	3
Costruzioni	472
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	583
Trasporto e magazzinaggio	73
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	180
Servizi di informazione e comunicazione	59
Attività finanziarie e assicurative	78
Attività immobiliari	255
Attività professionali, scientifiche e tecniche	153
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	67
Istruzione	15
Sanità e assistenza sociale	17
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	32
Altre attività di servizi	142
Imprese non classificate	57
Totale	2775

A livello provinciale risultano significativi i dati elaborati dal Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena nella propria relazione "Imprese e territorio, una panoramica sul tessuto imprenditoriale" pubblicati il 22/10/2024 che si riportano integralmente:

"Il territorio modenese presenta una densità imprenditoriale molto maggiore del resto d'Italia. Infatti, al 31/12/2023 sono presenti 29,5 localizzazioni d'impresa per Km2, (in linea con i valori degli anni precedenti) e tale valore è superiore sia a quello regionale (22), che a quello nazionale (21). In linea con la media nazionale è invece il confronto con la popolazione residente, che mostra un'impresa ogni 11 residenti. Le attività economiche sono concentrate in tre comuni: Sassuolo, con 138 localizzazioni per Km2, Vignola (121) e Modena (119). Le imprese attive sono nel complesso 63.128 a fine anno 2023, in calo dell'1,5% rispetto alla stessa data dell'anno precedente.

La loro composizione percentuale per ramo di attività economica evidenzia la prevalenza dei servizi alle imprese ed alle persone, con una quota del 37,6% del totale e una consistenza di 23.715 sedi di impresa. Seguono le imprese del commercio, 13.154 sedi ovvero il 20,8%, e le costruzioni che con 10.605 imprese raggiungono il 16,8% del totale imprese modenese.



A seguire troviamo il manifatturiero che rappresenta il 13,5% delle imprese totali con una consistenza di 8.527 attività e l'agricoltura con 7.127 imprese (11,3%); tutti i settori hanno mostrato nel 2023 un decremento di imprese attive. Circa la distribuzione settoriale delle unità locali e degli addetti dei settori manifatturieri in provincia di Modena, si evidenzia come il settore con la maggior consistenza di localizzazioni e soprattutto di addetti sia il metalmeccanico, che rappresenta il 40,8% del totale industria in termini di unità locali e il 40,3%

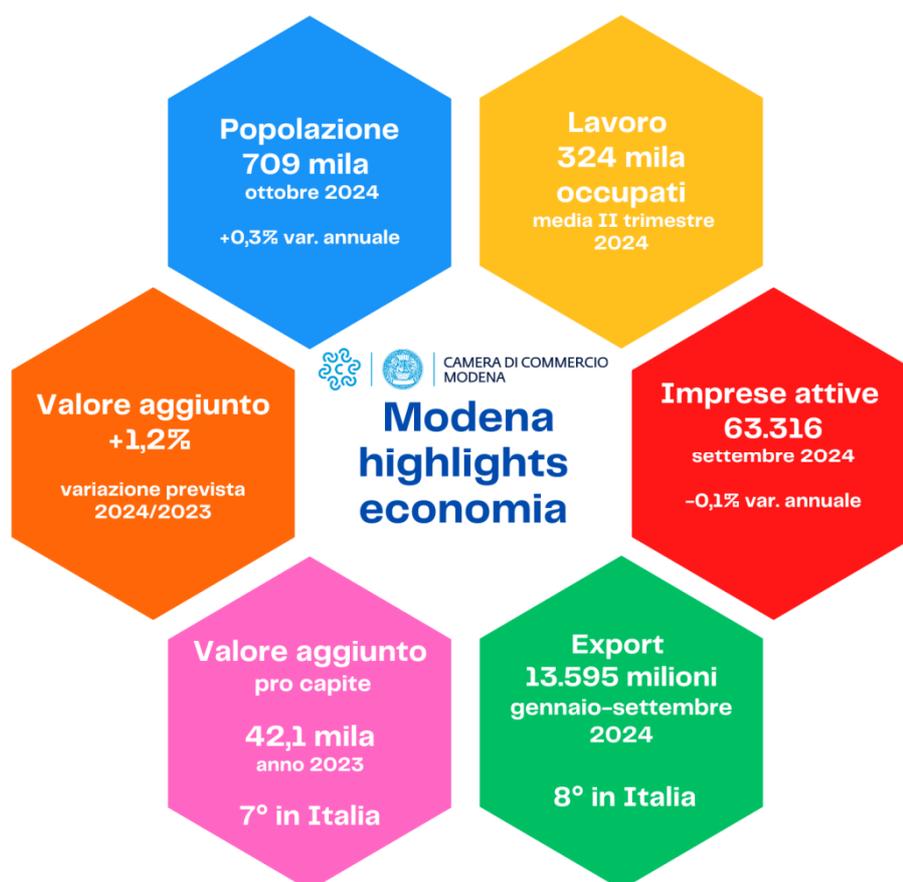
per gli addetti. Tuttavia, il settore con maggior numero di addetti per localizzazione è quello dei mezzi di trasporto: 233 sono le unità locali e 8.391 i lavoratori, pari a 36 addetti per localizzazione.

Altro settore con imprese molto grandi è quello della lavorazione di minerali non metalliferi (al cui interno vi è la ceramica): con 611 localizzazioni impiega 12.226 addetti pari ad una media di 20 addetti per localizzazione. Intorno ai 10/12 addetti per localizzazione troviamo la chimica, le macchine elettroniche e biomedicale e l'alimentare. Il settore con il minor numero di addetti per localizzazione è invece il tessile abbigliamento (4 addetti).”

Per maggiori approfondimenti <https://www.mo.camcom.it/informazione-economica/e-elle/e-elle/capitolo4-impres-e-territorio>

Di grande interesse risultano essere anche i numeri dell'economia modenese (pubblicati alla pagina <https://www.mo.camcom.it/informazione-economica/informazione-economica/i-numeri-delleconomia-modenese> ultimo aggiornamento 30/12/2024) che si riportano integralmente in quanto si ritiene siano estremamente significativi:

I numeri dell'economia modenese



Popolazione

Dati aggiornati al 31/10/2024

Residenti	Var. % annuale	Stranieri (quota %)	Densità (ab./kmq)
709 mila	0,3%	13,4%	264

Valore aggiunto

Dati aggiornati al 2023

Valore assoluto in milioni di euro	Valore aggiunto pro-capite (euro)	Posizione in graduatoria nazionale	Variazione % 2021/2022
29.699	42.088	7	5,70%

Lavoro

Il trimestre 2024

Occupati	Var. % annuale	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione
324 mila	-2,7%	70,0%	5,8%

Imprese

Dati aggiornati al 30/09/2024

Registrate	di cui attive	Femminili (quota % registrate)	Straniere (quota % registrate)
69.973	63.316	21,6%	14,4%

Commercio Estero

gennaio-settembre 2024

Valore assoluto (milioni di euro)	Var. % annuale	Posizione graduatoria provinc.	Quota fatturato esport.
13.595	0,4%	8	64,2%

Congiuntura

I semestre 2024 (variazioni % tendenziali, ovvero rispetto allo stesso semestre dell'anno precedente)

Industria (produzione)	Industria (fatturato)	Edilizia (fatturato)	Commercio dettaglio (fatturato)
-7,1%	-8,4%	-3,1%	4,1%

Scenario previsionale

Variazione % 2024/2023

Valore aggiunto	Export	Reddito disponibile	Consumi
1,2%	2,5%	5,0%	-0,8%

Servizi alla persona, terzo settore e vita culturale.

Riguardo ai servizi educativi il Comune di Formigine conta numero 13 nidi d'infanzia tra comunali e privati convenzionati e non, numero 10 scuole dell'infanzia di cui 5 statali, 4 private paritarie convenzionate ed 1 privata né paritaria né convenzionata, numero 6 scuole primarie di cui 5 statali ed 1 privata e paritaria e 3 scuole secondarie di primo grado statali. Le scuole, dall'infanzia in poi, soddisfano il 100% della domanda di tali servizi, mentre per le domande per i nidi il dato cambia di anno in anno.

L'offerta di servizi per il benessere e lo sport è ugualmente forte (come pure la risposta dei cittadini con circa 7.000 praticanti nelle società sportive del territorio): a Formigine si trova un centro natatorio, un palazzetto dello sport, uno stadio, 11 palestre, 9 campi da calcio, un campo da rugby, un anello ciclabile, un percorso per il tiro con l'arco, un impianto polivalente indoor, 3 campi da tennis e un campo da golf. Le associazioni sportive sono 36 e coprono praticamente tutti gli sport.

Molto diffuso sul territorio comunale è l'associazionismo e la partecipazione democratica dei cittadini alla vita sociale e politica. Le associazioni iscritte al Registro comunale di promozione sociale sono 79 mentre le Associazioni iscritte al Registro Comunale delle Associazioni di volontariato 31.

Formigine è infine una città "animata": sono circa 800 gli eventi che durante tutto il corso dell'anno vengono organizzati dalle associazioni locali, dai commercianti e dall'Amministrazione direttamente. Le evidenze storiche e architettoniche dal medioevo in poi, la vitalità culturale, associativa ed ambientale, la qualità dei servizi in miglioramento costante, ha condotto al conferimento del titolo onorifico di "Città di Formigine",

conferito con decreto del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella del 16 gennaio 2019: “Il Comune vanta una grande vitalità culturale e sociale e, da sempre, punta sullo sport per la sua funzione aggregante. Ma, soprattutto, si distingue per la sua grande anima verde”.

Servizi dedicati alla sicurezza

Il servizio di Polizia persegue un sistema integrato di sicurezza tramite la messa in atto di politiche ed azioni in collaborazione con soggetti pubblici, privati e dell'associazionismo, operanti in campo sociale, in materia di sicurezza urbana e della persona per la riduzione e prevenzione dei fenomeni di illegalità e inciviltà diffusa.

Indicatori di attività	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N. addetti/N. abitanti	1 ogni 1388 abitanti	1 ogni 1492 abitanti	1 ogni 1446 abitanti	1 ogni 1326	1 ogni 1321	1 ogni 1380	1 ogni 1331	1/1.281	1/1.379
Nr rilievi incidenti stradali	167	177	152	150	105	156	143	176	164
Servizi serali e notturni		159	186	164	192	192	208	182	197
Accertamenti anagrafici	1485	1551	1285	1651	811	1086	1132	1.224	1026
La Sicurezza stradale	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nr accertamenti illeciti codice della strada	4082	4556	4851	4150	4050	3518	72666	73.695	58915
Sanzioni accertate	570.707	883.220	794.918	920.000	1.060.148	786.000	484.655,37 a cui si aggiungono €.6.944.585,85 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo	378.120,93 a cui si aggiungono €.5.448.986,47 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo	369.770,69 a cui si aggiungono €.5.257.662,70 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo
Sanzioni riscosse	485.942	475.705	556.442	592.847	621.000	523.000	232.221,85 a cui si aggiungono €.4.324.498,49 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo	130.353,73 a cui si aggiungono €.3.070.163,16 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo	143.325,98 a cui si aggiungono €.2.871.231,38 per Sanzioni Velocità- Tutor Modena Sassuolo

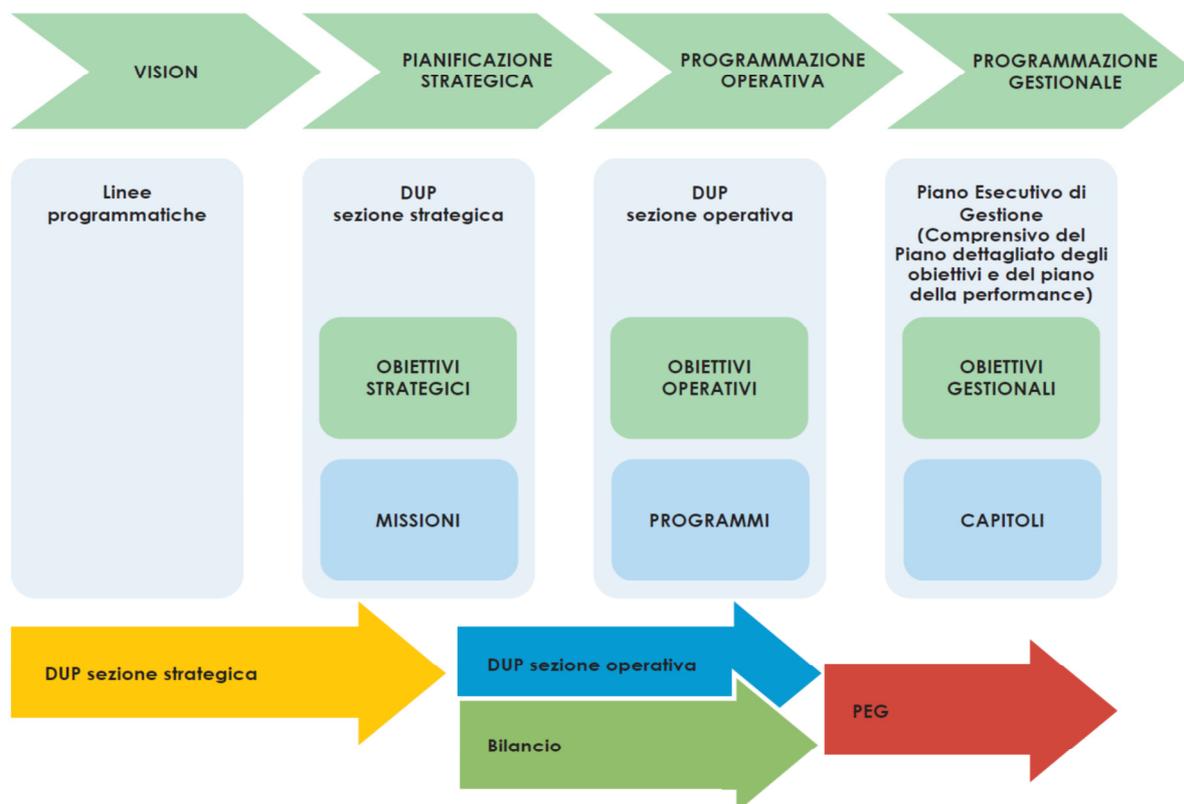
Relativamente al quadro criminologico del contesto locale si rinvia alla trattazione effettuata nella sezione “2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è disciplinato nei vigenti "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi" e "Regolamento sui Controlli Interni" e nel sistema di gestione del ciclo della Performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 17/02/2022.

Tale sistema, armonizzando i principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni agli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

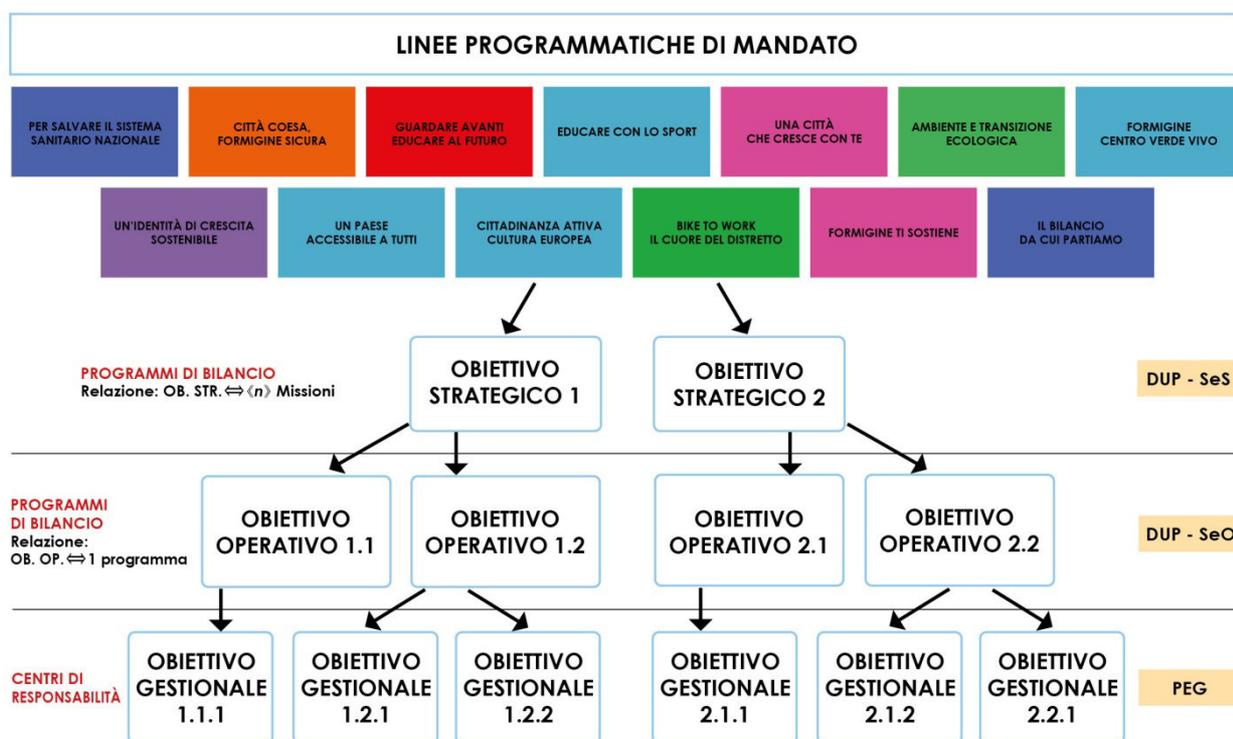
- 1) Linee Programmatiche di mandato** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione** (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione** (articolo 169 del TUEL), comprensivo del Piano dettagliato degli Obiettivi e del Piano delle Performance, approvato dalla Giunta che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.



Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale. Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.



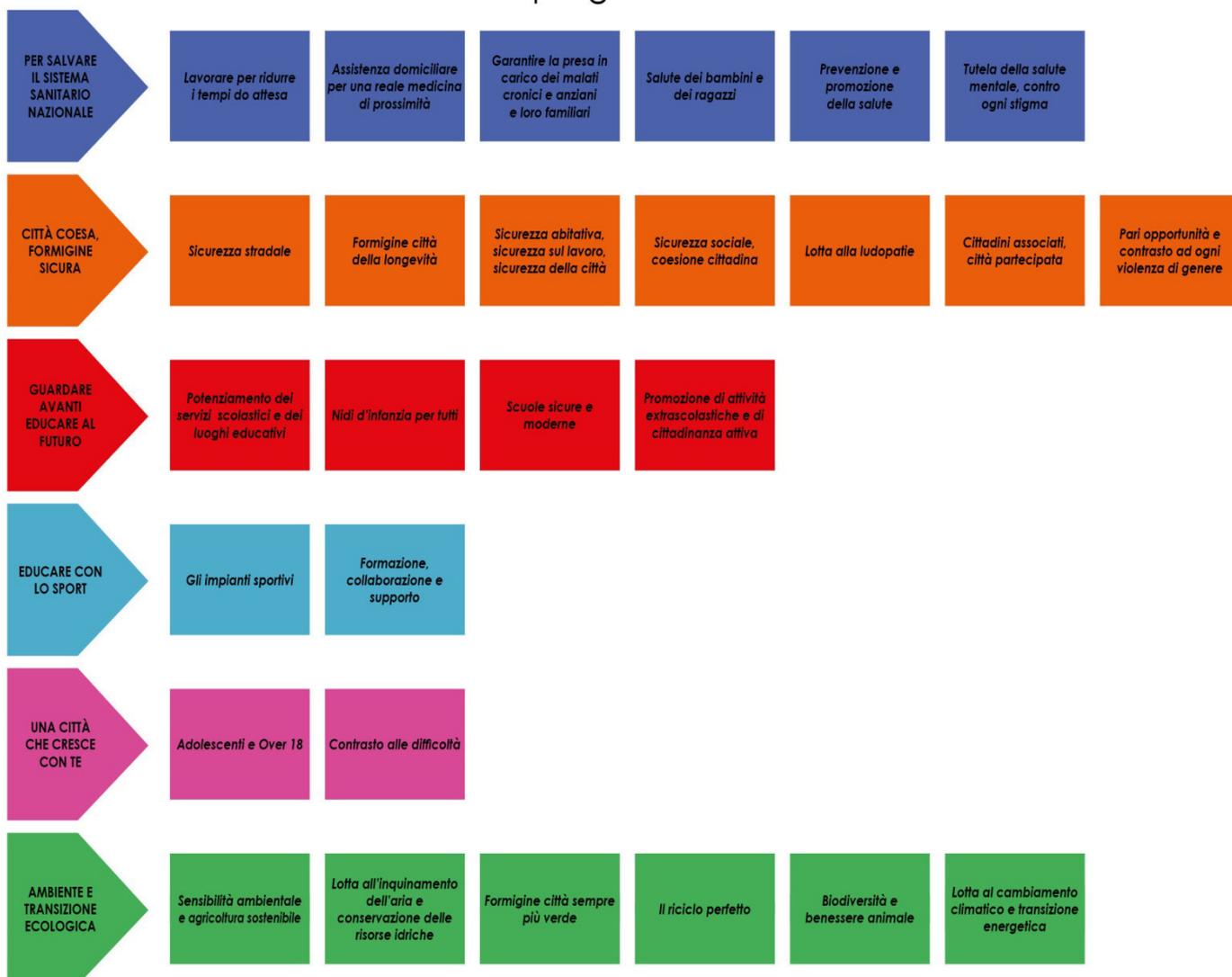
Le Linee Programmatiche 2024/2029: illustrate al Consiglio Comunale in data 26 Giugno 2024 (Deliberazione di C.C. n. 51/2024) costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Le suddette Linee Programmatiche 2024/2029 sviluppano dodici tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti da implementare nel corso del mandato:

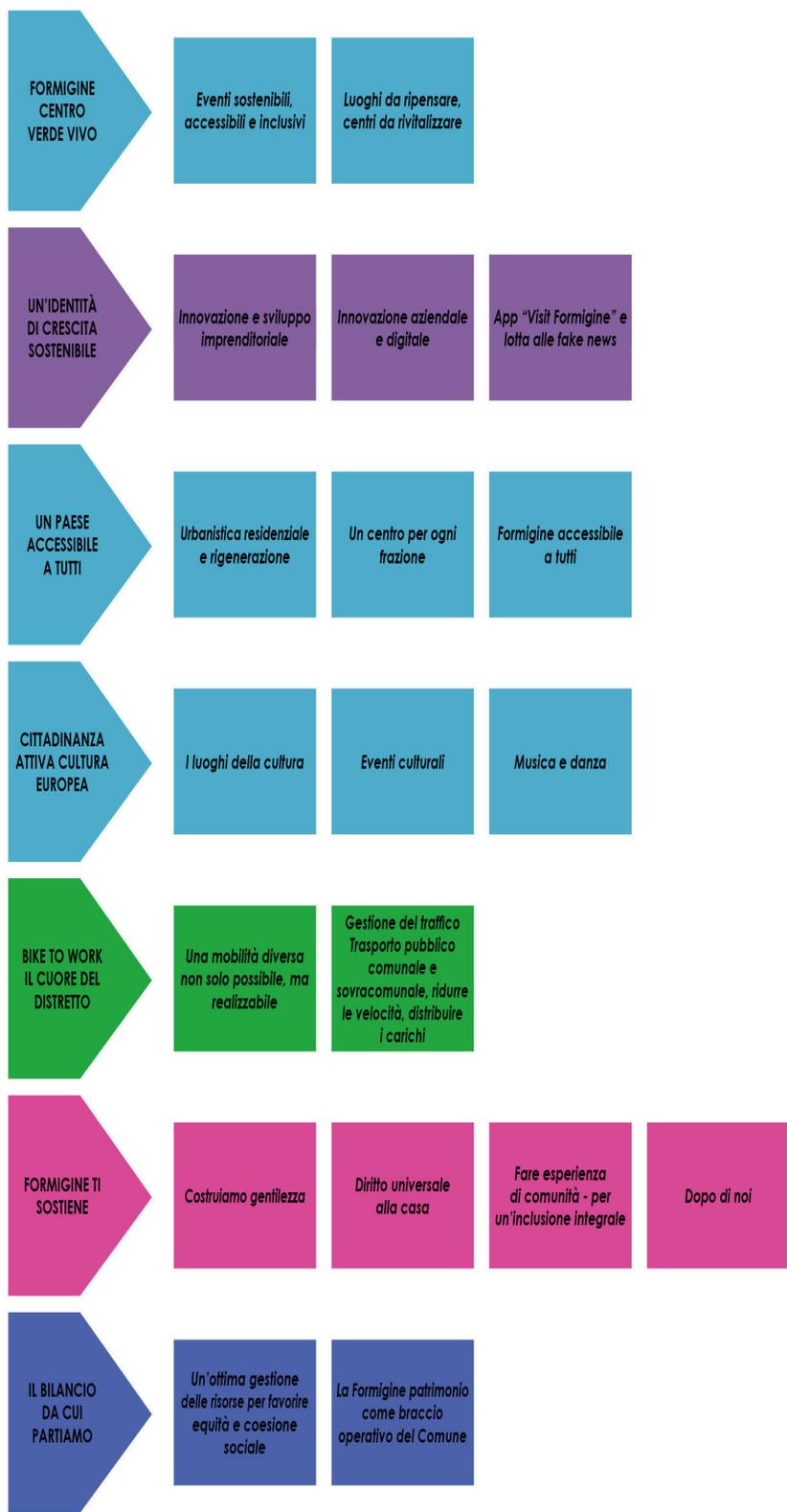
- 1) PER SALVARE IL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE;
- 2) CITTA' COESA, FORMIGINE SICURA;
- 3) GUARDARE AVANTI, EDUCARE AL FUTURO;
- 4) EDUCARE CON LO SPORT;

- 5) UNA CITTA' CHE CRESCE CON TE;
- 6) AMBIENTE E TRANSIZIONE ECOLOGICA;
- 7) FORMIGINE CENTRO VERDE VIVO;
- 8) UN IDENTITA' DI CRESCITA SOSTENIBILE;
- 9) UN PAESE ACCESSIBILE A TUTTI;
- 10) CITTADINANZA ATTIVA, CULTURA EUROPEA;
- 11) BIKE TO WORK – IL CUORE VERDE DEL DISTRETTO;
- 12) FORMIGINE TI SOSTIENE;
- 13) IL BILANCIO DA CUI PARTIAMO.

La figura successiva illustra le Linee Programmatiche 2024/2029 declinandole in ambiti strategici di intervento.

Linee programmatiche





AGENDA ONU 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

In un'ottica di valore pubblico, uno dei principali riferimenti è inoltre costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

L'agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, è un piano d'azione per le persone, il Pianeta e la prosperità, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano.

L'Agenda globale definisce 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs - da raggiungere entro il 2030, articolati in 169 Target o traguardi in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale, che rappresentano una bussola per porre l'Italia e il mondo su un sentiero sostenibile. Il processo di cambiamento del modello di sviluppo viene monitorato attraverso i Goal, i Target e oltre 240 indicatori: rispetto a tali parametri, ciascun paese viene valutato periodicamente in sede Onu e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali.

Attraverso questo programma d'azione viene espresso un chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, sia sul piano ambientale che su quello economico e sociale, superando in questo modo definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e affermando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo, mirando a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani. L'Agenda 2030 è basata su cinque concetti chiave:

Persone

Porre fine alla povertà e alla fame, in tutte le loro forme e dimensioni, e ad assicurare che tutti gli esseri umani possano realizzare il proprio potenziale con dignità ed uguaglianza in un ambiente sano.

Pianeta

Proteggere il pianeta dalla degradazione, attraverso un consumo ed una produzione consapevoli, gestendo le sue risorse naturali in maniera sostenibile e adottando misure urgenti riguardo il cambiamento climatico, in modo che esso possa soddisfare i bisogni delle generazioni presenti e di quelle future.

Prosperità

Assicurare che tutti gli esseri umani possano godere di vite prosperose e soddisfacenti e che il progresso economico, sociale e tecnologico avvenga in armonia con la natura.

Pace

Promuovere società pacifiche, giuste ed inclusive che siano libere dalla paura e dalla violenza. Non ci può essere sviluppo sostenibile senza pace, né la pace senza sviluppo sostenibile.

Collaborazione

Mobilizzare i mezzi necessari per implementare questa Agenda attraverso una Collaborazione Globale per lo sviluppo Sostenibile, basata su uno spirito di rafforzata solidarietà globale, concentrato in particolare sui bisogni dei più poveri e dei più vulnerabili e con la partecipazione di tutti i paesi, di tutte le parti in causa e di tutte le persone. Le interconnessioni degli Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile sono di importanza cruciale nell'assicurare che lo scopo della nuova Agenda venga realizzato. Se noi realizzeremo le nostre ambizioni abbracciando l'intera Agenda, le vite di tutti verranno profondamente migliorate e il nostro mondo sarà trasformato al meglio.



Agli indirizzi strategici dell'ente, aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo, e ai conseguenti obiettivi strategici e operativi sono stati associati anche i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

MISSIONI DEL PNRR E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

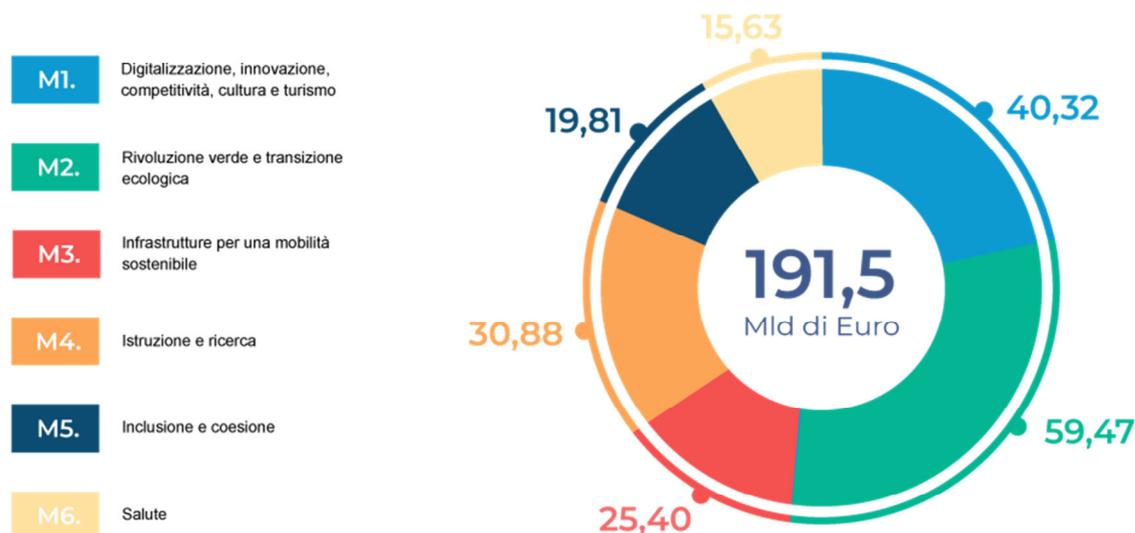
Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico, per finanziare la città di domani, attraverso le opportunità di finanziamento europee, nazionali e regionali per favorire lo sviluppo economico locale.

Next Generation EU Focus su Dispositivo ripresa e resilienza



Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato

dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro (312,5 sovvenzioni, i restanti 360 miliardi prestiti a tassi agevolati).



Le risorse stanziare per l'Italia nel PNRR sono pari a 191,5 miliardi di euro, ripartite in sei missioni:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura - 40,32 miliardi
- Rivoluzione verde e transizione ecologica - 59,47 miliardi
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile - 25,40 miliardi
- Istruzione e ricerca - 30,88 miliardi
- Inclusione e coesione - 19,81 miliardi
- Salute - 15,63 miliardi

Per finanziare ulteriori interventi il Governo italiano ha approvato un Fondo complementare con risorse pari a 30,6 miliardi di euro. Complessivamente gli investimenti previsti dal PNRR e dal Fondo complementare sono pari a 235,13 miliardi di euro.

Le iniziative del Comune di Formigine per le candidature ai fondi PNRR impegneranno l'Amministrazione comunale fino al 2026, scadenza entro la quale dovranno essere completati i progetti finanziati, la cui attuazione è costantemente monitorata per tutti i settori dell'Amministrazione.

Dal 2021 ad oggi sono 21 i bandi del PNRR ai quali il Comune di Formigine ha partecipato candidando progetti in qualità di leader (20) o partner (1). Di queste candidature, 13 sono andate a buon fine ottenendo il finanziamento dei progetti presentati per un totale di € 5.253.931.

I progetti finanziati con risorse previste dal PNRR rientrano nell'ambito dei lavori pubblici e della digitalizzazione della pubblica amministrazione. Di seguito il dettaglio dei progetti finanziati:

Bando	Ministero	Candidatura	Progetto	Finanziamento ottenuto
PNRR - M2C4 Investimento 2.2 Opere pubbliche per la messa in sicurezza di edifici e territorio (Contributi anno 2021) L. 145/2018	Interno	2021	SCUOLA PRIMARIA DON MAZZONI - ADEGUAMENTO SISMICO	€ 1.140.000,00

PNRR - M2C4 Investimento 2.2 Opere pubbliche per la messa in sicurezza di edifici e territorio (Contributi anno 2021) L. 145/2018	Interno	2021	PALESTRA SCUOLE FIORI 3° STRALCIO	€ 850.000,00
PNRR - M2C4 Investimento 2.2 - Contributi OPERE PUBBLICHE IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SVILUPPO TERRITORIALE	Interno	2022	RELAMPING CAMPO BORA E OPERA PIA CASTIGLIONI	€ 130.000,00
PNRR - M5C2.2 Investimento 2.1 Bando RIGENERAZIONE URBANA 2021	Interno	04.06.2021	TORRE DELL'ACQUEDOTTO E PARCO DELLE TRE FONTANE	€ 1.000.000,00
PNRR - M5C2.2 Investimento 2.1 Bando RIGENERAZIONE URBANA 2021	Interno	04.06.2021	EX CASA DEL CUSTODE	€ 1.200.000,00
PNRR - M1C1 Misura 1.4.1 Migrazione al Cloud per le P.A."Esperienza del cittadino nei servizi pubblici"	Transizione digitale	02.09.2022	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA UNITA' D'ITALIA 26*	€ 280.932,00
PNRR - M1C1-1.2 Migrazione al Cloud per le P.A.- "Avviso SPID/CIE"	Transizione digitale	02.09.2022	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI D'IDENTITA' DIGITALE - TERRITORIO NAZIONALE - INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	€ 14.000,00
PNRR - M1C1-1.2 Migrazione al Cloud per le P.A."Adozione App IO"	Transizione digitale	02.09.2022	APPLICAZIONE APP IO	€ 36.400,00
PNRR- M1C1-1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali - Comuni Aprile 2022"	Transizione digitale	22.07.2022	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	€ 252.118,00
PNRR - M1C111.4 - Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	Transizione digitale	11.11.2022	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)	€ 59.966,00
PNRR - M2C4 Investimento 2.2 - Contributi OPERE PUBBLICHE IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SVILUPPO TERRITORIALE	Interno	2023	RELAMPING SCUOLE MEDIE FIORI DI FORMIGINE E CASINALBO	€ 130.000,00
PNRR - M1C3-1 "Piattaforma nazionale Digitale Dati - Comuni"	Transizione digitale	19.05.2023	EROGAZIONE API 1,2,3	€ 30.515,00
PNRR - M2C4 - Investimento 2.2 - Contributi OPERE PUBBLICHE IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SVILUPPO TERRITORIALE	Interno	2024	EFFICIENTAMENTO ILLUMINAZIONE CAMPO DA CALCIO DI COLOMBARO	€ 130.000,00
				€ 5.253.931,00

Si evidenzia che l'attività di ricerca di opportunità di finanziamento per l'Ente nel quadro del PNRR prosegue ed è in continua evoluzione, in relazione ai bandi di finanziamento attivi e a quelli di prossima pubblicazione.

2.1 VALORE PUBBLICO

Definizione degli obiettivi generali e specifici e risultati attesi in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria

Le Linee Guida per il Piano della Performance - Ministeri n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico *“il livello di benessere economico, sociale e ambientale della collettività di riferimento”*.

Per creazione di “Valore pubblico” si intende quindi l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso i destinatari delle politiche e dei servizi della Pubblica Amministrazione e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio 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 reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In tale ottica il concetto di creazione di valore dovrebbe essere il fine ultimo della corretta performance organizzativa, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, ossia *“l’insieme dei risultati attesi dell’amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l’organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell’amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)”*.

Il Valore Pubblico non fa pertanto solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne.

