

PIAO 2023 – 2025



Comuni di Bastiglia - Bomporto - Castelfranco Emilia
Nonantola - Ravarino - San Cesario sul Panaro

<u>INDICE</u>	
	Pag.
<u>Premessa</u>	3
<u>Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione</u>	4
Scheda anagrafica	
Analisi del contesto esterno	
<u>Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione</u>	66
Sottosezione 2.1 VALORE PUBBLICO	
Strumenti di rendicontazione dei risultati	
Accessibilità	
Semplificazione	
Sottosezione 2.2 PERFORMANCE	
Pari opportunità ed equilibrio di genere. Piano azioni positive 2023-2025	
Sottosezione 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
<u>Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano</u>	107
Sottosezione 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
Sottosezione 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	
Sottosezione 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	
Piano dei fabbisogni	
Piano della formazione	
<u>Sezione- 4 Monitoraggio</u>	126

ALLEGATI

- A) Piano performance e Obiettivi specifici
- B) Mappatura dei processi
- C) Tabella obblighi di pubblicazione

PREMESSA

Il Piao (Piano Integrato di attività e organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. Esso mira ad *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa”* e a *“migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese”* attraverso la *“costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”*. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il Decreto nr. 132 del 30/06/2022 ha approvato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Il Piao ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo eventuali slittamenti dei termini per l'approvazione del bilancio (in quest'ultimo caso il Piao va approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio).

Fondamentale punto di partenza per l'attività di programmazione è la valutazione del contesto socioeconomico esterno in combinazione con l'esame del contesto interno dell'ente.

SEZIONE 1
SCHEMA ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEMA ANAGRAFICA

Denominazione: Unione comuni del Sorbara

Sede legale: Piazza Vittoria 8 41013 Castelfranco Emilia

Centralino: 059 800 711

PEC: unionedelsorbara@cert.unionedelsorbara.mo.it

P.Iva: 02716680364

CF: 94090840367

Tipologia Pubbliche Amministrazioni

Categoria Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Natura Giuridica Unione di comuni

Attività Ateco

Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali

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

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1.1 QUADRO DELLE CONDIZIONI ESTERNE

1.1.1 LO SCENARIO ECONOMICO INTERNAZIONALE, ITALIANO E REGIONALE

Tra gli elementi citati dal principio applicato della programmazione a supporto dell'analisi delle contesti in cui si colloca la pianificazione comunale, sono indicate le condizioni esterne. Si ritiene pertanto opportuno tracciare, seppur sinteticamente, lo scenario economico internazionale, italiano e regionale, elaborate dalla Banca d'Italia e dall'Istat, nonché riportare le linee principali di finanza pubblica per gli enti territoriali per il prossimo triennio.

La sintesi¹

Si indebolisce ulteriormente la crescita globale

Nel terzo trimestre l'economia mondiale ha continuato a risentire dell'inflazione eccezionalmente alta, del peggioramento delle condizioni finanziarie, dell'incertezza legata al conflitto in Ucraina, della debolezza dell'attività in Cina e, in misura minore rispetto all'inizio dell'anno, delle difficoltà di approvvigionamento lungo le catene del valore. Il prezzo del gas naturale in Europa - che ha registrato nuovi massimi in agosto - è sceso dopo il raggiungimento degli obiettivi di stoccaggio; i futures segnalano comunque per tutto il prossimo anno prezzi molto elevati, anche a causa dei rischi gravanti sulla sicurezza degli approvvigionamenti. I corsi del petrolio sono invece diminuiti per effetto del diffuso peggioramento congiunturale. Il commercio mondiale ha rallentato. Le più recenti previsioni delle istituzioni internazionali prefigurano un ulteriore indebolimento della crescita globale per il prossimo anno, con rischi orientati al ribasso.

In molte economie avanzate accelera la normalizzazione della politica monetaria

La Federal Reserve ha deliberato in luglio e in settembre due ulteriori cospicui incrementi del tasso di interesse di riferimento e ha confermato la necessità di mantenere un orientamento restrittivo della politica monetaria fino a quando l'inflazione non sarà stata ricondotta in linea con l'obiettivo. Anche la Bank of England ha innalzato nuovamente il tasso di riferimento nelle ultime due riunioni; tra la fine di settembre e la metà di ottobre è intervenuta con acquisti di titoli di Stato per contrastare le forti tensioni finanziarie successive all'annuncio di misure fiscali particolarmente espansive da parte del governo. Diverse altre banche centrali di economie avanzate hanno introdotto aumenti dei tassi ufficiali; la politica monetaria rimane invece accomodante in Giappone e, tra le economie emergenti, in Cina. Dall'inizio di luglio le condizioni finanziarie sui mercati internazionali sono diventate più tese: sono ulteriormente cresciuti i rendimenti dei titoli di Stato e i corsi azionari hanno continuato a scendere; la volatilità si conferma assai elevata. Prosegue l'apprezzamento del dollaro rispetto alle altre principali valute, riflettendo la più rapida normalizzazione della politica monetaria negli Stati Uniti.

Nell'area dell'euro l'attività ristagna e l'inflazione continua ad aumentare

¹ Fonte: Banca d'Italia, Bollettino economico n. 4 - ottobre 2022

Dopo l'espansione nella prima metà dell'anno, il PIL dell'area dell'euro avrebbe ristagnato nei mesi estivi, risentendo soprattutto di nuovi forti rincari delle materie prime energetiche e dell'acuita incertezza. L'inflazione si è portata in settembre al 9,9 per cento, sospinta soprattutto dalle componenti più volatili. Le imprese e le famiglie prefigurano ulteriori rialzi dell'inflazione nel breve termine, mentre le attese a tre anni si sono stabilizzate; le aspettative tra cinque e dieci anni, desunte dagli indici finanziari, restano intorno al 2 per cento. La dinamica salariale è finora rimasta contenuta, ma potrebbe intensificarsi nella parte finale dell'anno anche per effetto dell'incremento del salario minimo in Germania.

La BCE ha avviato il rialzo dei tassi ufficiali e ha introdotto un nuovo strumento contro la frammentazione dei mercati finanziari

Il Consiglio direttivo della BCE ha deciso due incrementi dei tassi di interesse di riferimento nelle riunioni di luglio e di settembre per complessivi 1,25 punti percentuali; si aspetta di aumentarli ancora nelle prossime riunioni, con un ritmo e fino a un livello che saranno determinati sulla base dei nuovi dati e della revisione delle prospettive di inflazione e crescita. Il Consiglio ha inoltre confermato che proseguirà il reinvestimento del capitale rimborsato sui titoli in scadenza nell'ambito dei programmi di acquisto di attività finanziarie; con riferimento al programma per l'emergenza pandemica (PEPP), il reinvestimento avverrà in maniera flessibile. In luglio il Consiglio ha anche introdotto uno strumento di protezione del meccanismo di trasmissione della politica monetaria (TPI). L'annuncio già a metà giugno relativo al nuovo strumento, unitamente a quello sulla flessibilità nel reinvestimento nell'ambito del PEPP, ha contribuito a contenere i differenziali di rendimento tra i titoli di Stato dei paesi più esposti alle tensioni sui mercati del debito sovrano e i titoli tedeschi, nonché la loro reattività alle variazioni delle aspettative sui rialzi dei tassi ufficiali.

Nel terzo trimestre il PIL dell'Italia sarebbe appena sceso

Secondo il valore centrale delle nostre stime, in Italia il prodotto sarebbe marginalmente diminuito nel trimestre estivo, anche per effetto dei forti aumenti dei costi energetici e dell'incertezza sull'evoluzione della guerra in Ucraina. Al lieve calo della produzione industriale si aggiungono segnali di indebolimento nelle costruzioni. L'attività nel terziario sarebbe per contro rimasta stabile, grazie al contributo ancora positivo dei comparti turistico e ricreativo. Dal lato della domanda, la spesa delle famiglie è frenata dalla perdita di potere d'acquisto dovuta all'elevata inflazione. Le imprese intervistate fra agosto e settembre nell'ambito delle nostre indagini manifestano un maggiore pessimismo sulle condizioni per investire, connesso con la protratta incertezza.

Il saldo di conto corrente risente dell'ampliamento del deficit energetico

Nel secondo trimestre le esportazioni in volume sono aumentate, sostenute sia dalla componente dei beni sia, in misura più intensa, da quella dei servizi; le importazioni totali sono tuttavia cresciute in maniera più pronunciata. Nel bimestre luglio-agosto le vendite estere di beni avrebbero lievemente rallentato. È proseguito il forte peggioramento del saldo di conto corrente, in atto dalla seconda metà del 2021, a causa dell'ulteriore ampliamento del deficit energetico. La posizione creditoria netta sull'estero rimane comunque solida.

L'occupazione frena e la dinamica salariale resta contenuta

L'occupazione ha continuato a crescere nel secondo trimestre; tuttavia nei mesi estivi sono emersi segnali di rallentamento. Anche le attese delle imprese sull'occupazione sono peggiorate, pur rimanendo compatibili con un ampliamento della domanda di lavoro. La dinamica delle retribuzioni contrattuali è rimasta nel complesso moderata: i rinnovi più recenti hanno stabilito incrementi

salariali, per il periodo di vigenza dei contratti, in linea con le previsioni di inflazione al netto della componente energetica importata; nei settori più colpiti dalla pandemia si è mantenuta elevata la quota di dipendenti in attesa di rinnovo. Secondo nostre stime l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, purché completa e nei tempi previsti, porterà a una significativa espansione dell'occupazione entro il 2026, specialmente nelle costruzioni e in alcuni comparti ad alto contenuto tecnologico.

L'inflazione è cresciuta ancora, in parte mitigata dalle misure governative

Nel corso dell'estate l'inflazione al consumo armonizzata è ulteriormente aumentata, al 9,4 per cento in settembre, continuando a risentire dei rialzi eccezionali dei prezzi dei beni energetici e della loro trasmissione a quelli degli altri beni e dei servizi. Valutiamo che i provvedimenti adottati dal Governo per mitigare l'impatto dei rincari energetici sui bilanci di famiglie e imprese abbiano contenuto l'inflazione di circa 2 punti percentuali nel terzo trimestre, in linea con quanto stimato per il secondo.