Nel DUP sono rappresentate per Programmi e Missioni gli obiettivi che declinano il programma di mandato e lo aggiornano anche sul piano delle scelte in materia di investimenti. In questa sottosezione “Valore Pubblico” del PIAO verrà rappresentata, nella tabella che segue, una selezione delle priorità strategiche che l’amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto, a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare, con riferimento al prossimo triennio con l’indicazione per ciascuno degli obiettivi ricavati dal DUP e collegati a dette priorità strategiche della dimensione di valore pubblico intercettata in termini di impatto .

Le dimensioni di valore pubblico intercettate vengono riportate di seguito e sono state individuate al fine di cogliere le trasversalità esistenti tra priorità strategiche , obiettivi strategici e obiettivi operativi che il PIAO è chiamato a dettagliare in obiettivi di performance :

- 1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA’ SUL TERRITORIO;
- 2) AMPLIARE LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI GARANTENDO MAGGIORE INCLUSIONE SOCIALE E PARI OPPORTUNITA’;
- 3) EFFETTUARE INTERVENTI, COMPRENSIVI DI INVESTIMENTI, SUL PATRIMONIO SCOLASTICO CHE NE MIGLIORINO IN MODO SIGNIFICATIVO GLI STANDARD DI SICUREZZA, ENERGETICI, I PARAMETRI DI ACCOGLIENZA E DI SVILUPPO QUALITATIVO DELLA DIDATTICA;
- 4) VALORIZZARE E RIQUALIFICARE, MIGLIORANDONE LA SICUREZZA E LA FRUIBILITA’, GLI IMPIANTI SPORTIVI E I PARCHI COMUNALI;
- 5) MIGLIORARE LA PERFORMANCE ENERGETICA ATTRAVERSO LE FONTI RINNOVABILI;

- 6) INCREMENTARE IL LIVELLO DI PRESENZA TURISTICA SUL TERRITORIO;
- 7) AUMENTARE L'EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE;
- 8) VALORIZZARE IL PATRIMONIO ESISTENTE TUTELANDO IL TERRITORIO E PROMUOVENDO LO SVILUPPO SOSTENIBILE;
- 9) GARANTIRE UNA CORRETTA E TRASPARENTE GESTIONE DELLE ENTRATE COMUNALI E DELLA SOCIETA' PATRIMONIALE.

Le dimensioni di valore pubblico pensate e richiamate con le modalità sopra indicate permettono di valutare l'impatto che le scelte strategiche ed operative avranno nell'arco temporale coperto dal programma di mandato e dal DUP .

Per il dettaglio di tutti gli obiettivi strategici ed operativi si rimanda alla Nota di Aggiornamento al DUP 2025 – 2027 approvata con Delibera di Consiglio Comunale n. 95 del 19/12/2024 e consultabile al seguente link https://albo.comune.formigine.mo.it/web/trasparenza/papca-p/-/papca/display/265495?p_p_state=pop_up

LINEE PROGRAMMATICHE	STRATEGIE ORIENTATE ALLA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	PRINCIPALI OBIETTIVI STRATEGICI	VALORE ATTESO	STAKEHOLDERS	TEMPI	OBIETTIVO VALORE PUBBLICO
<p align="center">PIANO STRATEGICO 2: CITTA' COESA, FORMIGINE SICURA</p>	<p>Programma 1: Sicurezza stradale</p>	<p>Progetto 1: Muoversi in sicurezza</p> 	<p>Aumentare la sicurezza sulle strade continuando ad investire sul sistema di sicurezza integrato ma anche attraverso la diffusione presso istituti scolastici di ogni ordine e grado, oltreché in altre occasioni di incontro, delle informazioni in materia di educazione stradale e in materia di legalità.</p>	<p>Cittadini, operatori economici</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA' SUL TERRITORIO;</p>
		<p>Progetto 2: La tecnologia che supporta la sicurezza</p> 	<p>Garantire una sicurezza a 360 gradi potenziando l'attuale sistema di sicurezza integrato con particolare attenzione al numero, al posizionamento, ed alle caratteristiche tecnologiche delle telecamere, ai varchi con riconoscimento delle targhe dei veicoli in entrata ed uscita dal territorio comunale. Condivisione degli interventi strutturali sul territorio attraverso il mantenimento dei tavoli della Sicurezza Stradale e della Sicurezza Urbana. Efficientamento dei pattugliamenti sul territorio attraverso il continuo</p>	<p>Cittadini, operatori economici</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA' SUL TERRITORIO;</p>

**PIANO
STRATEGICO 2:
CITTA' COESA,
FORMIGINE
SICURA**

			aggiornamento delle strumentazioni e dei mezzi a disposizione.			
Programma 3: Sicurezza abitativa, sicurezza sul lavoro, sicurezza della città	Progetto 1: Prevenzione e controlli per garantire la legalità 	Aumentare la vicinanza dell'Amministrazione Comunale ai cittadini offrendo loro la possibilità di essere maggiormente aperti e fiduciosi verso la città, le istituzioni e le altre persone, anche attraverso una collaborazione più strutturata con le Forze dell'Ordine e valorizzando la promozione della cultura della legalità e della formazione civile contro le mafie. Valorizzazione degli strumenti già in essere e istituzione di nuovi percorsi di vicinanza ai cittadini vittime di reato.	Cittadini, volontariato - partner, operatori economici	2025 - 2027	1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA' SUL TERRITORIO;	
Programma 4: Sicurezza sociale, coesione cittadina	Progetto 1: Coinvolgimento e responsabilizzazione dei cittadini nella partecipazione alla sicurezza di prossimità 	Accrescere la partecipazione dei cittadini alla sicurezza di Formigine promuovendo idonee azioni di prossimità che li coinvolgano direttamente nel presidio del territorio con particolare attenzione al decoro urbano, al verde, all'ambiente ed alle manutenzioni. Diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole attraverso collaborazioni	Cittadini, associazioni di volontariato	2025 - 2027	2) AMPLIARE LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI GARANTENDO MAGGIORE INCLUSIONE SOCIALE E PARI OPPORTUNITA';	

**PIANO
STRATEGICO 2:
CITTA' COESA,
FORMIGINE
SICURA**

			trasversali con altre istituzioni.			
	<p>Progetto 2: L'equità a sostegno della coesione sociale</p> 	<p>Miglioramento dell'equità e della coesione sociale tramite la lotta ai comportamenti sbagliati ed il rispetto delle regole. L'obiettivo di una maggiore equità passa attraverso la creazione di condizioni di giustizia tra gli utenti dei servizi e i contribuenti nelle medesime condizioni economiche e tramite il contrasto all'evasione. Rendere la città sempre più coesa nello sviluppo sociale attraverso la ricerca e approfondimento di bandi di finanziamento riguardanti l'Amministrazione o soggetti terzi del territorio.</p>	<p>Cittadini, Utenti dei servizi a domanda individuale</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>2) AMPLIARE LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI GARANTENDO MAGGIORE INCLUSIONE SOCIALE E PARI OPPORTUNITA';</p>	
<p>Programma 6: Cittadini associati, città partecipata</p>	<p>Progetto 1: La partecipazione in un'ottica di sussidiarietà e di inclusione sociale</p> 	<p>Ampliare la partecipazione dei singoli e delle realtà associative al benessere del territorio, dei quartieri e delle frazioni migliorando gli strumenti di collaborazione e la comunicazione istituzionale.</p>	<p>Cittadini, Associazioni</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>2) AMPLIARE LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI GARANTENDO MAGGIORE INCLUSIONE SOCIALE E PARI OPPORTUNITA';</p>	
<p>Programma 7: Pari opportunità e contrasto ad ogni violenza di genere</p>	<p>Progetto 1 : Orizzonti di Uguaglianza: promuovere le Pari Opportunità</p>	<p>Attuazione di azioni di promozione della parità di opportunità tra uomini e donne che assicurino le stesse possibilità di</p>	<p>Cittadini e famiglie, utenti/fruitori dei servizi, terzo settore,</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>2) AMPLIARE LA PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI GARANTENDO MAGGIORE</p>	

			partecipazione in tutte le aree della vita, compreso il lavoro, l'istruzione, la cultura e la politica anche attraverso la collaborazione con altre istituzioni dl territorio.	studenti ed insegnanti.		INCLUSIONE SOCIALE E PARI OPPORTUNITA';
PIANO STRATEGICO 3: GUARDARE AVANTI, EDUCARE AL FUTURO	Programma 2: Nidi d'infanzia per tutti	Progetto 1: Networking 0/3: per un sistema di rete nei servizi 0/3 anni 	Garantire nei servizi per la prima infanzia pari opportunità e standard qualitativi omogenei e di qualità, nell'ambito del sistema integrato pubblico-privato, riducendo inoltre le liste di attesa per l'accesso ai nidi d'infanzia.	Utenti dei servizi e loro famiglie, gestori dei servizi per la prima infanzia privati	2025 - 2027	3) EFFETTUARE INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO SCOLASTICO CHE NE MIGLIORINO IN MODO SIGNIFICATIVO GLI STANDARD DI SICUREZZA, ENERGETICI, I PARAMENTRI DI ACCOGLIENZA E DI SVILUPPO QUALITATIVO DELLA DIDATTICA;
	Programma 3: Scuole sicure e moderne	Progetto 1: Nuovo Polo di infanzia 0-6 Prampolini di Casinalbo 	Realizzazione di un nuovo plesso scolastico in sostituzione dell'esistente, più efficiente, più sicuro e adeguato negli spazi interni ed esterni per garantire un ambiente sicuro e confortevole in cui apprendere.	Utenti dei servizi e loro famiglie, gestori dei servizi per la prima infanzia, operatori economici	2025 - 2027	3) EFFETTUARE INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO SCOLASTICO CHE NE MIGLIORINO IN MODO SIGNIFICATIVO GLI STANDARD DI SICUREZZA, ENERGETICI, I PARAMENTRI DI ACCOGLIENZA E DI SVILUPPO

PIANO STRATEGICO 3: GUARDARE AVANTI, EDUCARE AL FUTURO	Programma 5: Rafforzamento del patto educativo di comunità	Progetto 1: Scuole in rete 	Co-progettare un sistema educativo territoriale condiviso tra Comune, Istituzioni Scolastiche, famiglie, associazioni, cittadini continuando con l'esperienza della programmazione congiunta.	Studenti, famiglie, cittadini, scuole pubbliche e private, associazioni	2025 - 2027	QUALITATIVO DELLA DIDATTICA; 3) EFFETTUARE INVESTIMENTI SUL PATRIMONIO SCOLASTICO CHE NE MIGLIORINO IN MODO SIGNIFICATIVO GLI STANDARD DI SICUREZZA, ENERGETICI, I PARAMENTRI DI ACCOGLIENZA E DI SVILUPPO QUALITATIVO DELLA DIDATTICA;
	PIANO STRATEGICO 4: EDUCARE CON LO SPORT	Programma 1: Gli impianti sportivi	Progetto 1: Partenariato pubblico privato per gli impianti sportivi 	Riquilificare e ammodernare alcuni impianti sportivi comunali attivando le procedure di finanza di progetto in un'ottica di collaborazione e partenariato pubblico privato garantendo il razionale utilizzo delle risorse e la qualità dei progetti.	Cittadini, associazioni sportive	2025 - 2027
Progetto 2: Riquilificazione e ammodernamento degli impianti sportivi 			Valorizzare la pratica sportiva attraverso la riquilificazione e l'ammodernamento dell'impiantistica sportiva comunale, per migliorarne la sicurezza e la fruibilità, elaborando un piano di interventi di manutenzione e	Cittadini, associazioni sportive	2025 - 2027	4) VALORIZZARE E RIQUALIFICARE, MIGLIORANDONE LA SICUREZZA E LA FRUIBILITA', GLI IMPIANTI SPORTIVI E I PARCHI COMUNALI;

PIANO STRATEGICO 6: TRANSIZIONE ECOLOGICA			realizzando nuovi impianti sportivi utili per la comunità.			
	Programma 3: Formigine città sempre più verde	Progetto 1: Città dei 70 parchi 	Maggiore manutenzione degli stabili e degli arredi presenti nei parchi, continuando inoltre nell'attività di allestimento delle attrezzature per lo sport all'aperto, attuando contestualmente una manutenzione ordinaria curata e attenta delle alberature, dei prati, dei laghetti e del verde nel rispetto della biodiversità.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	4) VALORIZZARE E RIQUALIFICARE, MIGLIORANDONE LA SICUREZZA E LA FRUIBILITA', GLI IMPIANTI SPORTIVI E I PARCHI COMUNALI;
		Progetto 2: Valorizzazione dei parchi Storici 	Elaborazione di progetti per riqualificare le aree e le alberature dei parchi storici, con particolare riferimento a Villa Sabattini e Villa Benvenuti.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	4) VALORIZZARE E RIQUALIFICARE, MIGLIORANDONE LA SICUREZZA E LA FRUIBILITA', GLI IMPIANTI SPORTIVI E I PARCHI COMUNALI;
		Progetto 3: Manutenzione e potenziamento delle oasi naturalistiche 	Potenziare e agevolare l'utilizzo e la frequentazione dell'Oasi del Colombarone e dei percorsi del Tiepido, anche attraverso iniziative scolastiche, curandone inoltre la manutenzione.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	4) VALORIZZARE E RIQUALIFICARE, MIGLIORANDONE LA SICUREZZA E LA FRUIBILITA', GLI IMPIANTI SPORTIVI E I PARCHI COMUNALI;
Programma 6: Lotta al cambiamento climatico e transizione energetica	Progetto 1: Autosufficienza energetica edifici pubblici	Valorizzazione dell'efficientamento energetico degli edifici pubblici, attraverso	Edifici comunali, operatori economici	Servizi del Comune	5) MIGLIORARE LA PERFORMANCE ENERGETICA ATTRAVERSO LE	

PIANO STRATEGICO 6: TRANSIZIONE ECOLOGICA			l'installazione di impianti fotovoltaici, con l'obiettivo di raggiungere l'autosufficienza energetica entro il 2030.			FONTI RINNOVABILI;	
		Progetto 2: Promozione dell'autoconsumo energetico (anche in comunità energetiche)		Promozione della cultura dell'autoconsumo, evidenziandone le opportunità relative alla costituzione di comunità energetiche.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2026	5) MIGLIORARE LA PERFORMANCE ENERGETICA ATTRAVERSO LE FONTI RINNOVABILI;
PIANO STRATEGICO 7: FORMIGINE CENTRO VERDE VIVO	Programma 1: Eventi sostenibili, accessibili e inclusivi	Progetto 1: Eventi di traino per promuovere la città e valorizzare le frazioni		Miglioramento della qualità, dell'accessibilità e dell'inclusività degli eventi, quale patrimonio sociale e culturale della città, con un occhio di riguardo alle buone pratiche rivolte alla sostenibilità degli stessi, razionalizzando e valorizzando gli eventi che maggiormente connotano la città, perseguendo inoltre l'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse disponibili.	Cittadini, attività di volontario	2025 - 2027	6) INCREMENTARE IL LIVELLO DI PRESENZA TURISTICA SUL TERRITORIO;
		Progetto 2:	Aumento della visibilità e	Cittadini,	2025 - 2027	6) INCREMENTARE	

<p>PIANO STRATEGICO 7: FORMIGINE CENTRO VERDE VIVO</p>		<p>L'animazione motore del turismo</p> 	<p>dell'attrattività del turismo lento, valorizzando i percorsi e i cammini per offrire ai pellegrini/turisti un'esperienza arricchente e sostenibile incentivando inoltre la crescita culturale della comunità con eventi culturali mirati.</p>	<p>attività di volontario</p>		<p>IL LIVELLO DI PRESENZA TURISTICA SUL TERRITORIO;</p>
<p>PIANO STRATEGICO 8: UN'IDENTITA' DI CRESCITA SOSTENIBILE</p>	<p>Programma 2: Innovazione aziendale e digitale</p>	<p>Progetto 1: La Formazione come leva per l'innovazione e l'occupazione</p> 	<p>Potenziamento degli spazi di coworking e incubatori di idee al fine di stimolare la collaborazione e l'innovazione tra giovani imprenditori. Potenziamento della formazione culturale e strumentale anche del personale dell'Ente al fine di aumentare l'efficienza ed innovare l'azione amministrativa migliorandone contestualmente la performance organizzativa.</p>	<p>Cittadini, operatori economici e associazioni</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>7) AUMENTARE L'EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE;</p>
		<p>Progetto 2: La digitalizzazione come opportunità di sviluppo e semplificazione</p> 	<p>Semplificazione delle procedure e risparmio di tempo ai cittadini attraverso l'innovazione digitale riguardante la digitalizzazione e la dematerializzazione delle pratiche pubbliche e l'ampliamento</p>	<p>Cittadini, utenti dei servizi comunali</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>7) AUMENTARE L'EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE;</p>

PIANO STRATEGICO 8: UN'IDENTITA' DI CRESCITA SOSTENIBILE			dell'accessibilità ai servizi digitali dell'Ente.			
	Programma 3: App "Visit Formigine" e lotta alle fake news	Progetto 1: Una comunicazione attraente e consapevole   	Creazione di un portale informativo sul territorio "mobile responsive" al fine di permettere a cittadini e visitatori di avere uno strumento affidabile e aggiornato di consultazione. Promozione dell'educazione digitale come strumento di lotta alle fake news.	Cittadini, operatori economici e associazioni	2025 - 2027	7) AUMENTARE L'EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA ATTRAVERSO L'INNOVAZIONE E LA DIGITALIZZAZIONE;
PIANO STRATEGICO 9: UN PAESE ACCESSIBILE A TUTTI	Programma 1: Urbanistica residenziale e rigenerazione	Progetto 1: Formazione e avvio attuazione del Piano Urbanistico Generale – PUG  	Promozione, a seguito del completamento dell'iter di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG), della rigenerazione urbana, dell'analisi e della valorizzazione del patrimonio esistente, della tutela del territorio e dello sviluppo sostenibile.	Cittadini	2025 - 2026	8) VALORIZZARE IL PATRIMONIO ESISTENTE TUTELANDO IL TERRITORIO E PROMUOVENDO LO SVILUPPO SOSTENIBILE;
	Programma 2: Un centro per ogni frazione	Progetto 1: Riqualificazione degli edifici storici delle frazioni 	Realizzazione di un ostello per i viandanti a Colombaro attraverso il recupero e la rifunzionalizzazione della ex canonica e riqualificazione dell'edificio Cà Longa a Casinalbo.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	8) VALORIZZARE IL PATRIMONIO ESISTENTE TUTELANDO IL TERRITORIO E PROMUOVENDO LO SVILUPPO SOSTENIBILE;
		Progetto 3: Completamento e riqualificazione	Ammodernamento e allargamento del centro storico di Formigine	Cittadini delle frazioni, operatori	2025 - 2027	8) VALORIZZARE IL PATRIMONIO ESISTENTE

PIANO STRATEGICO 9: UN PAESE ACCESSIBILE A TUTTI		centro storico di Formigine 	attraverso il completamento di alcuni progetti già in corso, stralcio Via S. Francesco e via Zanfognini e secondo stralcio della Torre dell'acquedotto, oltre al recupero di alcune zone adiacenti il Castello.	economici		TUTELANDO IL TERRITORIO E PROMUOVENDO LO SVILUPPO SOSTENIBILE;
PIANO STRATEGICO 10: CITTADINANZA ATTIVA, CULTURALE EUROPEA	Programma 3: Musica e danza	Progetto 1: Armonie in movimento 	Valorizzazione dell'attività delle associazioni musicali e di danza locali al fine di promuovere ed organizzare manifestazioni e Festival che permettano al pubblico di apprezzare spettacoli innovativi e di alta qualità. Ampliare l'offerta della Sala prove musicali al fine di favorire lo sviluppo delle competenze artistiche e la coesione sociale.	Associazioni del territorio, imprese, enti ed istituzioni culturali, cittadinanza	2025 - 2027	6) INCREMENTARE IL LIVELLO DI PRESENZA TURISTICA SUL TERRITORIO;
PIANO STRATEGICO 11: BIKE TO WORK – IL CUORE VERDE DEL DISTRETTO	Programma 1: Una mobilità diversa non solo possibile, ma realizzabile	Progetto 2: Aree ambientali e zone 30 	Maggiore attenzione al rispetto dei limiti di velocità e redistribuzione dei carichi di traffico degli assi viari più congestionati.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA' SUL TERRITORIO;
		Progetto 3: Cuore verde del Distretto e mobilità casa lavoro 	Favorire una maggiore mobilità tra le frazioni e tra Comuni attraverso la realizzazione di nuovi collegamenti pedonali e ciclabili.	Cittadini, operatori economici	2025 - 2027	1) INCREMENTARE IL LIVELLO DI SICUREZZA STRADALE E DI LEGALITA' SUL TERRITORIO;

**PIANO
STRATEGICO
13: IL BILANCIO
DA CUI
PARTIAMO**

<p>Programma 1: Un'ottima gestione delle risorse per favorire equità e coesione sociale</p>	<p>Progetto 2: La gestione delle entrate come punto di riferimento da cui partire</p> 	<p>Maggiore controllo e coordinamento nella gestione delle entrate comunali per una più corretta e tempestiva gestione di esse anche attraverso l'elaborazione di scenari alternativi per valutare il differente impatto delle politiche tariffarie.</p>	<p>Cittadini, Regione, Provincia, Fondazioni, UE, Fornitori, utenti</p>	<p>2025 - 2027</p>	<p>9) GARANTIRE UNA CORRETTA E TRASPARENTE GESTIONE DELLE ENTRATE COMUNALI E DELLA SOCIETA' PATRIMONIALE.</p>
	<p>Progetto 3: Rendicontazione e trasparenza: i risultati accessibili a tutti dovunque</p> 	<p>Miglioramento dei processi di rendicontazione favorendo contestualmente una maggiore trasparenza e diffusione alla cittadinanza dei risultati ottenuti attraverso l'utilizzo di rendicontazioni sociali e strumenti telematici.</p>	<p>Cittadini, Regione, Provincia, Fondazioni, UE, Fornitori, Utenti</p>	<p>2025 – 2027</p>	<p>9) GARANTIRE UNA CORRETTA E TRASPARENTE GESTIONE DELLE ENTRATE COMUNALI E DELLA SOCIETA' PATRIMONIALE.</p>
	<p>Programma 2: La Formigine Patrimonio come braccio operativo del Comune</p>	<p>Progetto 4: La Formigine Patrimonio, "braccio operativo" del Comune</p> 	<p>Valorizzazione ed incremento dell'efficienza della gestione della Formigine Patrimonio srl, attraverso un costante monitoraggio dell'operato ed il consolidamento del bilancio comunale, al fine di garantire una gestione dei servizi concessi dal Comune più efficace a beneficio della comunità.</p>	<p>Cittadini, Regione, Provincia Fondazioni UE Fornitori utenti</p>	<p>2025 - 2027</p>

2.1.1 SEZIONE DIGITALE

Premessa

Il testo introduce il piano di trasformazione digitale del Comune di Formigine, che mira a migliorare l'efficienza amministrativa e la qualità dei servizi pubblici. Il piano, allineato alle linee guida dell'AgID, si concentra su quattro aree principali:

- *Sviluppo e potenziamento dei servizi digitali,*
- *Interoperabilità e gestione dei dati,*
- *Cybersecurity e protezione dei dati personali*
- *Diffusione della cultura digitale e formazione del personale*

L'obiettivo finale è creare un'amministrazione più accessibile e moderna, riducendo la burocrazia e migliorando il rapporto con i cittadini.

1. Contesto Normativo e Strategico

1.1 Riferimenti Normativi

La digitalizzazione del Comune di Formigine si basa su un quadro normativo che comprende:

- **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - D.Lgs. 82/2005**
- **Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione**
- **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) - Reg. UE 2016/679**
- **Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020, convertito in L. 120/2020)**
- **PNRR - Missione 1, Componente 1**
- **Linee Guida AgID**

Queste norme definiscono gli standard e gli obblighi per la trasformazione digitale della PA, dalla protezione dei dati all'implementazione di servizi digitali come SPID, CIE e pagoPA.

1.2 Obiettivi Strategici del Comune in Ambito Digitale

Il Comune di Formigine ha definito quattro ambiti principali per la sua trasformazione digitale:

- **miglioramento dell'accessibilità dei servizi online** attraverso l'integrazione di piattaforme nazionali come SPID e pagoPA;
- **sviluppo di un ecosistema digitale integrato** basato su cloud e interoperabilità;
- **rafforzamento della cybersecurity e della protezione dei dati** in conformità con GDPR;
- **promozione della cultura digitale** attraverso la formazione del personale e il supporto ai cittadini.

L'obiettivo finale è realizzare una transizione digitale inclusiva che migliori il rapporto tra amministrazione e cittadini.

2. Digitalizzazione dei Servizi per Cittadini e Imprese

2.1 Mappatura dei Servizi Digitali Attuali

Il Comune di Formigine ha condotto un'analisi dei suoi servizi digitali, che attualmente ammontano a 41, distribuiti in sei macroaree: anagrafe, tributi, edilizia, attività produttive, servizi sociali/scolastici e mobilità. L'erogazione avviene attraverso piattaforme nazionali come SPID, pagoPA, ANPR e App IO.

L'analisi ha identificato quattro aree principali di miglioramento: necessità di maggiore interoperabilità tra le piattaforme, ottimizzazione dell'usabilità, incremento dell'automazione dei processi e espansione dei servizi digitali per ridurre l'uso del cartaceo.

Il Comune utilizza una mappatura dettagliata dei servizi e procedimenti comunali come strumento di monitoraggio continuo della digitalizzazione, con l'obiettivo di identificare nuove opportunità di miglioramento nell'efficienza amministrativa e nell'accessibilità dei servizi.

2.2 Obiettivi di Potenziamento e Semplificazione

Il Comune di Formigine mira a rendere i servizi digitali più accessibili, efficienti e di qualità per cittadini e imprese, semplificando la burocrazia e migliorando l'esperienza utente. Le azioni chiave includono:

1. **Ampliamento dei servizi digitali:** completa digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e attivazione di n. 5 nuovi servizi online: pagamento compensi elettorali, accesso agli atti e copia di documenti in possesso degli uffici dell'Ente, occupazione temporanea e permanente di suolo pubblico, iscrizione albo Giudici Popolari, richiesta e rinuncia orto comunale.
2. **Accesso semplificato:** autenticazione tramite piattaforme nazionali (SPID, CIE, CNS) e miglioramento del portale comunale per renderlo più intuitivo e accessibile.
3. **Automazione:** uso di workflow digitali e assistenti virtuali per velocizzare le pratiche e fornire supporto immediato.
4. **Comunicazione migliorata:** notifiche automatiche (email, SMS, App IO) e creazione di un'area personale sul portale per monitorare le richieste.
5. **Riduzione del digital divide:** iniziative di alfabetizzazione digitale e sportelli digitali assistiti per supportare tutti i cittadini.

Inoltre, è in corso la contrattualizzazione del progetto PNRR 2.2.3 per la digitalizzazione di SUAP e SUE, con l'obiettivo di semplificare i processi relativi ad attività produttive ed edilizia. L'obiettivo finale è una Pubblica Amministrazione più moderna e vicina ai cittadini.

2.3 Integrazione con Piattaforme Nazionali (SPID, CIE, pagoPA, App IO)

Il Comune di Formigine ha avviato un processo di integrazione con le piattaforme digitali nazionali (SPID, CIE, pagoPA, App IO) per semplificare l'accesso ai servizi, aumentare l'efficienza e migliorare la comunicazione con i cittadini.

- **SPID:** Autenticazione unica e sicura ai servizi online.
- **CIE:** Accesso ai servizi tramite Carta d'Identità Elettronica, come alternativa a SPID.
- **pagoPA:** Pagamenti elettronici semplici e sicuri per tributi, multe, ecc.
- **App IO:** Comunicazione diretta con i cittadini (notifiche, scadenze) e accesso semplificato ai servizi.

Gli obiettivi principali sono: semplificazione dell'accesso, maggiore efficienza amministrativa, sicurezza dei dati e miglioramento della comunicazione.

Questa integrazione, supportata dagli investimenti PNRR 1.4.3 (App IO e pagoPA) e 1.4.4 (SPID e CIE), è fondamentale per la digitalizzazione completa dei servizi comunali. Il finanziamento per la misura PNRR 1.4.3 è stato erogato, mentre quello per la misura PNRR 1.4.4 è in fase di asseverazione. L'integrazione sarà in grado di trasformare le piattaforme in un ecosistema di servizi pubblici digitali, accessibili, sicuri e centrati sul cittadino.

2.4 Accessibilità e Usabilità dei Servizi

Il Comune di Formigine si impegna a rendere i servizi digitali accessibili e facili da usare per tutti, eliminando barriere tecnologiche e migliorando l'esperienza utente.

Le azioni principali includono:

1. **Conformità alle Linee Guida sull'Accessibilità ICT:** Rispetto degli standard AgID e della Direttiva Europea (UE) 2016/2102 (WCAG 2.1, livello AA) e revisioni periodiche dell'accessibilità.
2. **Ottimizzazione dell'esperienza utente UX/UI:** Interfacce intuitive e responsive per tutti i dispositivi, con navigazione semplificata.
3. **Supporto per cittadini con disabilità/difficoltà digitali:** Strumenti di assistenza (lettori vocali, alto contrasto) e sportello digitale assistito.
4. **Multicanalità e comunicazione inclusiva:** Contenuti chiari, linguaggio semplice, video tutorial e assistenza in tempo reale.
5. **Monitoraggio e miglioramento continuo:** Questionari, analisi dei feedback e adattamento dei servizi in base ai dati.

L'obiettivo è garantire servizi digitali inclusivi e di alta qualità.

La misura PNRR 1.4.1 ("Esperienza del cittadino nei servizi pubblici") supporta queste azioni, puntando a un'offerta digitale integrata e standardizzata. Il progetto ha permesso il rinnovo dei siti e l'implementazione di nuovi servizi (in fase di ultimazione il Modulo Gestione Procedimenti con 5 servizi aggiuntivi, come indicato al paragrafo 2.2), in attesa del completamento e dell'asseverazione.

3. Interoperabilità e Gestione dei Dati

3.1 Standard di Interoperabilità tra Enti e Sistemi

L'interoperabilità rappresenta un elemento chiave per garantire l'efficienza e la qualità dei servizi digitali offerti dal Comune di Formigine. Permette la condivisione di dati tra amministrazioni, migliorando i processi e semplificando l'accesso per cittadini e imprese.

Azioni previste:

1. **Adozione di API Standard:** Implementazione di API (Application Programming Interface) aperte, secondo le linee guida AgID, per la comunicazione tra sistemi comunali e altre amministrazioni. Integrazione con piattaforme nazionali (ANPR, pagoPA, SPID, CIE, App IO).
2. **Centralizzazione e condivisione dei dati:** Creazione di un "data hub" comunale per gestire i dati in modo sicuro, evitando duplicazioni. Adozione del principio "once only" (i dati forniti una sola volta).
3. **Polo Strategico Nazionale (PSN):** Migrazione progressiva verso il cloud qualificato e il PSN, per maggiore sicurezza e scalabilità, in conformità con le linee guida AgID.
4. **Sicurezza:** Protocolli di sicurezza avanzati per la trasmissione e conservazione dei dati, nel rispetto del GDPR e delle misure minime di sicurezza ICT.

5. **Monitoraggio:** Definizione di indicatori chiave di prestazione (KPI) per misurare l'efficacia dell'interoperabilità e sistema di gestione delle anomalie.

L'obiettivo è creare un ecosistema digitale efficiente e interconnesso.

Il Comune ha già avviato azioni concrete, partecipando alla Misura PNRR 1.3.1 (Piattaforma Digitale Nazionale Dati - PDND), con particolare riferimento alla condivisione di dati geografici: gli Enti che possiedono WebSIT hanno la possibilità di pubblicare sulla Piattaforma i dati riferiti, ad esempio, alla gestione dello stradario e della numerazione civica. I dati da pubblicare sono molteplici, possono essere sia statici (piani regolatori, di protezione civile, strade, civici, sottoservizi, reti di trasporto ecc.) sia dinamici (chiusure, cantieri, eventi, posizione dei mezzi, incidenti, sensori di traffico, ecc). L'obiettivo è di erogare più rapidamente i servizi pubblici, attraverso un'unica piattaforma di interesse nazionale. Successivamente al completamento con esito positivo della fase di asseverazione, è stato erogato il finanziamento da parte del dipartimento per la trasformazione digitale.

3.2 Integrazione con il Cloud e Uso del Polo Strategico Nazionale

Il Comune di Formigine ha avviato un percorso di modernizzazione digitale, adottando soluzioni cloud per migliorare efficienza, sicurezza e scalabilità dei servizi. Questo processo, finanziato in parte dal PNRR (Misura 1.2 "Abilitazione e Facilitazione della Migrazione al Cloud"), è in fase avanzata di realizzazione.

Gli obiettivi principali della migrazione al cloud includono:

- **Maggiore resilienza e continuità operativa:** grazie a infrastrutture scalabili e sicure.
- **Sicurezza avanzata dei dati:** con standard di cybersecurity elevati.
- **Riduzione dei costi di gestione:** ottimizzando le risorse e centralizzando l'infrastruttura IT.
- **Aumentare l'interoperabilità:** con piattaforme nazionali e altre PA.

Le azioni in corso e previste comprendono:

1. **Migrazione progressiva al cloud:** analisi, classificazione e migrazione dei sistemi comunali (come le piattaforme gestionali, documentali e di pagamento, con particolare attenzione al sistema SICR@WEB in evoluzione a SICRAWEB EVO) su infrastrutture cloud qualificate AgID, seguendo modelli SaaS, PaaS o IaaS.
2. **Integrazione con il Polo Strategico Nazionale (PSN):** utilizzo dei servizi cloud del PSN e interconnessione con altri enti.
3. **Sicurezza rafforzata:** implementazione di sistemi di cybersecurity, disaster recovery e business continuity.
4. **Monitoraggio e ottimizzazione:** definizione di KPI, valutazione delle performance e formazione del personale.

L'intero progetto, parte integrante della Misura PNRR 1.2, è allineato alla Strategia Cloud Italia e alle linee guida AgID (principio "cloud first"), puntando a servizi pubblici digitali affidabili, sicuri e innovativi. Un cronoprogramma dettagliato guida l'implementazione, che comprende l'avvio della migrazione, la formazione degli utenti e l'adozione di soluzioni cloud che assicurino elevati standard di sicurezza, interoperabilità e ottimizzazione delle risorse.

3.3 Qualità e Gestione dei Dati (Open Data, Data Governance)

Il Comune di Formigine considera la gestione e la valorizzazione dei dati elementi cruciali per l'efficienza, la trasparenza e l'innovazione. Ha quindi avviato un percorso di *data governance*, in linea con il Piano

Triennale per l'Informatica nella PA e le normative vigenti, per migliorare qualità, accessibilità e interoperabilità dei dati.

Progetto Open Data:

È in fase di avvio un progetto per la realizzazione di un portale *open data*, che prevede:

- **Portale dedicato:** per la pubblicazione e consultazione dei dati aperti.
- **Catalogazione:** individuazione dei dataset di maggior interesse per cittadini, imprese e sviluppatori.
- **Standard aperti:** adozione di standard interoperabili (linee guida AgID) per il riuso e l'integrazione.
- **Sensibilizzazione:** coinvolgimento della comunità con iniziative di formazione e hackathon per promuovere il valore dei dati aperti.

Strategia di Data Governance:

Il Comune adotterà un modello di *data governance* basato su:

- **Definizione di regole e procedure:** per la raccolta, archiviazione e gestione dei dati, garantendone qualità, affidabilità e aggiornamento.
- **Responsabilità:** attribuzione di ruoli specifici ai soggetti coinvolti.
- **Monitoraggio qualità dei dati:** strumenti di controllo per coerenza, completezza e accuratezza.
- **Integrazione:** con il Data & Analytics Framework nazionale, per interoperabilità e condivisione.

Benefici attesi:

- **Trasparenza e partecipazione:** grazie alla disponibilità di dati aperti e fruibili.
- **Migliore efficienza amministrativa:** con dati strutturati e standardizzati.
- **Decisioni basate sui dati (data-driven):** analisi e uso strategico delle informazioni.
- **Innovazione:** incentivando lo sviluppo di servizi digitali basati sui dati pubblici.

L'obiettivo è trasformare il Comune di Formigine in un ente *data-driven*, capace di sfruttare il proprio patrimonio informativo per migliorare i servizi e stimolare la crescita del territorio.

4. Sicurezza Informatica e Protezione dei Dati

4.1 Misure di Cybersecurity e Gestione dei Rischi Informatici

La protezione dei sistemi informatici e dei dati sensibili è una priorità strategica per il Comune di Formigine, che adotta un approccio proattivo alla cybersecurity, in conformità con le normative vigenti.

Adesione al CSIRT Regionale:

Il Comune di Formigine, tramite l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, aderisce al **Computer Security Incident Response Team (CSIRT) della Regione Emilia-Romagna**, un'iniziativa che fornisce supporto tecnico e operativo per la gestione degli incidenti di sicurezza informatica, beneficiando di:

- **Monitoraggio continuo:** delle minacce e segnalazione tempestiva di vulnerabilità.
- **Supporto nella gestione degli incidenti:** procedure coordinate per mitigazione degli attacchi e ripristino dei sistemi.
- **Formazione:** aggiornamento continuo del personale tecnico.

Misure di Sicurezza Implementate:

Il Comune ha implementato diverse misure di sicurezza, tra cui:

1. **Protezione reti e sistemi:**
 - Firewall e sistemi Intrusion Detection & Prevention (IDS/IPS).
 - Aggiornamenti periodici del software e applicazione di patch di sicurezza.
2. **Sicurezza dati e continuità operativa:**
 - Backup regolari e sistemi di disaster recovery per la continuità dei servizi in caso di attacco informatico.
 - Cifratura dei dati per la protezione delle informazioni sensibili.
3. **Autenticazione e accessi sicuri:**
 - Adozione autenticazione a due fattori (2FA) per l'accesso ai sistemi critici.
 - Gestione rigorosa delle credenziali.
4. **Formazione e consapevolezza del personale:**
 - Programmi di formazione su phishing, malware e altre minacce informatiche.
 - Simulazioni periodiche di attacchi per testare la resilienza dell'ente.
5. **Monitoraggio e risposta agli incidenti:**
 - Strumenti di Security Information and Event Management (SIEM).
 - Procedure di gestione emergenze informatiche, in collaborazione con CSIRT regionale e autorità competenti.

Piani Futuri:

Il Comune di Formigine continuerà a rafforzare la cybersecurity, seguendo le linee guida AgID, partecipando a programmi di aggiornamento e implementando un Cybersecurity Framework basato su standard internazionali per garantire una protezione sempre più efficace.

L'adesione al CSIRT della Regione Emilia-Romagna e l'implementazione di queste misure garantiscono la sicurezza dei dati e dei servizi digitali, riducendo il rischio di attacchi e migliorando la resilienza complessiva dell'infrastruttura tecnologica.

4.2 Adeguamento al GDPR e Protezione della Privacy

Il Comune di Formigine è impegnato nel pieno rispetto del **Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR - Regolamento UE 2016/679)**, garantendo un trattamento dei dati conforme ai principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione e sicurezza. Sono state adottate misure tecniche, organizzative e procedurali per tutelare la privacy.

Gruppo di Lavoro GDPR e Ruolo del DPO:

È prevista l'istituzione, a livello di Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, di un **Gruppo di Lavoro Interno GDPR** con il compito di:

- **Analisi e valutazione:** delle problematiche relative al trattamento dei dati (aspetti legali, tecnici, organizzativi).
- **Supporto alla conformità normativa:** garantendo l'applicazione delle misure di sicurezza GDPR.
- **Collaborazione con il Data Protection Officer (DPO):** per una gestione efficace della privacy e rispondere alle esigenze normative.
- **Monitoraggio e revisione:** periodica delle procedure di trattamento.

Principali Misure Adottate:

1. **Registro dei trattamenti dati:**
 - Aggiornamento e gestione del registro (art. 30 GDPR).
 - Mappatura dei flussi di dati per individuare eventuali criticità e rischi.
2. **Valutazione d'Impatto sulla Protezione dei Dati (DPIA):**
 - Applicazione per trattamenti ad alto rischio.
 - Definizione di misure di mitigazione dei rischi.
3. **Misure tecniche e organizzative:**
 - Cifratura e pseudonimizzazione dei dati sensibili.
 - Politiche di accesso e autenticazione sicura (anche 2FA).
 - Backup e disaster recovery.
4. **Formazione e sensibilizzazione:**
 - Corsi di aggiornamento per i dipendenti.
 - Procedure anti data breach e simulazioni di risposta agli incidenti.
5. **Gestione richieste degli interessati:**
 - Procedure semplificate per consentire ai cittadini l'esercizio dei diritti (accesso, rettifica, cancellazione, opposizione al trattamento, portabilità).
 - Canali dedicati per segnalazioni e informazioni.

Monitoraggio e Aggiornamento Continuo:

Il **Gruppo di Lavoro GDPR**, in collaborazione con il DPO, monitorerà l'evoluzione normativa, aggiornando le policy e le procedure interne in base alle best practice e agli orientamenti delle autorità competenti.

Questo approccio strutturato assicura un adeguato livello di protezione della privacy, rafforzando la fiducia dei cittadini nell'utilizzo dei servizi digitali offerti dall'ente.

4.3 Piano di Continuità Operativa e Disaster Recovery

Per garantire la resilienza dei servizi digitali, il Comune di Formigine ha adottato un **Piano di Continuità Operativa (PCO)** e un **Piano di Disaster Recovery (DR)**, in conformità con le linee guida AgID e le best practice di sicurezza informatica. Questi piani minimizzano l'impatto di guasti, attacchi informatici o eventi critici, assicurando la continuità dei servizi essenziali per cittadini e imprese.

Implementazione del Progetto di Business Continuity:

Oltre al PCO, è attivo un progetto di **Business Continuity** che utilizza i datacenter di Lepida S.c.p.A. situati a Ferrara e Ravenna, garantendo:

- **Replica automatizzata dei dati:** tra i due datacenter per la disponibilità continua delle informazioni in caso di guasto o attacco informatico.
- **Failover immediato:** attivazione automatica del datacenter secondario in caso di indisponibilità del datacenter primario, minimizzando i tempi di interruzione dei servizi.
- **Monitoraggio e test periodici:** per verificare l'efficacia delle procedure di ripristino.

Principali Strategie di Continuità Operativa:

1. **Ridondanza dell'infrastruttura IT:**
 - Sistemi virtualizzati e architetture cloud.
 - Ambienti di backup distribuiti per garantire la sicurezza dei dati.
2. **Backup e ripristino dati:**

- Backup giornalieri automatici su server sicuri.
 - Verifica periodica dell'integrità dei backup e test di ripristino dei dati.
3. **Procedure di emergenza e gestione delle crisi:**
- Attivazione di un team di risposta agli incidenti.
 - Simulazioni periodiche di scenari critici.
4. **Monitoraggio e aggiornamento continuo:**
- Implementazione di sistemi di alert e monitoraggio H24.
 - Revisione annuale del Piano di Continuità Operativa.

Queste misure assicurano la continuità dei servizi digitali anche in caso di eventi critici, proteggendo i dati e garantendo un accesso costante alle piattaforme digitali. L'integrazione con il sistema di Business Continuity tra i datacenter di Ferrara e Ravenna rappresenta un ulteriore passo verso un'infrastruttura IT moderna, sicura e resiliente.

5. Formazione e Cultura Digitale

5.1 Programmi di Formazione per il Personale Comunale

Il Comune di Formigine considera la **formazione continua del personale** un elemento essenziale per il successo della transizione digitale. Pertanto, ha attivato percorsi formativi specifici, focalizzati su trasformazione digitale, gestione dei dati e cybersecurity.

Moduli Formativi Attivati nel 2024:

Nel 2024, sono stati attivati 7 moduli formativi tramite la piattaforma e-learning SELF (Federato per la PA in Emilia-Romagna), riguardanti:

- Competenze digitali di base e avanzate.
- Utilizzo di piattaforme nazionali (SPID, CIE, pagoPA, App IO) e servizi digitali dell'ente.
- Prevenzione della corruzione, trasparenza, alla luce del nuovo PNA

Formazione per la Migrazione al Gestionale EVO:

In vista della migrazione al **nuovo programma gestionale EVO**, sono previsti moduli formativi specifici per:

- **Fornire competenze operative** per l'utilizzo del nuovo software.
- **Facilitare l'adozione dei nuovi flussi di lavoro digitalizzati.**
- **Supportare il personale nell'integrazione con le piattaforme esistenti.**

Strategia di Formazione Continua:

Il Comune adotterà un piano di formazione continua che prevede:

- **Corsi e-learning periodici:** accessibili in modalità asincrona per facilitare la fruizione.
- **Workshop e seminari tematici:** con esperti del settore.
- **Attività di monitoraggio e valutazione:** per misurare l'efficacia e raccogliere feedback.

L'obiettivo è garantire un aggiornamento costante delle competenze del personale, favorendo l'adozione efficace delle nuove tecnologie e il successo della trasformazione digitale.

5.2 Iniziative per l'Alfabetizzazione Digitale dei Cittadini

Il Comune di Formigine, attraverso l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, partecipa come soggetto sub-attuatore alla misura PNRR 1.7.2 "Digitale Facile in Emilia-Romagna". L'obiettivo è creare una rete di **Punti di Facilitazione Digitale**, dedicati alla formazione e all'acquisizione di competenze digitali da parte dei cittadini, con l'obiettivo di **rafforzare l'inclusione digitale** e favorire l'accesso ai servizi pubblici digitali entro il **2026**.

Obiettivi del Progetto "Digitale Facile in Emilia-Romagna":

- **Promuovere l'alfabetizzazione digitale:** fornire competenze di base ai cittadini per l'uso di strumenti digitali e servizi online.
- **Favorire l'inclusione e l'integrazione digitale:** con attenzione alle categorie svantaggiate (anziani, stranieri, residenti in aree periferiche).
- **Creazione di comunità digitali:** rafforzare il senso di appartenenza attraverso l'uso consapevole delle tecnologie.

Rete di Punti di Facilitazione Digitale:

È stata attivata una rete di cinque sportelli sul territorio dell'**Unione dei Comuni del Distretto Ceramico**, tra cui il punto di **Formigine**, che rappresenta uno dei poli strategici per il supporto ai cittadini.

Risultati Attesi e Target del progetto:

Il progetto prevede complessivamente:

- **592 ore** di formazione digitale erogata ai cittadini.
- **Coinvolgimento di 4.034 cittadini unici**, supportati attraverso percorsi di formazione e assistenza personalizzata.

Ente	Ore settimanali	Target C.U.
Fiorano	24	1513
Formigine	10	630
Sassuolo	10	630
Maranello	10	630
Comuni Montani	10	630
TOTALI	64	4034

L'iniziativa mira a ridurre il **divario digitale**, garantendo a tutti i cittadini le competenze per partecipare alla vita digitale e accedere ai servizi pubblici in autonomia.

6. Governance della Transizione Digitale

6.1 Struttura Organizzativa e Ruoli (Responsabile per la Transizione Digitale)

Il Comune di Formigine riconosce l'importanza di una gestione centralizzata e strategica per il coordinamento delle attività di digitalizzazione e transizione digitale. L'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ha avviato un processo di riorganizzazione interna che prevede la costituzione di un **Ufficio per la**

Transizione Digitale, che opererà in forma associata con gli altri comuni sul territorio, al fine di ottimizzare risorse e competenze, e garantire una gestione efficace delle sfide digitali.

Ruolo del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD):

L'RTD guiderà e coordinerà la digitalizzazione e l'innovazione per tutti i comuni dell'Unione, con le seguenti responsabilità:

- **Supervisione e coordinamento:** di tutte le attività di transizione digitale (pianificazione, implementazione, valutazione).
- **Monitoraggio dei progressi:** rispetto agli obiettivi di digitalizzazione (PNRR e altri programmi).
- **Gestione delle risorse:** e dei fondi destinati alla digitalizzazione (inclusi progetti finanziati da bandi e fondi pubblici).
- **Compliance normativa:** sicurezza, privacy, accessibilità e standard AgID.
- **Comunicazione e formazione:** al personale interno e ai cittadini riguardo alle nuove soluzioni digitali adottate.

Costituzione dell'Ufficio per la Transizione Digitale in Forma Associata:

L'Unione dei Comuni sta predisponendo la delibera per la costituzione di un Ufficio per la Transizione Digitale in forma associata. Questa struttura centralizzata gestirà i progetti di digitalizzazione, condividendo competenze, risorse e tecnologie tra i comuni. L'ufficio avrà il compito di:

- **Coordinare:** le attività di digitalizzazione tra i comuni, promuovendo l'interoperabilità e l'adozione di soluzioni comuni.
- **Fornire supporto:** tecnico e gestionale per l'implementazione dei progetti di trasformazione digitale.
- **Sviluppare e gestire:** progetti di innovazione (cloud, cybersecurity, digitalizzazione dei servizi).

Questa struttura organizzativa ottimizzerà i processi e permetterà di raggiungere più rapidamente gli obiettivi di digitalizzazione, migliorando l'efficienza dei servizi e l'impatto sulla cittadinanza.

7. Piano di Attuazione e Monitoraggio

7.1 Monitoraggio e Indicatori di Performance (KPI)

Il Comune di Formigine monitora costantemente i progetti di digitalizzazione per garantirne efficienza, efficacia e impatto positivo sui servizi. Questo monitoraggio è fondamentale per valutare i progressi e identificare aree di miglioramento.

Obiettivi del Monitoraggio:

- **Verifica del raggiungimento degli obiettivi:** stabiliti nel PIAO e nelle iniziative PNRR.
- **Misurazione dell'efficienza:** dei processi digitali (tempi di risposta, qualità dei servizi, adozione da parte degli utenti).
- **Garanzia di compliance:** con normative e standard (sicurezza, accessibilità, privacy).

Indicatori di Performance (KPI):

Il monitoraggio si basa su un insieme di **indicatori chiave di performance (KPI)** che misurano l'efficacia dei servizi e l'efficienza dei processi. I principali KPI adottati includono:

1. KPI di accessibilità e usabilità

- **Percentuale di servizi digitali** accessibili e conformi alle linee guida AgID in materia di accessibilità (WCAG 2.1).
- **Tempo medio di utilizzo dei servizi online** da parte dei cittadini (es. durata delle sessioni di accesso ai servizi digitali).
- **Tasso di soddisfazione degli utenti** relativo all'usabilità dei servizi online, raccolto tramite survey periodiche.

2. KPI di efficienza dei processi amministrativi

- **Tempo medio di gestione delle pratiche** (tempo di completamento delle richieste online, dalla presentazione alla conclusione del processo).
- **Percentuale di pratiche digitalizzate** rispetto al totale delle pratiche trattate.
- **Percentuale di riduzione dei costi operativi** grazie all'adozione di soluzioni digitali e all'automazione dei processi.

3. KPI di adozione dei servizi da parte degli utenti

- **Percentuale di cittadini autenticati con SPID/CIE** per l'accesso ai servizi online.
- **Numero di transazioni effettuate tramite pagoPA** rispetto al totale delle transazioni previste.
- **Numero di pratiche amministrative inviate online** rispetto a quelle tradizionali (cartacee).

4. KPI di sicurezza e protezione dei dati

- **Numero di incidenti di sicurezza** (data breach, attacchi informatici) registrati rispetto ai dati sensibili trattati.
- **Percentuale di conformità** con le normative GDPR e le linee guida sulla sicurezza digitale.
- **Tempo medio di risposta** a eventi di sicurezza e incidenti critici.

5. KPI di innovazione e miglioramento continuo

- **Numero di nuovi servizi digitalizzati** ogni anno (ad esempio, nuovi procedimenti amministrativi disponibili online).
- **Numero di feedback positivi** ricevuti dai cittadini e dalle imprese, con particolare attenzione ai suggerimenti per migliorare i servizi.
- **Percentuale di formazione completata** dal personale comunale riguardo alle nuove soluzioni digitali implementate.

Gestione e Aggiornamento dei KPI:

I KPI saranno monitorati tramite strumenti di reporting avanzati e dashboard interattive, consentendo una visualizzazione in tempo reale dello stato di avanzamento delle attività e l'identificazione di criticità. È prevista una revisione annuale dei KPI per adattarli alle nuove esigenze e agli obiettivi strategici.

Il monitoraggio costante e la valutazione delle performance consentiranno di garantire che i progetti di digitalizzazione siano sempre allineati alle aspettative dei cittadini, alle normative di settore e agli obiettivi di miglioramento continuo del Comune.

7.2 Cronoprogramma delle azioni previste

Il Comune di Formigine ha definito un **cronoprogramma dettagliato** delle attività di digitalizzazione, in linea con gli obiettivi strategici del PIAO e con le scadenze previste dai finanziamenti PNRR. L'attuazione delle azioni previste sarà monitorata periodicamente per garantire il rispetto delle tempistiche e il raggiungimento dei risultati attesi.

Fasi di Attuazione e Tempistiche:

Azione	Periodo di attuazione	Stato di avanzamento
Mappatura e razionalizzazione dei servizi digitali	Q1 2024 – Q2 2024	In corso
Attuazione della misura PNRR 1.4.1 (Esperienza del cittadino nei servizi pubblici digitali)	Q2 2024 – Q2 2025	In fase avanzata
Migrazione al cloud e adesione al Polo Strategico Nazionale (PNRR 1.2)	Q3 2024 – Q2 2025	In fase avanzata
Integrazione completa con SPID, CIE, pagoPA e App IO	Q1 2024 – Q3 2024	In fase avanzata
Costituzione dell'Ufficio per la Transizione Digitale in forma associata	Q1 2025	In fase di delibera
Potenziare l'accessibilità e l'usabilità dei servizi digitali	Q2 2024 – Q4 2024	Pianificato
Monitoraggio e aggiornamento KPI di digitalizzazione	Continuo (revisioni annuali)	In corso

Modalità di Aggiornamento:

Il cronoprogramma sarà aggiornato periodicamente sulla base dello stato di avanzamento delle attività e delle eventuali criticità emerse. Gli aggiornamenti saranno discussi all'interno delle riunioni di monitoraggio, con il coinvolgimento del Responsabile per la Transizione Digitale e dei soggetti responsabili delle singole azioni.

Questo approccio strutturato consentirà al Comune di garantire il rispetto dei tempi e di ottimizzare le risorse disponibili, assicurando un percorso di trasformazione digitale efficace e sostenibile.

7.3 Strumenti di Monitoraggio e Revisione Periodica

Per garantire il successo e la continua ottimizzazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e delle iniziative di digitalizzazione, il Comune di Formigine adotterà specifici **strumenti di monitoraggio e meccanismi di revisione periodica**.

Strumenti di monitoraggio

1. **Dashboard interattive:** strumenti digitali che consentono di monitorare in tempo reale i KPI, lo stato di avanzamento dei progetti e le performance dei servizi digitali.
2. **Reportistica periodica:** documenti di sintesi che analizzano i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi, evidenziando eventuali criticità e suggerendo azioni correttive.
3. **Sistemi di feedback:** indagini e sondaggi periodici rivolti ai cittadini e agli utenti dei servizi per raccogliere opinioni e valutazioni sull'efficacia delle soluzioni digitali.

Revisione periodica

La revisione del Piano e delle azioni di digitalizzazione avverrà **su base annuale**, con incontri di valutazione tra i responsabili dei progetti, il Responsabile per la Transizione Digitale e gli organi di governo dell'ente. Durante queste sessioni, saranno esaminati:

- I risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.
- Le aree di miglioramento emerse dal monitoraggio.
- Le risorse necessarie per ottimizzare i progetti e adeguarli alle nuove esigenze.

Questi strumenti garantiranno una gestione dinamica e adattiva del processo di digitalizzazione, permettendo al Comune di Formigine di rispondere prontamente alle sfide e alle opportunità che si presenteranno.

2.2 PERFORMANCE

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione e per l'anno 2024 sono dettagliati nell'Allegato 1 del presente Piano.

Il Comune di Formigine sviluppa il ciclo di gestione della performance, in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di accrescere le competenze professionali dei propri collaboratori in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza e legalità, nell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi realizzati dall'Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 169 art. 3 bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG costituisce il documento di pianificazione tramite il quale vengono approvati gli obiettivi strategici dell'Ente e in cui vengono specificamente declinati i contenuti della Sezione operativa del Documento unico di Programmazione (DUP).

La funzione del Piano degli Obiettivi (PDO) e del Piano della Performance è quella di individuare nel dettaglio tutti gli elementi necessari alla specifica attribuzione degli obiettivi e dei risultati richiesti in merito ad essi, in relazione ad uno specifico lasso temporale; costituiscono gli strumenti per la misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* dell'Ente.

I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono il risultato di un processo partecipato che coinvolge la Giunta Comunale e i Dirigenti dell'Ente, finalizzato a mettere a fattor comune il perseguimento del Valore Pubblico.

Il PEG rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e i Dirigenti. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione. Il PEG ha natura previsionale e finanziaria, ha contenuto programmatico e contabile, può contenere dati di natura extracontabile, ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dalla Giunta Comunale rispetto all'attività di gestione dei Dirigenti e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi, ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione

infine ha rilevanza organizzativa, in quanto distingue le responsabilità di indirizzo, gestione e controllo ad esso connesse.

Il raggiungimento degli obiettivi che si distinguono in obiettivi di miglioramento e di mantenimento è a cura dei Servizi e delle unità organizzative indicate.

Al fine di agevolare l'analisi degli obiettivi di miglioramento l'Amministrazione, in accordo con il Nucleo di Valutazione, lo scorso anno ha ritenuto opportuno integrare la scheda utilizzata in precedenza per la loro descrizione allo scopo di agevolare l'analisi secondo differenti chiavi di lettura in maniera integrata (Performance, Organizzazione e Capitale Umano, Formazione, Valore Pubblico, Anticorruzione), andando nella direzione richiesta dall'attuale normativa che ha introdotto il PIAO.

Lo strumento del PEG responsabilizza i Dirigenti in merito all'utilizzo delle risorse e al raggiungimento dei risultati. Costituisce inoltre un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione. Il PEG contribuisce alla veridicità e attendibilità della parte previsionale del sistema di bilancio, poiché ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15", nel Comune di Formigine viene effettuata secondo un ciclo di gestione approvato con Deliberazione di G.C. n. 19 del 17/02/2022.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti componenti:

1. Piano della performance (definizione e assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nella relativa rendicontazione di fine esercizio e successivamente validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009; ai sensi dell'art. 169 art. 3 bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG;
2. Sistema di monitoraggio;
3. Sistemi di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei dirigenti, delle P.O. e A.P. e dei dipendenti;
4. Sistema premiante;
5. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Sono inoltre considerate parti integranti ed essenziali del ciclo di gestione della performance:

- le modalità di raccordo e integrazione con la programmazione finanziaria e contabile dell'Ente che esplicitano anche il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti all'interno dell'Ente;
- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e le altre iniziative e misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012 e al D.Lgs. 39/2013 compresi gli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 e il Piano triennale di prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1 comma 8 della L. n. 190/2012 e proprio a tal fine per darne maggiore evidenza si è ritenuto utile introdurre, all'interno delle singole schede degli Obiettivi di Miglioramento, una sezione dedicata al raccordo tra Obiettivo e misure del piano anticorruzione.

Il Piano della Performance è strutturato in modo da consentire una misurazione, valutazione e rappresentazione integrata ed esaustiva del livello di performance atteso (target), nonché di individuare in maniera sintetica gli obiettivi assegnati ai vari servizi con i tempi di realizzazione e i risultati attesi, espressi da appositi indicatori. Per ciascun obiettivo sono individuati il responsabile e il personale assegnato per il suo raggiungimento ed inoltre si è ritenuto utile dare evidenza anche del personale di cui si prevede l'assunzione all'interno del Piano triennale del Fabbisogno di Personale e che collaborerà, una volta in servizio, alla realizzazione dell'obiettivo. Tale sistema, tramite il monitoraggio in corso di esercizio, permette di evidenziare tempestivamente gli scostamenti e le criticità rispetto a quanto programmato consentendo di individuare e proporre eventuali interventi correttivi.

Sebbene gli obiettivi della Performance sono di norma predisposti per singolo Servizio o Unità Organizzativa ciò non toglie che possono esservi obiettivi/progetti che richiedono l'apporto di più Servizi appartenenti anche ad Aree diverse come ad esempio i progetti/obiettivi di miglioramento/mantenimento di natura trasversale, che sono da considerare parte integrante e sostanziale del Piano della Performance (Allegato 1A del presente piano).

Al momento i progetti Performance, di cui sopra, sono riconducibili in due gruppi:

a. Progetti di natura trasversale riferibili alla performance organizzativa dell'Ente (intesa come il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi definiti per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder);

b. Progetti di miglioramento/mantenimento di natura trasversale riferibili alla performance individuale dei dipendenti dell'Ente.

Rispetto a questi ultimi, le risorse da destinare al loro finanziamento, di cui all'art 79, comma 2 lett c) del CCNL 16.11.2022 (c.d. progetti trasversali), secondo quanto stabilito nella DGC 49/2023, sono quantificate sulla base della quota media di produttività complessivamente erogata nell'anno 2022 (di competenza 2021) per categoria moltiplicata per il personale partecipante ai citati progetti (max 30% della media per categoria).

Rispetto a detto budget si precisa che :

- dovrà garantire una tendenziale diminuzione - ex DGC 49/2023 - "(...) per una quota non superiore al 50% del trattamento accessorio anno 2023 rispetto all'anno 2022" (detto criterio definito per l'anno 2023 viene utilizzato quale "parametro fisso" per l'anno 2025);

- ai fini della sua definizione la partecipazione di un dipendente a più progetti verrà quantificata all'interno del progetto in cui l'apporto individuale dello stesso è prevalente.

Si precisa inoltre che il Comune di Formigine riconosce come progetti Performance trasversali - finanziati pertanto secondo i criteri e limiti sopra dettagliati - i progetti Performance 2025 adottati dalla Giunta dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, alla cui realizzazione contribuiscono i dipendenti del Comune di Formigine distaccati all'Unione stessa in una percentuale maggiore del 50% del loro tempo lavoro.

Il Piano della Performance, elaborato in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, è stato predisposto in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione dell'Ente. Gli obiettivi individuati dal Piano della Performance, concordati con i Dirigenti, sono stati condivisi con il Nucleo di Valutazione.

Il ciclo di gestione della performance è sottoposto annualmente ad una verifica il cui iter si conclude con l'approvazione delle occorrenti modifiche o con la presa d'atto che non sono necessari aggiornamenti, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

2.2.1 OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

PIANO AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Introduzione al Piano triennale delle azioni positive

La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

In tale contesto, le iniziative da adottare devono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l’azione amministrativa (si coglie l’occasione per richiamare l’attenzione sull’importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione).

All’interno del PIAO, il **Piano triennale delle azioni positive** raccoglie le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, valorizzare la qualità del lavoro dei dipendenti, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le iniziative previste sono coerenti con gli strumenti di programmazione del Comune e costituiscono parte integrante dell’insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e, di conseguenza, delle prestazioni alla collettività.

La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall’analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell’Ente: i dati e i grafici riportati nelle tabelle sono riferiti in prevalenza al 31 dicembre 2024. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l’efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.

Il Piano delle azioni positive è approvato dalla Giunta, previa consultazione del CUG.

Attraverso questo strumento, il Comune di Formigine intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG del Comune di Formigine

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il CUG è stato costituito con determina n. 265 del 14/06/2018 a firma del Dirigente Area 1, è stato rinnovato con determina n. 556 del 26/11/2020 ed aggiornato con determina n. 555 del 07/09/2023; il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato in autodeterminazione.

Gli obiettivi del Piano triennale delle Azioni Positive per la parità

Gli obiettivi del piano sono suddivisi in sei aree:

- Area Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- Area Cultura della parità e delle pari opportunità
- Area Monitoraggio ascolto e benessere
- Area Promozione e tutela della salute
- Area rafforzamento azione del CUG
- Area statistiche relative al personale e dati di genere

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel 2022 è stato avviato, all'interno del Comune di Formigine, un progetto curato dal CUG con il Centro Documentazione Donna finalizzato al raggiungimento di diversi obiettivi del PIAO, che nel 2023 è proseguito con la somministrazione di un questionario dal quale sono emersi diversi contributi e osservazioni.

L'indagine strutturata su quattro sezioni (sicurezza e salute sul luogo di lavoro; le discriminazioni; l'equità; le azioni da intraprendere da parte del CUG) ha prodotto una fotografia del contesto lavorativo di riferimento in termini di benessere organizzativo; sulla base dei dati raccolti è stata realizzata l'analisi statistica e la redazione di un report che restituisce i principali dati emersi, i bisogni emergenti ed eventuali azioni di miglioramento, in ottica di cultura della parità e delle pari opportunità.

In base ai dati ricavati nel corso del 2023 sono state avviate diverse azioni iniziate durante il 2024 alle quali verrà dato seguito nel 2025.

Per ognuna delle Aree-obiettivo elencate nel PIAO, verranno riportate:

- una "vision" di lungo periodo con gli obiettivi da raggiungere e le azioni da realizzare nel triennio di riferimento;
- le azioni da realizzare nel corso del 2025.

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo

Migliorare l'organizzazione del lavoro adottando iniziative volte alla sperimentazione di nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, proseguendo in forma stabile con l'organizzazione di lavoro in smart working, per le attività che siano compatibili, avviato in fase sperimentale nel 2020 causa covid.

Azioni previste

1. Dare applicazione al Piano Organizzativo del Lavoro Agile, adeguandolo altresì al nuovo CCNL Enti Locali.
2. Definire indicatori di performance per la misurazione del risultato.
3. Individuare eventualmente nuove forme di flessibilità che portino ad un efficientamento dei servizi e ad una maggiore conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

Soggetti coinvolti:

Amministrazione, Segretario Generale, Dirigenti, Personale di Staff, Servizio Organizzazione,

Tempi

2025– 2027

AZIONI 2025

a) Azione Part-time e flessibilità oraria

Mantenere ampia la definizione delle fasce di part-time con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza di figli minori, anziani o disabili, consentendo anche l'utilizzo del part-time a tempo determinato al fine di conciliare le esigenze organizzative con le esigenze familiari di natura transitoria (in conformità a quanto previsto nel CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, art. 36. "Orario di lavoro flessibile"). Individuazione di nuove forme di flessibilità oraria che potrebbero essere avviate in forma sperimentale con alcuni soggetti-campione per stabilire punti di forza e di debolezza della sperimentazione e superare le eventuali criticità.

Soggetti coinvolti:

Settore Risorse umane, Direzione generale

b) Azione Strumenti di lavoro informatici

Adottare strumenti di lavoro informatici agili e utilizzo delle applicazioni disponibili per migliorare l'operatività dei dipendenti, semplificando i processi e migliorando la condivisione, per promuovere l'innovazione e le buone pratiche e rispondere all'esigenza di informatizzazione correlata al Piano della Transizione al Digitale. Nel corso del 2025 verrà realizzata la migrazione dell'applicativo di Gestione documentale in cloud (da Sicra-web a EVO) e tutti i dipendenti riceveranno apposita formazione digitale.

Soggetti coinvolti:

SIA

AREA CULTURA DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze.

Azioni

1. Realizzare interventi di sensibilizzazione e formativi per dirigenti e titolari di incarichi di posizione organizzativa, personale di staff e interventi formativi per gli amministratori dell'Ente, sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo;
2. Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *know how* e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo.
3. Costruire percorsi di affiancamento per facilitare l'ambientamento del personale di nuovo ingresso nel contesto organizzativo di un diverso settore/servizio, pianificando azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento delle competenze del personale in uscita.
4. Organizzare il piano del fabbisogno di personale assunto in modo da consentire l'acquisizione di nozioni preliminari ed un effettivo inserimento nel contesto lavorativo, considerato che il neoassunto deve anche essere presentato al gruppo di lavoro per renderlo ufficiale.
5. Applicare il linguaggio di genere, compatibilmente con la necessità di salvaguardia della leggibilità dei testi.
6. Proseguire nell'organizzazione di iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area "digitale".
7. Aumentare l'offerta di corsi in e-learning, attraverso la convenzione regionale per l'utilizzo della piattaforma SELF, per favorire la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza) permette ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da consentire una migliore organizzazione del proprio tempo.
8. Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

Soggetti coinvolti:

Amministrazione, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Personale di Staff, Servizio Organizzazione, Servizio Pari Opportunità.

Tempi

2025-2027

AZIONI 2025

a) Formazione sul CODICE DI COMPORTAMENTO

Nell'ambito del PIAO assume particolare rilievo il Codice di comportamento finalizzato ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione della corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In tale ottica si ravvisa una particolare assonanza tra il principio di imparzialità e la volontà del Piano triennale di prevenire, contrastare e rimuovere le manifestazioni di molestie e violenza in tutte le loro forme e qualsiasi condotta discriminatoria sul luogo di lavoro.

Il Codice di comportamento del Comune di Formigine (Codice integrativo del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici) sarà oggetto di specifica formazione per i dipendenti, ravvisando nella divulgazione e nella condivisione dei suoi dettami lo strumento concreto di attuazione.

Soggetti coinvolti:

Settore Risorse umane, Direzione generale e personale di nuova nomina

AREA MONITORAGGIO ASCOLTO E BENESSERE

Obiettivo

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi dell'organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo attraverso indagini ad hoc, l'eventuale attivazione di un "nucleo di ascolto" (Direttiva Ministro della pubblica amministrazione n.2/19 del 26/06/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), e l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con i dipendenti.

Azioni previste

1. Costruire un set di indicatori (organizzativi, sociali, economici relativi a salute, bilanciamento tra vita professionale e familiare) sugli argomenti in esame per il monitoraggio "continuo" del contesto organizzativo, attivando anche la collaborazione dei servizi sanitari del Distretto, in merito agli indicatori relativi alla salute;
2. Avvio di percorsi formativi declinati secondo gli orientamenti scaturiti dall'Indagine sul Benessere organizzativo.

Risorse coinvolte

Amministrazione, CUG, Dirigenti.

Tempi:

2025-2027

AZIONI 2025

Tra le azioni da realizzare nell'ambito dell'Area monitoraggio e ascolto, l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico ha programmato apposita convenzione con la Provincia di Modena per attivare, nel corso del 2025, uno sportello di ascolto per tutto il personale degli enti aderenti all'Unione.

Lo sportello d'ascolto psicologico sul luogo di lavoro è utile a favorire un buon adattamento tra persona, vita lavorativa e vita personale e permette la gestione immediata di criticità che possono condizionare il benessere dei lavoratori all'interno del contesto lavorativo.

In particolare, lo sportello di ascolto, persegue le seguenti finalità:

1. supporto emotivo e psicologico: Lo sportello offre uno spazio di confronto dove le persone possono parlare di problemi personali, stress, ansia o difficoltà relazionali;
2. prevenzione del disagio: Uno sportello di ascolto serve anche a prevenire situazioni di disagio più gravi, come il burnout sul lavoro o il peggioramento di stati di ansia e depressione;
3. promozione del benessere: Oltre a intervenire in momenti di crisi, lo sportello può promuovere il benessere psicologico e la crescita personale, attraverso attività di sensibilizzazione, gruppi di discussione o laboratori tematici.

AREA PROMOZIONE E TUTELA DELLA SALUTE

Obiettivo

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'ambiente di lavoro come luogo favorevole per la promozione della salute e finalizzato a sensibilizzare i lavoratori all'adozione di stili di vita salutari poichè ciò contribuisce a tutelare la salute globale del lavoratore e promuovere l'equità sociale.

Azioni previste

1. Promuovere corretti stili di vita attraverso l'organizzazione di conferenze e incontri su temi legati alla salute, sia fisica che mentale, con l'obiettivo di ridurre le assenze dal lavoro per malattia, tenuto conto del fatto che la popolazione dei dipendenti ha mediamente superato i 50 anni, anche a causa dell'allungamento dell'età pensionabile; organizzare incontri periodici con l'USL del Distretto di Sassuolo da tenersi presso il Comune di Formigine.
2. Coinvolgere pienamente, il Servizio Prevenzione e Protezione e Medico competente al fine di prevenire all'interno della struttura il disagio psico-sociale e le eventuali forme di discriminazione e violenza psicologica e fisica, di molestie morali e sessuali, prevedendo incontri per monitorare i risultati delle indagini da stress da lavoro correlato e individuare eventuali azioni correttive, se necessarie, con il CUG;
3. Attivare una rete di supporto per la gestione dei casi "complessi" coinvolgendo le strutture socio/assistenziali del territorio;
4. Supportare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) anche a scopo di allineamento con il contesto organizzativo in vigore.

Risorse coinvolte

Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Organizzazione, CUG, Medico competente, RLS.

Tempi

2025-2027

AZIONI 2025

Nell'ambito dei principi del PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2021-2025 DGR 2144/2021 Programma Predefinito (PP) 03 - Luoghi di lavoro che promuovono salute, continuando l'approccio "salute-sport-alimentazione" per il benessere a 360 gradi, il Comune di Formigine prevede di realizzare un "trekking urbano", camminata della salute per promuovere stili di vita salutari e sostenibili con eventuale condivisione di alimentazione sana e naturale.