Peggiorano le prospettive di crescita e l'inflazione è più persistente

Le nostre stime più recenti indicano che in uno scenario di base il PIL aumenterebbe del 3,3 per cento nel complesso dell'anno in corso, rallenterebbe allo 0,3 nel 2023 e crescerebbe dell'1,4 nel 2024. Queste proiezioni restano tuttavia soggette a forti rischi al ribasso. L'inflazione al consumo si collocherebbe all'8,5 per cento nella media del 2022, scendendo al 6,5 nel 2023, per poi portarsi poco sopra il 2 per cento l'anno successivo. In uno scenario avverso - in cui si ipotizzano un arresto delle forniture di gas russo dall'ultimo trimestre del 2022, un nuovo rincaro dell'energia e un più marcato rallentamento del commercio mondiale - il prodotto si contrarrebbe di oltre l'1,5 per cento nel 2023 e tornerebbe a crescere moderatamente nel 2024; l'inflazione continuerebbe a salire anche il prossimo anno, superando il 9 per cento, per poi scendere in maniera decisa nel 2024.

Il costo del credito bancario è lievemente aumentato e le condizioni finanziarie sono peggiorate

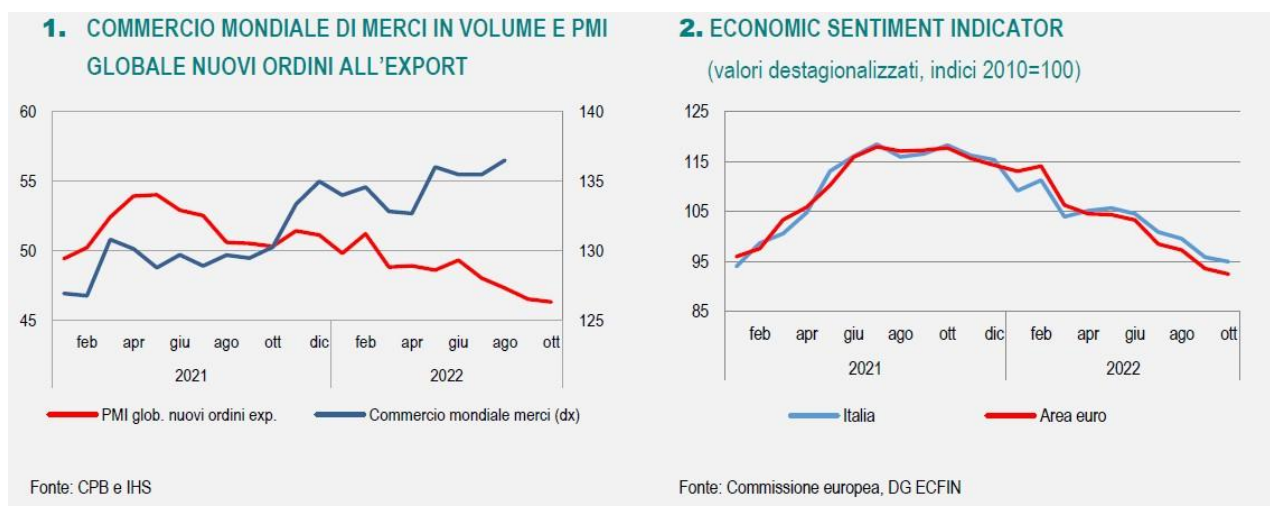
I prestiti bancari alle imprese hanno accelerato in agosto, riflettendo il maggiore fabbisogno di capitale circolante dovuto al più elevato costo degli input e il minore ricorso al finanziamento obbligazionario. Le indagini condotte presso le banche evidenziano un'ulteriore restrizione nelle politiche di offerta, confermata dall'inasprimento delle condizioni di accesso al credito riscontrato nei più recenti sondaggi presso le aziende. L'aumento dei tassi ufficiali dello scorso luglio si è solo in parte trasmesso al costo del credito a famiglie e imprese rilevato in agosto, che rimane nel complesso su livelli ancora contenuti. Le condizioni dei mercati finanziari sono peggiorate, in un contesto di persistenti pressioni inflazionistiche e di timori di un deterioramento del quadro ciclico. Il rialzo dei tassi di politica monetaria e le attese di nuovi incrementi si sono riflessi in un deciso aumento dei rendimenti dei titoli di Stato, più accentuato sulle scadenze a breve termine; rispetto all'inizio di luglio i differenziali di rendimento tra i titoli italiani e quelli tedeschi con scadenza decennale si sono ampliati.

Le stime del Governo per i conti pubblici sono più favorevoli che in primavera

Alla fine di settembre il Governo ha aggiornato le stime dei conti pubblici per l'anno in corso e per il triennio 2023-25. L'indebitamento netto è stimato al 5,1 per cento del PIL nel 2022, circa mezzo punto percentuale in meno rispetto a quanto programmato lo scorso aprile; anche il rapporto tra il debito e il PIL dovrebbe ridursi più di quanto indicato in primavera. Negli ultimi mesi sono stati varati ulteriori provvedimenti per contrastare gli effetti dell'aumento dei prezzi dei beni energetici sui bilanci di famiglie e imprese, in linea con gli scostamenti di bilancio autorizzati dal Parlamento.

ISTAT – Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana ottobre 2022 n. 10 (pubblicata il 10 novembre 2022)

L'elevata inflazione trainata dall'andamento dei prezzi dei beni energetici e l'intonazione restrittiva della politica monetaria nei principali paesi caratterizzano lo scenario internazionale, ponendo un freno alla crescita mondiale. Nel terzo trimestre, il Pil italiano ha segnato, in base alla stima preliminare, un incremento più accentuato della media dell'area euro. La variazione acquisita per il 2022 è pari a +3,9%. La produzione industriale a settembre ha mostrato una flessione (-1,8% la variazione congiunturale) che segue la crescita dei due mesi precedenti. Nella media del terzo trimestre, l'indice ha registrato un calo in termini congiunturali dello 0,4%. A settembre, il mercato del lavoro è stato caratterizzato da una ripresa del tasso di attività che si è riflessa interamente sull'occupazione mentre il tasso di disoccupazione è rimasto sui livelli del mese precedente (7,9%). A ottobre, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) è cresciuto del 12,8% in termini tendenziali. Il differenziale inflazionistico con l'area euro si è ampliato rispetto al mese precedente per l'aumento superiore alla media dell'area dei prezzi dei beni energetici in Italia. Gli indici di fiducia di consumatori e imprese, a ottobre, hanno fornito ulteriori segnali di rallentamento. Le famiglie hanno evidenziato un significativo peggioramento dei giudizi sulla situazione economica mentre tra le imprese manifatturiere, nel terzo trimestre, sono aumentate le segnalazioni su costi e prezzi più elevati come ostacolo alle esportazioni in presenza di crescenti preoccupazioni sull'insufficienza della domanda.



Il quadro internazionale

L'elevata inflazione trainata dall'andamento dei prezzi degli energetici e l'intonazione restrittiva della politica monetaria nei principali paesi caratterizzano lo scenario internazionale e rappresentano un freno alla crescita mondiale. Nell'ultimo mese, i prezzi di petrolio e gas naturale hanno registrato un nuovo disallineamento. La quotazione del Brent a ottobre è aumentata marginalmente a 93,1 dollari al barile (da 90,1 dollari al barile di settembre) mentre i listini del gas naturale europeo hanno segnato un forte calo a 39 \$/mmbtu da 59,1 \$/mmbtu.

Ad agosto, il commercio internazionale di beni in volume è cresciuto dello 0,7% rispetto al mese precedente dopo avere segnato il passo nel mese precedente (Figura 1). Il PMI globale sui nuovi ordinativi all'export di ottobre si è collocato, per l'ottavo mese consecutivo, al di sotto della soglia di espansione di 50, suggerendo una decelerazione della domanda mondiale nei prossimi mesi (Figura 1).

Nel terzo trimestre, il Pil cinese è cresciuto del 3,9% in termini congiunturali, recuperando ampiamente la flessione dei tre mesi precedenti (-2,7%). Le prospettive per l'economia cinese

mantengono, tuttavia, un orientamento negativo a causa delle severe restrizioni per contrastare la diffusione del Covid ancora in atto. A ottobre, gli indici Pmi dei servizi e manifatturieri sono scesi sotto la soglia di espansione.

Nel terzo trimestre, il Pil degli Stati Uniti ha mostrato un rimbalzo congiunturale (+0,6%) che ha interrotto la fase di riduzione dei ritmi produttivi dei due trimestri precedenti. La crescita è stata trainata dalle esportazioni nette mentre la domanda interna ha continuato a mostrare segnali di debolezza.

A ottobre, l'indice di fiducia dei consumatori rilevato dal Conference Board ha segnato un'ulteriore flessione caratterizzata da un forte calo dell'indice sulle condizioni correnti e uno più moderato delle aspettative. Nello stesso mese, il tasso di disoccupazione è aumentato a 3,7% dal 3,5% del mese precedente. L'inflazione si è mantenuta su livelli elevati (8,2% tendenziale a settembre da 8,3% di agosto) nonostante i consistenti rialzi dei tassi ufficiali che, a novembre, hanno registrato il quarto incremento consecutivo di 75 punti base, attestandosi nell'intervallo tra 3,75-4%. Il tasso di cambio del dollaro nei confronti dell'euro ha continuato invece a oscillare attorno la parità.

Nell'area dell'euro, nel terzo trimestre il Pil è cresciuto dello 0,2% in termini congiunturali, in rallentamento rispetto al trimestre precedente (+0,8%). Tra le principali economie l'andamento del Pil ha mostrato un generale miglioramento caratterizzato da differenti intensità: +0,5% in Italia, +0,3% in Germania e +0,2% in Francia e Spagna. L'inflazione, per il complesso dell'area euro, nonostante i rialzi dei tassi ufficiali operati dalla Banca centrale europea, ha continuato ad aumentare toccando un nuovo massimo a ottobre (10,7% tendenziale dal 9,9% di settembre) ancora significativamente influenzata dall'andamento della componente energia. L'indice core, salito al 6,4% dal 6% del mese precedente, è ancora una volta spinto principalmente dai prezzi dei beni e in misura meno rilevante da quelli dei servizi.