AREA RAFFORZAMENTO AZIONE DEL CUG

Obiettivo

Rafforzare la rete di relazioni fra i CUG dei Comuni dell'Unione per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegate alle garanzie di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto di questi principi agili svolgendo i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Azioni previste

1. Rafforzare le competenze dei componenti del CUG e del personale delle Strutture a vario titolo coinvolto nella realizzazione del Piano delle azioni positive sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività di tale organismo, al fine di agevolarne e potenziarne l'azione.
2. Sviluppare, attraverso i CUG dei Comuni, relazioni continuative con i servizi dell'Unione, al fine di pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni e potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza;
3. Pubblicare sulla rete intranet dell'Ente le attività del CUG e del Comune in tema di pari opportunità.

Risorse coinvolte

CUG, Personale di Staff, Servizio Organizzazione.

Tempi

2025-2027

AZIONI 2025

Formazione specifica dei membri del CUG

L'offerta formativa online del Ministero della Pubblica amministrazione, erogata tramite la piattaforma web Syllabus, propone diversi percorsi formativi sulle tematiche di genere, per accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione. Nell'ambito di tale offerta formativa verrà proposto ai membri del CUG di partecipare singolarmente o in gruppo ad almeno ad un corso sulle tematiche di genere durante il 2025.

AREA STATISTICHE RELATIVE AL PERSONALE E DATI DI GENERE

Obiettivo

Ottimizzare la produzione statistica ai fini della migliore pianificazione delle azioni positive e per fornire supporto al CUG come previsto dalla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Azioni previste

1. Standardizzare e automatizzare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive;
2. Produrre dati statistici fruibili dal CUG sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/19 (Direttiva Ministro della pubblica amministrazione n.2/19 del 26/06/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche");
3. Somministrazione di un nuovo questionario sul benessere organizzativo nel corso del 2025.

Risorse coinvolte

Servizio Organizzazione, Servizio Risorse Umane Unione Distretto Ceramico, CUG.

Tempi

2025 – 2027

DATI SUL PERSONALE al 31/12/2024

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

(secondo il nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 2019-2021)

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE: 164

INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE				
	<30	<40	<50	<60	>60	<30	<40	<50	<60	>60
AREA DEGLI OPERATORI										
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	2	5	4	1			2	6	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI		5	10	9	1	6	10	18	28	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE		1	3	8	3	1	2	11	20	1
DIRIGENTI				2						
SEGRETARIO GENERALE										
TOTALE	1	8	18	23	5	7	12	31	54	5
% sul personale complessivo	0,6	4,9	11	14	3	4,3	7,3	18,9	32,9	3

nel "personale" sono compresi i tempi determinati (alte spec. e art. 90)

non sono compresi i somministrati e i comandati da altri enti

non sono compresi i dipendenti con incarico (art. 110) c/o altro ente per i quali la retribuzione è erogata da altro ente

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE: 164

TIPO PRESENZA	UOMINI							DONNE						
	<30	<40	<50	<60	>60	TOT	%	<30	<40	<50	<60	>60	TOT	%
Tempo pieno	1	8	17	23	5	54	32,9	7	12	30	44	5	98	59,8
Part-Time>50%			1			1	0,6			1	9		10	6,1
Part-Time<=50%											1		1	0,6
totali	1	8	18	23	5	55	33,5	7	12	31	54	5	109	66,5

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E GENERE

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE: 162

ANZIANITA' SERVIZIO	UOMINI							DONNE						
	<30	<40	<50	<60	>60	TOT	%	<30	<40	<50	<60	>60	TOT	%
Inferiore a 3 anni	1	2	3	3	1	10	6,2	2	6	7	4		19	11,7
Tra 3 e 5 anni		2	2	1		5	3,1	3	5	2	3		13	8
Tra 5 e 10 anni		1	5			6	3,7	2	1	9	4		16	9,8
Superiore a 10 anni		3	8	17	4	32	19,8			13	43	5	61	37,7
TOTALI	1	8	18	21	5	53	32,8	7	12	31	54	5	109	67,2

Rispetto alla tabella 1 sono esclusi Dirigenti/Segretario Generale

PERSONALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE: 164

INQUADRAMENTO	FINO ALLA SCUOLA OBBL: UOMINI	FINO ALLA SCUOLA OBBL.: DONNE	LIC. MEDIA SUP: UOMINI	LIC. MEDIA SUP: DONNE	LAUREA BREVE: UOMINI	LAUREA BREVE: DONNE	LAUREA: UOMINI	LAUREA: DONNE	ALTRI TITOLI POST LAUREA: UOMINI	ALTRI TITOLI POST LAUREA: DONNE	TOTALE: UOMINI	TOTALE: DONNE
AREA DEGLI OPERATORI												
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	4	4	8	5	1						13	9
AREA DEGLI ISTRUTTORI		1	21	38		4	4	22			25	65
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'EQ			4	3	1	2	7	27	3	3	15	35
DIRIGENTI							1		1		2	
SEGRETARIO GENERALE												
TOTALI	4	5	33	46	2	6	12	49	4	3	55	109
% sul personale complessivo	2,44	3,07	20,25	28,22	1,23	3,68	7,32	29,88	2,44	1,83	34	66

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione illustra le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nonché le responsabilità assegnate per l'attuazione delle stesse, in ossequio a quanto previsto:

- dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, che ha introdotto un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato dall’articolazione del processo di attuazione delle strategie di prevenzione sia a livello nazionale, sia a livello decentrato, coinvolgendo ogni amministrazione pubblica, chiamata a provvedere allo svolgimento delle attività previste dalla legge;
- dal D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* nel testo vigente;
- dal D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”* nel testo vigente;
- dalla L. 30 novembre 2017 n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;
- dal PNA approvato da ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 (G.U. S.G. n. 24 del 30 gennaio 2023) e i suoi aggiornamenti;
- dalle *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* approvate con determinazione ANAC dell’08 novembre 2017 n.1134;
- dalle deliberazioni e dai chiarimenti forniti da ANAC in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- dalla deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15/5/2014: *“Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”*;
- dall’articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, specificando che lo stesso assorbe il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza;

Tenuto conto di tale contesto normativo, è opportuno specificare che il concetto di *“corruzione”* comprende non solo il complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma risulta coincidente con la *“malamministrazione”*, intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio conseguente al perseguimento di interessi particolari.

La finalità della sezione è quella di approcciare la prevenzione della *“corruzione”* secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Le misure previste nella presente sezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale integrazione delle stesse con le altre sezioni, di semplificazione e di non aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Tutte le strategie e misure previste dal Piano Integrato Attività e Organizzazione, comprese le previsioni di cui alla sezione "Organizzazione e capitale umano", sono adottate in stretto coordinamento con le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, strumenti imprescindibili di garanzia di legalità, buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa.

Le misure della sezione rischi corruttivi e trasparenza sono, pertanto, strettamente connesse al ciclo della performance e trovano spazio nel PIAO come elemento fondamentale della programmazione triennale, costituendo il quadro di principi cardine all'interno del quale deve estrinsecarsi tutta l'attività amministrativa.

Le misure della sezione, inoltre, sono necessariamente integrate con il Codice di Comportamento dei dipendenti, allo scopo di favorire il coordinamento con le previsioni finalizzate alla gestione e valorizzazione del capitale umano.

La sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026 è stato sottoposto a consultazione pubblica dal 19/12/2024 al 19/01/2025 al fine di riscontrare osservazioni o proposte di integrazione, da parte degli stakeholders, finalizzate all'aggiornamento della sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO per il triennio 2025-2027 in una logica di sensibilizzazione e di promozione della partecipazione attiva dei cittadini alla cultura della legalità.

Il RPCT del Comune di Formigine è il Segretario Generale, il quale collabora con gli organi politici, con i Dirigenti nel Comitato di Direzione e con il Nucleo Tecnico di Valutazione alla predisposizione, all'attuazione e alla verifica del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

IL CONTESTO ESTERNO

Come indicato nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, e successivamente ribadito nel PNA 2019 e 2022, l'analisi del contesto esterno ha lo scopo di *"evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno"*.

Appare pertanto utile rilevare i fattori legati al territorio di riferimento, le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, in quanto la conoscenza e la comprensione delle dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è

sottoposta possono consentire di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il Comune è ente pubblico territoriale di diritto pubblico, con struttura contabile amministrativa regolata dalla Legge. I flussi finanziari transitano su conti del Tesoriere tali da assicurare la tracciabilità, in conformità alle vigenti disposizioni di contabilità pubblica. Il patrimonio è costituito dagli immobili in dotazione per lo svolgimento della propria missione strategica.

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e della sua organizzazione interna.

Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi e riguardanti il contesto regionale.

Si evidenzia che il paragrafo *“Analisi del contesto esterno”*, costituisce il prodotto di una collaborazione inter istituzionale, nell’ambito della *“Rete per l’Integrità e la Trasparenza”*, per condividere tra tutti i *“Responsabili della prevenzione della corruzione e Trasparenza”* degli enti aderenti documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo.

Il contesto di riferimento in cui opera il Comune di Formigine determina la tipologia dei rischi da prendere in considerazione. Mediante la considerazione del contesto di riferimento, si effettua una prima valutazione *“sintetica”* del profilo di rischio dell’Ente, al fine di rendere poi più concreta ed operativa la valutazione dei rischi condotta in modo analitico, con riferimento agli specifici pericoli ed ai procedimenti che sono stati mappati. L’Ente focalizza quindi la propria attenzione solo su fattispecie di rischio che, per quanto improbabili, possano essere verosimili.

Si rinvia alla sezione 1.1 *“Analisi del contesto esterno”* per la parte relativa ai dati territoriali, anagrafici, economici e sociologici.

I delitti contro la pubblica amministrazione: un quadro statico¹

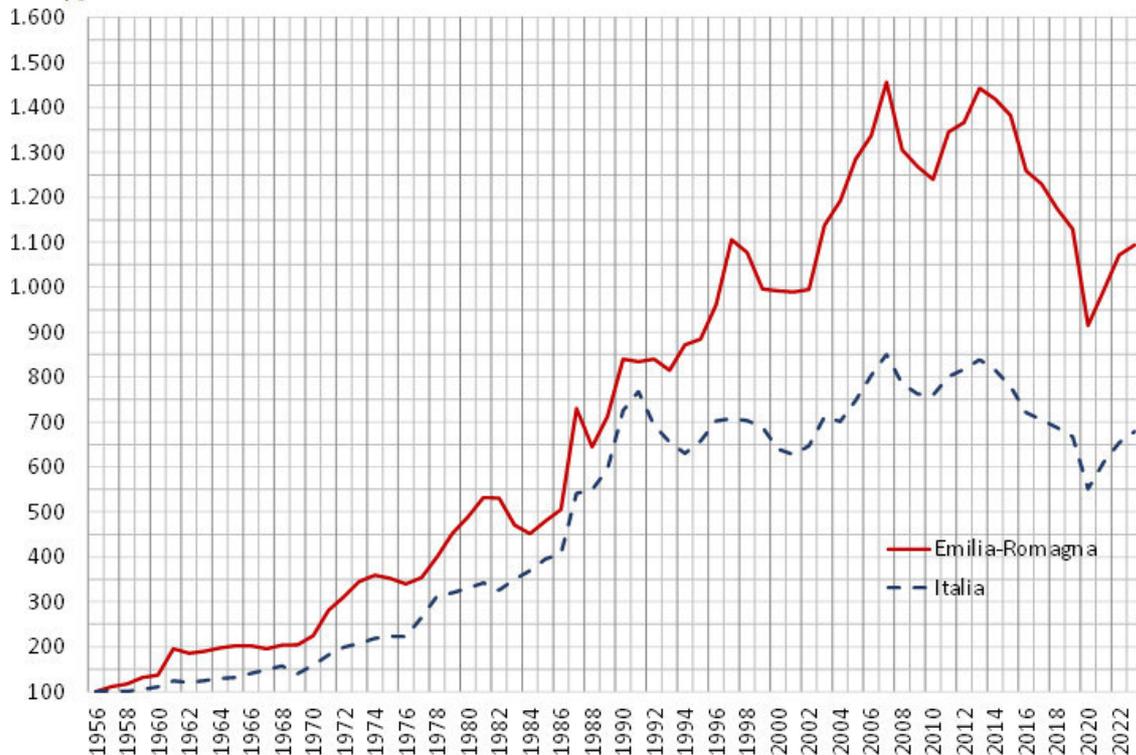
Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l’Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall’inizio in cui ha iniziato a manifestarsi, 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).

¹ A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area sicurezza urbana e legalità Regione Emilia Romagna. Documento messo a disposizione dalla Rete per l’Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia Romagna.

GRAFICO 1:

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

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 proposito²: 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.

² Trattandosi delle denunce, il dato infatti non può che essere parziale, in quanto, come è noto, non tutti i reati o gli illeciti commessi sono denunciati dai cittadini o scoperti dalle forze di polizia. A seconda del tipo di reato, esiste pertanto una quota sommersa di reati più o meno rilevante che non viene computata nelle statistiche ufficiali, ma la si può conoscere e stimare mediante apposite indagini di popolazione che prendono il nome di indagini di vittimizzazione.

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 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.)³; utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti d'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 anno⁴.

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 d'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 stabilità⁵.

³ Come è noto, l'abuso d'ufficio è un delitto abrogato di recente dall'art. 1, comma 1, lettera b) della L. 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. Legge Nordio). Tuttavia, pur non avendo più alcuna rilevanza nel nostro ordinamento, è forse il caso di ricordare che fino alla sua abrogazione ha costituito uno dei reati più frequenti - e neppure tra i meno gravi - tra quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione, di cui ne disponiamo una lunga serie storica e che riteniamo possa essere utile per avere un quadro complessivo della fenomenologia oggetto di questo documento.

⁴ 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.

⁵ Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportare la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

TABELLA 1.1

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

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

accorpendo 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.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA		
	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. Omissioni	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 funzione**⁶ in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti)
- **L'appropriazione indebita**⁷ 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

⁶ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

⁷ 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.

pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province – fatta eccezione di Forlì-Cesena – è in netta diminuzione.

- **La corruzione**⁸ 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.



TABELLA 3.4

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 FUNZIONI			APPROPRIAZIONE INDEBITATA			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.)⁹.

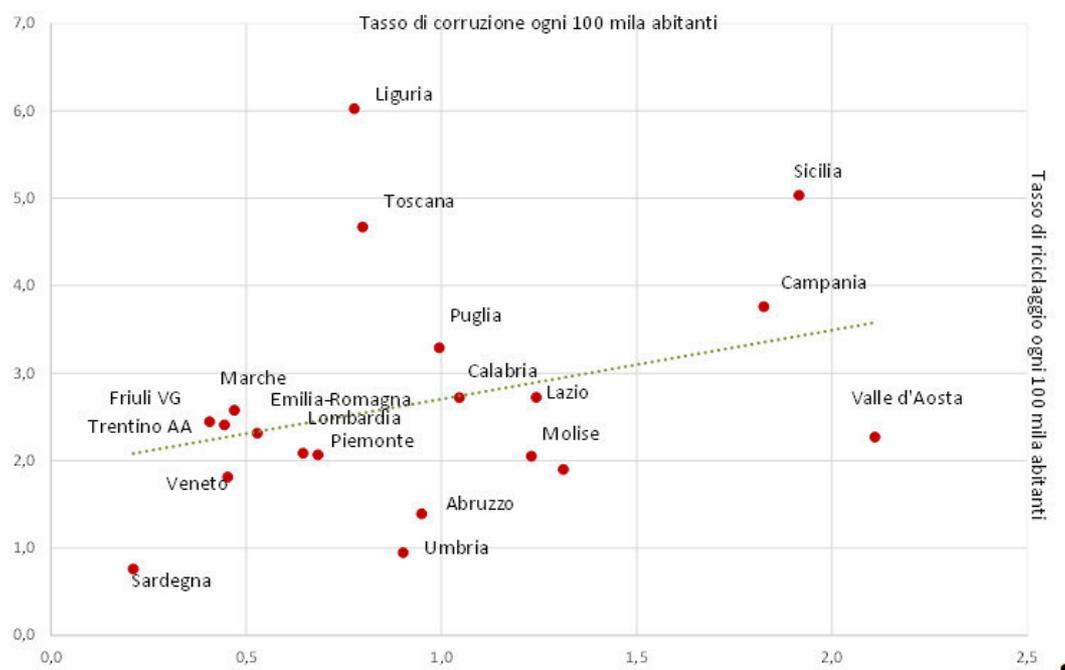
⁸ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

⁹ Va detto che oltre ai corrotti altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei

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



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

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.

professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)¹⁰ 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

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

¹⁰ 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.

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 pro capite (4,8 reati ogni 100 mila abitanti), mentre Ferrara, al contrario, è quella con meno denunce e il tasso pro capite 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).

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 territoriali¹¹. 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 fenomeni¹².

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)

REGIONE	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
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.

¹¹ 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.

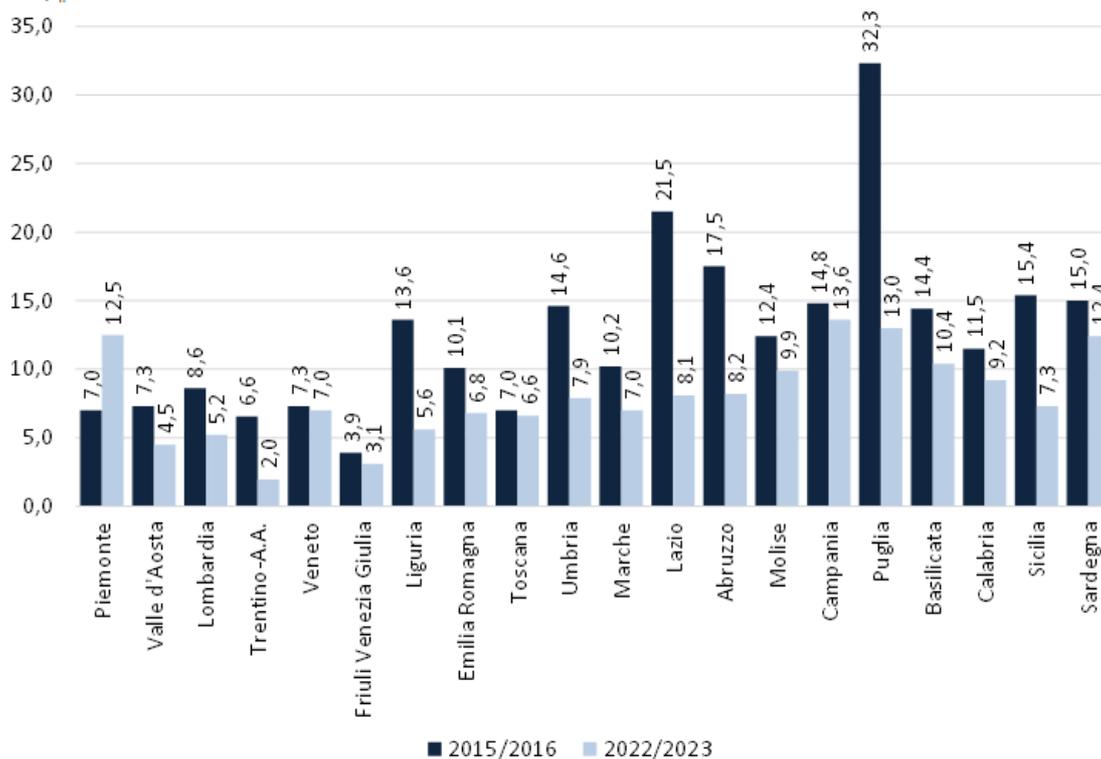
¹² Occorre precisare che l'Indagine sulla sicurezza dei cittadini (c.d. indagine di vittimizzazione) l'Istat la conduce con cadenza quasi quinquennale dal 1998, ma solo nel 2016 ha inserito per la prima volta un modulo sulla corruzione nei termini specificati nel testo e che ha ripreso e in parte modificato nell'indagine del 2022.

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 2.4

PERSONE 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 lavoro al proprio figlio dall'11% (20,1% a livello nazionale) (v. tabella 7).

TABELLA 7:
PERSONE CHE RITENGONO ACCETTABILE COMPORTEMENTI 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 assunti	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 denunciandola	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 per 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



Principali caratteristiche della criminalità organizzata nel contesto regionale e provinciale

Al fine di contestualizzare le principali caratteristiche della criminalità organizzata in cui si colloca il Comune di Formigine si riporta il link la sezione “Proiezioni della criminalità organizzata sul territorio nazionale” relativamente alla Regione Emilia Romagna presente nella Relazione del Ministero dell’Interno al parlamento sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa antimafia nel secondo semestre 2023 (<https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2021/12/Rel.-Sem.-2-2023-WEB.pdf>).

Attività di contrasto sociale e amministrativo

Alla luce degli scenari territoriali, la Regione Emilia-Romagna ha avviato importanti azioni amministrative di contrasto, in particolare si richiamano:

- Legge Regione E-R n. 18 del 28 ottobre 2016 “Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell’economia responsabili” (c.d. Testo Unico della Legalità); la Legge prevede interventi a 360 gradi, da attuarsi tramite accordi di programma e altre forme di collaborazione con gli enti del territorio, le associazioni, il mondo della ricerca.
- Legge urbanistica regionale (L.R. 21 dicembre 2017 n. 24 - Disciplina regionale sulla tutela e l’uso del territorio); ha introdotto norme ed obblighi specifici di contrasto dei fenomeni corruttivi e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell’ambito delle operazioni urbanistiche, in particolare l’obbligo di acquisire l’informazione antimafia sui soggetti privati che propongono alle amministrazioni comunali l’esame e l’approvazione di progetti urbanistici.
- Protocollo di intesa per la legalità negli appalti di lavori pubblici e negli interventi urbanistici ed edilizi, siglato nel 2018 tra la Regione, il Commissario delegato per la ricostruzione e le nove Prefetture/Uffici

territoriali del governo, operanti in Emilia-Romagna; incrementa le misure di contrasto ai tentativi di inserimento della criminalità organizzata nel settore delle opere pubbliche e dell'edilizia privata, migliorando l'interscambio informativo tra gli enti sottoscrittori, garantendo maggiore efficacia della prevenzione e del controllo, anche tramite l'estensione delle verifiche antimafia a tutti gli interventi finanziati con fondi destinati alla ricostruzione.

– Deliberazione di Giunta n. 2032 del 14.11.2019; ha approvato l'Accordo attuativo del Protocollo d'Intesa, per la presentazione alle Prefetture-UTG, attraverso il sistema informativo regionale SICO, della notifica preliminare dei cantieri pubblici, previsto quale misura di prevenzione e contrasto della criminalità mafiosa dal D.L. 4 ottobre 2018, n. 113, art. 26. Tale Accordo dà anche attuazione a quanto previsto dagli art. 30 e 31, della L.R. 18/2016, in materia di potenziamento delle attività di controllo e monitoraggio della regolarità dei cantieri.

OBIETTIVI STRATEGICI E PRINCIPI GUIDA

L'art. 1 comma 8 della L 190/2012, così come modificato dall'art. 41 del D.lgs 97/2016, prescrive che il PTPCT (ora sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO) debba necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione.

L'amministrazione comunale ha sempre avuto grande attenzione nei confronti delle problematiche inerenti la prevenzione della corruzione, approvando annualmente i relativi documenti, monitorando l'attuazione e curando la realizzazione degli obiettivi assegnati nell'ambito del contrasto alla corruzione.

Per il triennio 2025-2027 l'obiettivo è quello di continuare sulla strada fin qui percorsa guardando sempre con grande attenzione al pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, alla prevenzione ed al contrasto della corruzione, che rappresentano i principi ai quali tendere costantemente in un'ottica di diffusione e affermazione della cultura delle regole mediante i seguenti obiettivi strategici:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione attraverso la chiarezza operativa e procedurale, la mappatura, l'individuazione delle misure di contrasto e ove possibile l'informatizzazione dei processi;
- b) aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione attraverso il massimo coinvolgimento della struttura a tutti i livelli e attenzione affinché l'organizzazione sia sempre più integra e etica nei comportamenti;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione con l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità delle informazioni e dei dati pubblici relativi all'attività ed all'organizzazione amministrativa;
- d) promuovere maggiori livelli di trasparenza.

In particolare per l'anno 2025, in relazione agli obiettivi di cui sopra, si rimanda alla precedente sottosezione dedicata alla Performance che prevede, sia per gli obiettivi di miglioramento dei singoli servizi sia per i progetti trasversali, una specifica sezione di raccordo alle misure di prevenzione alla corruzione e trasparenza, nonché alle tempistiche di monitoraggio.

Per il perseguimento degli obiettivi strategici è importante che tutti (organi di indirizzo, dirigenti e dipendenti) facciano riferimento ai seguenti principi:

- a) non deve sussistere conflitto d'interesse per coloro che partecipano ai processi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni;
- b) la legalità è un valore per l'amministrazione e per gli operatori economici che con l'amministrazione hanno rapporti;

- c) i rapporti tra l'amministrazione ed operatori economici o comunque destinatari di benefici, a qualunque livello ed in ogni fase, devono essere trasparenti;
- d) l'interesse pubblico, a fondamento di ogni decisione, deve essere sempre esplicitato nei provvedimenti;
- e) il rispetto dei termini previsti da leggi, regolamenti ed altri atti anche a contenuto negoziale deve essere sempre monitorato;
- f) la cultura del servizio pubblico, improntata ai principi di etica, legalità e trasparenza, deve essere oggetto di una corretta e costante diffusione.

IL CONTESTO INTERNO: LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI FORMIGINE

Per quanto attiene il contesto interno, al fine di evitare duplicazioni, si rimanda alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2025-2027 e per quanto riguarda ruoli e responsabilità si fa riferimento al Regolamento di organizzazione dell'Ente.

Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza si rappresenta che il presente Piano non prende in considerazione i processi relativi ai seguenti servizi resi in forma esternalizzata o gestiti dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, e quindi dell'integrità degli operatori impegnati su tali attività dovrà necessariamente rispondere l'Unione o il soggetto gestore.

I servizi attualmente resi in forma esternalizzata sono:

1. SUAP (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico);
2. Servizi Sociali (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico);
3. SIA (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico);
4. Gestione del personale (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico);
5. Protezione civile (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, che demanda a quest'ultima parte della pianificazione e del coordinamento);
6. Centrale Unica di Committenza (tramite convenzione con l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico);
7. Programmazione e gestione delle Opere Pubbliche (tramite la Società Patrimoniale "Formigine Patrimonio srl", per ciò che è di competenza della stessa).;
8. Farmacia comunale (tramite la Società Patrimoniale "Formigine Patrimonio srl").

Con Decreto del Sindaco n. 15 del 21/02/2025, la dott.ssa Anna Messina, Segretario Generale del Comune, è stata individuata come Responsabile della Prevenzione dalla Corruzione e della Trasparenza e con successivo Decreto n. 16 sempre del 21/02/2025 la stessa è stata nominata anche gestore della segnalazione antiriciclaggio.

In caso di assenza temporanea, l'RPCT è sostituito dal Dirigente Responsabile dell'Area 1.

Il Comune di Formigine è iscritto all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) con il codice 0000193887. Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA) ovvero il soggetto responsabile dell'inserimento e aggiornamento annuale nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita presso ANAC degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa è attualmente individuato nel Segretario Generale, Dott.ssa Anna Messina.

OBBLIGO DI COLLABORAZIONE – CORRESPONSABILITÀ

In considerazione della dimensione dell'Ente e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e contrasto, anche in linea con quanto suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, sono stati designati i Dirigenti dell'Ente come Referenti per l'integrità per la propria Area, al fine di coadiuvare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al quale solo fanno peraltro capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalla norma di legge. I Referenti, come previsto dal PNA stesso, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta negli ambiti di competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale e alle attività oggetto di valutazione della performance.

La progettazione del presente Piano, nel rispetto dunque del principio funzionale della delega, prevede il massimo coinvolgimento dei Dirigenti dell'Ente, anche come soggetti titolari del rischio ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Dirigenti, delle seguenti funzioni:

1. Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
2. Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
3. Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Obiettivo primario della sezione rischi corruttivi e trasparenza è garantire nel tempo all'Amministrazione Comunale, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'Ente.

Individuazione e mappatura dei processi più a rischio e dei possibili rischi

La presente sezione rischi corruttivi e trasparenza è stata elaborata tenendo conto dei nuovi indirizzi o direttive contenuti nei provvedimenti ANAC (PNA e relativi aggiornamenti). Ciò premesso, si darà conto qui di seguito delle operazioni compiute per l'aggiornamento del sistema di gestione del rischio.

Aspetti metodologici della nuova mappatura per la gestione dei rischi corruttivi

A) La Mappatura dei processi

Come evidenziato dall'ANAC (Cfr. PNA 2022), una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'attività svolta dall'Amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi, afferenti a ciascuna area, e delle relative fasi, consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio potenziale di corruzione, secondo l'accezione più ampia contemplata dalla normativa, dal PNA e dalle tecniche di gestione del rischio (*risk management*).

Per processo si intende un insieme di attività correlate tra loro che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo), destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Ogni processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo più complesso, eventualmente con il concorso di più amministrazioni. I processi sono quindi costituiti dall'insieme di tutte quelle attività finalizzate al raggiungimento del medesimo obiettivo e pertanto "tagliano trasversalmente" le singole strutture organizzative perché richiedono il contributo di diverse unità funzionali: un processo "attraversa" quindi più funzioni o analogamente più funzioni concorrono alla realizzazione di un unico processo.

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

Nel PTPCT 2020-2022 si era proposto di utilizzare la mappatura già realizzata dei processi elaborata in collaborazione con la Comunità Tematica dell'Emilia Romagna (COMTem Servizi centralizzati & Cloud) al fine della compilazione del registro dei trattamenti dell'Ente per gli adempimenti previsti in materia di privacy alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679. Tale mappatura, ricomprendente sia i trattamenti che i processi, costruita a livello distrettuale, si è però dimostrata eccessivamente frammentaria e complessa rischiando in questo modo di rendere lo strumento del piano di prevenzione alla corruzione eccessivamente complicato e di difficile lettura. Alla luce di ciò si è dunque deciso di percorrere la seguente strada.

In un'ottica di gradualità e sostenibilità dell'azione amministrativa, si è proceduto in sede di aggiornamento 2021, ad una revisione e razionalizzazione della mappatura dei processi predisposta in occasione dei precedenti piani anticorruzione, riducendone da un lato il numero dei processi/procedimenti senza tuttavia perdere la preziosa attività di analisi ed approfondimento già realizzata. L'attività effettuata ha riguardato sostanzialmente l'accorpamento di più processi (in particolare quelli riguardanti l'area di rischio "Affidamento lavori, servizi e forniture") che sono stati ricatalogati come fasi all'interno di processi più complessi. Tale attività è stata realizzata senza tuttavia perdere di vista le indicazioni fornite dal PNA 2019 secondo cui la mappatura dei processi rappresenta l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno.

L'attività di revisione dei processi ha inoltre determinato anche una revisione delle aree di rischio, in maniera coordinata con le indicazioni PNA 2019, come di seguito riportate:

Aree di rischio generali:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto e immediato per il destinatario
- Contratti pubblici
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso

Aree di rischio specifiche

- Governo del territorio
- Certificazioni e attestazioni
- Affari generali e processi trasversali

In una prospettiva di gradualità, i successivi aggiornamenti alla sezione rischi corruttivi e trasparenza potranno includere ulteriori aree di rischio specifiche.

La mappatura è svolta, con riferimento alla struttura organizzativa interna, analizzando le attribuzioni ed i procedimenti di competenza, anche sulla base delle risultanze documentali elaborate in funzione dei precedenti piani, secondo uno schema di raccolta di informazioni utili ai fini della successiva fase di valutazione dei rischi (Allegato 2 – Catalogo dei processi). Tali informazioni sono per ogni processo le seguenti:

- Breve descrizione del processo (cos'è e quali sono le finalità)
- Input
- Output
- Attività/azioni del processo
- Ufficio responsabile dell'attività/azione
- Tempi
- Vincoli
- Risorse
- Interrelazioni/criticità

Trattandosi di una nuova mappatura rispetto a quella redatta gli anni scorsi, nella revisione 2021 del PTPCT sono state compilate le indicazioni relative a descrizione, input, output, fasi/attività e ufficio responsabile per quanto attiene tutti i processi mappati. La restante parte della descrizione dei procedimenti (tempi, vincoli, risorse e interrelazioni/criticità) saranno integrate in corso degli anni anche con la collaborazione degli uffici di riferimento. In particolare nella redazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza 2025-2027 si è aggiornato l'allegato 2 e conseguentemente anche l'allegato 2A secondo quanto disposto con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 con il quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 che si è concentrato esclusivamente sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti d.Lgs. 36/2023.

B) La valutazione del rischio

Nella valutazione del rischio, il rischio è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione del rischio;
- analisi del rischio di processo;
- ponderazione del rischio di processo.

Queste tre fasi verranno svolte dapprima in relazione al rischio corruttivo di processo, successivamente in relazione ai rischi specifici identificati in relazione ai processi.

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi e delle attività/fasi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

1. L'identificazione del rischio

In questa fase la valutazione del rischio di corruzione riguarda ciascuno dei processi afferenti alle aree considerate. Relativamente alla presente sezione dei rischi corruttivi e trasparenza sono stati identificati i rispettivi rischi per ogni processo/fase – in coerenza con le analisi effettuate nei precedenti PTPCT – individuando rischi riferiti all'intero processo, relativamente a quei processi per i quali negli scorsi anni l'analisi effettuata aveva evidenziato un rischio di livello basso; mentre per i processi per i quali nei precedenti piani si erano stimati livelli di rischio medio/alti, i rischi sono stati individuati per ogni fase del processo. A tal proposito si veda l'Allegato 2A "Gestione del rischio corruttivo - registro dei rischi" ed in particolare le colonne denominate "identificazione dei rischi".

2. L'analisi del rischio di processo

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo:

- pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi, attraverso l'analisi dei cosiddetti indicatori di rischio della corruzione;
- stimare il livello di esposizione dei processi al rischio.

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia gli indicatori di rischio che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi indicatori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi.

Al fine di realizzare la misurazione del rischio, in un'ottica quali-quantitativa il Comune di Formigine ha pertanto provveduto all'individuazione di un set di parametri (indicatori di rischio), analizzando diverse esperienze realizzate sull'argomento (elenco dei fattori abilitanti e dagli indicatori di stima proposti da ANAC nel PNA 2019, le "variabili di probabilità" del quaderno ANCI sul PNA 2019, "parametri" individuati dai PTPCT di altre amministrazioni comunali). Partendo da queste basi sono stati individuati 9 parametri comuni, ai quali è stato associato un valore (alto/medio/basso), in accordo con la corrispondente descrizione, come di seguito riportato:

PARAMETRO	LIVELLO	DESCRIZIONE
Mancata attuazione misure di prevenzione sia generali che specifiche desunte dai monitoraggi effettuati dai Dirigenti	Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
	Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
Mancanza di trasparenza /opacità del processo misurato attraverso solleciti scritti del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accessi civico e gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli	Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

obblighi di trasparenza	Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
	Alto	Il processo è stato oggetto nell’ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte del Nucleo di Valutazione in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
Complessità del processo: prassi operative sviluppate dalle unità organizzative e complessità/instabilità normativa	Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce della Giustizia Amministrativa e Contabile in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un’unica unità operativa
	Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce della Giustizia Amministrativa e Contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce della Giustizia Amministrativa e Contabile in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
Responsabilità di pochi da intendersi anche come responsabilità di tipo operativo o come monopolio della conoscenza	Basso	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo a dipendenti di diverse unità operative
	Medio	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo a 2 o più persone della medesima unità operativa
	Alto	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo ad un'unica persona
Carenza di competenze specifiche da parte del personale	Basso	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo a personale assunto da più di un anno e/o che negli ultimi 3 anni ha seguito almeno un corso di formazione specifico sulla materia
	Medio	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo a personale assunto da più di un anno e che negli ultimi 3 anni non ha seguito alcun corso di formazione specifico sulla materia
	Alto	La responsabilità/conoscenza del processo/fase è in capo a personale assunto da meno di un anno e/o che negli ultimi 3 anni non ha seguito alcun corso di formazione specifico sulla materia

Presenza di rilevanti interessi esterni anche economici	Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
	Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
Grado di discrezionalità del decisore	Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
	Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
Presenza di eventi "sentinella"	Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni. Nessuna segnalazione e/o reclamo
	Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni. Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno. Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
Scarsa collaborazione del responsabile alle attività del PTPCT	Basso	Sollecito riscontro da parte dei responsabili del processo in merito alle attività efferenti alla redazione ed alla rendicontazione del piano
	Medio	Ritardi nei riscontri da parte dei responsabili del processo in merito alle attività efferenti alla redazione o alla rendicontazione del piano
	Alto	Ritardi e solleciti da parte del RPCT nei confronti del responsabile affinché siano concluse sia le attività preparatorie alla redazione del piano sia le attività di rendicontazione

Per ogni rischio corruttivo è stato quindi espresso un giudizio rispetto ai 9 indicatori di rischio individuati ed i risultati di queste operazioni sono riportati nell'Allegato 2A, Sezione "Registro dei rischi" nelle colonne "parametri di rischio".

Si precisa che l'analisi dei fattori abilitanti, benché non esplicitata, era comunque stata condotta in modo implicito e indiretto anche nei piani precedenti ma, in occasione dell'analisi effettuata con il PTPCT dal 2021 al 2024 ed il presente aggiornamento 2025-2027, si è tenuto conto dell'assoluta assenza di eventi corruttivi o di eventi "sentinella" negli ultimi anni, nonché della riorganizzazione sostanziale che l'Ente ha recentemente affrontato (nomina dei dirigenti, elevato turnover del personale dipendente, ridefinizione di ruoli, responsabilità ed organigrammi).

3. La ponderazione del rischio di processo/fase

La ponderazione del rischio complessivo di un processo (o di una fase di processo) è stata effettuata calcolando la "moda" (ossia la modalità con la frequenza più alta) riferita all'insieme delle valutazioni effettuate sugli indicatori di rischio. Il calcolo della moda ha permesso quindi di individuare un "giudizio sintetico del rischio qualitativo" (basso/medio – nessun processo/fase è risultato ottenere un giudizio sintetico alto).

La ponderazione del rischio corruttivo di processo e/o del rischio corruttivo delle relative fasi è illustrata nell'Allegato 2A "Gestione del rischio corruttivo" – sezione "Registro dei rischi".

C) Il trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo per modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio. Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione.

La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai principi di:

- neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Le misure sono state programmate in termini di fasi di attuazione – tempi – responsabilità – indicatori di verifica dei risultati – tipologia di misura.

Si è tenuto conto della distinzione tra misure di prevenzione obbligatorie e ulteriori e le stesse sono state poi configurate come generali e specifiche.

Misure generali

Si considerano "generali" (dette anche obbligatorie) le misure che devono essere necessariamente introdotte e applicate da tutte le PP.AA., e dagli enti cui si estende la normativa, alle quali residua l'unico potere, ove la legge lo permetta, di definire il termine e le modalità entro cui devono essere attuate. Tale termine, una volta indicato nella sezione rischi corruttivi e trasparenza, deve essere ritenuto perentorio. Si considerano altresì nella presente sezione generali le misure trasversali a tutti i settori dell'ente.

Misure specifiche

Il PNA individua, poi, misure ulteriori qualificate come “specifiche”, vale a dire misure la cui cogenza deriva dal loro inserimento nella sezione di ogni singola Amministrazione.

Le tipologie delle misure di controllo generali e specifiche, così come individuate dal PNA 2019, sono le seguenti:

- Controllo,
- Trasparenza,
- Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento,
- Regolamentazione,
- Semplificazione,
- Formazione,
- Sensibilizzazione e partecipazione,
- Rotazione,
- Segnalazione e protezione,
- Disciplina del conflitto di interessi,
- Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies)

D) Monitoraggio e revisione

Il monitoraggio del presente sezione rischi corruttivi e trasparenza si articola come segue:

1. i Dirigenti d’Area (referenti) inviano al RPCT una relazione di autovalutazione sullo stato di attuazione della sezione al 30 giugno e una al 12 dicembre, secondo modulistica e indicazioni fornite dal RPCT; in tale occasione il Dirigente potrà anche indicare osservazioni o proposte riguardo alla idoneità e sostenibilità della sezione e delle singole misure di trattamento;
2. il RPCT:
 - acquisisce dette valutazioni;
 - svolge un monitoraggio diretto (audit) verificando l’attuazione delle misure da parte degli uffici.

L’aggiornamento annuale della sezione rischi corruttivi e trasparenza è coordinato dal RPCT. In occasione della predisposizione del piano, il RPCT con il supporto dei referenti d’Area in materia di anticorruzione e trasparenza, sentito anche il Nucleo di Valutazione, e in seguito all’esito di un’eventuale acquisizione di osservazioni e proposte esterne (consultazione pubblica), effettua un riesame della funzionalità complessiva del sistema.

I dati raccolti ai fini del monitoraggio vengono utilizzati anche per l’aggiornamento della sezione stessa.

LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE / MISURE DI TRATTAMENTO TRASVERSALI

Le iniziative previste in tema di contrasto delle attività di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo

Il Comune di Formigine ritiene opportuno esplicitare all’interno della sezione rischi corruttivi e trasparenza le misure che intende mettere in atto in tema di contrasto delle attività di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, anche alla luce di quanto indicato nel Decreto del Ministro dell’Interno del 25 settembre 2015 “Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l’individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione” e dal PNA 2022 il quale evidenzia come nell’attuale momento storico che stiamo vivendo, l’apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell’impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva

individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

L'impegno principale che l'Ente intende assumersi nel 2025, in linea con quanto già attuato nel 2024, consiste nel rafforzamento di un sistema organizzativo utile a dare attuazione alla normativa antiriciclaggio specificatamente riferita agli interventi del PNRR (attività di formazione ai referenti; attività di coordinamento nelle funzioni di avvio, ricezione ed analisi delle segnalazioni di operazioni sospette; applicazione di altri strumenti previsti dalla norma). Ogni dirigente e Rup, per quanto di competenza, sono incaricati di valutare le informazioni a disposizione rispetto alla presenza di eventuali operazioni sospette e di comunicare tali informazioni al gestore incaricato (RPCT).

Con Decreto del Sindaco n. 16 del 21/02/2025, la dott.ssa Anna Messina, Segretario Generale del Comune, è stata nominata gestore della segnalazione antiriciclaggio.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Realizzazione di un percorso di formazione di base sull'antiriciclaggio rivolto ai Dirigenti, Posizioni Organizzative e dipendenti dell'Ente che operano nelle aree a maggiore rischio.	Segretario Generale del Comune nominata gestore della segnalazione antiriciclaggio.	Entro dicembre 2025	Numero annuo minimo di corsi realizzati: 1	Misura di formazione
Valutazione di avvio di un progetto di sperimentazione	Segretario Generale del Comune nominata gestore della segnalazione antiriciclaggio.	Entro dicembre 2025	Progettazione ed avvio del progetto.	Misura di formazione

L'impatto sulla Sezione rischi correttivi e trasparenza della nuova disciplina della tutela dei dati personali

A seguito dell'applicazione, dal 25 maggio 2018, del **Regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*» (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo **10 agosto 2018, n. 101** che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del citato Regolamento, si conferma che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Il Comune di Formigine, a tal fine:

1. 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, coerentemente con quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, («Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti,

le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»);

2. ha individuato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) esterno all'ente tramite l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico (Società Lepida Scpa, come da determinazione dell'Unione n. 185 del 24/05/2018) del quale si avvale per il supporto, la consulenza e la sorveglianza in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD);
3. ha previsto 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; tale modifica è stata inserita nel "Modello organizzativo in materia di protezione dei dati personali" approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 37 del 20 giugno 2018 e poi recepita dal Comune con deliberazione di giunta n. 164 del 13/12/2018.

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni della sezione rischi corruttivi e trasparenza

La formazione in materia di integrità e anticorruzione è uno degli strumenti più utilizzati e raccomandati sia a livello internazionale sia a livello nazionale per contrastare il fenomeno corruttivo.

Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività, instaurando un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Negli anni è stata attuata un'attività di informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti sui contenuti del piano. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti della sezione rischi corruttivi e trasparenza, gli incontri formativi hanno posto l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Realizzazione di percorsi formativi interni/esterni da riportare all'interno del piano di formazione dell'ente	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuare in continuità	Numero annuo minimo di corsi realizzati: 1 Dipendenti coinvolti/ su totale dipendenti	Misura di formazione

Rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b). In merito alla specifica realtà di questo Ente, si rappresenta che lo stesso è stato interessato negli ultimi anni da un processo di profonda riorganizzazione sia a seguito del processo di delega all'Unione dei comuni sia come conseguenza del fisiologico fenomeno di

redistribuzione dei dipendenti presso uffici, servizi o aree diversi da quelli di provenienza, anche in considerazione dei collocamenti a riposo per pensionamento.

Nello specifico, in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale o di modalità alternative è da tenere presente che:

- dal 2019 ad oggi si sono susseguiti tre figure nel ruolo di Comandate della Polizia municipale;
- che a seguito della collocazione a riposo del Dirigente dell'Area 1 denominata "Amministrazione generale e servizi alla città" a far data da febbraio 2023 si sono susseguiti *ad interim* due Dirigenti a tempo parziale provenienti da altri enti e a fine 2024 si è conclusa una procedura concorsuale per l'individuazione del nuovo dirigente dell'area il quale prenderà servizio nel mese di febbraio 2025.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Riorganizzazione dell'Ente con revisione della macrostruttura	Giunta Comunale/ Dirigenti	Entro giugno 2025	Approvazione nuova struttura	Misura di rotazione

Rotazione straordinaria

Quanto alla rotazione cd. "straordinaria", il Comune applicherà quanto disposto dall'art. 16, co. 1, lett. quater) del D.Lgs. n. 165/2001, che prescrive alle amministrazioni di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Al riguardo si terrà conto delle precisazioni fornite con delibera ANAC n. 215/2019 e 345/2020. In merito, si dispone che i dirigenti riferiscano prontamente al RPCT i casi di dipendenti che incorrono nelle ipotesi sopra indicate al fine di consentire al RPCT di vigilare sulla corretta applicazione della normativa. Alla data odierna non risultano avviati e/o conclusi procedimenti penali o disciplinari per condotte corruttive.

Tutela whistleblowing

Il Comune di Formigine con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 06/03/2025 ha approvato una nuova procedura di segnalazione di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. whistleblowing), la disciplina della tutela della persona che segnala violazioni (D.Lgs n. 24/2023) adeguandosi a quanto previsto dalle linee guida ANAC (delibera n. 311/2023) e successive integrazioni ed aggiornamenti.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Utilizzazione nuova piattaforma Whistleblowing per gestione segnalazioni	Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuare in continuità	Funzionalità della piattaforma	Misura di segnalazione e protezione

Codice di comportamento

L'articolo 54 del d.lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisca un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione della previsione normativa è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Ciascuna amministrazione è tenuta ad elaborare un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione" e la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. Il codice di comportamento integrativo costituisce pertanto un indispensabile strumento volto a completare e integrare in modo sinergico le misure di prevenzione della corruzione. In un'ottica di reciproca integrazione con le misure anticorruzione il Comune ha adottato il proprio codice di comportamento con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 23.01.2014.

L'ANAC il 19/2/2020 ha licenziato le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" (deliberazione n. 177 del 19/2/2020). Al Paragrafo 6, rubricato "Collegamenti del codice di comportamento con il PTPCT", l'Autorità precisa che "tra le novità della disciplina sui codici di comportamento, una riguarda lo stretto collegamento che deve sussistere tra i codici e il PTPCT di ogni amministrazione". Secondo l'Autorità, oltre alle misure anticorruzione di "tipo oggettivo" del PTPCT, il legislatore dà spazio anche a quelle di "tipo soggettivo" che ricadono sul singolo funzionario nello svolgimento delle attività e che sono anche declinate nel codice di comportamento che l'amministrazione è tenuta ad adottare. L'intento del legislatore è quello di delineare in ogni amministrazione un sistema di prevenzione della corruzione che ottimizzi tutti gli strumenti di cui l'amministrazione dispone, mettendone in relazione i contenuti. Ciò comporta che nel definire le misure oggettive di prevenzione della corruzione occorre parallelamente individuare i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure.

Successivamente il Consiglio dei Ministri, il 1° dicembre 2022, ha varato lo schema del D.P.R. con il quale si intendevano apportare modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e si integravano gli elementi costitutivi della Milestone M1C1-56, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di riforma della Pubblica Amministrazione. Dopo le interlocuzioni istituzionali con il Consiglio di Stato, espresse con i pareri del Consiglio di Stato n. 93 del 19 gennaio 2023 e n. 584 del 14.04.2023, è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei ministri il D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, Regolamento concernente modifiche del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", entrato in vigore il 14 luglio 2023.

Il Comune di Formigine nell'arco del 2025 approverà le dovute modifiche al codice di comportamento attualmente in vigore nel rispetto dei nuovi dettami normativi.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Aggiornamento del codice di comportamento dell'ente in relazione agli adeguamenti previsti sul codice nazionale	RPCT e Settore Risorse umane	Entro dicembre 2025	Predisposizione del codice aggiornato	Misura di disciplina del conflitto di interesse

Astenzione in caso di conflitti di interessi

L'art.1, comma 41, della legge n. 190/2012 prescrive che "Nel capo II della legge 7 agosto 1990, n. 241, dopo l'articolo 6 è aggiunto il seguente:

«Art. 6-bis. - (Conflitto di interessi).

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale»".

La sussistenza di un conflitto di interessi anche solo potenziale determina un obbligo di astensione a tutela della imparzialità non solo reale , ma anche solo percepita dell'agire da parte dei dipendenti dell'Associazione.

La situazione di sussistenza di un conflitto di interesse anche solo potenziale va segnalata dai dipendenti al Dirigente e da parte dei Dirigenti al Segretario generale che daranno riscontro alla stessa sollevando il dipendente dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Sulla misura relativa al conflitto di interessi si considerano rilevanti anche gli articoli 7 del DPR 62/2013 che approva il codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e l'articolo 16 del D. Lgs. n. 36/2013 in materia di contratti pubblici

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Produzione di una circolare interna esplicativa sui conflitti d'interesse e di uno schema standard di dichiarazione.	RPCT, Dirigenti	Entro novembre 2025	Redazione della circolare e dello schema di dichiarazione	Disciplina del conflitto di interessi

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi assegnati

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. La situazione di inconferibilità non può essere sanata.

Il Comune dispone i seguenti accorgimenti per la acquisizione della dichiarazione:

- tutti i provvedimenti di conferimento di funzioni dirigenziali devono essere preceduti da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del designato, resa nelle forme di cui al D.P.R. 28/12/2000 n. 445 e successive modifiche e integrazioni, del quale, in ragione del contenuto

dell'incarico, deve essere affermata l'insussistenza di cause di inconferibilità in relazione all'incarico stesso;

- la dichiarazione in questione dovrà essere accompagnata dall'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto interessato oltre che delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Per «incompatibilità» si intende «l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico» (art. 1, comma 2, lett. g) del d.lgs. n. 39 del 2013). Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del citato d.lgs. n. 39 del 2013 cui si fa integralmente rinvio.

A differenza del caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19, d.lgs. n. 39 del 2013, cit.).

Valgono gli accorgimenti previsti per le cause di inconferibilità per le dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità.

Autorizzazione di incarichi esterni

Gli incarichi esterni ai dipendente del Comune di Formigine devono essere autorizzati nel rispetto di quanto disposto dall'art. 53 del D.Lgs 165/2001 e a quanto previsto dal Titolo VIII "Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi al personale dipendente" del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 16/04/2019 dal comune di Sassuolo. Esiste infatti un indirizzo formalizzato a livello distrettuale per cui il Servizio delle Risorse Umane, gestito a livello dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico tramite convenzione, in assenza di uno strumento regolamentare proprio dell'Ente di riferimento, deve applicare direttamente quanto previsto dagli strumenti regolamentari del Comune di Sassuolo. Nel caso di autorizzazioni si provvede ad attivare le opportune prassi per le verifiche dell'insussistenza di conflitti di interesse attuali o potenziali.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Verifiche dell'insussistenza di conflitti di interessi attuali o potenziali.	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Numero di verifiche/ numero di autorizzazioni rilasciate	Misure di regolamentazione

Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro – c.d. pantouflage – resolving doors.

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D. Lgs. n.165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del

rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

Ad integrazione di quanto esposto si sottolinea che Anac, con propria deliberazione n. 493 approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Tali linee guida devono intendersi integrative di quanto indicato nel Piano nazionale Anticorruzione 2022.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Acquisizione di una dichiarazione del dipendente al momento della cessazione dal rapporto di lavoro di impegno a rispettare il divieto di pantouflage	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Dichiarazioni acquisite/ su cessazioni avvenute	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
Controllo sul rispetto della normativa e sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive acquisite in virtù della disposizione di cui all'art. 53 bis d.lgs. 165/2001	Settore Risorse umane	Attuare in continuità	Verifiche effettuate tramite il portale Punto Fisco dell'Agenzia delle Entrate	Misura di controllo
Azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, co. 16 D.lgs. N. 165/2001	Area Amministrazione Generale	Attuare in continuità	Report contenziosi se attivati	Misura di controllo
Inserimento nei bandi e avvisi pubblici per la selezione del personale a tempo determinato della clausola in materia di pantouflage	Settore Risorse Umane	Attuare in continuità	Bandi completi della clausola	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo)	Settore Risorse Umane	Attuare	Numero Contratti / su totale assunti	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente				
Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A. nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto	Tutti i Dirigenti e il Dirigente della Stazione unica appaltante	Attuare	Inserimenti in tutti i bandi /atti dell'anno	Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Patti di integrità

L'art. 1, comma 17, della legge 6 novembre 2012, n. 190 stabilisce che *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*.

Secondo quanto previsto dal PNA 2013 (par. 3.1.13; All. 1, par. B.14; Tavola n. 14), i patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Nell'anno 2012 il Comune di Formigine ha aderito al nuovo protocollo d'intesa in materia di appalti pubblici, promosso dall'Osservatorio Provinciale degli Appalti, e ha approvato le linee guida interpretative del protocollo d'intesa per prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni di lavori pubblici, già sottoscritto nel 2011 con la Prefettura di Modena, al fine, di ridurre il rischio di infiltrazioni mafiose nel tessuto economico e sociale, in particolare nel settore degli appalti pubblici.

Inoltre il 20/03/2021 in occasione della ricorrenza della *“Giornata della memoria e dell'impegno in ricordo delle vittime innocenti delle mafie”* (ricorrenza fissata il 21 marzo, primo giorno di primavera, di ogni anno giunta alla sua ventiseiesima edizione) è stato sottoscritto il Patto Civico per la Legalità tra il Comune di Formigine e le Associazioni di categoria (CNA, CONFAPI Emilia, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI, LAPAM - CONFARTIGIANATO Imprese, CONFINDUSTRIA Emilia, ANCE Emilia, Legacoop Estense, CONFCOOPERATIVE, AGCI), i Sindacati (CGIL, CISL, UIL), CUP (Comitato Unitario dei Professionisti della

Provincia di Modena) e la Commissione Contrasto alle Mafie e alla Criminalità, le Associazioni dell'Intermediazione (FIAIP, ANAMA, FIMAA), Avviso Pubblico, la rete nazionale degli Enti locali antimafia e le Associazioni a tutela dei consumatori (FEDERCONSUMATORI, ADICONSUM Emilia Centrale).

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Patti di integrità/protocollo di legalità – Adesione ad eventuali aggiornamenti	RPCT	In continuità	Adesione tempestiva del piano/protocollo proposto e/o dei suoi aggiornamenti	Misura regolamentazione

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'art. 1, co. 9, lett. d), L. 190/2012, prevede che il PTPCT, ora sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, definisca le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti. Al fine di perfezionare l'adempimento della misura in questione nell'ambito della procedura dei controlli interni, il Segretario Comunale deve verificare il rispetto dei tempi per la conclusione dei procedimenti.

Tale adempimento è però da leggere in sinergia con quanto introdotto dal comma 4 bis dell'articolo 2 della Legge 241/1990 introdotto dall'art. 12, comma 1, lettera a), della legge n. 120 del 2020 che cita letteralmente: " Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo."

Alla luce del fatto che il sopracitato decreto non è ancora stato emanato tale adempimento è da ritenersi sospeso.

Controlli interni

Un supporto determinante nel perseguimento degli obiettivi della presente sezione dei rischi corruttivi e trasparenza è fornito dal sistema dei controlli interni che l'Ente ha approntato in attuazione del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 7 dicembre 2012, n. 213, il quale ha - come noto - rafforzato la struttura dei controlli, "interni" ed "esterni sulla gestione", negli Enti locali.

La riforma del sistema dei controlli avviata con il D.L. 10 ottobre 2012, n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", e rafforzata dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, impone che detto sistema sia integrato e completato con gli strumenti previsti dai principi generali di revisione aziendale e, con particolare riferimento alla politica di prevenzione della corruzione, sia ispirato a modelli di *risk management* caratterizzati dalla promozione della cultura del rischio all'interno dell'organizzazione, dalla introduzione di sistemi di identificazione degli eventi rilevanti, strumenti di analisi, valutazione e trattamento del rischio, dalla previsione di strutture di *auditing*, di assetti di risposte al rischio, piani di comunicazione e circolazione interna ed esterna delle informazioni (trasparenza interna ed esterna).

Il regolamento del sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 07/02/2013, ha previsto, all'art. 4 rubricato "Controllo di regolarità amministrativa", che con tale forma di controllo il Comune persegue lo scopo di assicurare la legittimità, la regolarità e la correttezza della propria attività e di ottenere un costante miglioramento della qualità degli atti prodotti dalle varie strutture dell'Ente, in maniera tale da:

- garantire ed aumentare l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa;
- incrementare la trasparenza dell'azione amministrativa; aumentare l'efficacia comunicativa degli atti prodotti;
- consentire, ove possibile, il tempestivo, corretto ed efficace esercizio del potere di autotutela;
- prevenire il formarsi di patologie dei provvedimenti, al fine di ridurre il contenzioso "(comma 6);

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Svolgimento semestrale dei controlli di regolarità amministrativa	Segretario Generale/ Tutti i Dirigenti	Attuare in continuità	Pubblicazione report verifiche	Misura di trasparenza

Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione è un aspetto strettamente connesso al sistema della prevenzione della corruzione e soprattutto al tema della trasparenza. In particolare, digitalizzazione e trasparenza della pubblica amministrazione sono direttamente proporzionali in quanto un'amministrazione digitale è indiscutibilmente un'amministrazione più aperta e trasparente.

Per quanto riguarda le azioni di informatizzazione dei processi che l'Amministrazione intende mettere in campo per il triennio 2025-2027 si rinvia alla sezione 2.1.1 "Sezione Digitale" del presente PIAO.

Società ed enti di diritto privato controllati o partecipati

In merito alle società ed enti di diritto privato controllati o partecipati si rinvia a quanto descritto nella determinazione ANAC n. 1134/2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici" e all'orientamento del 22.06.2018 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento del Tesoro, Struttura di monitoraggio e controllo delle partecipazioni pubbliche, di cui alla nozione di regolamento contenuta nella definizione di società quotate" di cui all'art. 2 del d.Lgs 19 agosto n. 175 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica".

Per quanto riguarda la Formigine Patrimonio s.r.l., società a totale partecipazione pubblica costituita dall'Ente nel 2005 in conformità a quanto previsto dal vigente ordinamento degli Enti Locali (in particolare dagli articoli 113 e 113-bis del D.Lgs 18.08.2000, n. 267) che opera esclusivamente in "house providing" a favore del Comune, si è provveduto ad una verifica formale e puntuale della nomina del responsabile della prevenzione alla corruzione e alla trasparenza. Tale nomina è stata formalizzata con verbale dei soci del 20 giugno 2023. Per tale ruolo è stata selezionata, attraverso un avviso pubblico, per il triennio 2023 – 2025 la dottoressa Francesca Bucciarelli che svolge anche il ruolo di Revisore Unico per la società.

L'Ente rispetto tale misura provvede, nelle tempistiche previste dalla norma, alla puntuale *Pubblicazione dei dati di cui all'art. 22, d.lgs. n. 33/2013* (si rinvia alla Sezione Trasparenza e in particolare all'Allegato 2B).

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Attività di vigilanza circa l'attuazione degli adempimenti in materia di anticorruzione da parte delle società partecipate	Dirigente Area 2	Attuare in continuità	Report al RPCT	Misura di controllo

Ricorso all'arbitrato

L'ente prescrive, per ogni ipotesi contrattuale, la non applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 213 del Codice dei contratti pubblici in merito all'istituto giuridico dell'arbitrato.

AZIONE	RESPONSABILI	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Controllo a campione sui contratti stipulati dell'Ente per verificare l'effettiva non applicazione delle prescrizioni di cui all' art. 213 del Codice dei contratti in merito all'arbitrato.	RPCT, Dirigenti	Entro novembre 2025	numero di controlli/n. di contratti	Misura di regolamentazione

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Con deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 l'Autorità ha approvato in via definitiva il nuovo PNA 2022 che costituisce l'ultimo documento cui fare riferimento per la redazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Rimangono, tuttavia, validi, per quanto compatibili anche i contenuti del precedente Piano nazionale (PNA 2019) approvato da ANAC con deliberazione in data 13 novembre 2019, n. 1064. Di particolare interesse e rilievo risulta essere per quanto riguarda il piano nazionale di ripresa e resilienza soprattutto l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 approvato dall'ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, che si è concentrato esclusivamente sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice. Con questo provvedimento è stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (Tabelle n. 12 del PNA 2022).

Tra gli aspetti salienti dell'impostazione del nuovo PNA 2022, va segnalato in particolare il rilievo che ANAC chiede di dare alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, al fine di impedire che le ingenti risorse finanziarie stanziare vengano toccate da fenomeni corruttivi ed anche consentire una corretta gestione finanziaria delle stesse.

In adempimento degli obblighi di trasparenza è stata istituita una sezione specifica sul sito istituzionale del Comune relativa ai progetti PNRR <https://www.comune.formigine.mo.it/in-evidenza/progetti-del-comune/pnrr-piano-nazionale-di-ripresa-e-resilienza>

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Il Comune assicura la più ampia comunicazione e diffusione delle politiche di prevenzione della corruzione mediante una serie di misure:

A. Pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”.- In ottemperanza alle disposizioni vigenti, la prima e più importante misura in tal senso è costituita innanzitutto, e naturalmente, dall’adempimento dell’obbligo di pubblicazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza sul sito web istituzionale del Comune (www.comune.formigine.mo.it), nella sezione “Amministrazione trasparente”.

B. Presentazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza alla cittadinanza.- L'attività di comunicazione delle politiche di prevenzione della corruzione potrà essere utilmente perseguita attraverso la presentazione del presente Piano alla cittadinanza, e ciò mediante adeguata pubblicità del documento anche tramite il sito web, il periodico comunale, appositi comunicati stampa e ulteriori iniziative di comunicazione.

C. Iniziative di promozione della cultura dell’integrità.- Al fine di promuovere la cultura dell’etica pubblica, l’Amministrazione proseguirà nel percorso intrapreso di valorizzazione e diffusione del valore della legalità e ciò potrà avvenire ad esempio attraverso la programmazione rivolta alla cittadinanza di cicli di approfondimento sul tema del contrasto ai fenomeni criminosi con la presenza di relatori qualificati e di personalità la cui esperienza di vita abbia rappresentato un esempio, a livello nazionale o locale, di integrità e coraggio nella lotta alla criminalità. Di particolare rilievo è inoltre l’attività che l’Amministrazione Comunale di Formigine svolge in collaborazione con l’Associazione Avviso Pubblico (a cui l’Ente ha aderito con deliberazione di giunta comunale n.17 del 05/02/2015) il cui scopo principale è quello di diffondere la cultura della legalità e della responsabilità attraverso l’impegno concreto degli enti locali che vi aderiscono. Negli scorsi anni in proposito sono stati organizzati convegni riferiti ai temi riguardanti cultura, società, legalità, ambiente, stili di vita nell’ambito della rassegna di approfondimenti culturali, che hanno coinvolto la società civile promuovendo - come primo obiettivo - la cultura della legalità. In particolare nel 2024 si è aderito al progetto di legalità nell’ambito del progetto distrettuale GAL “GenerAzione Legale” con una decina di eventi, alcuni rivolti ai fanciulli della scuola primaria e secondaria di primo grado ed altri rivolti alla cittadinanza. Tra gli eventi di particolare rilievo vi sono i tre appuntamenti estivi inseriti nel palinsesto “DI MAFIA PARLIAMO ANCHE D’ESTATE” presentati dal giornalista Pierluigi Senatore, che si sono tenuti da Maggio a Luglio 2024 all’interno del Parco di Villa Benvenuti.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Realizzazione di misure di sensibilizzazione della cittadinanza per la promozione della cultura della legalità attraverso un'efficace comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi	Dirigente Area 1	Attuare in continuità	Numero di eventi organizzati	Misura di “Sensibilizzazione e partecipazione”

Partecipazione del Comune di Formigine alla “Rete per l’integrità e la trasparenza della Regione Emilia-Romagna (RIT)”.

In data 23 novembre 2017 la Regione Emilia-Romagna ha avviato la costituzione della “Rete per l’integrità e la trasparenza” (art. 15 della Legge regionale n. 18/2016), con la sottoscrizione di un Protocollo d'intesa tra l’Assessore regionale alla legalità e alcune associazioni di enti del territorio regionale (ANCI, UPI, UNCEM e UNIONCAMERE). La “Rete per l’integrità e la trasparenza” (RIT) ha l’obiettivo di promuovere la cultura della legalità, della gestione del rischio corruzione e della trasparenza, caratterizzandosi per il fatto di essere una “comunità professionale”, a cui partecipano i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche con sede nel territorio regionale.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 25.02.2021 il Comune di Formigine ha aderito alla suddetta Rete con lo scopo di realizzare una condivisione delle esperienze e del lavoro fatto sui temi della legalità e della trasparenza.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Partecipazione del Comune di Formigine agli incontri di formazione organizzati dal Tavolo della Rete per l’integrità e la trasparenza della Regione Emilia Romagna.	RPCT	Attuare in continuità	Partecipazione agli incontri, anche in modalità telematica.	Misura di formazione

MISURE DI TRATTAMENTO SPECIFICHE

Il livello della vulnerabilità dell’organizzazione è connesso alla presenza di adeguate misure di mitigazione dei rischi che sono rappresentate da presidi, sistemi procedurali, meccanismi di *governance* e gestione di ruoli / responsabilità.

In relazione a ciascuno dei rischi specifici, che superano il livello di tolleranza del rischio basso, e identificati nell’Allegato 2A “Gestione del rischio corruttivo” – Sezione “Trattamento” sono state individuate, le corrispondenti misure di trattamento e i termini per la relativa implementazione. Le misure individuate sono riferite sia a misure già esistenti e da mantenere (indipendenti dalla sezione rischio corruttivo e trasparenza oppure previste specificatamente dalle precedenti sezioni) sia a nuove misure previste dalla presente sezione di prevenzione corruzione e trasparenza e da attuare secondo tempi, responsabilità e modalità previste nella stessa. La responsabilità in ordine all’attuazione delle misure specifiche è assegnata al Dirigente che gestisce il processo (o fase di processo) cui si riferisce il rischio specifico e al RPCT, quest’ultimo in relazione al coordinamento del piano di trattamento e all’elaborazione di protocolli e linee guida specificamente indicati.

La programmazione delle misure tiene conto sia delle priorità che emergono dalla ponderazione del rischio, sia della sostenibilità ed attuabilità degli interventi nel triennio di riferimento. In sede di aggiornamento 2025 la programmazione è stata riconsiderata anche alla luce dei risultati del monitoraggio sull’attuazione della sezione di prevenzione rischio corruttivo e trasparenza approvata e prevede le tre azioni sotto descritte.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Revisione del Regolamento per la concessione di finanziamenti e benefici economici di Enti Pubblici e Soggetti privati approvato con deliberazione di C.C. n. 82 del 15.12.1999 del 17.02.2000 mediante l'introduzione di elementi trasparenza e di criteri puntuali.	Dirigente area 1	Entro dicembre 2025	Approvazione modifiche regolamento	Misura di regolamentazione
Revisione del Regolamento del patrimonio approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 30.05.2001	Dirigente area 3	Entro dicembre 2026	Approvazione modifiche regolamento	Misura di regolamentazione
Approvazione di un Regolamento che disciplini i criteri per l'affidamento dei contratti sottosoglia per i quali è possibile procedere ai sensi dell'art. 50 del Codice dei Contratti Pubblici di cui al d.lgs. 36/2023, con esclusione degli aspetti procedurali ed esecutivi già disciplinati dal Codice stesso.	Segretario Comunale	Entro dicembre 2025	Approvazione regolamento	Misura di regolamentazione
Predisposizione delle check list di verifica delle procedure su interventi PNRR richieste dalle amministrazioni titolari del finanziamento	Segretario Comunale	Entro dicembre 2025	Approvazione check list	Misura di regolamentazione

SEZIONE TRASPARENZA

In esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (art. 1 co. 35 e 36) il Governo, il 14 marzo 2013, ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, poi modificato in parte con il decreto legislativo 97/2016 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

L'art. 1 del d.lgs. 97/2016 definisce la trasparenza *“come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto e di protezione dei dati personali, la trasparenza, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

La trasparenza *“è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*.

Il Responsabile della Trasparenza coincide con il Responsabile per la prevenzione della corruzione nella figura della dott.ssa Anna Messina, Segretario Generale, con il citato Decreto del Sindaco del 21 febbraio us.

I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono individuati nei Dirigenti e Responsabili degli Uffici dell'Ente, per gli ambiti di competenza, così come meglio specificato nell'Allegato 2B alla presente sezione rischi corruttivi e trasparenza; anche se è facoltà di ciascun Responsabile delegare, nell'ambito della propria Area o Ufficio, ad uno o più dipendenti assegnati al servizio, la trasmissione dei dati che debbono essere pubblicati sul sito (fermo restando la propria responsabilità in caso di inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente).

Monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Il RPCT effettua il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione con modalità e tempistiche diverse: ogni quadrimestre sugli atti estratti per il controllo di regolarità amministrativa; ogni semestre a campione su sezioni/sottosezioni di amministrazione trasparente; ogni anno in occasione delle verifiche richieste da ANAC all'OIV.

Nel caso in cui ravvisi che le informazioni pubblicate non risultino conformi alle indicazioni contenute nel Piano, sollecita anche informalmente il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento. Qualora, nonostante il sollecito, il dirigente responsabile non provveda, il RPCT inoltra le segnalazioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. 33/2013 al Nucleo di Valutazione, alla Giunta Comunale, ad ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio dei procedimenti disciplinari. Per l'anno 2024 l'attività di monitoraggio non ha evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

Il RPCT, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'ANAC.

AZIONE	RESPONSABILE	PERIODO	INDICATORE	TIPOLOGIA
Assolvimento degli obblighi di pubblicazioni dell'Ente di cui agli artt. 4-bis (<i>utilizzo risorse pubbliche</i>), 13 (<i>organizzazione</i>) e 31 (<i>controlli su attività e organizzazione</i>) di cui al D.lgs 33/2013 secondo quanto prescritto agli allegati 1, 2 e 3 della delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024.	RPCT	Entro il 25/09/2025	Pubblicazione sezioni aggiornate	Misura di semplificazione

Accesso civico

L'Amministrazione si impegna ad attuare l'Accesso Civico come predisposto dal D.lgs. 33/2013, secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016.

Esistono attualmente tre tipologie di Accesso:

- Accesso agli atti ex L.241/1990 o Accesso "documentale";
- Accesso Civico "semplice";
- Accesso Civico "generalizzato".

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 111 del 20/12/2018 è stato approvato il Regolamento sull'accesso civico al quale si rinvia.

Accesso Civico generalizzato ai dati sui contratti pubblici

L'efficacia a far data dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 225 comma 2 del nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023), delle disposizioni in tema di trasparenza disciplinate nella Parte II dello stesso decreto: "Della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti", determina una nuova ripartizione delle competenze anche in materia di accesso civico.

La delibera ANAC n. 264 del 30/06/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19/12/2023, ha disposto che, in caso di mancata pubblicazione dei dati, atti e informazioni nella BDNCP o in Amministrazione Trasparente della stazione appaltante e dell'ente concedente, si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'art.5 comma 1 del decreto Trasparenza; in particolare, ove sia stata omessa la pubblicazione nella BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è comunque presentata al RCPT della stazione appaltante/ente concedente al fine di verificare se detta omissione sia allo stesso imputabile in qualità di soggetto tenuto alla elaborazione o trasmissione dei dati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del decreto Trasparenza.

Solo nell'ipotesi in cui la stazione appaltante/ente concedente abbia effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP per il tramite della PCP (Piattaforma dei Contratti Pubblici), allora la richiesta di accesso è presentata al RCPT di ANAC nella sua qualità di amministratore titolare della BDNCP.