A settembre, il tasso di disoccupazione si è attestato al 6,6%, dopo che i dati di luglio e agosto sono stati rivisti al rialzo di un decimo al 6,7%, mentre le vendite al dettaglio in volume hanno evidenziato un moderato miglioramento congiunturale (+0,4%).

Le prospettive per l'area nel complesso mantengono un orientamento negativo. A ottobre, l'Economic Sentiment Indicator (ESI, Figura 2) rilevato dalla Commissione Europea è calato al di sotto della media storica per il quarto mese consecutivo, con flessioni diffuse a industria e servizi. Nel dettaglio nazionale, l'indice è diminuito in Germania (-1,0 punti) e Italia (-0,9), mentre è rimasto invariato in Francia ed è migliorato in Spagna (+1,4).

TABELLA 1 PRINCIPALI INDICATORI CONGIUNTURALI - ITALIA E AREA EURO
(variazioni congiunturali)

	Italia	Area euro	Periodo
Pil	0,5	0,2	T3 2022
Produzione industriale	-1,8	1,5 (ago)	Set. 2022
Produzione nelle costruzioni	2,7	-0,6	Ago. 2022
Vendite al dettaglio (volume)	0,0	0,4	Set. 2022
Prezzi alla produzione – mercato int	3,5	1,6	Set. 2022
Prezzi al consumo (IPCA)*	12,8	10,7	Ott. 2022
Tasso di disoccupazione	7,9	6,6	Set. 2022
Clima di fiducia dei consumatori**	-3,7	1,2	Ott. 2022
Economic Sentiment Indicator**	-0,9	-1,1	Ott. 2022

Fonte: Eurostat, Commissione europea, Istat

* Variazioni tendenziali

** Differenze con il mese precedente

La congiuntura italiana

Imprese

Nel terzo trimestre, la stima preliminare del Pil italiano ha segnato una crescita congiunturale (+0,5%) più accentuata della media dell'area euro (Figura 3), a sintesi di un contributo positivo della domanda nazionale (al lordo delle scorte) e di uno negativo di quella estera netta. Il miglioramento dell'attività economica è stato sostenuto dal recupero del valore aggiunto del settore dei servizi, in particolare nei settori del commercio, alberghi e pubblici esercizi, e di quello dei trasporti (che rappresentano oltre il 20% del Pil). La variazione acquisita del Pil per il 2022 è pari al 3,9%.

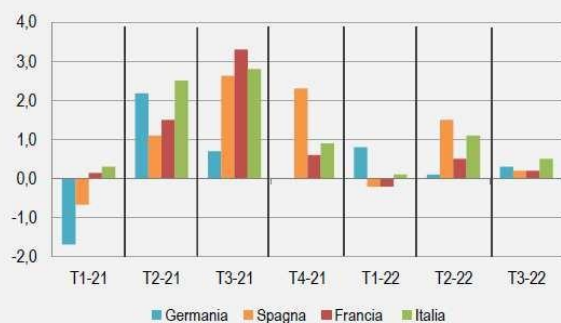
La produzione industriale a settembre ha mostrato una flessione (-1,8% la variazione congiunturale) che segue la crescita dei due mesi precedenti. Nella media del terzo trimestre, l'indice è diminuito in termini congiunturali dello 0,4% a sintesi di un aumento dei beni strumentali (+1,5% rispetto al periodo aprile-giugno) e di una significativa riduzione per i beni di consumo durevoli (-3,7%). Considerando i dati corretti per gli effetti di calendario, nei primi 9 mesi dell'anno la produzione è aumentata dell'1,2% rispetto allo stesso periodo del 2021.

Ad agosto, il settore delle costruzioni ha segnato un forte recupero congiunturale (+2,7%), interrompendo la fase di progressiva riduzione dei quattro mesi precedenti. Nel periodo giugno-agosto l'indicatore ha mostrato un deciso calo rispetto ai tre mesi precedenti (-3,6%). La flessione della produzione si è accompagnata all'evoluzione dei permessi di costruire che, nel secondo trimestre, hanno registrato una significativa decelerazione rispetto ai mesi precedenti. Nel comparto residenziale l'aumento congiunturale è stato di simile entità per il numero di abitazioni e per la superficie utile abitabile (rispettivamente +1,8% e +1,2%), in rallentamento rispetto al trimestre

precedente, mentre la superficie dei fabbricati non residenziali è diminuita (-2,2% la variazione congiunturale).

3. DINAMICA DEL PIL NEI PRINCIPALI PAESI EUROPEI

(var. % congiunturali)



Fonte: Istat ed Eurostat

4. SALDO COMMERCIALE PER TIPOLOGIA DI BENI

(miliardi di euro)



Fonte: Istat

Con riferimento agli scambi con l'estero, la performance delle esportazioni di beni è risultata, nel complesso, positiva. Nonostante il calo registrato ad agosto, nei primi 8 mesi dell'anno le vendite in valore hanno segnato un forte aumento (+22,1% rispetto allo stesso periodo del 2021). La crescita è stata positiva anche in termini di volumi esportati (+1,0% nel periodo gennaio-agosto), in particolare sui mercati Ue (+1,5%) mentre è risultata più debole verso i mercati extra Ue (+0,3%). In generale, nei primi 8 mesi dell'anno gli aumenti hanno interessato i beni energetici e quelli di consumo non durevoli, mentre le vendite di beni strumentali sono diminuite. Le importazioni in valore, sostenute dall'andamento dei prezzi delle materie prime energetiche, hanno continuato ad aumentare a un tasso decisamente superiore a quello osservato per le esportazioni (+46% nel periodo gennaio-agosto). Anche il volume degli acquisti dall'estero ha mostrato un maggiore dinamismo (+3,2%) con marcati aumenti dai paesi extra europei. L'andamento dei prezzi energetici si è riflesso sul saldo commerciale italiano: il disavanzo energetico tra gennaio e ago-sto ha superato i 70 miliardi di euro, un valore superiore a quello degli anni precedenti (23,1 miliardi nello stesso periodo del 2021 e 26,6 miliardi nel 2019). All'andamento del saldo hanno fornito un contributo negativo anche i beni intermedi (-17,1 miliardi di euro il disavanzo, da -1,7 miliardi tra gennaio e agosto 2021 e +4,3 miliardi nel 2019). Nonostante si sia ampliato il surplus nei beni di consumo e strumentali, il saldo commerciale complessivo è rimasto negativo per oltre 23 miliardi di euro nei primi 8 mesi di quest'anno (+38,3 miliardi nello stesso periodo del 2021 e +34,5 miliardi nel 2019, Figura 4). A ottobre, gli indici di fiducia hanno fornito ulteriori segnali di rallentamento. Il clima di fiducia delle imprese ha evidenziato un peggioramento in tutti i settori economici a eccezione di quello dei servizi di mercato che è rimasto sostanzialmente stabile. Nella manifattura si confermano i segnali di deterioramento evidenziati nel mese precedente. In particolare a ottobre si riducono ulteriormente i giudizi sugli ordini, trainati dalla componente interna, mentre nel terzo trimestre sono aumentate le segnalazioni su costi e prezzi più elevati come ostacolo alle esportazioni delle imprese manifatturiere; si è marginalmente ridotto il grado di utilizzo degli impianti ed emergono preoccupazioni sull'insufficienza della domanda come ostacolo alla produzione. Nelle costruzioni si è evidenziato, invece, un peggioramento dei giudizi sugli ordini.

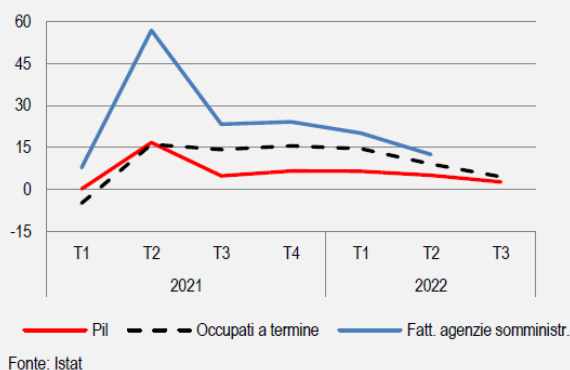
Famiglie e mercato del lavoro

A settembre, il mercato del lavoro è stato caratterizzato da una ripresa del tasso di attività (65,4% +0,2 punti percentuali rispetto al mese precedente) che si è riflessa interamente sul tasso di occupazione (60,2% da 60,0%) mentre il tasso di disoccupazione è rimasto sui livelli del mese precedente (7,9%). L'aumento dell'occupazione (+0,2% rispetto ad agosto, +46mila unità) ha interrotto la fase di riduzione dei due mesi precedenti. Il contenuto aumento dell'occupazione ha

assunto andamenti differenziati per genere e per posizione professionale. La ripresa dell'occupazione maschile (+0,3%) si è associata a una più intensa riduzione degli inattivi (-1,5%) mentre quella femminile (+0,1%) è legata a una riduzione della disoccupazione (-0,4%). Nell'ultimo mese, la crescita degli occupati è avvenuta soprattutto tra i dipendenti permanenti (+0,5%) rispetto a quelli a termine (-0,6%). L'andamento di quest'ultimo segmento appare anticipata dall'evoluzione del fatturato delle imprese che svolgono attività di ricerca, selezione, fornitura di personale (Figura 5). La decelerazione di entrambi gli aggregati, che solitamente sono pro-ciclici, potrebbe costituire un ulteriore segnale di debolezza dell'attività economica nei prossimi mesi. All'interno di uno scenario dominato da una generalizzata riduzione della fiducia dei consumatori, che a ottobre ha mostrato un ulteriore deciso peggioramento dei giudizi sulla situazione economica delle famiglie, l'evoluzione del mercato del lavoro è caratterizzata da un'ampia incertezza. A ottobre, si sono mantenuti su livelli significativamente sfavorevoli le attese delle famiglie sull'occupazione mentre quelle delle imprese hanno oscillato sui livelli minimi del mese precedente, mostrando comunque un contenuto miglioramento tra le imprese manifatturiere e delle costruzioni.