In relazione ad istanze di accesso civico generalizzato, alla scadenza dei termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni che, ai sensi dell'art. 35 del

vigente Codice dei contratti pubblici, sono necessari per soddisfare eventuali istanze di accesso civico generalizzato ex art. 5, comma 2, del decreto Trasparenza.

Monitoraggio dell'accesso civico

L'accesso civico è oggetto di monitoraggio costante da parte del RPCT attraverso il controllo del registro degli accessi. I dati relativi alle richieste di accesso civico sono oggetto di apposita rilevazione da parte di ANAC e sono contenuti nella relazione annuale del RPCT pubblicata nell'apposita sezione della amministrazione trasparente.

Vigilanza sull'attuazione delle disposizioni

La vigilanza sulla corretta e tempestiva attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza è garantita dall'attività di controllo dei seguenti soggetti istituzionali:

a) Responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza

Il Responsabile della trasparenza, avvalendosi della struttura delle varie Aree, svolge 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; controllando e assicurando, insieme a Dirigenti e Responsabili, la regolare attuazione dell'accesso civico e segnalando eventuali casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione. Come stabilito dall'art.43 D.lgs. 33/2013, secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016.

b) Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

L' Autorità nazionale anticorruzione, controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente all'art. 45 D.lgs. 33/2013, secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016.

Sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, come stabilito negli artt. 46 e 47 del D.lgs. 33/2013, date anche le successive modifiche del D.lgs. 97/2016.

Iniziative di comunicazione e diffusione della trasparenza

Il Comune di Formigine non organizza giornate dedicate esplicitamente alla trasparenza in senso stretto, ma promuove la diffusione della cultura della trasparenza attraverso un contatto costante e diretto con la propria comunità e nell'ambito di diverse iniziative con a tema la legalità. A questo proposito vengono organizzati con continuità diversi momenti pubblici in cui vengono illustrati dall'amministrazione i risultati raggiunti rispetto al programma di mandato. Questi momenti sono organizzati in maniera da favorire la massima partecipazione degli stakeholder e prevedere adeguati spazi per i dibattiti e per il confronto.

Si intende in questo modo rafforzare un processo partecipativo che, valorizzando anche le esperienze già praticate (es. Tour delle Frazioni dove vengono presentati periodicamente il bilancio di previsione e il bilancio sociale), rappresenta un'importante apertura di spazi alla collaborazione ed al confronto con la società civile.

Il sito web inoltre continua ad essere il canale privilegiato per diffondere la conoscenza sulle iniziative, i documenti e le innovazioni che scaturiranno dagli incontri con la comunità. Per tale finalità è stata creata

sul sito istituzionale una sezione dedicata dal titolo “Trasparenza” ove sono pubblicati dati ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge.

Allegati

- Allegato 2 - Catalogo dei processi
 - Sezione: Identificazione
 - Sezione: Descrizione
- Allegato 2A - Gestione del rischio corruttivo
 - Sezione: Registro dei rischi
 - Sezione: Trattamento
- Allegato 2B - Elenco degli obblighi di pubblicazione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1. Caratteristiche della struttura organizzativa al 31 dicembre 2024

La struttura organizzativa del Comune di Formigine è stata approvata dalla Giunta Comunale con atto n. 75 del 16/05/2019, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 18/02/2021 e n. 36 del 24/03/2022. Il Comune di Formigine è articolato in unità di massima dimensione, definita AREA, che ricomprende ed accorpa unità organizzative complesse definite SERVIZI. Ciascuna area è presidiata da un Dirigente e ciascun servizio da un responsabile appartenente alla carriera direttiva.

Possono altresì essere previste "Unità organizzative autonome" finalizzate all'espletamento di specifiche funzioni tecnico-specialistiche o trasversali e di supporto interno che, per le caratteristiche e la natura delle funzioni, non sono inserite in alcuna delle Aree previste.

La struttura è così composta:

- Area 1 – Amministrazione generale e Servizi alla città
- Area 2 – Risorse Economiche e Finanziarie
- Area 3 – Programmazione e gestione del territorio
- Unità Organizzativa Autonoma di Polizia Locale
- Staff Segretario Generale
- Servizi Gabinetto del Sindaco.

L'Unità Organizzativa Autonoma di Polizia Locale e i Servizi di Gabinetto del Sindaco (Comunicazione e Presidio ricerca fondi) dipendono direttamente dal Sindaco, mentre lo Staff Segretario Generale formato dall'Ufficio Elettorale e dall'Ufficio Contratti dipende funzionalmente dal Segretario Generale.

L'Ente ha individuato inoltre tre posizioni dirigenziali di cui una quale Responsabile dell'Area 1 "Amministrazione Generale e Servizi alla Città" e una quale Responsabile dell'Area 3 "Programmazione e gestione del territorio" assegnate entrambe a dipendenti con qualifica dirigenziale assunti a tempo indeterminato e la restante quale Dirigente dell'Area 2 "Risorse Economiche e Finanziarie", coperta con Dirigente assunto con contratto a tempo determinato ex art. 110 co. 1 del D.Lgs. 267/2000.

È istituito il Comitato di Programmazione e Controllo presieduto dal Sindaco e composto da: Vice Sindaco, Segretario, Vicesegretario e Responsabili di Area, che assicura il coordinamento delle attività proprie degli organi politici e quella degli organi burocratici, svolge funzioni propositive e di consulenza tecnico-pratica per la formulazione dei programmi pluriennali e dei piani annuali, definisce i progetti e priorità tra le aree e costituisce progetti inter-area qualora ciò si renda necessario al fine di curare in modo ottimale il perseguimento di obiettivi che implicino l'apporto di professionalità qualificate e differenziate.

È istituita inoltre la Conferenza dei Dirigenti per garantire il coordinamento delle attività e delle strutture dell'Ente. La Conferenza è presieduta dal Segretario Generale; della stessa fanno parte il Segretario Generale ed i Responsabili di Area. Il Sindaco ha libera facoltà di intervenire alle riunioni. La Conferenza svolge funzioni consultive e propositive in ordine all'assetto organizzativo ed alle problematiche gestionali di carattere trasversale.

3.1.2. Definizione della nuova struttura organizzativa

Ad inizio del 2025, primo anno coperto dal presente PIAO, il Comune di Formigine ha registrato alcuni eventi rilevanti ed incidenti sulla definizione ed articolazione della struttura organizzativa.

Si fa riferimento, in particolare,

- alla approvazione del primo strumento organico di programmazione della nuova consiliatura ossia il DUP che ha tradotto le linee programmatiche di mandato in indirizzi ed obiettivi strategici e declinato gli obiettivi operativi del primo triennio;
- alla assunzione in servizio del nuovo Segretario Generale ;
- alla chiusura della procedura concorsuale che ha portato alla presa in servizio del nuovo dirigente di ruolo dell'Area 1 "Amministrazione generale e Servizi alla Città".

Il contesto ha portato a valutare una prima rivisitazione della macro struttura organizzativa su alcune direttrici principali che si descrivono di seguito:

- assicurare maggiore organicità e linearità alla struttura che fa capo alle Aree;
- assicurare la strutturazione quali servizi di alcune Unità organizzative chiamate a presidiare obiettivi strategici ed operativi caratterizzati da ampia trasversalità;
- garantire strutture di supporto amministrativo a presidio di ambiti considerati rilevanti come la promozione della legalità e la tutela della privacy.

Il presente PIAO attiva conseguentemente ed approva una rivisitazione della macro struttura organizzativa come primo step di un intervento che potrebbe risultare più ampio, sia in esito alle verifiche che saranno condotte sugli esiti di questo primo intervento, sia alla luce di alcuni possibili scenari di sviluppo delle competenze richieste per consentire all'ente di governare alcuni importanti processi (si pensi alla approvazione del PUG e alla sua attuazione o ad alcune scelte in materia di fiscalità locale).

La nuova macro struttura prevede :

LE AREE

Rappresentano il vertice dimensionale di massimo livello caratterizzato da pluri-articolazione.

I SERVIZI

All'interno delle Aree o quali supporto/staff alla stessa sono previsti i Servizi distinti in :

- Unità organizzativa complessa di 1 livello
*Si considerano ai fini della qualificazione quale Unità organizzativa di 1 livello: strategicità – specializzazione - pluri-ambiti coperti
I servizi avanzati vengono affidati alla responsabilità di Funzionari E.Q.
- Unità organizzativa complessa di 2^ livello.

UNITA' ORGANIZZATIVE AUTONOME

Sono finalizzate all'espletamento di specifiche funzioni tecnico-specialistiche o trasversali e di supporto interno.

Le modifiche alla macro struttura tenuto conto delle articolazioni sopra indicate e che vengono definite in linea con le direttrici richiamate prevedono :

a. Segretario Generale

Viene rivista la macro struttura in staff e che fa capo al Segretario Generale portando sotto la gestione diretta dello stesso:

- Il Servizio segreteria generale e organi istituzionali (2^a livello)
- Il Servizio contenzioso e contratti (2^a livello)
- Il Servizio Anticorruzione - Trasparenza – Privacy (2^a livello)

b. AREA 1 – Amministrazione generale e Servizi alla città

Sotto la gestione diretta del Dirigente:

- Staff di direzione Area 1 (2^a livello)
- Servizio Coordinamento Eventi (2^a livello)
- Servizio Sport e Associazionismo (2^a livello)

Quattro servizi di 1^a livello da affidare alla responsabilità di un funzionario E.Q.

Servizi primari al cittadino

Comprende: Servizi Demografici/Servizio Elettorale/ Servizio Protocollo e Archivio/Sportello del Cittadino – Messi – Albo – Notifiche

Servizio Comunicazione e Sviluppo

Comprende: Servizio Segreteria del Sindaco/Progetto Europa/Stamperia/Comunicazione/URP

Servizi Educativi e Scolastici

Comprende: Servizio Istruzione e Servizi per l'infanzia/Supporto amministrativo ai servizi

Servizio Cultura e Promozione del territorio

Comprende: Servizio Cultura, Castello, Turismo, Politiche giovanili, Pari opportunità, Hub in Villa/Servizio Biblioteca

c. AREA 2 - Risorse economiche e finanziarie

Sotto la gestione diretta del Dirigente:

- Servizio Economato (2^a livello)
- Servizio Finanza (2^a livello)

Due servizi di 1^a livello da affidare alla responsabilità di un funzionario EQ

Servizio Bilancio Programmazione e controllo

Servizio Tributi

d. AREA 3 – Programmazione e gestione del territorio

Sotto la gestione diretta del Dirigente:

- Servizio Lavori Pubblici (2^ livello)
- Servizio Edilizia Generale (2^ livello)
- Servizio Patrimonio - Espropriazioni - Edilizia Sociale (2^ livello)
- Servizio Urbanizzazioni – Smart- City (2^ livello)

Tre Servizi di 1^ livello da affidare alla responsabilità di un funzionario E.Q.

Servizio Programmazione del Territorio

Comprende: Servizio Staff Amministrativo /Servizio Attività produttive-Commercio

Servizio Pianificazione del Territorio

Comprende: Servizio Urbanistica/Servizio Edilizia Privata – S.U.E./Servizio Ambiente – Diritti animali

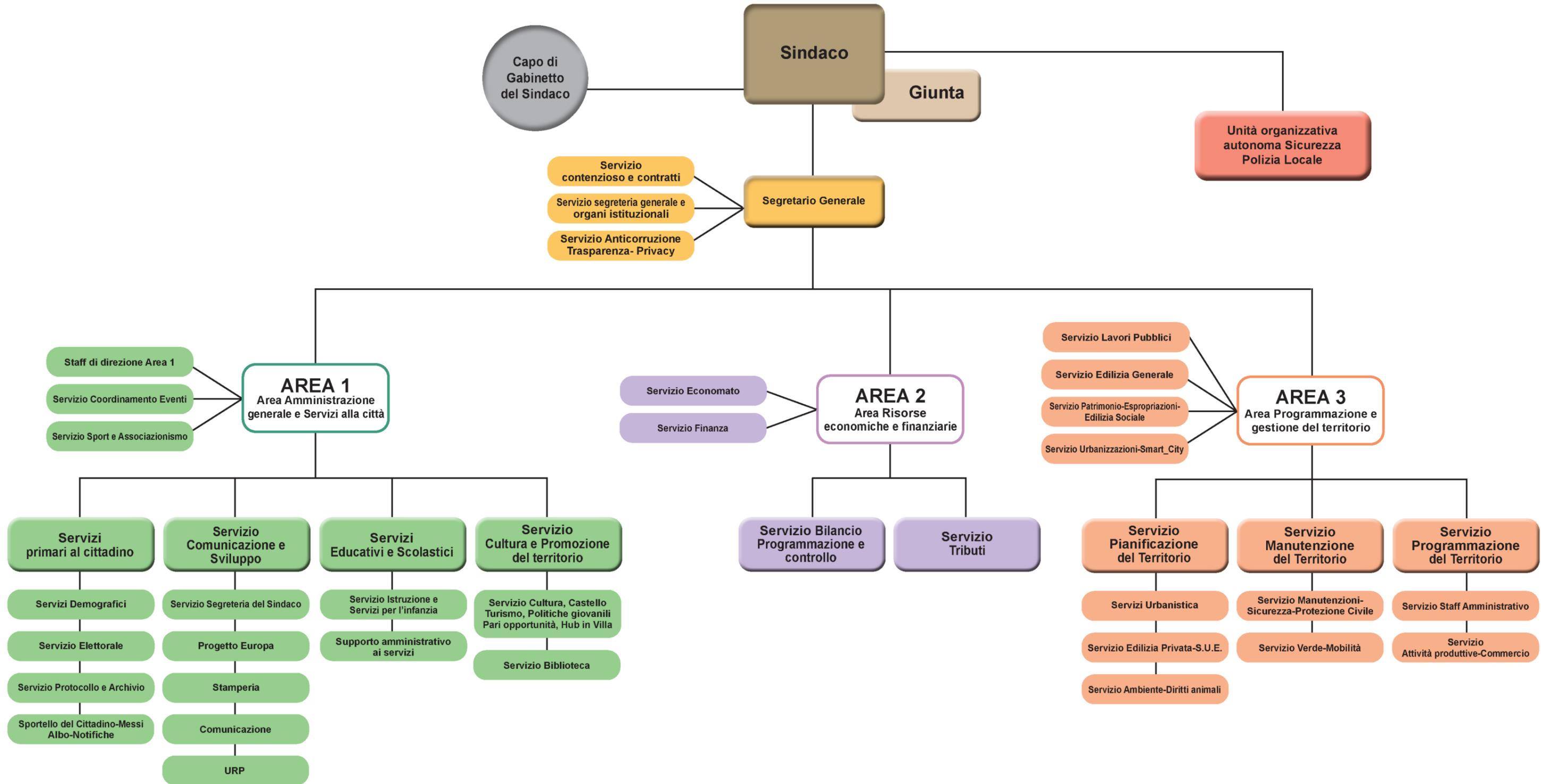
Servizio Manutenzione del Territorio

Comprende: Servizio Manutenzioni - Sicurezza - Protezione Civile/Servizio Verde - Mobilità

e. Unità organizzativa autonoma Sicurezza

Comprende: Polizia Locale

Organigramma



FASCE GRADAZIONE ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE)

L'Ente si avvale dello strumento contrattuale delle Elevate Qualificazioni (ex posizioni organizzative) sia per ragioni gestionali che organizzative, in quanto l'individuazione di queste figure professionali assicura una miglior organizzazione interna del lavoro e sotto il profilo motivazionale, vengono valorizzate le professionalità di figure la cui attività è essenziale per l'attività del Comune stesso, riconoscendo così il ruolo di raccordo tra l'operatività esecutiva e l'attività manageriale.

Nell'ente sono state istituite e pesate, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 18/04/2019, successivamente modificata con Delibera di G.C. n. 63 del 12/05/2022, n. 6 fasce di livello di responsabilità delle Elevate Qualificazioni (ex PO):

Fasce di punteggio e retribuzione collegata:	
punti fino a 649	euro 5.164,57
punti da 650 a 749	euro 6.000,00
punti da 750 a 849	euro 7.480,00
punti da 850 a 949	euro 8.600,00
punti da 950 a 969	euro 11.900,00
punti da 970 a 1000	euro 12.911,42

e attribuite, alla data odierna, le seguenti Elevate Qualificazioni (Posizioni Organizzative) così suddivise per Area e fascia:

ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE) ISTITUITE PRESSO IL COMUNE DI FORMIGINE		
AREA	E.Q. (ex P.O.)	FASCIA
Amministrazione generale e Servizi alla città	Incarico di posizione organizzativa per il Servizio Cultura, Castello, Turismo, Politiche Giovanili e Pari opportunità, del Servizio Biblioteca e Spazio giovani/Hub in Villa	4 ^A FASCIA
Amministrazione generale e Servizi alla città	Incarico di posizione organizzativa per la Direzione dell'unità organizzativa "Servizio Sportello del Cittadino"	3 ^A FASCIA
Amministrazione generale e Servizi alla città	Incarico di posizione organizzativa per il Servizio Istruzione e Servizi per l'infanzia e Staff d'Area	4 ^A FASCIA
Risorse Economiche e Finanziarie	Incarico di posizione organizzativa per il Servizio Tributi	4 ^A FASCIA
Risorse Economiche e Finanziarie	Incarico di posizione organizzativa per la Direzione del Servizio Bilancio, rendicontazione e statistica	4 ^A FASCIA
Programmazione e gestione del territorio	Incarico di posizione organizzativa per la Direzione dell'unità organizzativa "Attività produttive – Commercio – Coordinamento Eventi – Tecnico Amministrativo"	4 ^A FASCIA
Programmazione e gestione del territorio	Incarico di posizione organizzativa per la Direzione dell'unità organizzativa "Pianificazione Territoriale – Edilizia Privata"	2 ^A FASCIA
Programmazione e gestione del territorio	Incarico di posizione organizzativa per la Direzione dell'unità organizzativa "Manutenzioni – Logistica – Sicurezza – Protezione Civile"	4 ^A FASCIA
Polizia Locale	Incarico di posizione organizzativa dell'U.O.A. di Polizia Locale	6 ^A FASCIA

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di n. dipendenti in servizio

La dotazione organica del Comune di Formigine conta al 31/12/2024 n. 163 dipendenti, compresi i Dirigenti, il Segretario Generale e n. 2 dipendenti in distacco presso altro ente (una ex cat. B3 e una ex cat. C)

Nella tabella che segue è rappresentata la dotazione organica suddivisa per qualifica/categoria al 01/01/2024 e al 31/12/2024. In detta tabella tra il personale dirigenziale è ricompreso, quello con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Dirigenza Area 3), quello con incarico a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (Dirigente Area 2) e quello assegnato temporaneamente da altro Ente (la Dirigenza dell'Area 1 è stata coperta con assegnazione temporanea di Dirigente della Provincia di Modena dal 01/01/2024 al 30/12/2024). All'interno dell'Amministrazione hanno prestato inoltre servizio nell'anno 2024 cinque lavoratori interinali di cui due cessati in corso d'anno (02.03.2024 e 20.09.2024) ed un terzo a fine anno, due unità afferenti allo Staff del Sindaco assunte tramite contratto ex art. 90 del D.lgs. 267/2000 e due unità assunte con contratto di Alta Specializzazione ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000 cessate in corso d'anno (11.06.2024 e 30.11.2024).

Qualifica/Categoria di ascrizione	Totale dipendenti in servizio al 1/1/2024	Variazioni anno 2024	Totale dipendenti in servizio al 31/12/2024	di cui uomini	di cui donne
Dirigenziale/Segretario Comunale	4	- 1	3	2	1
ex cat. D da posizione economica accesso D3	6	/	6	1	5
ex cat. D da posizione economica accesso D1	44	- 2	42	13	29
ex cat. C	95	- 5	90	25	65
ex cat. B da posizione economica accesso B3	8	- 1	7	6	1
ex cat. B da posizione economica accesso B1	15	/	15	7	8
Totali	172	- 9	163	54	109

PERSONALE ASSEGNATO ALLE SINGOLE AREE/SERVIZI AL 31/12/2024

AREA	NUMERO DIPENDENTI
Area 1 - Amministrazione generale e Servizi alla città	53
Area 2 - Risorse Economiche e Finanziarie	15
Area 3 - Programmazione e gestione del territorio	49
Staff Segretario Generale	4
Polizia Locale	24
Dipendenti distaccati Unione	15
Dirigenti	2
Segretario Generale	1
	163

SERVIZI	CATEGORIE								Totale posti coperti	di cui a tempo pieno	di cui part time
	ex B1	ex B3	ex C	ex D1	ex D3	DIRIGENTE T.D.	DIRIGENTE T.I.	SEGRETARIO			
Dirigente Area 1											
Messi comunali – Albo telematico – Notifiche	3		1						4	4	
Ufficio Relazioni con il pubblico	1		2						3	3	
Servizi Demografici			10	1					11	11	
Sportello del Cittadino			1						1	1	
Servizio Segreteria Generale Organi Istituzionali				2					2	2	
Protocollo e Archivio			1	1					2	2	
Segreteria del Sindaco			2						2	2	
Progetto Europa				1					1	1	
Stamperia				1					1	1	
Staff di Area		1	1						2	2	
Servizio Biblioteca	1		1						2	1	1
Servizio Cultura, Castello Turismo, Politiche Giovanili Pari Opportunità, Hub in Villa			3	1	1				5	5	
Servizio Istruzione e Servizi per l'Infanzia	4		10	2	1				17	14	3
Dirigente Area 2						1			1	1	

Servizio Bilancio e rendicontazione statistica			1	1					2	2	
Servizio Finanza			1	1					2	2	
Servizio Tributi			5	1					6	6	
Servizio Programmazione e controllo			2	1					3	3	
Servizio Economato e Provveditorato			1	1					2	2	
Dirigente Area 3							1		1	1	
Staff direzione area tecnica			3						3	3	
Servizio attività produttive, commercio, Coordinamento eventi			1	1	1				3	3	
Servizio Pianificazione territoriale – Edilizia Privata			3	4					7	7	
Servizio Verde e Mobilità	1	1		2					4	3	1
Servizio Ambiente e Diritti animali	1		2	1					4	1	3
Servizio Sportello Unico Edilizia Catasto (S.U.E.)			3						3	3	
Servizio Lavori pubblici e Patrimonio			3	1					4	4	
Servizio Manutenzioni Logistica, Sicurezza, Protezione Civile	4	4	2	2					12	11	1
Servizio Espropriazioni Toponomastica Edilizia convenzionata			4						4	4	
Servizio Urbanizzazioni, Viabilità, Smart city e Qualità urbana			1	1					2	2	

Servizio Sport e Associazionismo			1	1					2	2	
Segretario Generale								1	1	1	
Ufficio Contratti			1	2					3	3	
Ufficio Elettorale				1					1	1	
Polizia Locale			19	3	1				23	23	
Servizi Sociali (<i>Personale distaccato all'Unione</i>)			2	7	1				10	9	1
Settore Amministrazione e sviluppo Risorse umane (<i>Personale distaccato all'Unione</i>)			1						1	1	
Servizi Informativi Associati (S.I.A.) (<i>Personale distaccato all'Unione</i>)				2	1				3	3	
Centrale Unica di Committenza (C.U.C.)(<i>Personale distaccato all'Unione</i>)			1						1	1	
TOTALI (<i>escluso personale in comando presso altro Ente</i>)	15	6	89	42	6	1	1	1	161	151	10

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche a distanza, la relativa disciplina e il sistema di monitoraggio.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione in data 29/12/2023 ha emanato una Direttiva ad oggetto: "Lavoro agile" con la quale visto il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha ritenuto ormai superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela.

A tal proposito, ed allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, il Ministro ha ritenuto necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Formigine è quindi regolato, oltre che dalle disposizioni della vigente legislazione, dalle direttive ministeriali, dal CCNL 16/11/2022, dalle disposizioni riportate nella presente sottosezione e da quelle di cui alle deliberazioni dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico adottate in materia, in particolare dalla deliberazione della G.U. n. 112/2020 con la quale sono stati adottati:

1. il disciplinare dello smartworking;
2. l'accordo individuale per attivare lo smartworking;
3. l'informativa sulla salute e sicurezza;
4. il disciplinare per utenti dei sistemi informativi dell'Unione Comuni Distretto Ceramico.

PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE

PREMESSA

Durante l'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In tal modo si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Solo le attività individuate con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 12/03/2020 sono state escluse dalla prestazione di lavoro agile in quanto ritenute espletabili unicamente in presenza. Attualmente risulta necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva nazionale e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dovendo esplicitare tale strumento anche la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile.

Il presente documento – sottoposto alle OO.SS. in data 27 Luglio 2022 - produrrà i suoi effetti nelle more della regolamentazione ai sensi del CCNL 2019 – 2021 che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile. L'obiettivo che ci si prefigge è di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Sono principi fondamentali dell'attività svolta in modalità agile:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale – ove possibile - autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore; in alternativa, solo ed esclusivamente in via transitoria, si prevede anche la possibilità di usare dotazione tecnologica di proprietà dei dipendenti in accordo con il S.I.A. se già utilizzata in passato per l'attività in smart working;
- e) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, secondo lo schema approvato con Delibera della Giunta dell'Unione n. 112 del 23/12/2020.
- f) ricorso allo smart working in via esclusivamente residuale dei Dirigenti e del Segretario;

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, nel limite della percentuale fissata dall'amministrazione, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dalla circostanza che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'amministrazione individua, secondo quanto illustrato nel presente documento, le attività che devono necessariamente essere escluse dalla modalità in lavoro agile, incaricando altresì i Dirigenti di procedere alla mappatura delle attività smartizzabili e non smartizzabili all'interno dei servizi di propria competenza. Il presente documento viene adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Dunque il fine ultimo non è solo venire incontro alle esigenze dei lavoratori, ma anche riuscire a migliorare il rendimento dell'attività dell'amministrazione in termini di efficienza, efficacia e buon andamento, in linea quindi con i principi di cui all'art. 97 della Costituzione Italiana.

Anche l'articolo 263 del D.L. 34/2020, convertito con la legge 77/2020, e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, relativi alla disciplina del lavoro agile nell'emergenza, ricordano che questa modalità di organizzazione della prestazione lavorativa non deve ridurre, ma semmai aumentare, l'efficienza della PA a beneficio di cittadini ed imprese.

Con la legge di conversione del c.d. "decreto rilancio", n. 77 del 17 luglio 2020, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento giuridico il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (da ora in avanti per semplicità di lettura "POLA"), apportando una modifica all'art. 14 della legge n. 124/2015.

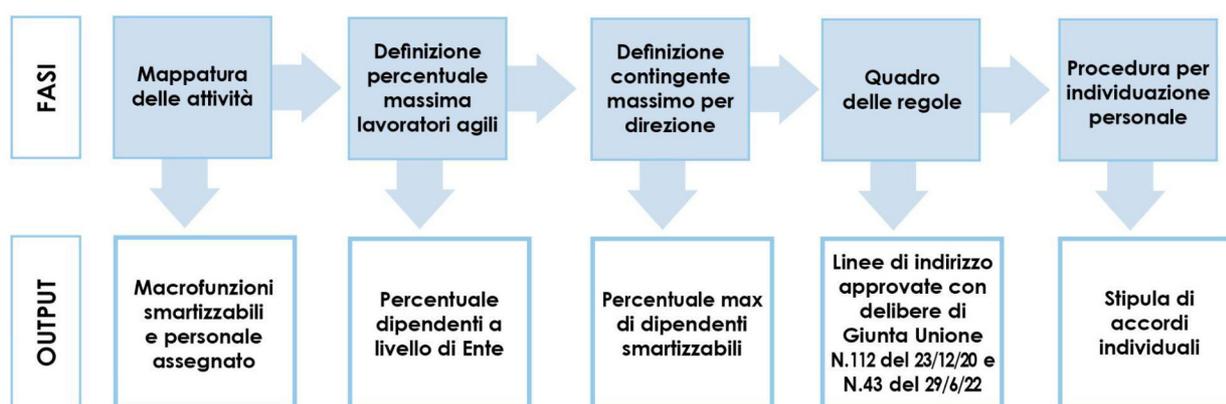
Obiettivo del Piano è l'individuazione delle modalità attuative del lavoro agile, istituto che è stato introdotto per la prima volta nelle Pubbliche Amministrazioni dalla legge 124 del 7 agosto 2015, e poi disciplinato dalla legge 81 del 22 maggio 2017, cui sono seguite le Linee Guida della direttiva n. 3/2017 e da ultimo le Linee Guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 04 Gennaio 2022.

L'amministrazione potrà variare annualmente in sede di approvazione del POLA la percentuale dei dipendenti che potranno accedere al lavoro in modalità agile, a seguito del monitoraggio sull'andamento delle prestazioni.

Il POLA si concretizza dunque in un nuovo documento di programmazione organizzativa che ha l'obiettivo di attuare e sviluppare il lavoro agile come nuovo modello di organizzazione del lavoro nell'orizzonte temporale di riferimento del ciclo di programmazione dell'ente e coerente con tutti gli altri strumenti di programmazione (DUP, BILANCIO, PIAO).

CAPITOLO 1. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ

L'adozione del Piano richiede la definizione di un percorso metodologico. Qui di seguito la sua scansione in fasi:



L'amministrazione, come primo step, definisce quali sono le attività che non si possono svolgere in modalità agile, per caratteristiche insite nella tipologia di prestazione, demandando ai Dirigenti il compito di procedere alla mappatura delle attività di lavoro assegnate ai propri Servizi, compatibili con la modalità agile.

La mappatura dei processi/attività ha come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità "agile" e rappresenta, altresì, un passaggio fondamentale e propedeutico per garantire la transizione da un lavoro agile "emergenziale", con l'obiettivo principale del "distanziamento sociale", al lavoro agile "ordinario", che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi.

Il percorso metodologico sarà realizzato dai Dirigenti delle singole strutture di Area con il tutoraggio del Servizio Organizzazione.

Oggetto dell'analisi sarà in prima istanza il funzionigramma dell'ente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 16/05/2019 e successivamente modificato con Deliberazioni di G.C. n. 19 del 18/02/2021 e n. 36 del 24/03/2022, integrato con le attività svolte alla data odierna dai servizi.

Le attività che potranno essere svolte in modalità agile saranno quelle che presenteranno un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macrofunzione, comprese quelle trasversali, dovrà essere così classificata l'attività come smartizzabile o non smartizzabile tenuto conto complessivamente dei seguenti fattori:

FATTORE	DESCRIZIONE
Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo	Valutare se le attività richiedono la presenza continuativa del personale.
Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza	Valutare se le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione e se le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale.
Grado di digitalizzazione (oggettiva)	Valutare se le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto, se l'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale, se gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati solo in via residuale, e se l'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza.
Grado di digitalizzazione (Soggettiva)	Valutare il livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti.
Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza	Valutare se il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto.
Il processo /attività/servizio richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?	Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività
Grado di misurabilità in termini di risultato	Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi
Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale	Valutare il livello possibile di autonomia nella gestione delle proprie attività

I dipendenti in servizio alla data di rilevazione (30.06.2022), con profili compatibili o incompatibili esclusi i dirigenti risultano essere così distribuiti:

	AREA 1	AREA 2	AREA 3	STAFF SG	POLIZIA LOCALE	DIPENDENTI DISTACCATI UNIONE
B1 ESEC. AMMINISTRATIVO	5		1			
B1 ESEC. TECNICO			5			
B1 ESEC. SCOLASTICO	4					
B3 COLL. AMMINISTRATIVO	2					
B3 COLL. TECNICO			4			
C ISTRUT. AMMINISTRATIVO	27		10	1	1	4
C ISTRUT. DIDATTICO	8					
C ISTRUT. CONTABILE		10				1
C ISTRUT. TECNICO			12			
C ISTRUT. VIGILANZA					21	
D ISTRUT. DIR. AMMINISTRATIVO	6		3	3		2
D ISTRUT. DIR. CONTABILE		4				
D ISTRUT. DIR. TECNICO			9			
D ISTRUT. DIR. ISPETTORE					6	
D ISTRUT. DIR. SOCIO - ASSIST.						6
D ISTRUTTORE INFORMATICO						1
D3 FUNZ. INFORMATICO						1
D3 FUNZ. AMMINISTRATIVO	2		1			1
TOTALE	54	14	45	4	28	16

Non risultano smartizzabili e non saranno pertanto oggetto di mappatura le attività svolte dal personale assegnato ai seguenti servizi:

- Polizia Locale (limitatamente ai profili di Istruttore vigilanza, Istruttore Direttivo Ispettore e Responsabile del servizio);
- Sportello del Cittadino (Esecutore, Collaboratore e Istruttore Amministrativo, Responsabile del Servizio);
- Nido d'infanzia (Esecutore scolastico e Istruttore Didattico);
- Magazzino (Esecutori Tecnici, Collaboratori Tecnici e Responsabili dei servizi collegati);
- Segreteria del Sindaco (Istruttore Amministrativo);
- Stamperia (Istruttore Direttivo Amministrativo).

Non saranno oggetto di mappatura nemmeno le attività della dirigenza. I dirigenti, se da un lato svolgono prioritariamente funzioni di coordinamento e Direzione che appaiono in astratto sempre compatibili con lo svolgimento della modalità agile, dall'altro sono chiamati, anche per le strette interrelazioni delle funzioni stesse con gli organi politici e i vertici amministrativi, a garantire la presenza in sede. Per la dirigenza, pertanto, la possibilità di prestazione agile sarà definita con modalità peculiari dal Segretario Generale ove e quando possibile, con il criterio della rotazione. La decisione in merito alla prestazione agile per il Segretario Generale e per il personale assunto ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000 sarà di competenza del Sindaco.

CAPITOLO 2. MISURE ORGANIZZATIVE E SOGGETTI COINVOLTI

2.1 I soggetti coinvolti

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti del POLA è svolto dai dirigenti, che oltre ad essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, sono protagonisti e promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A tale proposito è utile sottolineare come alla dirigenza sia richiesto un importante sforzo orientato al lavoro per obiettivi, e volto ad improntare le relazioni con i propri collaboratori sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati.

I dirigenti sono in prima linea nelle varie fasi del percorso metodologico sopra illustrato:

1. nella mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile;
2. nella negoziazione per la definizione degli obiettivi correlati allo sviluppo del lavoro agile;
3. nell'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile;
4. nel monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa;

L'analisi dei dirigenti dovrà restituire come output finale una mappatura dell'intera attività svolta dall'amministrazione in termini di macrofunzioni "da rendere in presenza" e di macrofunzioni "smartizzabili", e il numero dei dipendenti ad esse assegnate.

Il numero complessivo dei dipendenti assegnati alle macrofunzioni "smartizzabili" costituisce la platea di coloro che potranno "potenzialmente" accedere al lavoro agile nell'annualità 2024, in via transitoria, fino all'approvazione nuovo CCNL 2019 – 2021.

È loro compito organizzare per tutti i dipendenti assegnati, e per ogni obiettivo cui sono collegati, una programmazione più dettagliata delle attività e, conseguentemente, delle priorità lavorative di breve-medio periodo; esercitare un'attività di controllo diretto e costante, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, nonché verificare il conseguimento degli obiettivi stessi.

Assumono un ruolo collaborativo e di impulso anche i Comitati unici di garanzia (CUG), il Nucleo di Valutazione (NDV), il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD) e le parti sociali.

In particolare, in linea con la Direttiva n. 2/2019, le amministrazioni devono valorizzare il ruolo dei CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

In riferimento al ruolo del NDV, la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più determinante quando si parla di lavoro agile, superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati.

Il ruolo del NDV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

2.2 La disciplina

Nel percorso metodologico sopra rappresentato, l'output della fase "Mappatura delle attività" rappresenta l'input per la definizione dei lavoratori agili a livello di Ente.

La percentuale di lavoratori agili individuabili dai dirigenti per l'anno 2024 è pari almeno al 15% del numero di lavoratori dipendenti dell'Ente assegnati ad attività smartizzabili.

Ai sensi dell'art. 18, comma 3 bis, della Legge 22.05.2017, n. 81, come modificato dall'art. 4, co. 1, lett. b) D.Lgs. 30.06.2022, n. 105, "... I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.".

Partendo dal livello minimo stabilito dalla normativa nel caso in cui l'amministrazione abbia scelto di adottare il POLA (prevedendo almeno il 15% dei lavoratori assegnati ad attività "agili"), e in attuazione degli indirizzi definiti con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 43 del 29/06/2022, sulla base dei risultati degli indicatori selezionati, ogni anno potrà essere valutato se e quanto incrementare o ridurre la modalità agile nella propria organizzazione.