5. PIL, OCCUPATI A TERMINE E FATTURATO DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE

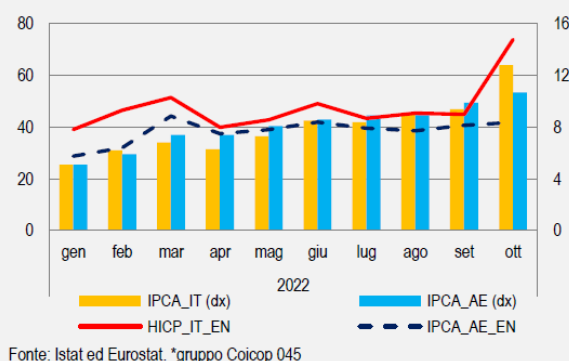
(dati trimestrali, var. tendenziali)



6. INFLAZIONE AL CONSUMO IN ITALIA E NELL'AREA EURO.

INDICE GENERALE ED ENERGIA*. ANNO 2022

(indice dei prezzi al consumo armonizzati IPCA, var. tendenziali)



Prezzi

A ottobre l'inflazione ha segnato una marcata accelerazione. In base alla stima preliminare, la variazione tendenziale dell'indice per l'intera collettività (NIC) è stata del +11,9% (+8,9% nel mese precedente). La crescita è stata trainata dai prezzi dei beni energetici che hanno registrato una decisa accelerazione (+73,2% da +44,5% di settembre) dovuta soprattutto ai listini degli energetici non regolamentati (+79,5%). Anche l'inflazione dei beni alimentari ha subito un ulteriore progresso (13,1% da 11,4% del mese precedente) così come quella degli altri beni (4,5% da 4%) sostenuta sia dai prezzi dei beni durevoli sia da quelli dei beni non durevoli. Le quotazioni dei servizi invece hanno evidenziato una decelerazione tendenziale (+3,7% a ottobre da +3,9%), caratterizzata dal rallentamento dei prezzi dei servizi ricreativi e culturali, legato verosimilmente alla chiusura della stagione estiva. A ottobre, il "carrello della spesa", sintesi dei prezzi dei beni alimentari per la cura della casa e della persona, ha mostrato un'accelerazione (+12,7% da +10,9% del mese precedente) così come l'inflazione di fondo al netto degli energetici e degli alimentari freschi (5,3% a ottobre da 5,0%). Anche l'inflazione acquisita per l'anno in corso è aumentata considerando l'aggregato generale (8% a ottobre da 7,1% a settembre), la componente di fondo (3,7% da 3,6%) e quella al netto dei soli beni energetici (4,0% da 3,9%). A ottobre, l'indice IPCA ha mostrato un rialzo del 12,8% in termini tendenziali. Il differenziale per l'indice armonizzato dei prezzi al consumo tra l'Italia e l'area euro si è ampliato rispetto al mese precedente (2,1 punti percentuali) come effetto dell'accelerazione rispetto alla media dell'area dei prezzi dei beni energetici. La componente

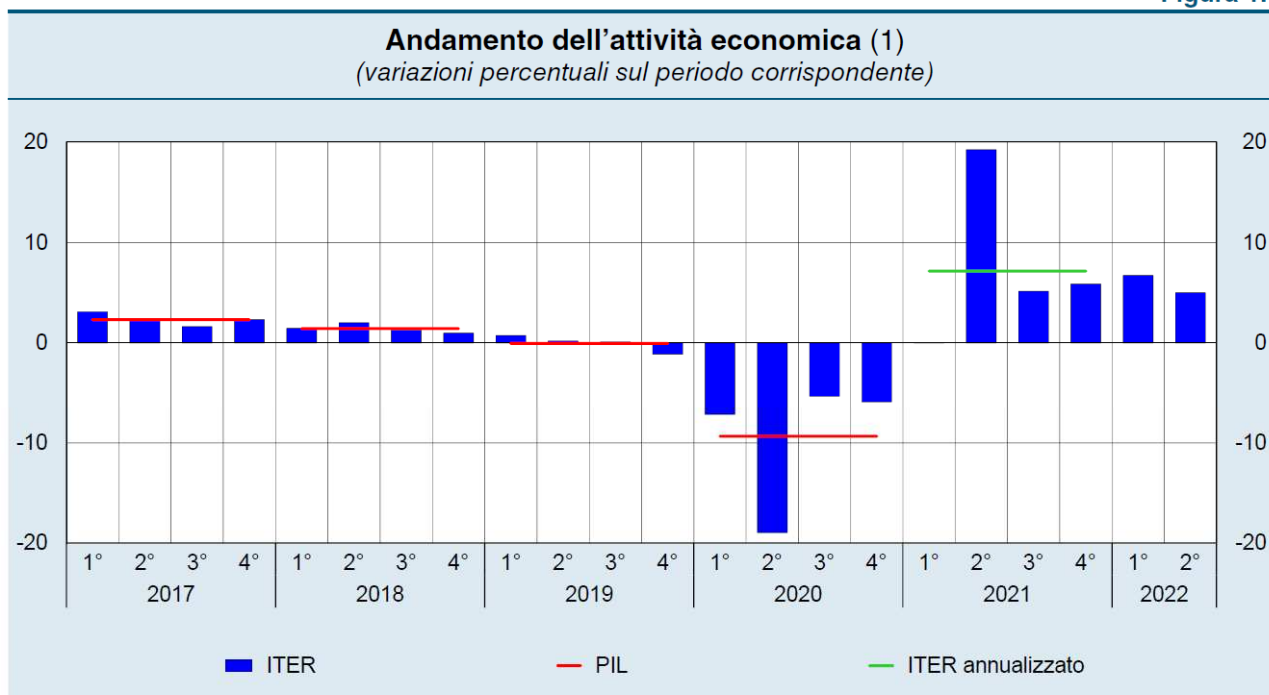
energia dell'indice IPCA italiano, ha mostrato, nello stesso mese, la distanza più ampia rispetto alla media dell'area (32 punti percentuali) per l'anno corrente (Figura 6).

Ad agosto è proseguita la crescita tendenziale dei prezzi all'import (+23,7%, da +21,2% nel mese di luglio) che ha riflesso l'andamento dei listini dei beni energetici importati e di quelli di consumo. Nella fase della produzione, a settembre è proseguita la fase di aumento dei listini sul mercato interno (+53,0% la variazione tendenziale) trainati in prevalenza dalla componente energia. Anche il raggruppamento dei beni di produzione destinati al consumo ha segnato un ulteriore rialzo dei prezzi (+11,1% in termini tendenziali a settembre da +10,4%).

1. IL QUADRO DI INSIEME

Nei primi sei mesi dell'anno in corso in Emilia-Romagna è proseguita la fase espansiva. L'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia mostra un aumento tendenziale del prodotto di circa il 6 per cento (fig. 1.1), poco al di sopra della media nazionale. La dinamica elevata riflette anche il confronto con la prima parte del 2021, quando i livelli di attività erano stati contenuti dagli effetti della crisi pandemica. Gli indicatori disponibili suggeriscono un aumento del prodotto anche nel terzo trimestre, sebbene di minore intensità.

Figura 1.1



Fonte: elaborazioni su dati Istat, INPS e Banca d'Italia.

(1) ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei quattro trimestri dell'anno, con il dato del PIL regionale rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2019. Per la metodologia adottata si rinvia a V. Di Giacinto, L. Monteforte, A. Filippone, F. Montaruli e T. Ropele, *ITER, a quarterly indicator of regional economic activity in Italy*, Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, 489, 2019.

La fase ciclica positiva ha interessato tutti i settori di attività economica. Nell'industria la produzione è stata sostenuta dalla domanda interna e, soprattutto, da quella estera. Le esportazioni sono aumentate in misura elevata, anche al netto del forte rincaro dei prezzi alla produzione. L'espansione del comparto edile è rimasta robusta, sospinta dagli incentivi per le ristrutturazioni, nonostante le difficoltà legate alle incertezze sulla cessione dei crediti fiscali al sistema bancario e la carenza di manodopera specializzata. Nei servizi i comparti del turismo, della ristorazione e delle attività ricreative hanno beneficiato della ripresa dei consumi che avevano maggiormente risentito delle misure di contenimento della pandemia. È proseguita la crescita della spesa per investimenti, in linea con i piani formulati dalle imprese all'inizio dell'anno.