Per quanto riguarda la procedura per l'avvio del "lavoro agile ordinario", la stessa può essere quindi così sintetizzata:

- *Definizione di contingente massimo di lavoratori agili per singola Area:*
Ciascun Dirigente individua le attività ritenute smartizzabili. Sarà cura del Dirigente informare tutti i dipendenti assegnati ad attività smartizzabili dei tempi e delle modalità per presentare richiesta di svolgere l'attività in modalità agile.
L'attività di lavoro potrà essere svolta in modalità agile non più di una giornata la settimana, fatti salvi casi particolari dei soggetti classificati come "fragili", per i quali sarà sufficiente che l'attività svolta in presenza sia prevalente. Ogni Dirigente potrà programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile, in base alle esigenze di servizio.
- *Definizione Accordo individuale:*
Al fine di semplificare e ottimizzare modi e tempi dell'accesso al lavoro agile, ciascuna Direzione stipula gli accordi individuali annuali con i propri lavoratori, nel rispetto della disciplina regolamentare, che contiene il modello di accordo con gli elementi minimi essenziali, approvata con delibera della Giunta Unione n. 112/2020.
- *Acquisizione degli accordi individuali da parte del Servizio Organizzazione e del Servizio Personale dell'Unione:*
Gli accordi individuali saranno inviati dai Dirigenti al Servizio Organizzazione dell'Ente e al Servizio Personale dell'Unione.

CAPITOLO 3 MONITORAGGIO DEI RISULTATI

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori è infatti opportuno che la sua introduzione all'interno di ogni organizzazione avvenga in modo progressivo e graduale, tenendo conto dei risultati conseguiti.

Il lavoro agile, come già accennato, deve essere uno strumento che mira all'incremento della produttività (intesa anche come maggiore qualità dei servizi).

Ne discende una stretta correlazione alla "performance organizzativa" e alla "performance individuale", così come definite dal sistema di valutazione delle prestazioni adottato dall'ente.

Sarà quindi necessario porre particolare attenzione ad appositi set di indicatori atti a misurare la performance nelle sue diverse dimensioni, di lavoro in presenza e di lavoro in modalità agile: performance organizzativa e performance individuale.

I risultati misurati costituiranno cioè il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi compresa la percentuale massima di lavoratori agili.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Formigine prevede che a tutti i dipendenti siano assegnati obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, i quali, a loro volta, sono associati agli operativi del DUP, e, risalendo i gradi dello schema a cascata, agli obiettivi e agli indirizzi strategici.

Pertanto, l'attuazione del lavoro agile non si configura come un'attività a sé stante, ma una modalità per raggiungere obiettivi illustrati ed assegnati nel PEG e nel Piano della Performance, secondo un modello gerarchico che parte dal livello strategico ed è declinato fino agli obiettivi esecutivi.

In questo contesto già sufficientemente maturo, è opportuno che la pianificazione degli obiettivi sia correlata, là dove possibile, alla misurazione degli indicatori di sviluppo del lavoro agile.

E' importante sottolineare che gli obiettivi devono essere inseriti in un contesto di programmazione fluida che tenga conto della necessità:

1. di prevedere orizzonti temporali differenziati (obiettivi settimanali mensili, bimestrali, semestrali, ecc.);
2. di integrare/modificare quanto inizialmente previsto in funzione delle esigenze strategico-organizzative dell'amministrazione.

Negli obiettivi che prevedono la modalità di lavoro agile occorrerà specificare il grado di contributo e responsabilizzazione del lavoratore: sarà necessario cioè declinare obiettivi specifici, da ricondurre agli obiettivi a cui il dipendente è associato all'interno del PEG.

Inoltre, la programmazione fluida e gli esiti del monitoraggio dovranno essere oggetto di momenti di feedback formali e informali tra il dirigente/ funzionario responsabile e il dipendente.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

RAPPRESENTAZIONE CONSISTENZA PERSONALE AL 31/12/2024 SUDDIVISO PER PROFILI PROFESSIONALI

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto in merito alla suddivisione dei dipendenti dell'Ente per profili professionali e per genere.

Qualifica/Categoria di ascrizione	Totale dipendenti in servizio al 31/12/2024	di cui uomini	di cui donne
Dirigenziale/Segretario Comunale	3	2	1
Funzionari - ex cat. D da posizione economica accesso D3	6	1	5
Funzionari - ex cat. D da posizione economica accesso D1	42	13	29
Istruttori - ex cat. C	90	25	65
Operatori Esperti - ex cat. B da posizione economica accesso B3	7	6	1
Operatori Esperti - ex cat. B da posizione economica accesso B1	15	7	8
Totali	163	54	109
Contratti art. 90 D.Lgs. 267/2000	2	1	1
Alta specializzazione ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000	0	0	0

LA SPESA DI PERSONALE

a) Normativa di riferimento

Ad oggi la programmazione assunzionale è disciplinata dalla normativa infra dettagliata:

- nell'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, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

“2. “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle ‘unioni dei comuni’ ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;

- nel 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;

- nella circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Con riferimento alla nuova disciplina in materia di programmazione/capacità assunzionale degli Enti Locali l’attuale giurisprudenza contabile, con le deliberazioni sotto riportate, ha stabilito che:

- deliberazione della Corte dei Conti Sezione della Toscana n. 61/2020 la quale offre una lettura della nuova disciplina integralmente imperniata sul principio giuridico per cui a ciascuna procedura si applica la norma vigente nel momento in cui essa viene avviata: ed evidenziando, in particolare, che tale “avvio” non può

coincidere con la trasmissione della comunicazione ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001. Affermano in proposito i magistrati toscani:

1) la data del 20 aprile costituisce uno snodo fondamentale (richiamandosi, in questo, a quanto già piuttosto efficacemente delineato dalla sezione regionale di controllo della Lombardia, con deliberazione n. 74/2020/PAR6) che rappresenta una piena soluzione di continuità tra vecchie e nuove regole sulle assunzioni nei comuni: nel passaggio dal turn-over alla sostenibilità finanziaria, tutto ciò che accade dopo la data di entrata in vigore soggiace necessariamente alle nuove regole;

2) il PTFP è uno strumento di programmazione generale che è nettamente distinto dalle procedure assunzionali che da esso discendono: se le norme del contesto mutano, le procedure assunzionali posteriori non possono più basarsi sul medesimo Piano dei fabbisogni, approvato con le regole precedenti. Conseguenza d'immediata percezione (anche questa già rinvenibile nella delibera dei giudici lombardi di cui sopra) è l'obbligo di adozione di un nuovo PTFP a valle dell'entrata in vigore delle nuove regole;

3) l'invio della comunicazione ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 non sancisce la data di avvio di una procedura assunzionale: esso rappresenta un passaggio certamente prodromico, ma distinto, che non individua una fase dello stesso procedimento e non può perciò fungere da riferimento per il suo inizio;

4) atteso quanto sopra tutte le procedure, seppure programmate prima del 20 aprile e con invio, entro tale data, della comunicazione di cui sopra, non possono essere portate avanti dalle amministrazioni se non dopo una revisione del PTFP che ne preveda l'azione alla luce delle nuove norme assunzionali. Sono però ovviamente soggette al vecchio regime, precisa la Corte conti della Toscana, le procedure che terminino con la positiva applicazione dell'art. 34-bis, ovvero che vedano l'effettiva assegnazione di personale in esubero all'ente da parte delle strutture preposte, in esito alla comunicazione inviata: ciò in quanto, ovviamente, tale conclusione rappresenta la mera conclusione dello stesso procedimento.

- deliberazione sezione regionale di controllo per la Campania n. 111/2020/PAR8 con la quale i magistrati campani chiariscono che, a loro giudizio, il FCDE (Fondo crediti di dubbia esigibilità) da prendere a riferimento nel computo della percentuale del comune da rapportare ai valori soglia, è quello dell'ultimo rendiconto della gestione approvato, "eventualmente assestato". Questo in ragione della maggiore "attualità", e perciò rispondenza alla ratio normativa, del dato derivante dal possibile assestamento del Fondo operato in corso d'anno rispetto a quello previsionale. In questa stessa direzione, e pertanto con ciò omogeneamente, si esprime in effetti anche la circolare esplicativa interministeriale.

- deliberazione sezione regionale di controllo per la Campania n. 97/2020/PAR9 con la quale la stessa sezione campana risponde positivamente al dubbio sulla perdurante applicabilità, nel nuovo regime assunzionale, della norma di cui all'art. 11-bis, comma 2, del d.l. 135/2018 convertito in legge 12/2019, che consente, nei comuni senza dirigenza, di sacrificare quote di capacità assunzionale per escludere dal rispetto del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 (anno 2016) il valore dell'incremento degli importi attribuiti agli incarichi di p.o. vigenti all'entrata in vigore del nuovo CCNL 21 maggio 2018, derivante della revisione dell'area delle posizioni organizzative imposta dal medesimo CCNL;

- deliberazione della Corte dei conti Sezione di controllo per la Lombardia n. 74/20/PAR nella quale i magistrati contabili affermano che la determinazione della spesa di personale è sottoposta "sulla base del principio del tempus regit actum, alla normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento. Nel corso della gestione, pertanto, l'attivazione delle procedure di assunzione, per quanto previste nella programmazione adottata in fase antecedente, dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente nonché dell'equilibrio di bilancio asseverato;

- deliberazione della Corte dei Conti Emilia Romagna n. 55/2020 la quale stabilisce che: *"(...) Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. (...)"*;

Alla luce di quanto sopra dettagliato si riporta di seguito prospetto relativo al rapporto spesa personale/entrate correnti del Comune di Formigine nonché il margine assunzionale (pari al 21,05%) in capo allo stesso in merito al triennio 2025/2027

Rapporto spesa personale/Entrate correnti (dati Rendiconto 2023)

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE EX ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	7.020.588,39
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	33.345.655,25
Percentuale	21,05%

Spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni del Comune di Formigine anno 2025 (cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti):

		PTFP 2025
a	Spesa di personale (a)	7.020.588,39
b	Entrate (b)	33.345.655,25
c	Percentuale (c)	27,00%
d	Tetto di spesa massimo teorico (d= c x b)	9.003.326,92
e	Valore massimo teorico di personale assumibile (e= d-a)	1.982.738,53

b. Limite in merito spesa lavoro flessibile

Per quanto riguarda la spesa per le assunzioni a tempo determinato e le altre forme di lavoro flessibile, si dovrà tener conto, invece, degli ulteriori vincoli imposti dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa per il personale, ed in particolare di quanto disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge 30/7/2010, n. 122, nel testo più volte modificato ed integrato, e come da deliberazione della Corte dei Conti – sezione Autonomie, n. 2/2015/QMIG.

Il Comune di Formigine, considerato che è un ente in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, deve contenere la spesa complessiva per assunzioni a tempo determinato ed altre tipologie di lavoro flessibile dentro a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La spesa per contratti di lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, costituente il limite da rispettare negli anni di riferimento della presente programmazione di fabbisogno di personale, è pari ad €. 299.731,81

Si precisa che nei predetti tetti e vincoli, come espressamente previsto dal citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 nel testo vigente, non sono ricomprese le assunzioni di dirigenti e alte specializzazioni a tempo determinato in dotazione organica ex art. 110, comma 1, TUEL D.Lgs. n. 267/2000.

c. Limite alla spesa personale in considerazione dell'adesione del Comune di Formigine all'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico

Ai limiti in materia di spesa personale di cui sopra deve aggiungersi l'obbligo di consolidare, all'interno della propria spesa personale, anche quella sostenuta dal Comune di Formigine in conseguenza della sua adesione all'Unione dei Comuni del Distretto ceramico a cui sono state conferite, tra l'altro, le seguenti funzioni: SIA, Sociale, Protezione Civile, SUAP, Sismica, Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane, CUC.

Di seguito si riporta attuale giurisprudenza in merito all'obbligo di cumulo tra la spesa personale del Comune e quella dell'Unione:

– Sentenza Corte dei Conti Sezione Lombardia N. 124/2013 la quale stabilisce che “ (...) in termini generali, per quanto concerne le modalità di computo delle spese di personale delle Unioni di Comuni, la giurisprudenza contabile ha da tempo valorizzato una considerazione sostanziale, secondo la quale la disciplina vincolistica in tale materia non può incidere solo per il personale alle dirette dipendenze dell'Ente, ma anche per quello che svolge la propria attività al di fuori dello stesso e, comunque, per tutte le forme di esternalizzazione. Ciò significa che l'Amministrazione al fine di rendere correttamente le certificazioni e attestazioni relative al rispetto dei parametri di spesa per il personale previste dalla vigente normativa, dovrà conteggiare la quota parte di spesa personale sostenuta dall'Unione che sia riferibile al Comune stesso (...) Allo scopo dovrà reperire ed adottare idonei criteri per determinare la misura della spesa di personale propria dell'Unione che sia riferibile pro quota al Comune (Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 8/2011). (...) Le norme vincolistiche in materia di spesa personale prendono a riferimento – continua la Corte dei Conti Lombardia – la spesa non già della forma associativa in quanto Entità autonoma, ma quella del singolo Ente a cui si somma la quota parte riferita all'Unione. Il vincolo è quello riferito alla normativa specifica del singolo Comune, di volta in volta applicabile in funzione della soglia dimensionale. Tale criterio, sommando la spesa del personale dell'Ente e la quota parte di spesa dell'Unione, riferita all'Ente, ha il duplice pregio, sia pur in un'ottica sostanziale, di far emergere la spesa nella sua integralità, e di vanificare eventuali operazioni di esternalizzazione con finalità elusive dei limiti stabiliti per legge (...)”;

- delibera della Sezione Autonomie della Corte dei Conti N. 8/2011 la quale in merito all'obbligo di contenimento della spesa personale dell'Unione dei Comuni ha sancito un metodo concreto “(...) il contenimento dei costi del personale dei Comuni deve essere valutato sotto il profilo sostanziale, sommando alla spesa di personale propria la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei Comuni (...)”;

- deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 335/2018 la quale ha evidenziato che: “(...) i vincoli prevedono la determinazione del limite complessivo di spesa personale per l'aggregato Unione e comuni partecipanti (...)” stabilendo che per la definizione della stessa “(...) deve essere considerata la spesa sostanziale che include tutte le forme di esternalizzazione che non deve superare il tetto complessivo stabilito dalla media del triennio 2011/2013 da intendere in senso statico (...) Nel tetto va incluso il lavoro flessibile che reca altresì un vincolo specifico dato dal 50 per cento della spesa impegnata nel 2009 (...)”;

- deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 20/2018 che ha affrontato il tema del contenimento/monitoraggio complessivo della spesa personale tra unioni ed enti ad essa partecipanti precisando che “(...) la verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del ribaltamento delineato dalla Sezione Autonomie con deliberazione n. 8/2011 salvo il caso in cui gli Enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'Unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa personale tra gli Enti partecipanti (...)”;

- deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/2021 la quale stabilisce che: “ L’art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. 2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall’art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente. 3. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG”

IL PERSONALE DEL COMUNE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE

A) PROGRAMMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO

Alla luce delle esigenze organizzative evidenziate la programmazione assunzionale del personale a tempo indeterminato per gli anni 2025/2027 - a conferma e integrazione della precedenti programmazione - risulta essere la seguente:

ANNO 2025:

- a. assunzione a tempo pieno ed indeterminato dal 01/04/2025 di un Istruttore Amministrativo, area degli Istruttori, presso Area 3 (completamento pregressa programmazione);
- b. assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Ispettore – Area Funzionari ed EQ - presso il Servizio Autonomo della Polizia Locale - mediante procedura di mobilità volontaria. Ipotesi decorrenza assunzione 01/04/2025 (completamento pregressa programmazione);
- c. assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 3 Agenti PL - Area degli Istruttori – mediante procedura concorsuale previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria. Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/04/2025;
- d. assunzione a tempo pieno ed indeterminato presso Area 1 di un Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria – La predetta assunzione si rende necessaria alla luce delle dimissioni presentate nel corso del mese di gennaio 2025 da dipendente dell’ente (ex B.P.) Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/08/2025;
- e. assunzione a tempo pieno ed indeterminato presso servizi in staff al segretario generale di un Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria. Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/08/2025;
- f. assunzione a tempo pieno ed indeterminato presso l’Area 1 di un Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria quest’ultima qualora richiesta dal dirigente di riferimento. Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/05/2025;
- g. assunzione di un Istruttore Amministrativo – Area Istruttori - mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria. Detta assunzione si rende necessario alla luce della comunicazione di non presa servizio di unità di personale assunta con determinazione n. 4/2025. Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/04/2025;

h. assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo – Area Funzionari ed Incaricati EQ - mediante procedura concorsuale o scorrimento graduatoria previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria. Detta assunzione si rende necessaria alla luce della mobilità in uscita presso il Comune di Modena di un'unità appartenente all'area degli Istruttori. Ipotesi decorrenza assunzione dal 01/05/2025;

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2027

Nessuna assunzione prevista

Dettaglio in merito utilizzo quota espansione di spesa anno 2025 con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato previste con le pregresse e presente programmazione: € 1.697.818,69 [ovvero: € 1.982.738,53 - € 356.149,80]

UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE 2025				
PROFILO	AREA	N	SPESA PER AREA	SPESA COMPLESSIVA
Istruttore Amministrativo	Istruttore	2	€ 34.309,54	€ 68.619,08
Ispettore	Funzionario	1	€ 36.920,42	€ 36.920,42
Agente P.L.	Istruttore	3	€ 34.309,54	€ 102.928,62
Istruttore Direttivo Amministrativo	Funzionario	4	€ 36.920,42	€ 147.681,68
Totale spesa				€ 356.149,80

Si precisa che rispetto alla presente programmazione si è provveduto a calcolare la spesa comprendendo nella quota/spesa assunzionale anche una quota media di produttività pari ad € 4.004,49.

B) PROGRAMMAZIONE CON CONTRATTI FLESSIBILI

Per quanto riguarda, invece, la programmazione assunzionale 2025/2027 avente ad oggetto i contratti di lavoro flessibili di seguito si dettaglia la normativa di riferimento:

- art. 9, comma 28 del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 e dall'art. 16 del D.L. 113/2016 convertito nella L. 160/2016 in forza del quale:

“(…) a decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni (…) possono avvalersi di personale a tempo determinato (…) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell’anno 2009. (…) I limiti di cui al primo periodo (…) non si applicano (…) nel caso in cui il costo del personale sia coperto (…) da fondi dell’Unione Europea;

(…) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (…) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (…) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 (…) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto

2000, n. 267 (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)"

- art 23, comma 1, del D.Lgs 81/2015 il quale stabilisce che: "(...) Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...)"

Alla luce di quanto sopra e ricordato che il tetto/limite lavoro flessibile 2009 del comune di Formigine è di complessivi € 299.731,81 di seguito si riportano le previsioni di spesa flessibili di cui alle pregresse e presente programmazione:

Limite tetto lavoro flessibile ANNO 2009 ex all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	2025
DGC 122/2024 (PT 33 h/sett) e DGC 162/2019 Art 90(PT 30h/sett) (previsto c/o pregressa programmazione)	€ 81.696,98
Contratto di somministrazione al fine di rispondere ad esigenze straordinarie c/o servi PL (previsto c/o pregressa programmazione)	€ 42.000,00
Contratto di somministrazione al fine di permettere il completamento dell'analisi della riorganizzazione del Servizio Tributi in conseguenza del passaggio alla cd. "tariffa puntuale" (previsto c/o pregressa programmazione)	€ 42.000,00
Contratto di somministrazione al fine di rispondere ad esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto - numero ore: 936 previste	€ 18.500,00
Contratto di somministrazione al fine di rispondere alle esigenze erogative del servizio nelle more del completamento sia della riorganizzazione dell'AREA I sia della verifica rispetto alla possibilità di gestione in forma sovracomunale di uno sportello per raccolta/analisi bandi Europei	€ 37.000,00
Tirocini	€ 9.000,00
Totale Somma Lav Flex 2025	€ 230.196,98
Tetto flex ANNO 2009	€ 299.731,81
Verifica rispetto limite (Margine spesa flex ancora utilizzabile nel 2025)	€ 69.534,83

Rispetto alle tipologie di contratti flessibili con la presente programmazione si conferma altresì l'assunzione di un Istruttore Direttivo tecnico – Alta Specializzazione – ex art 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 a supporto del Servizio LLPP e Patrimonio dell'Ente di cui alla DGC 167/2024 a cui si rimanda rispetto a caratteristiche e contenuti dell'alta specializzazione ricercata

c) verifica del contenimento della spesa personale 2025 nel limite degli spazi assunzionali a tempo indeterminato di cui al DM 17 marzo 2020

Includendo le azioni assunzionali sopra dettagliate si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro gli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	SPAZI ASSUNZIONALI 2025		SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025
€ 6.759.651,60	€ 1.982.738,53	≥	€ 7.222.344,87

Si precisa in particolare che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica,
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

d) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 299.731,81
Spesa per lavoro flessibile per l’anno 2025: € 230.196,98

e) verifica dell’assenza di eccedenze di personale ANNO 2025

Con la presente deliberazione l’ente effettua per l’anno 2025 la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da comunicazioni dei Dirigenti/Responsabili dei Settori/Aree/Servizi, acquisiti agli atti del Settore “Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane” tutte con esito negativo (2120/2025; 2289/2025,4137/2025, 2253/2025).

f) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

In merito alla verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della verifica della possibilità dell’ente di assumere si precisa che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l’ente è attualmente in regola con gli obblighi di legge in merito alle assunzioni obbligatorie di categorie protette (art. 7, comma 6, del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/12/2013, n. 125);
- il bilancio 2024/2026 ha rispettato il principio del pareggio di bilancio ovvero il bilancio presenta un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali ed il bilancio 2025/2027 rispetta il principio del pareggio di bilancio ovvero il bilancio presenta un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali;

- nell'anno 2023, come risulta dal rendiconto approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 23/04/2024, l'ente ha conseguito il saldo non negativo di cui al comma 466 della Legge di bilancio 2017 (n. 232 del 11/12/2016) e pertanto, non si applicherà la sanzione del divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo di cui al comma 475, lett.e, dell'art. 1 della medesima legge, prevista per l'anno successivo quello dell'inadempienza

- con l'adozione del presente PIAO 2025/2027 adotta ed approva anche il Piano Performance ed il Piano Azioni Positive 2025 dell'Ente (confluiti all'interno del PIAO)

g) rideterminazione della dotazione organica 2025/2027

Alla luce di quanto sopra definito e richiamata la vigente normativa in merito alla dotazione organica dell'ente ed agli obblighi in merito alla sua approvazione e ridefinizione di seguito si riporta la dotazione 2025/2027 dell'Ente:

2025/2025			
AREA DI INQUADRAMENTO	POSTI DOTAZIONALI ALLA LUCE DELLA PROGRAMMAZIONE	POSTI DOTAZIONALI COPERTI al 31/12/2024	POSTI VACANTI
Dirigenti	3	3	0
Funzionari ed Incaricati di EQ	56	51	5
Istruttori	95	90	5
Operatori Esperti	22	22	0
	176	166	10

PROSPETTO CESSAZIONI DAL SERVIZIO TRIENNIO 2025/2027

PENSIONAMENTI ANNO 2025 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'		
Profilo Professionale	Area	data cessazione
//	//	//
PENSIONAMENTI ANNO 2026 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'		
Profilo Professionale	Area	data cessazione
Istr.Direttivo amm.vo	Funzionario	30/04/2026
PENSIONAMENTI ANNO 2027 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'		
Profilo Professionale	Area	data cessazione
Operatore esperto	Operatore Esperto	31/10/2027

3.3.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- D. Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D. Lgs. n. 179/2016; D. Lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: “1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”.
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
 - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...”;e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”;
- L. 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D. Lgs. 33/2013 e il D. Lgs. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- Articolo 15, comma 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi “... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17 dicembre 2020, il cui art. 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022, i cui artt. 54, 55, 56 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni sia per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021, che prevede, nell'ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus.
- DL 44/2023 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche”, come convertito dalla L. 74/2023: con l'articolo 1, comma 14-sexies il decreto integra l'art 6 del DL 80/2021, inserendo il comma 7-ter, in base al quale “Nell'ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall'Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, la quale esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che dovranno ispirare l'azione delle amministrazioni

pubbliche. Inoltre, la Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi *target*, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione. La Direttiva ribadisce altresì come la piattaforma Syllabus, per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costruisce l'entry point del sistema formativo pubblico.

In tale contesto di riferimento la formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione del valore pubblico; quest'ultimo riguarda 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. Sul versante interno all'Amministrazione, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti mentre, sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzati dalle amministrazioni attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni.

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025

Premessa

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

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

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

Le trasformazioni che hanno attraversato la Pubblica Amministrazione negli anni più recenti hanno portato ad una ridefinizione dei bisogni in termini di competenze e di profili professionali, evidenziando l'importanza del ruolo della gestione delle risorse umane e della formazione in quanto strumento in grado di soddisfare le nuove esigenze attraverso l'aggiornamento, lo sviluppo di nuove competenze, la "manutenzione" di conoscenze e competenze esistenti.

La realizzazione di processi di innovazione all'interno degli Enti Locali si realizza anche attraverso la formazione, che può rappresentare un'importante leva per accompagnare la Struttura verso la realizzazione dei nuovi obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Per sostenere i nuovi orientamenti strategici, il Comune di Formigine, ha avviato un processo di valorizzazione delle proprie risorse umane attraverso la pianificazione di precise politiche formative.

In seguito ad un'analisi dei profili professionali presenti nell'Ente e ad un'attenta rilevazione dei bisogni formativi della Struttura, si è arrivati alla stesura di un piano che assicuri la pianificazione e la programmazione delle attività formative, con l'obiettivo di sviluppare e trasmettere conoscenze e strumenti che contribuiscano al radicamento culturale del processo di innovazione in atto, alla valorizzazione delle risorse umane e al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente.

Nella definizione del piano della formazione è stata data particolare enfasi allo sviluppo, ai vari livelli, delle competenze e degli strumenti che connotano i processi di promozione della parità e pari opportunità di genere, per la formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione di tali temi nel programma di formazione.

Le risorse economiche dedicate alla formazione

L'art. 57, comma 2, del DL 124/2019 ha abrogato l'art. 6 comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle stanziata nell'anno 2009. Non essendo quindi ad oggi più previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alla valutazione delle singole Amministrazioni circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi il Comune di Formigine ha previsto a bilancio, per l'organizzazione e attuazione di corsi nonché per la partecipazione a corsi organizzati da Enti, Istituti e altre Amministrazioni, uno stanziamento per l'esercizio 2025 pari a € 25.400,00.

Qualora siano necessarie ulteriori risorse potranno essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione ove adottati ed anche i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. A tal proposito, tramite l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico è in corso di predisposizione un progetto di formazione da candidare all'Avviso pubblico PerForma PA – Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche - finanziato con risorse PNRR, e che riguarderà lo sviluppo delle competenze manageriali, relazionali, comportamentali gestionali.

Modalità e regole di erogazione della formazione.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- 1) Formazione in aula;
- 2) Formazione attraverso webinar;
- 3) Formazione in streaming.

Il Comune di Formigine privilegia la formazione a distanza, mediata dalla tecnologia, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive, adottando ove possibile le piattaforme gratuite messe a disposizione dal Ministero della PA, "Syllabus", e dalla Regione Emilia Romagna, "Self-PA". Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia per contenere i costi che per valorizzare competenze qualificate interne all'ente.

L'obiettivo da perseguire è quello di offrire gradualmente, anche attraverso una adeguata informazione e comunicazione della presente programmazione, a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, andando così a raggiungere l'obiettivo minimo di garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione/anno, così come previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 .

Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale

Al fine di perseguire gli obiettivi di sviluppo formativi, il Comune di Formigine introduce tutte le misure previste volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, come i permessi legati al Diritto allo Studio previsti dalle varie norme e CCNL (Determinazione Dirigenziale n. 7/2025).

Obiettivi

Il piano della formazione di un Ente è fortemente collegato all'evoluzione dei profili professionali, dei ruoli e delle competenze delle persone, in funzione dello sviluppo e dei cambiamenti dell'organizzazione.

La pianificazione della formazione permette di accompagnare i cambiamenti organizzativi, divenendo una variabile in continua interazione con lo sviluppo e le evoluzioni dell'Ente.

Obiettivi del piano della formazione:

- Allineare le competenze dell'Ente ai bisogni dei cittadini e del territorio e favorire un più stretto legame delle azioni formative con gli obiettivi di performance definiti dall'amministrazione.
- Valorizzare l'esistente, in relazione all'evoluzione dei profili professionali e delle competenze del personale comunale, in funzione di un miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente.
- Mirare le azioni formative, per sviluppare e trasmettere conoscenze e strumenti che contribuiscano al radicamento culturale del processo di innovazione in atto nell'Ente.

Particolare attenzione è inoltre stata data all'obiettivo, previsto dalla Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione di Marzo 2023, di far conseguire ai dipendenti un set di competenze digitali di base comuni. Il riferimento per tale formazione è rappresentato dal corso "Competenze digitali per la PA", organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza, messo a disposizione gratuitamente sulla piattaforma del Dipartimento della funzione pubblica "Syllabus". L'Ente nel rispetto degli obiettivi previsti dalla Direttiva prevede di avviare alla formazione, in corso d'anno, un numero di dipendenti tali da garantire un quota di personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025, così come richiesto dal Ministero della PA.

Presentazione

Il Piano della Formazione (PF), quindi l'attività formativa, è in stretta relazione con le strategie complessive dell'Ente e rappresenta uno strumento per contribuire all'attuazione di scelte politiche e al raggiungimento dei loro risultati.

Per questo motivo l'orientamento delle politiche formative contenute nel PF è stato elaborato sulla base delle linee strategiche dell'Ente e delle ricadute organizzativo-gestionali sulle attività delle singole Direzioni.

I riferimenti di fondo sottesi al PF e che hanno determinato la scelta dei contenuti sono stati:

a. Le finalità dell'Ente

- Efficienza e miglioramento organizzativo
- Investire sulle persone come risorsa principale per l'ente
- Miglioramento della qualità dei servizi erogati
- Miglioramento dell'integrazione interfunzionale
- Innovazione tecnologica e dei processi del Comune di Formigine come strategia di cambiamento
- Sviluppo della partecipazione

b. La scelta della valorizzazione delle competenze del personale dell'Ente

- Formazione pianificata, non affidata ad interventi spot e rivolti a singoli individui

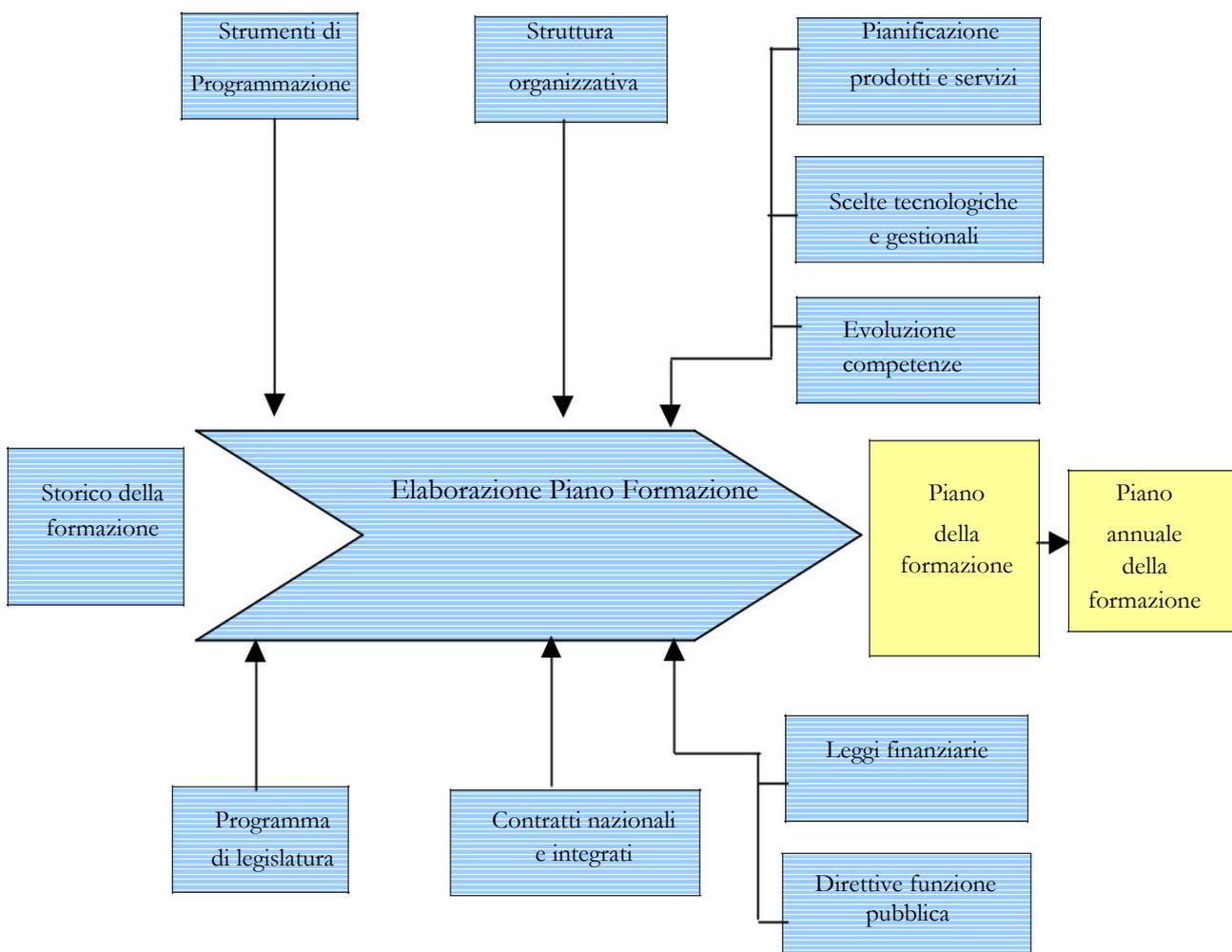
- Sviluppo delle competenze professionali diffuse su tutti i livelli di professionalità e in tutte le aree
- Possibilità di crescita professionale per il personale di tutte le categorie, con particolare attenzione a riconversioni e trasformazioni di ruolo.

c. La formazione intesa come strumento di integrazione, attraverso azioni di:

- definizione di percorsi integrati rivolti a figure che operano in maniera trasversale all'interno dell'Ente (profili amministrativi, collaboratori istruttori/direttivi);
- creazione e sviluppo di una cultura dell'integrazione interfunzionale, di consapevolezza e analisi delle interdipendenze delle diverse responsabilità, competenze individuali di gestione dei processi e problematiche aziendali.

A partire da questi elementi conoscitivi si sono delineati obiettivi di cambiamento dell'Ente sui quali la formazione deve incentrarsi per poter rafforzare e sostenere l'azione dell'Amministrazione.

Lo schema che segue rappresenta sinteticamente i fattori sulla base dei quali si è proceduto alla stesura del Piano della Formazione :



La gestione del Piano della Formazione sarà accompagnata da un costante monitoraggio, di ordine:

- quantitativo: numero di corsi realizzati, numero di partecipanti, giornate di formazione, ore di formazione, analisi dei costi;
- qualitativo: rispondenza e allineamento della formazione realizzata rispetto a quanto previsto dal piano di formazione; gradimento da parte dei partecipanti, livello qualitativo dei contenuti trattati e dell'organizzazione dei corsi.