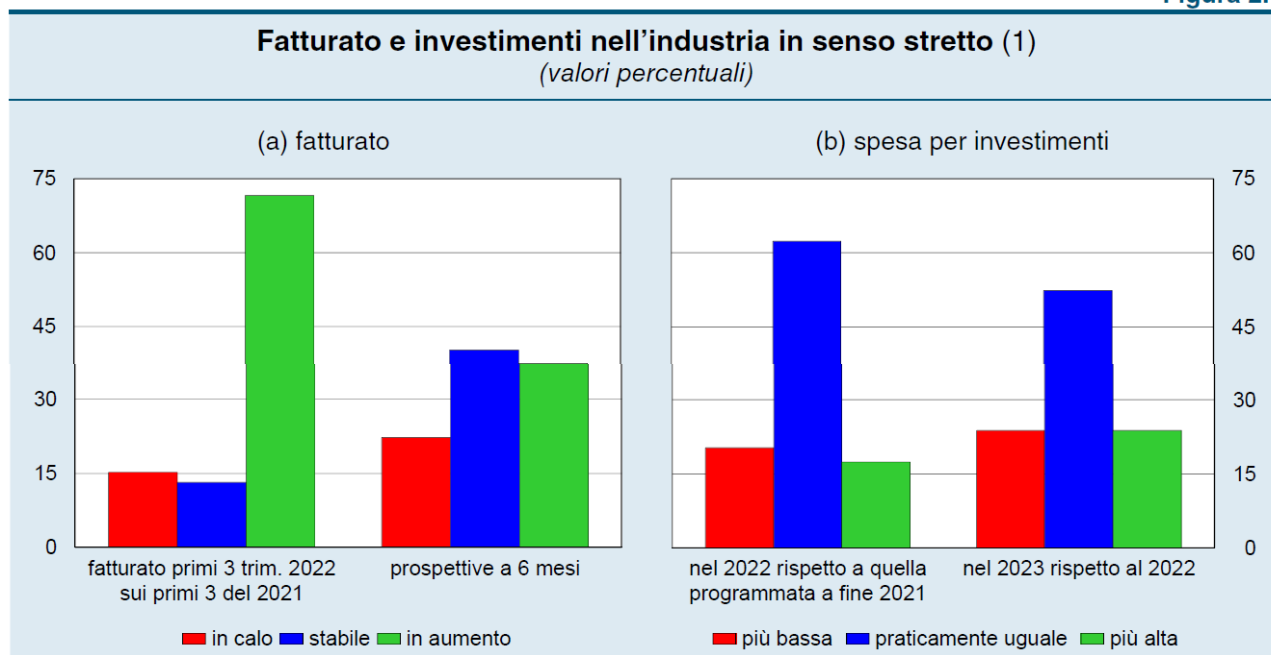
La fase espansiva ha avuto riflessi positivi sul mercato del lavoro, con un aumento sia degli occupati sia delle ore lavorate; il ricorso alle misure di integrazione salariale è ulteriormente diminuito. Nei primi otto mesi dell'anno il numero di assunzioni nette nel settore privato non agricolo è rimasto positivo; la quota a tempo indeterminato è salita in misura rilevante nel confronto con lo stesso periodo del 2021, portandosi a oltre un quarto del totale. Le migliori condizioni sul mercato del lavoro hanno sostenuto i consumi; gli indicatori disponibili suggeriscono una riduzione

² Fonte: Banca d'Italia, L'economia dell'Emilia Romagna. Aggiornamento congiunturale n. 30 – novembre 2022

della propensione al risparmio delle famiglie, in linea con quanto accaduto a livello nazionale. La situazione economica delle imprese è rimasta nel complesso favorevole. I rincari delle materie prime energetiche e degli altri input produttivi, solo in parte assorbiti dall'aumento dei prezzi di vendita, incidono in misura più marcata nella manifattura; si è pertanto ridotta la quota di imprese del settore che prevede di chiudere l'esercizio in utile, a fronte di un aumento per quella dei servizi. La liquidità del settore produttivo, ancora su valori storicamente elevati, è leggermente diminuita. Il maggiore fabbisogno finanziario delle imprese, derivante anche dai più elevati costi di produzione, ha determinato un aumento della domanda di prestiti bancari che hanno ripreso a crescere. La dinamica dei finanziamenti alle famiglie si è rafforzata, sia nella componente finalizzata al consumo sia in quella dei mutui per l'acquisto di abitazioni. Il costo del credito è salito, riflettendo l'andamento dei tassi di riferimento. La rischiosità dei prestiti bancari è lievemente aumentata, ma rimane su livelli molto contenuti. Le aspettative delle imprese per i mesi finali dell'anno in corso e gli inizi del prossimo sono improntate alla cautela, condizionate da fattori di rischio quali i rincari dei beni energetici, l'incertezza sugli sviluppi del conflitto in Ucraina e le difficoltà di approvvigionamento di input produttivi. Le stime di crescita per il 2023 sono state ridimensionate in corso d'anno, risultando appena positive per il complesso del Paese. L'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) continua a rappresentare un elemento cruciale di impulso sia alla domanda sia alla trasformazione digitale ed ecologica del sistema economico. Al 17 di ottobre le risorse del Piano complessivamente assegnate agli enti territoriali della regione erano pari a 3,5 miliardi di euro (788 euro pro capite).

2. LE IMPRESE

L'industria in senso stretto. - Nel primo semestre del 2022 è proseguita la crescita dell'attività industriale regionale: secondo l'indagine di Unioncamere Emilia-Romagna, condotta su un campione di imprese con meno di 500 addetti, la produzione è aumentata dell'8,1 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (tav. a2.1). L'incremento è stato più sostenuto per il comparto che comprende la meccanica e i mezzi di trasporto e per il sistema della moda; per quest'ultimo, in difficoltà da diversi anni, la ripresa si era avviata solo nella primavera del 2021. La crescita dell'attività, diffusa presso tutte le classi dimensionali, è stata più intensa per le imprese con oltre 50 addetti. Gli ordinativi sono aumentati dell'8,5 per cento nella media del semestre, prefigurando la prosecuzione della fase espansiva nel terzo trimestre. I risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia, condotto tra settembre e ottobre su un campione di imprese industriali localizzate in regione e con almeno 20 addetti, mostrano che oltre il 70 per cento delle aziende ha registrato nei primi nove mesi dell'anno un aumento del fatturato, sostenuto anche dal rincaro dei prezzi di vendita (fig. 2.1.a). In larga parte le imprese hanno confermato le previsioni di aumento della spesa per investimenti formulate all'inizio del 2022: oltre il 60 per cento prevede di realizzare la spesa pianificata e poco meno di un quinto stima un'accumulazione di capitale superiore rispetto a quanto programmato (fig. 2.1.b). Le aspettative per l'ultimo trimestre dell'anno in corso e i primi tre mesi del prossimo sono moderatamente positive: circa il 40 per cento delle imprese prevede che il fatturato continui ad aumentare e una quota simile si attende vendite stabili. Oltre la metà prefigura per il 2023 una spesa per investimenti stabile rispetto a quella dell'anno in corso.



Fonte: Banca d'Italia, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*.

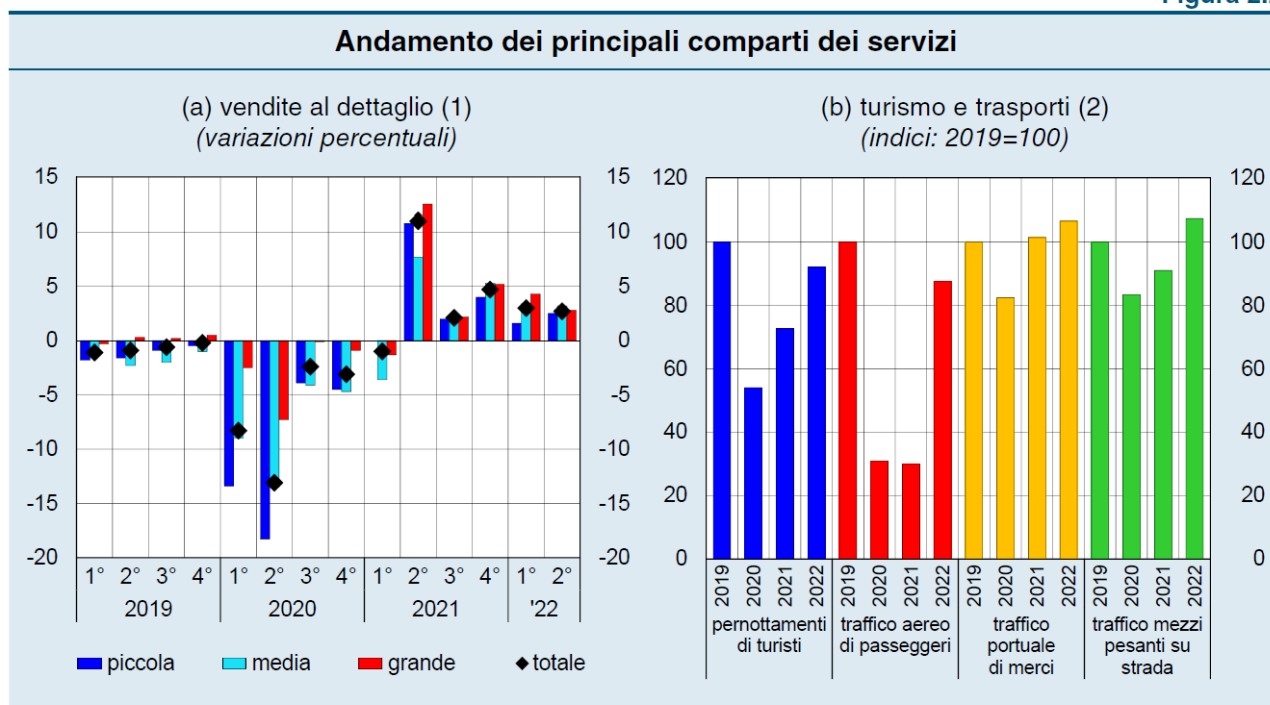
(1) Il fatturato è considerato "stabile" quando la variazione è compresa tra il -1,5 e l'1,5 per cento. La spesa per investimenti è valutata "praticamente uguale" quando la variazione è compresa tra il -3 e il 3 per cento.