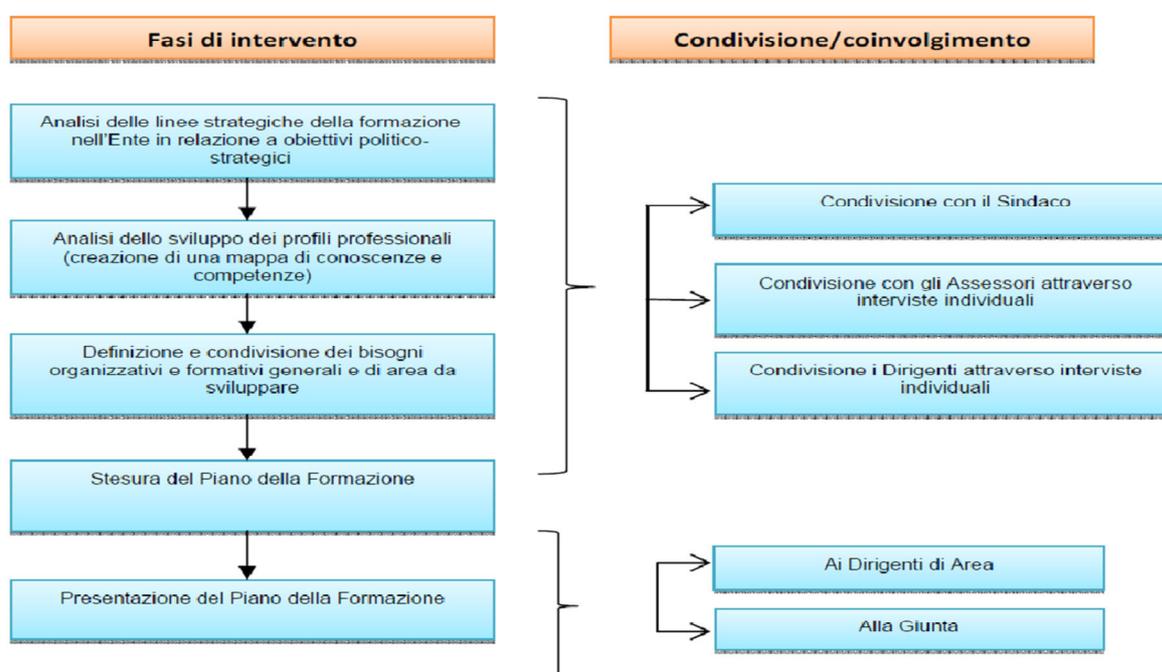
L'Ente dispone di strumenti e schede ad uso interno (si vedano allegati) per effettuare il monitoraggio in maniera sistematica.

Analisi dei bisogni formativi

Per procedere alla stesura del Piano della Formazione è necessario procedere all'analisi del contesto di riferimento e all'analisi dei bisogni formativi dell'Ente, al fine di valutare gli ambiti e le priorità di intervento.

La fase di analisi del contesto è stata realizzata secondo i seguenti step:

- Ripresa del lavoro condotto sull'analisi dei bisogni formativi, con individuazione delle aree professionali, dei profili professionali e delle competenze collegate.
- Interviste al Sindaco e agli Assessori per l'analisi dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente e delle competenze richieste, attuali e da sviluppare, in funzione della realizzazione degli obiettivi politici.
- Interviste ai Dirigenti di Area per l'analisi dei bisogni formativi, in relazione alle competenze da sviluppare per i diversi profili professionali presenti all'interno dell'area di riferimento.
- Analisi della formazione realizzata precedentemente all'interno dell'Ente.



Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 si è provveduto a dare la dovuta informazione ai soggetti sindacali, per il tramite del Settore Amministrazione e sviluppo delle Risorse umane dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, attraverso la trasmissione del presente piano formativo.

Dalla realizzazione delle interviste a Sindaco, Amministratori e Dirigenti, è emerso che il Comune di Formigine, nel prossimo triennio, intende lavorare prevalentemente su:

- Interazione diffusa nelle materie di competenza dell'Ente in un'ottica di massima partecipazione
- Responsabilità condivisa e trasversale all'Ente
- Monitoraggio strutturato e organizzato
- Agenda ONU 2030
- "Parità" e "pari opportunità" come strumento culturale lavorativo
- Digitalizzazione
- Etica, Trasparenza e Integrità
- Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni
- Contratti pubblici

In particolare sono state rilevate le seguenti priorità di intervento:

Obiettivi politico strategici dell'Ente	Azioni formative	Priorità/Tempi
Cultura della comunicazione interna e dell'integrazione	Sviluppare: <ul style="list-style-type: none"> - l'integrazione tra le diverse Aree dell'Ente - la conoscenza reciproca all'interno della struttura e la condivisione di informazioni, attraverso l'organizzazione sistematica, da parte dei servizi interni, di seminari per illustrare attività e processi in cui i diversi servizi sono impegnati - la condivisione di informazioni, attraverso l'organizzazione, da parte di dirigenti o referenti di servizio, di corsi di formazione/aggiornamento interno in seguito alla partecipazione ad un corso specialistico fatto all'esterno della struttura 	Priorità 1
Capacità di ascolto e di risposta dell'Ente	Sviluppare: <ul style="list-style-type: none"> - la capacità di cogliere le evoluzioni politico-sociali per informare la progettazione delle scelte - la capacità di fornire risposte e di utilizzare strumenti di monitoraggio e di controllo 	Priorità 2

Gli obiettivi indicati sono fortemente collegati tra loro; la definizione delle priorità (da 1 a 2) è funzionale al raggiungimento degli obiettivi, per cui è necessario iniziare a lavorare sull'integrazione interna, per poter poi sviluppare la partecipazione, la comunicazione esterna, la capacità di ascolto e risposta dell'Ente e la gestione efficace dei servizi.

La definizione del Piano della Formazione è, quindi, fortemente collegata alla definizione di tali obiettivi politico-strategici, alla loro ricaduta sulle diverse aree e sui diversi profili professionali e all'individuazione delle relative priorità.

Aree di intervento

Il Piano della Formazione prevede due tipologie di interventi, corrispondenti a due macro aree:

- interventi formativi trasversali (**formazione trasversale**) all'Ente, relativi ad aree e argomenti comuni a diverse professionalità e aree;
- interventi formativi specifici per aree (**formazione specialistica**), servizi e professionalità, pianificati e gestiti dal Dirigente di area.

In tema di formazione trasversale l'Unione dei Comuni di Distretto Ceramico, alla luce dell'Allegato A) della convezione con la quale i Comuni di Sassuolo, Formigine, Maranello, Fiorano Modenese, Palagano, Frassinoro e Montefiorino hanno conferito la funzione di amministrazione del personale, ha previsto all'interno del proprio Piano Formativo una formazione trasversale che interesserà tutto il personale dipendente e dirigente dei Comuni che hanno conferito la funzione di amministrazione e sviluppo delle risorse umane.

Nel programmare questa formazione trasversale all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Unione, si è tenuto conto di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in particolare andando a prevedere un pacchetto formativo iniziale per neoassunti che garantisca un rapido ed efficace inserimento delle nuove risorse nell'ambito del tessuto organizzativo e gestionale dell'Ente. La programmazione della formazione trasversale a livello di Unione, sviluppata di concerto fra tutti i Comuni coinvolti, cerca inoltre di andare ad intercettare i vari ambiti di competenza trasversali individuati dalla sopra richiamata Direttiva, al fine di attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.



Si riporta in seguito la proposta di Piano Formativo sviluppata dall'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico che interesserà tutto il personale dipendente e dirigente dei comuni aderenti all'Unione:

Stralcio del Piano della Formazione dell'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico:

SEZIONE I – PIANO CHE INTERESSA TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE E DIRIGENTE DEI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE CHE HANNO CONFERITO LA FUNZIONE DI AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Alla luce dell'allegato A) della convenzione con la quale i Comuni di Sassuolo, Formigine, Maranello, Fiorano Modenese, Palagano, Frassinoro e Montefiorino hanno conferito all'Unione la funzione di amministrazione del personale il Settore "Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane" cura la formazione trasversale che interessa tutti i comuni aderenti all'unione che hanno conferito la funzione in questione.

Di seguito il piano formativo condiviso per tutti gli enti sopra dettagliati:

1. FORMAZIONE INIZIALE PER NEOASSUNTI

Per quanto attiene l'inserimento dei neoassunti nei comuni aderenti all'Unione e nell'unione stessa al fine di garantire un rapido ed efficace inserimento delle nuove risorse nell'ambito del tessuto organizzativo e gestionale degli enti si è sviluppato un piano di formazione interamente a loro rivolto.

Il "pacchetto formativo di entrata" è composto dai seguenti moduli:

1.1 FORMAZIONE AVENTE AD OGGETTO COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

A) Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi

Finalità: conoscere i principi, la disciplina del lavoro agile nella PA

Durata media percorso (da base ad avanzato): in fase di definizione

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

B) Il nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023)

Finalità: conoscere i principi, la disciplina le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023)

Durata media percorso (da base ad avanzato): 9 ore e 20 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

C) Misure di prevenzione etiche e di comportamento

Finalità: Comprendere e conoscere il codice di comportamento nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione quale misura soggettiva di prevenzione e nei rapporti di servizio, con i privati e con il pubblico, riconoscere il conflitto di interessi e conoscere il significato del whistleblowing,

Durata media percorso: 1,5 ore di fruizione e 8,5 ore in autoapprendimento

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma IFEL (link: <https://elearning.fondazioneifel.it/enrol/index.php?id=195>)

1.2 FORMAZIONE AVENTE AD OGGETTO "COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE":

A) Comunicazione e condivisione – comunicare e condividere all'interno della PA

Finalità: Conoscere tutti gli strumenti tecnologici a disposizione per interagire quotidianamente con i colleghi e le altre strutture dell'amministrazione di appartenenza e per condividere informazioni e documenti di lavoro. Saper selezionare le modalità di comunicazione e condivisione digitale più opportune anche in funzione della natura e dei contenuti da veicolare e del grado di formalità richiesto.

Durata media percorso (da base ad avanzato): 90 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

B) Sicurezza – proteggere i dispositivi

Finalità: Conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password. Saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale.

Durata media percorso (da base ad avanzato): 90 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

C) Sicurezza – proteggere i dati personali e la privacy

Finalità: Conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato.

Durata media percorso (da base ad avanzato): 90 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

Inoltre, sempre all'interno del percorso di formazione che riguarda il personale neoassunto, saranno organizzati e gestiti direttamente dal personale appartenente al Settore "Amministrazione e Sviluppo delle risorse umane" i seguenti corsi/attività di tutoraggio:

MODULO 1 – Istruzioni Timbrature

MODULO 2 - Contatti/Centralino

MODULO 3 – Credenziali di accesso: come richiederle e modificarle

MODULO 4 – Portale del dipendente

MODULO 5 - Richiesta di assistenza al SIA

2. FORMAZIONE PER TUTTI I DIPENDENTI DELL'UNIONE E DEI COMUNI AD ESSA ADERENTI

2.1 FORMAZIONE AVENTE AD OGGETTO "COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA"

A) Formazione rivolta agli addetti alla gestione dei Social Media

Finalità: consolidare le conoscenze necessarie all'utilizzo e gestione degli social media nella PA

Durata media percorso: 3 ore per ciascun incontro – N. incontri programmati: 7

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Fonte di erogazione: soggetto privato

Stima costo: € 2.650,00

B) Formazione per i dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti in materia di affidamento contratti pubblici finanziati PNRR

Finalità: le novità introdotte dal correttivo al codice degli appalti (D.Lgs. 209/2024) negli affidamenti sopra e sotto soglia

Durata media percorso: 4 ore

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: Comune di Formigine

C) Formazione in materia di affidamento contratti pubblici finanziati PNRR

Finalità: Le specificità degli appalti pubblici nei casi di loro finanziamento con fondi PNRR

Durata media percorso: da definire

Modalità di erogazione della formazione: presenza

Fonte di erogazione: RER

D) Management e soft skills – formazione riservata a Dirigenti ed incaricati EQ dell'Unione e degli enti ad essa aderenti

Finalità: il percorso formativo in oggetto ha l'obiettivo di formare e sviluppare le competenze richieste ai diversi ruoli organizzativi degli enti con particolare attenzione alle competenze manageriali, relazionali, comportamentali e gestionali. Gli interventi formativi saranno finalizzati al rafforzamento delle conoscenze e delle capacità tipiche delle funzioni che al potenziamento della motivazione a ricoprirlo e alla conoscenza delle modalità di relazione con le altre persone

Durata media percorso: circa 32 ore per partecipante

Modalità di erogazione della formazione: webinar/presenza

Finanziamento: PNRR/Enti aderenti

E) Formazione propedeutica alla qualificazione fase esecuzione procedura appalto

E1) Il nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023)

Finalità: conoscere i principi, la disciplina le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs 36/2023)

Durata media percorso (da base ad avanzato): 9 ore e 20 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

E2) BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici

Finalità: comprendere la gestione informatica digitale del processo di affidamento dei contratti pubblici

Durata media percorso (da base ad avanzato): 16 ore e 30 min + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

F) Formazione volta a sviluppare le competenze tecniche di dominio che riguardano metodi, regole e strumenti connessi a specifici ambiti applicativi

Finalità: Nel corso del 2025 verrà erogata formazione sui diversi applicativi dell'unione al fine di rendere i dipendenti autonomi rispetto ai processi reingegnerizzati con i Fondi PNRR

Durata media dei diversi pacchetti formativi suddivisi per tipologia di intervento e numero di partecipanti alla formazione

Nome corso	Uffici /UO	Durata totale della formazione (ore)	durata del singolo corso per persona/ente	Note
SERFIN EVO	ragioneria economato	70	8,75	ore totali dipendenti comuni e unione
TRIB EVO	tributi	60	7,5	ore totali per i comuni no unione
DEMOGRAFICI EVO	demografici stato civile	48	6	ore totali per i comuni no unione
STATO CIVILE ANSC	stato civile	32	4	ore totali per i comuni no unione
Starch per nuove pratiche edilizie	edilizia privata	168	21	ore totali per i comuni no unione
SEGRETERIA EVO	Protocolлисти dei comuni- segreteria	33	4,125	ore totali dipendenti comuni e unione
SUAP	SUAP e commercio e	12	12	solo dipendenti unione
Conservazione e nuovi moduli WHR	Personale	10	10	operatori personale (unione)
Nuovo portale WHR	tutti i dipendenti	1	1	tutti i dipendenti
		434	74,375	

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: SIA

G) Formazione avente ad oggetto modalità di utilizzo piattaforma "whistleblowing"

Finalità: rendere i dipendenti autonomi nelle attività collegate ai processi reingegnerizzati con i Fondi PNRR

Durata media percorso: 1 ora

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: SIA

Finanziamento: PNRR

2.3 FORMAZIONE GENERALE OBBLIGATORIA**A) Formazione generale obbligatoria – formazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Legge 190/2012)**

Oggetto: la strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa

Finalità: Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione

Durata media percorso: 8 ore + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus

B) Formazione generale obbligatoria – formazione in materia di privacy

Oggetto: proteggere i dati personali e la privacy

Finalità: Conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato

Durata media percorso: 90 minuti + tempo di esecuzione dei test

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Fonte di erogazione: piattaforma syllabus.

Programmazione della formazione del Comune di Formigine anno 2025

Al fine di una efficace programmazione delle attività formative e nel rispetto di quanto indicato nelle Direttive del Ministero della PA del 24 marzo 2023 e del 14 gennaio 2025, viene in seguito data evidenza della formazione che si prevede di realizzare nell'anno 2025 dettagliata per:

- area di competenza a relativo ambito di competenza;
- eventuale carattere di obbligatorietà;
- destinatari;
- modalità di erogazione della formazione;

dando inoltre conto del numero delle ore medie di formazione pro-capite previste, delle risorse attivabili e dei tempi di erogazione.

Nel rispetto di quanto indicato dal Ministero l'obiettivo è quello di garantire a ciascun dipendente l'opportunità di poter usufruire di almeno 40 ore di formazione/anno.

AMBITO DI COMPETENZA	AREA DI COMPETENZA	INTERVENTO FORMATIVO	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	DESTINATARI	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE	NUMERO ORE MEDIE PRO-CAPITE	RISORSE	TEMPI DI EROGAZIONE
PRINCIPI E VALORI DELLA PA	Area Giuridica e Amministrativa	Prevenzione della corruzione e trasparenza	Sì (Legge 190/2012)	Segretario Generale n. 3 Dirigenti n. 9 Incaricati di E.Q. n. 155 dipendenti	E-learning	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/11/2025
						n. 1 ora media pro-capite <i>(Piano Formativo Unione)</i>	S.I.A. Distretto Ceramico	01/06/2025 - 31/12/2025
						n. 8 ore medie pro-capite <i>(Piano Formativo Unione)</i>	Syllabus	01/04/2025 - 31/12/2025

PRINCIPI E VALORI DELLA PA	Area Giuridica e Amministrativa	Formazione in materia di protezione dati personali	Sì (Regolamento (UE) 2016/679)	Segretario Generale n. 3 Dirigenti n. 9 Incaricati di E.Q. n. 155 dipendenti	E-learning	n. 1,30 ore medie pro-capite (Piano Formativo Unione)	Syllabus	01/04/2025 - 31/12/2025
		Formazione in materia di antiriciclaggio	Sì (Legge 190/2012)	n. 3 Dirigenti n. 9 Incaricati di E.Q.	Formazione in presenza	n. 2 ore medie pro-capite	Corso autoprodotta	01/06/2025 - 31/12/2025
	Area Sicurezza sul Lavoro	Formazione base e specifica su salute e sicurezza sul lavoro	Sì (D.Lgs. 81/2008)	n. 1 Dirigente n. 6 Incaricati di E.Q. n. 95 dipendenti	Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	01/04/2025 - 31/07/2025
		Corso di formazione per addetto all'utilizzo del defibrillatore	NO	n. 8 dipendenti	Formazione in presenza	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/11/2025
	Area Socio Culturale	Riforma Mentis	NO	n. 17 dipendenti	E-learning	n. 1 ora media pro-capite	Syllabus	01/04/2025 - 31/12/2025
		La cultura del rispetto	Sì (Art. 54 D.Lgs. 165/01)	n. 12 dipendenti	E-learning	n. 12 ore medie pro-capite	Syllabus	01/04/2025 - 31/12/2025
COMPETENZE DI LEADERSHIP E SOFT SKILLS	Area Relazionale e della Comunicazione	Management e Soft skills	NO	Segretario Generale n. 3 Dirigenti n. 9 Incaricati di E.Q.	E-learning- Formazione in presenza	n. 32 ore medie pro-capite (Piano Formativo Unione)	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/11/2025
		Soft skills e competenze trasversali del dipendente pubblico	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 6 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/12/2025

TRANSIZIONE DIGITALE	Area Informatica e Digitale	Competenze digitali per la PA - Syllabus	NO	n. 34 dipendenti	E-learning	n. 12 ore medie pro-capite	Syllabus	15/03/2025 - 31/10/2025
		Formazione sull'utilizzo degli applicativi/gestionali in uso rispetto ai processi reingegnerizzati con Fondi PNRR	NO	Segretario Generale n. 3 Dirigenti n. 8 Incaricati di E.Q. n. 107 dipendenti	E-learning	n. 9 ore medie pro-capite	Operatore di mercato/S.I.A . Distretto Ceramico	01/02/2025 - 31/08/2025
		Introdurre all'intelligenza artificiale	NO	n. 17 dipendenti	E-learning	n. 1,45 ore medie pro-capite	Syllabus	01/04/2025 - 31/12/2025
		Formazione per operatori di sportello per Sistema Pubblico di Identità Digitale	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 31/10/2025
		Formazione in materia di competenze digitali e digitalizzazione	NO	n. 4 dipendenti	E-learning	n. 15 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 30/11/2025
		L'Intelligenza Artificiale	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 20 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 30/11/2025
		Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Syllabus	01/05/2025 - 31/07/2025

TRANSIZIONE DIGITALE	Area Informatica e Digitale	<i>La certificazione di processo: dalla redazione del progetto di dematerializzazione fino all'eliminazione della carta</i>	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 4 ore medie pro-capite	Formez PA	01/03/2025 - 31/10/2025
		<i>Il Piano Triennale 2024 - 2026 e la digitalizzazione dell'Ente</i>	NO	n. 1 dipendente	E-learning	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/09/2025 - 31/11/2025
		<i>La gestione documentale: normativa, pratica e strumenti operativi</i>	NO	n. 1 dipendente	E-learning	n. 15 ore medie pro-capite	Operatore di mercato/Enti pubblici	01/02/2025 - 30/11/2025
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Contratti, Appalti e Gestione dei Servizi	<i>Le principali novità del correttivo al Codice Appalti (D.Lgs. 209/2024)</i>	Sì (Art. 15, co. 7, D.Lgs. 36/2023)	n. 2 Dirigenti n. 5 Incaricati di E.Q. n. 27 dipendenti	Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite (Piano Formativo Unione)	Corso autoprodotta	01/02/2025 - 28/02/2025
		<i>L'applicazione del Codice degli Appalti</i>	Sì (Art. 15, co. 7, D.Lgs. 36/2023)	Segretario Generale n. 1 Dirigenti n. 4 Incaricati di E.Q. n. 35 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 13 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/03/2025 - 31/12/2025
		<i>Contributi e convenzioni con Associazioni e soggetti del Terzo Settore</i>	Sì (Legge 190/2012)	n. 1 Incaricato di E.Q.	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/12/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Contratti, Appalti e Gestione dei Servizi	Gestione dei servizi scolastici	NO	n. 3 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 8 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 31/10/2025
	Area Finanziaria e Contabile	Gestione delle entrate e dei vincoli di cassa. Legge di bilancio 2025 e altri provvedimento e riflessi sul bilancio di previsione. Formazione di base in materia di contabilità	NO	n. 1 Dirigente n. 1 Incaricato di E.Q. n. 7 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 9 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		Il rendiconto della gestione. La gestione fiscale: contabilizzazion e delle spese e la gestione IVA. Formazione avanzata di Contabilità	NO	n. 1 Dirigente n. 1 Incaricato di E.Q. n. 7 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 9 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		Contabilità base e gestione del bilancio per settori non finanziari	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 20 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/10/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Finanziaria e Contabile	Gestione contabile dei servizi alla persona per personale per settori non finanziari	NO	n. 3 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 30/11/2025
	Area Tributi	Aggiornamento in materia di tributi dopo la Legge di bilancio 2025	NO	n. 6 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 31/05/2025
		Codice crisi di impresa e insolvenza	NO	n. 5 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 31/10/2025
		Aiuti di stato e registro nazionale degli aiuti di stato	NO	n. 2 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 3 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 31/07/2025
		Statuto del contribuente, principio contraddittorio, aiuti di stato	NO	n. 6 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 30/11/2025
		Formazione in materia di IMU e TARI	NO	n. 5 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 7 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		La riforma del contenzioso tributario	NO	n. 2 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 3 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/10/2025
	Area Sicurezza Urbana	Aggiornamento sull'utilizzo delle strumentazioni di servizio	NO	n. 1 Incaricato di E.Q. n. 22 dipendenti	Formazione in presenza	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Sicurezza Urbana	Aggiornamento in materia di Codice della Strada	NO	n. 1 Incaricato di E.Q. n. 22 dipendenti	Formazione in presenza	n. 8 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Polizia Giudiziaria: approfondimenti sugli atti	NO	n. 11 dipendenti	Formazione in presenza	n. 3 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Aggiornamento in materia di Privacy, videosorveglianza e polizia ambientale	NO	n. 1 Incaricato di E.Q. n. 22 dipendenti	Formazione in presenza	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Aggiornamenti in materia di Polizia Commerciale: programmazione e dei controlli alle imprese	NO	n. 14 dipendenti	Formazione in presenza	n. 2 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
	Area Sicurezza sul Lavoro	La sicurezza dei cantieri e l'utilizzo corretto delle attrezzature da lavoro	SI' (D.Lgs. 81/2008)	n. 13 dipendenti	Formazione in presenza	n. 15 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Corso addetti alla segnaletica	SI' (D.Lgs. 81/2008)	n. 2 dipendenti	Formazione in presenza	n. 8 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
	Area Giuridica e Amministrativa	La redazione degli atti amministrativi	NO	n. 5 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/11/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Giuridica e Amministrativa	Codice del Terzo Settore	NO	n. 1 Incaricato di E.Q.n. 8 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 30/11/2025
		Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza	NO	n. 1 dipendente	E-learning	n. 20 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 31/12/2025
		Formazione specifica in materia di Commercio	NO	n. 1 dipendente	E-learning	n. 10 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		Normativa in materia di anagrafe e stato civile	NO	n. 6 dipendenti	E-learning	n. 15 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 30/11/2025
		Normativa in materia elettorale	NO	n. 1 dipendente	E-learning	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 30/06/2025
		La notificazione degli atti	NO	n. 4 dipendenti	E-learning	n. 10 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 31/10/2025
		Normativa in materia di accesso agli atti	Sì (Legge 190/2012)	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 6 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/09/2025
		Corso base ISEE 2025	NO	n. 3 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/08/2025
		Formazione operatori locali di progetto servizio civile universale	NO	n. 1 dipendente	E-learning- Formazione in presenza	n. 12 ore medie pro-capite	Operatore di mercato/Enti pubblici	01/02/2025 - 30/06/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Giuridica e Amministrativa	Aggiornamento procedure e tecniche amministrative	NO	n. 2 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 20 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		La gestione previdenziale dei dipendenti degli Enti Locali	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 15 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 31/11/2025
		Europa e Relazioni Internazionali	NO	n. 1 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 2 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Enti pubblici	01/04/2025 - 31/10/2025
		Fondi europei a gestione diretta e indiretta	NO	n. 1 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 10 ore medie pro capite	Operatore di mercato - Enti pubblici	01/02/2025 - 31/12/2025
		Il valore della formazione nella PA	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 12 ore medie pro-capite	Syllabus - Ministero PA	01/01/2025 - 30/06/2025
	Area Relazionale e della Comunicazione	Aggiornamento professionale continuo per iscrizione albi professionali	SÌ (DPR 137/2012)	n. 2 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 16 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		La gestione dello stress attraverso la comunicazione strategica	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/10/2025
		Il Cerimoniale negli Enti Locali	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 12 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 30/09/2025
		Gli addetti alla Segreteria di Direzione di un Ente Pubblico	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 6 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 30/09/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Relazionale e della Comunicazione	Gestione dei Social Media	NO	n. 1 dipendenti	Formazione in presenza	n. 21 ore medie pro-capite (Piano Formativo Unione)	Operatore di mercato	01/06/2025 - 31/12/2025
		Fotografia digitale	NO	n. 2 dipendenti	E-learning-Formazione in presenza	n. 6,5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 28/02/2025
		Tik Tok per giornalisti e comunicatori	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 2 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/05/2025 - 30/09/2025
		La comunicazione "efficace" nella PA	NO	n. 2 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/09/2025 - 31/12/2025
		Web e social per la P.A.	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 10 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/09/2025 - 31/12/2025
		Strategie per creare infografiche e data visualization	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 10 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/04/2025 - 31/07/2025
		Corso videomaking	NO	n. 1 dipendenti	E-learning	n. 10 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/06/2025 - 30/11/2025
		La gestione di rapporti con l'utenza	NO	n. 6 dipendenti	E-learning	n. 5 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/03/2025 - 31/10/2025
	Area Tecnica e Gestione del Territorio	Aggiornamento in materia di Edilizia Privata	NO	n. 6 dipendenti	E-learning	n. 16 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 31/12/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area Tecnica e Gestione del Territorio	Aggiornamento professionale continuo per iscrizione albi professionali	Sì (DPR 137/2012)	n. 1 Dirigente n. 1 Incaricato di E.Q. n. 5 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 20 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
	Area Servizi alla persona - Servizi Sociali	Percorso di autoformazione sulle metodologie e integrazioni fra Servizi rispetto all'area delle famiglie con minori.	Sì (DPR 137/2012)	n. 5 dipendenti	Formazione in presenza	n. 24,30 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Percorso di autoformazione rivolto al Centro per le Famiglie	NO	n. 1 dipendente	Formazione in presenza	n. 17 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Formazione regionale Informa Famiglie & Bambini	NO	n. 1 dipendente	E-learning- Formazione in presenza	n. 8 ore medie pro-capite	Regione milia Romagna	01/02/2025 - 31/10/2025
		Formazione derivante da progetto PNRR - Supervisione di gruppo e individuale	NO	n. 5 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 44 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Enti pubblici	01/01/2025 - 31/12/2025
		Formazione specifica su progettazioni PNRR M5C2	NO	n. 1 Incaricato di E.Q.	E-learning	n. 24 ore medie pro-capite	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	01/01/2025 - 31/12/2025

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	Area dei Servizi alla persona - Servizi educativi	Il Kit dell'insegnante consapevole: strumenti per aiutare bambini e ragazzi in difficoltà a comunicare con efficacia	NO	n. 2 dipendenti	Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/01/2025 - 31/12/2025
		Servizi e famiglie 4.0: progettare contesti educativi che generano sicurezza e benessere	NO	n. 6 dipendenti	Formazione in presenza	n. 22,30 ore medie pro-capite	Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
		Aggiornamento formazione alimentarista	NO	n. 9 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 3 ore medie pro-capite	Operatore di mercato - Corso autoprodotta	01/03/2025 - 30/11/2025
		Formazione sull'auto-valutazione dei nidi d'infanzia	NO	n. 2 dipendenti	Formazione in presenza	n. 22,30 ore medie pro-capite	Corso autoprodotta	01/01/2025 - 31/12/2025
	Area dei Servizi alla persona - Servizi culturali	Gestione delle biblioteche e dei musei, Informagiovani/ Spazi per adolescenti, Gestione eventi e progetti culturali e turistici, Comunicazione	NO	n. 1 Incaricato di EQ n. 7 dipendenti	E-learning- Formazione in presenza	n. 4 ore medie pro-capite	Operatore di mercato	01/02/2025 - 30/11/2025

TRANSIZIONE ECOLOGICA	Area Tecnica e Gestione del Territorio	<i>Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile</i>	NO	n. 9 dipendenti	E-learning	n. 3,35 ore medie pro-capite	Syllabus	01/05/2025 - 30/11/2025
------------------------------	--	--	----	-----------------	------------	------------------------------	----------	-------------------------

Relativamente al personale che per diversi istituti non presta la propria attività lavorativa a tempo pieno presso l'Ente si è lasciata la possibilità di riproporzionare le ore da prevedere di formazione. In egual modo per i dipendenti di cui si è già a conoscenza che cesseranno la propria attività lavorativa in corso d'anno si è lasciata la possibilità di valutare per costoro la necessità di prevedere o meno ore di formazione.

Il piano di formazione delineato nella tabella precedente non tiene ovviamente conto di fabbisogni ulteriori, emergenti nel corso dell'annualità, e delle mutazioni del contesto (normativo, operativo ...) che si dovessero verificare, si procederà quindi in corso d'anno, qualora necessario, ad aggiornare la programmazione sopra dettagliata al fine di renderla maggiormente attinente con le necessità che dovessero emergere.

Monitoraggio e verifica della efficacia della formazione.

La verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi risulta fondamentale al fine di valutare l'efficacia dell'azione formativa anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

Pertanto al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali in via esemplificativa:

- il grado di utilità del corso;
- l'attinenza con la propria mansione;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Nell'ambito del piano di formazione sono individuate anche attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Indicatori e target del processo formativo

	Target 2025
<i>Indicatori di Output</i>	
Totale ore di formazione del personale dipendente del Comune	≥ 40 ore * n° dipendenti
Ore di formazione erogate/n° totale dei dipendenti del Comune in servizio	≥ 40 ore
Numero dipendenti che hanno completato la formazione	Obiettivo: tutti i dipendenti
<i>Indicatori di Outcome</i>	
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	Obiettivo di sviluppo e miglioramento: target comunque non inferiore a sufficiente
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento (ove previsti)	Obiettivo di sviluppo e miglioramento: target comunque non inferiore a sufficiente

ALLEGATI E STRUMENTI

Mod. 1	Richiesta parere per partecipazione a corso, seminario, giornata di studio per aggiornamento professionale
--------	--

Al Dirigente dell'Area _____

Il/la Sig./ra _____
dipendente a tempo | | indeterminato | | determinato
profilo professionale _____ Cat _____
Ufficio/Servizio _____

chiede

l'autorizzazione a partecipare al | | corso | | seminario | | giornata di studio
per aggiornamento professionale organizzato da _____
il _____ a _____
sul tema _____ del costo di _____

Il Dipendente

Il Dirigente dell'Area _____

Autorizza il/la Sig./ra _____
a partecipare al corso/seminario/giornata di studio per aggiornamento professionale
sopracitato.

Il Dirigente dell'Area

Da compilare solo in caso di corso/seminario/giornata di studio a titolo oneroso

Si esprime parere favorevole in quanto rientrante negli obiettivi di massima del Piano della Formazione, approvato con Delibera di G.C. n__ del _____, e nella spesa prevista con il P.E.G. parte finanziaria approvato con delibera di G.C. n. _____ del _____.

Il Vice Segretario Generale - Dirigente Area 1

Allegare copia programma - depliant informativo

Mod. 2	Questionario di gradimento del corso
---------------	---

Nome e Cognome

Corso

Data e durata corso

Le chiediamo, a fini valutativi, di assegnare un punteggio da 1 (min. - molto negativo) a 4 (max. - molto positivo) a ciascuna delle voci indicate riferendole allo specifico percorso formativo al quale ha preso parte.

<i>CONTENUTI DIDATTICI</i>	1	2	3	4
Chiarezza dei contenuti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vicinanza alla realtà lavorativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Traducibilità teorica e/o operativa alla realtà lavorativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equilibrio tra durata e programma del corso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>DOCENTE/WEBINAR</i>	1	2	3	4
Capacità di suscitare interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chiarezza espositiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attinenza tra esposizione e programma del corso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competenza sulle materie trattate <i>(se valutabile)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilità nei confronti dell'aula <i>(se valutabile)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

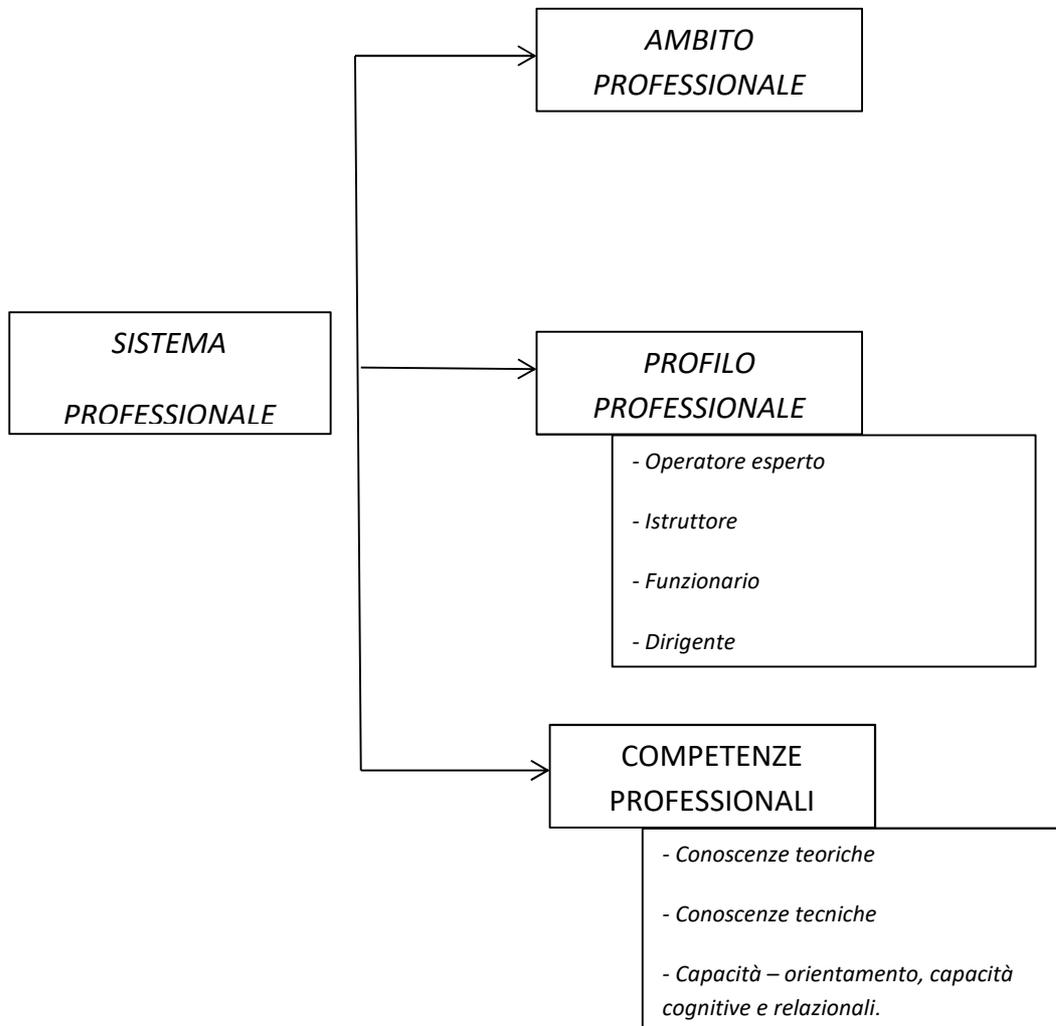
<i>METODOLOGIA</i>	1	2	3	4
Equilibrio tra teoria e pratica <i>(se valutabile)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizzo di metodi attivi <i>(se valutabile)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimoli alla discussione <i>(se valutabile)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quali argomenti vorrebbe approfondire in futuri corsi di formazione

Indicazioni e suggerimenti

FIRMA

Sistema professionale di riferimento



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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