Le costruzioni e il mercato immobiliare. – L'attività del settore edile ha continuato a crescere. L'indagine di Unioncamere Emilia-Romagna indica che, nella media dei primi due trimestri dell'anno, la quota di imprese che hanno segnalato un aumento della produzione ha superato di circa 20 punti percentuali quella delle aziende che ne hanno indicato un calo. L'incremento ha riguardato in particolare le imprese fra 10 e 49 addetti. La domanda è stata sostenuta dalle agevolazioni fiscali finalizzate alla ristrutturazione e alla riqualificazione energetica delle abitazioni: in base ai dati Enea-Ministero della Transizione ecologica, dall'estate del 2020, periodo di entrata in vigore della misura, alla fine dello scorso agosto erano stati avviati in regione circa 20.000 interventi legati al Superbonus (poco più di 8.200 alla fine di dicembre del 2021), per un ammontare di 3,6 miliardi di euro (8,3 per cento del totale nazionale). L'offerta ha risentito di alcune criticità, quali l'aumento dei costi delle materie prime, la bassa disponibilità di manodopera e le difficoltà relative alla cessione dei crediti fiscali derivanti dall'utilizzo degli incentivi. Secondo i dati dell'Osservatorio del mercato immobiliare presso l'Agenzia delle Entrate, nei primi sei mesi dell'anno le compravendite di abitazioni sono aumentate del 6,8 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2021, anche in connessione con le agevolazioni fiscali per le ristrutturazioni e le riqualificazioni degli immobili. I prezzi delle case sono aumentati del 5,6 per cento. In prospettiva le intenzioni di acquisto delle famiglie potrebbero risentire del deterioramento del clima di fiducia, legato al perdurare delle tensioni geopolitiche e ai rincari energetici (cfr. il paragrafo: I consumi, le misure di sostegno e l'indebitamento delle famiglie del capitolo 3). Le evidenze desunte dagli annunci presenti sulla piattaforma digitale Immobiliare.it segnalano un rallentamento del mercato nel terzo trimestre. Nel comparto non residenziale l'incremento del numero di transazioni è stato più contenuto (3,9 per cento) e i prezzi sono calati ancora, in particolare nel settore commerciale. Per il 2023 le attese degli operatori intervistati nell'ambito dell'indagine della Banca d'Italia sulle imprese delle costruzioni con almeno 10 addetti sono orientate alla cautela: la quota di aziende che si attendono livelli di attività in aumento è pari a quella di coloro che li prevedono in calo. Nel comparto pubblico i benefici derivanti dall'attuazione del PNRR potrebbero essere frenati, secondo l'ANCE, dalle difficoltà legate ai tempi di progettazione e messa a bando delle opere.

I servizi privati non finanziari. – Nel settore terziario è proseguita la crescita dell'attività, favorita dalla graduale rimozione delle misure di contenimento della pandemia. I risultati del sondaggio

congiunturale, condotto tra settembre e ottobre su un campione di imprese dei servizi con almeno 20 addetti localizzate in Emilia-Romagna, mostrano un aumento del fatturato nei primi tre trimestri dell'anno per quasi i due terzi delle aziende partecipanti, a fronte di un calo osservato soltanto da circa un sesto di esse; la dinamica ha risentito anche dell'incremento dei prezzi di vendita. Le informazioni disponibili indicano un'espansione in tutti i comparti dei servizi, sebbene con differente intensità. Il commercio ha beneficiato della ripresa dei consumi, soprattutto di quelli non alimentari; tuttavia la dinamica delle vendite è risultata modesta per il commercio al dettaglio tradizionale: l'indagine di Unioncamere Emilia-Romagna ha evidenziato per quest'ultimo un incremento del fatturato del 2,9 per cento nel primo semestre (fig. 2.2.a e tav. a2.2). È proseguito il recupero del comparto turistico: i pernottamenti presso le strutture ricettive della regione nei primi otto mesi del 2022 sono cresciuti del 26,8 per cento rispetto allo stesso periodo del 2021 (tav. a2.3). L'espansione è risultata più intensa nelle province interne rispetto a quelle costiere ed è stata più marcata per la componente estera che aveva maggiormente risentito dei contraccolpi della pandemia nei due anni precedenti. Nonostante il recupero, le presenze di turisti registrate nella prima parte di quest'anno sono rimaste al di sotto del corrispondente livello del 2019 dell'8,0 per cento (fig. 2.2.b). La ripresa dei flussi turistici si è riflessa in un aumento dei movimenti di passeggeri presso gli aeroporti della regione; questi ultimi sono quasi triplicati nel periodo da gennaio ad agosto rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, ma sono rimasti inferiori del 12,5 per cento nel confronto con i primi otto mesi del 2019. La crescita dell'attività produttiva ha sostenuto i volumi di traffico stradale di veicoli pesanti e i movimenti di merci nel porto di Ravenna, saliti al di sopra dei livelli osservati prima della pandemia: nei primi otto mesi di quest'anno l'aumento è risultato pari, rispettivamente, al 17,5 e al 5,1 per cento rispetto allo stesso periodo del 2021.

Figura 2.2



Fonte: per il pannello (a), Unioncamere Emilia-Romagna, *Congiuntura del commercio in Emilia-Romagna*; per il pannello (b), elaborazioni su dati della Regione Emilia-Romagna per le presenze turistiche e per il traffico di mezzi pesanti su strada, di Assaeroporti per il traffico aereo di passeggeri e dell'Autorità Portuale di Ravenna per il traffico merci nel porto omonimo.

(1) Tassi di variazione, calcolati sullo stesso trimestre dell'anno precedente, del fatturato delle imprese della piccola (meno di 6 addetti), media (6-19 addetti) e grande distribuzione (20-500 addetti). – (2) Periodo di riferimento: gennaio-agosto. Per le presenze turistiche i dati sono relativi ai pernottamenti registrati negli esercizi alberghieri ed extra-alberghieri in regione. Per il traffico aereo di passeggeri si considerano solo gli aeroporti di Bologna e Rimini, per garantire l'omogeneità intertemporale dei dati. Per il traffico stradale di mezzi pesanti si considerano i movimenti di camion, pullman, autoarticolati, autotreni e trasporti eccezionali.

Le aspettative formulate dalle imprese partecipanti al sondaggio della Banca d'Italia sull'evoluzione a breve termine della congiuntura appaiono prudenti: soltanto un terzo degli intervistati si attende

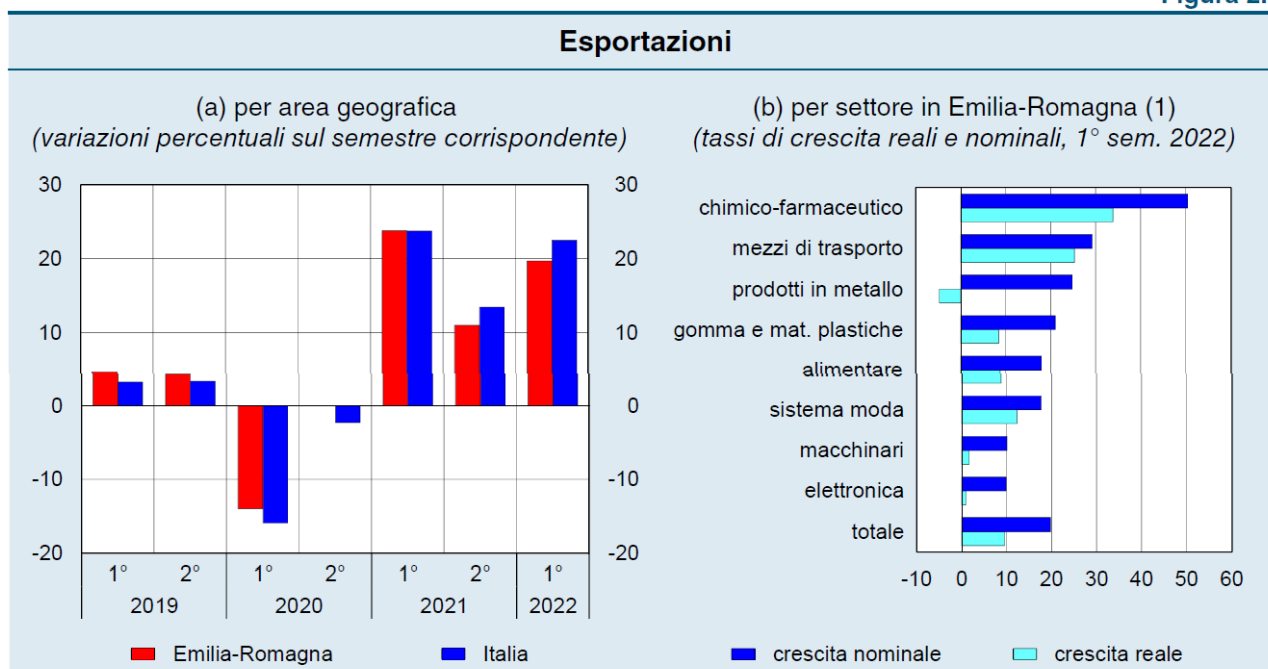
un aumento del fatturato nel periodo compreso tra l'ultimo trimestre di quest'anno e il primo del 2023 e circa la metà prevede che le vendite rimangano stabili.

La demografia. – Le misure di sostegno adottate dal Governo in seguito allo scoppio della pandemia hanno contribuito a contenere la mortalità delle imprese; pur in presenza di una natalità in flessione, dal 2021 la creazione netta di imprese è risultata sempre positiva. Questa tendenza è proseguita anche nel primo semestre del 2022: il saldo fra iscrizioni e cancellazioni in rapporto alle aziende esistenti all'inizio del periodo (tasso di natalità netta) è stato pari allo 0,5 per cento, un valore in linea con quello del primo semestre dello scorso anno e superiore a quello osservato prima della crisi pandemica.

Gli scambi con l'estero

Le esportazioni emiliano-romagnole sono aumentate in termini nominali del 19,7 per cento nel primo semestre di quest'anno, un dato in linea con la media nazionale, a conferma della ripresa robusta iniziata nel 2021 (fig. 2.3.a). Anche in termini reali l'aumento è risultato rilevante (9,5 per cento), nonostante il sensibile incremento registrato dai prezzi alla produzione. La crescita dell'export è risultata diffusa fra i principali settori di specializzazione della regione ed è stata più intensa, in termini sia di valore sia di quantità, per la chimica-farmaceutica e i mezzi di trasporto (fig. 2.3.b e tav. a2.4). Nei settori dei macchinari e dell'elettronica, nonostante la crescita nominale, le esportazioni in termini reali sono rimaste sostanzialmente invariate. Nel comparto dei prodotti in metallo, tra i più colpiti dall'aumento dei prezzi alla produzione, all'espansione nominale dell'export si è contrapposto un calo in termini reali.

Figura 2.3



Fonte: elaborazione su dati ISTAT.

(1) I tassi di crescita reali sono stimati deflazionando le esportazioni in valore con le serie dei prezzi nazionali dei prodotti industriali venduti all'estero disponibili a livello settoriale.

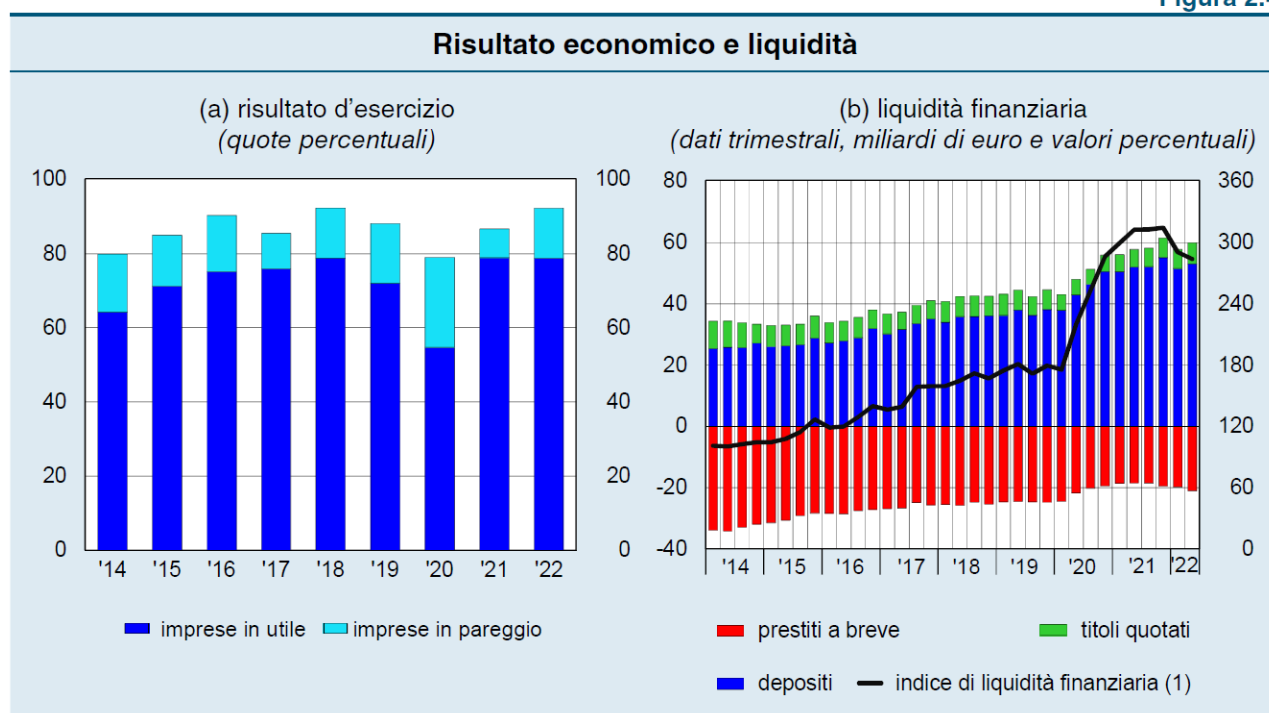
L'aumento delle vendite all'estero a valore nominale ha riguardato sia i mercati di sbocco dell'Unione europea sia quelli al di fuori (tav. a2.5). In ambito comunitario sono salite significativamente le esportazioni verso Spagna, Francia e Germania; fra i paesi extra UE l'espansione è stata trainata dal mercato statunitense, dove è cresciuta la domanda di prodotti farmaceutici. Sono invece lievemente calate le vendite in Cina e Giappone. L'invasione dell'Ucraina da parte della Russia ha provocato una marcata diminuzione delle esportazioni verso i due paesi (-18,0 e -42,0 per cento, rispettivamente, nel confronto con il primo semestre dell'anno

precedente). Tuttavia l'impatto della guerra sulla dinamica complessiva dell'export della regione è stato contenuto dalla limitata esposizione diretta dell'economia emiliano-romagnola nei confronti dei paesi in conflitto: nel 2021 le esportazioni regionali verso Russia e Ucraina rappresentavano rispettivamente il 2,1 e lo 0,6 per cento del totale.

Le condizioni economiche e finanziarie e i prestiti alle imprese

I rincari dell'energia incidono in misura sempre più rilevante sui costi di produzione delle imprese. In base al sondaggio congiunturale della Banca d'Italia la quota di imprese per le quali la spesa energetica nei primi tre trimestri dell'anno ha superato il 10 per cento dei costi totali di beni e servizi è salita di circa 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente, portandosi al 32 per cento. Le imprese hanno reagito all'aumento dei costi per energia elettrica e gas in prevalenza aumentando i prezzi di vendita (36 per cento delle risposte) e contraendo i margini (29 per cento); il 14 per cento ha ridotto la produzione¹. Nonostante l'aumento dei costi di produzione, la redditività delle imprese è stata sostenuta dalla fase espansiva. In base al sondaggio congiunturale della Banca d'Italia la quota di aziende dell'industria e dei servizi che prevede di chiudere l'esercizio 2022 in utile è rimasta elevata, sui livelli dell'anno precedente (fig. 2.4.a). Sono emerse tuttavia ampie differenze settoriali: l'indicatore ha mostrato un peggioramento nella manifattura, che è strutturalmente più esposta ai rincari delle materie prime, e un miglioramento nel terziario, concentrato nei comparti che hanno beneficiato dell'incremento della domanda per servizi turistici e ricreativi. La percentuale di imprese delle costruzioni che si attendono di chiudere il bilancio in utile è invece rimasta sostanzialmente invariata, dopo la forte crescita osservata nel 2021 in seguito all'introduzione delle agevolazioni fiscali per la riqualificazione del patrimonio abitativo.

Figura 2.4



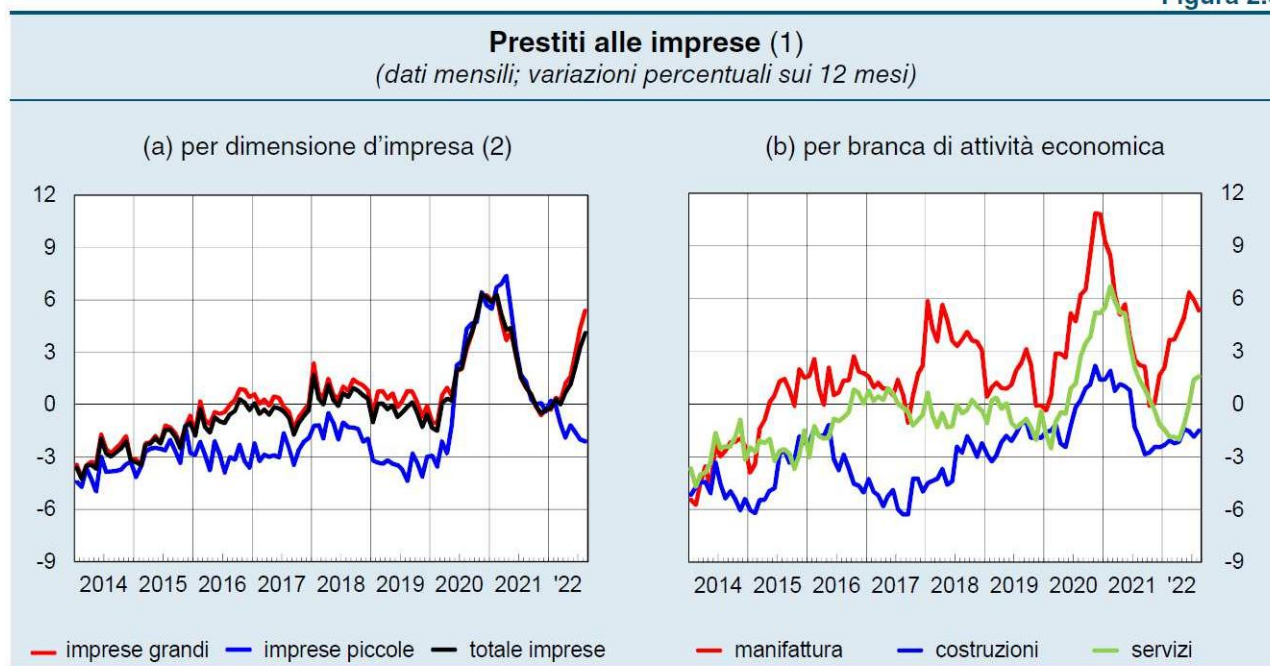
Fonte: per il pannello (a), Banca d'Italia, *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*; per il pannello (b), segnalazioni di vigilanza e Centrale dei rischi.

(1) L'indice di liquidità è calcolato come rapporto tra l'avanzo, costituito dai depositi con scadenza entro l'anno e dai titoli quotati detenuti presso le banche, e il disavanzo, dato dai prestiti con scadenza entro l'anno ricevuti da banche e società finanziarie. Scala di destra.

L'indice di liquidità finanziaria – definito dal rapporto tra le attività finanziarie prontamente liquidabili (depositi bancari e titoli quotati) e i debiti a breve scadenza verso banche e società finanziarie – si è ridotto (fig. 2.4.b). Vi ha inciso soprattutto il maggior indebitamento; anche le attività finanziarie prontamente liquidabili sono lievemente diminuite nel confronto con la fine dello scorso anno, pur rimanendo su livelli storicamente elevati.

I prestiti bancari. – Dopo aver ristagnato nell’ultima parte dello scorso anno, nel primo semestre del 2022 i prestiti bancari alle imprese sono tornati a crescere: alla fine di giugno la variazione su base annua si è attestata al 2,2 per cento (fig. 2.5.a e tav. a2.6); l’espansione si è rafforzata nei mesi estivi. L’aumento del credito ha interessato esclusivamente le imprese medio-grandi, a fronte di una riduzione per quelle di minori dimensioni (tav. a4.2). La crescita dei prestiti ha riflesso prevalentemente l’andamento del credito alle imprese manifatturiere, le cui esigenze finanziarie hanno significativamente risentito dei rincari delle materie prime (fig. 2.5.b); è invece proseguita la diminuzione nell’edilizia. I finanziamenti bancari hanno ristagnato per il complesso del settore terziario: all’espansione nel comparto del commercio si è contrapposto il calo in quello immobiliare; nei mesi estivi i prestiti ai servizi sono tornati a crescere.

Figura 2.5



Fonte: segnalazioni di vigilanza.

(1) I dati includono le sofferenze e i pronti contro termine. – (2) Imprese piccole: società in accomandita semplice e in nome collettivo, società semplici, società di fatto e imprese individuali con meno di 20 addetti.

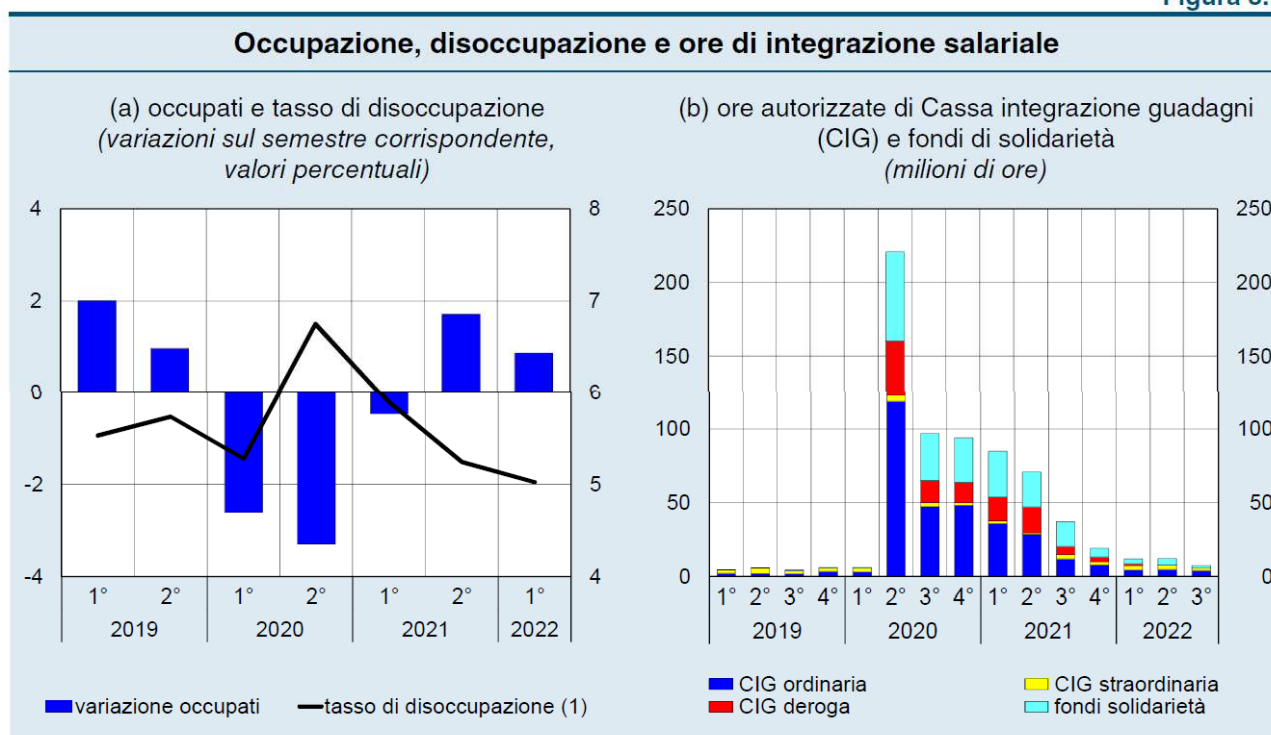
I tassi medi sui nuovi crediti destinati agli investimenti sono leggermente aumentati, passando dall’1,5 per cento del quarto trimestre dello scorso anno all’1,8 del secondo trimestre del 2022 (tav. a4.7); l’andamento ha risentito del rialzo dei tassi di riferimento. I saggi medi sui prestiti connessi con esigenze di liquidità (tipicamente a breve termine) sono invece rimasti sostanzialmente stabili, attestandosi al 2,7 per cento nel secondo trimestre.

3. IL MERCATO DEL LAVORO E LE FAMIGLIE

Il mercato del lavoro

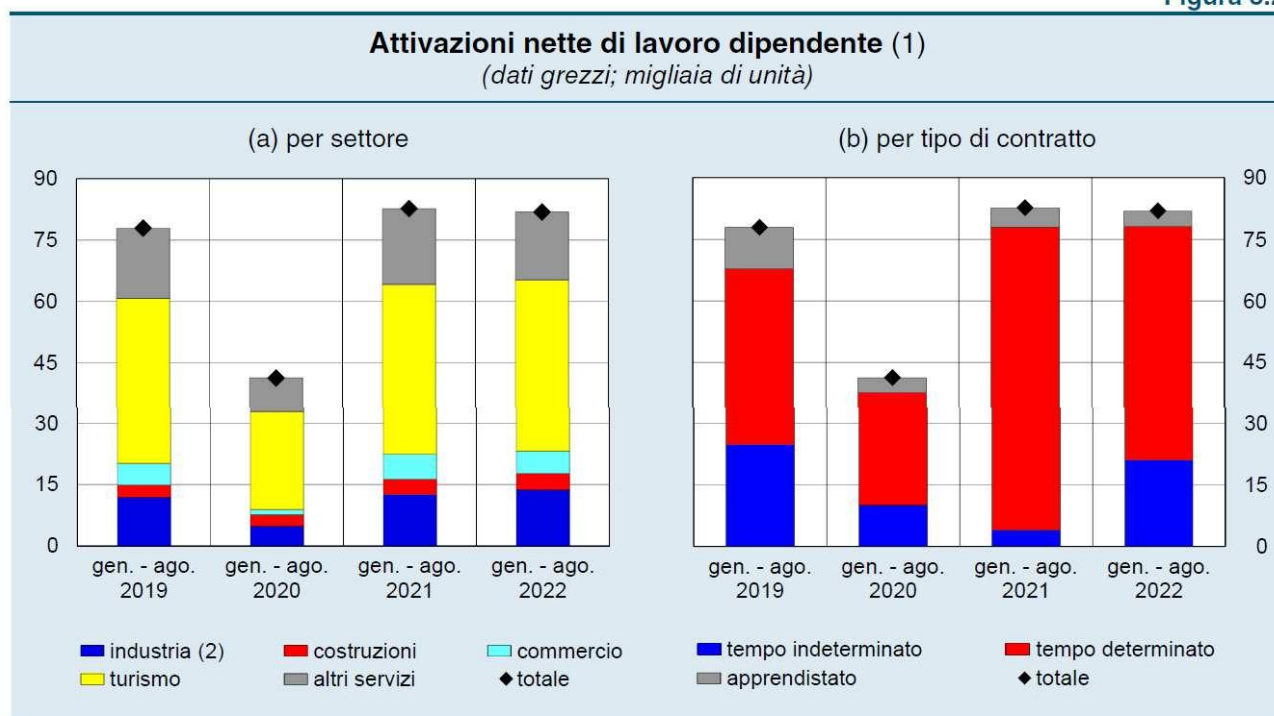
Nel primo semestre del 2022 è proseguito l’incremento del numero di occupati, salito dello 0,9 per cento rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente (fig. 3.1.a e tav. a3.1). Il tasso di occupazione è aumentato di 1,3 punti percentuali al 69,2 per cento (68,7 nel Nord Est), anche per effetto del lieve calo nella popolazione di riferimento. L’aumento degli occupati si è accompagnato a una riduzione delle persone in cerca di occupazione e a una sostanziale stabilità delle forze di lavoro. Il tasso di disoccupazione è sceso al 5,0 per cento (4,7 nel Nord Est), dal 5,8 nello stesso periodo del 2021, un valore più basso rispetto al 2019 e contenuto nel confronto storico.

Figura 3.1



Fonte: per il pannello (a), elaborazioni su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*; per il pannello (b), elaborazioni su dati INPS.
(1) Valori percentuali. Scala di destra.

La crescita occupazionale ha riguardato solo la componente femminile e tra i settori è stata più intensa nell'industria in senso stretto e nei servizi; tra questi ultimi il comparto del commercio, alloggi e ristorazione ha registrato un marcato aumento, a fronte di un lieve calo nel resto del terziario. Il settore delle costruzioni, in forte ripresa durante lo scorso anno, ha invece mostrato una flessione. La dinamica degli occupati è stata trainata dai lavoratori dipendenti; si sono invece ridotti quelli autonomi. I dati sulle comunicazioni obbligatorie riguardanti il settore privato non agricolo evidenziano, tra gennaio e agosto del 2022, una creazione di posizioni lavorative alle dipendenze (saldo fra assunzioni e cessazioni) di entità simile a quella dell'anno precedente (tav. a3.2). Anche la distribuzione delle attivazioni nette per settore è risultata paragonabile a quella osservata nei primi otto mesi del 2021: la maggior parte di esse ha infatti riguardato il comparto turistico, per effetto dei contratti stagionali attivati e non ancora conclusi (fig. 3.2.a). È invece aumentata a oltre un quarto la quota di posizioni lavorative a tempo indeterminato (fig. 3.2.b); la dinamica è coerente con quanto mostrato dai dati destagionalizzati a livello nazionale (cfr. Il mercato del lavoro: dati e analisi, settembre 2022). È proseguito il calo del ricorso alle misure di integrazione salariale: nei mesi estivi le ore autorizzate hanno raggiunto i 7,4 milioni, l'80 per cento in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (fig. 3.1.b). Le ore lavorate sarebbero pertanto cresciute: in base ai risultati del sondaggio congiunturale della Banca d'Italia oltre un terzo delle imprese ha dichiarato un aumento, a fronte di circa il 10 per cento che ha riscontrato una diminuzione nei primi nove mesi dell'anno rispetto al periodo corrispondente del 2021.



Fonte: elaborazioni su dati Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, comunicazioni obbligatorie. Cfr. Banca d'Italia e Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, *Il mercato del lavoro: dati e analisi. Le Comunicazioni obbligatorie*, 5, 2021.

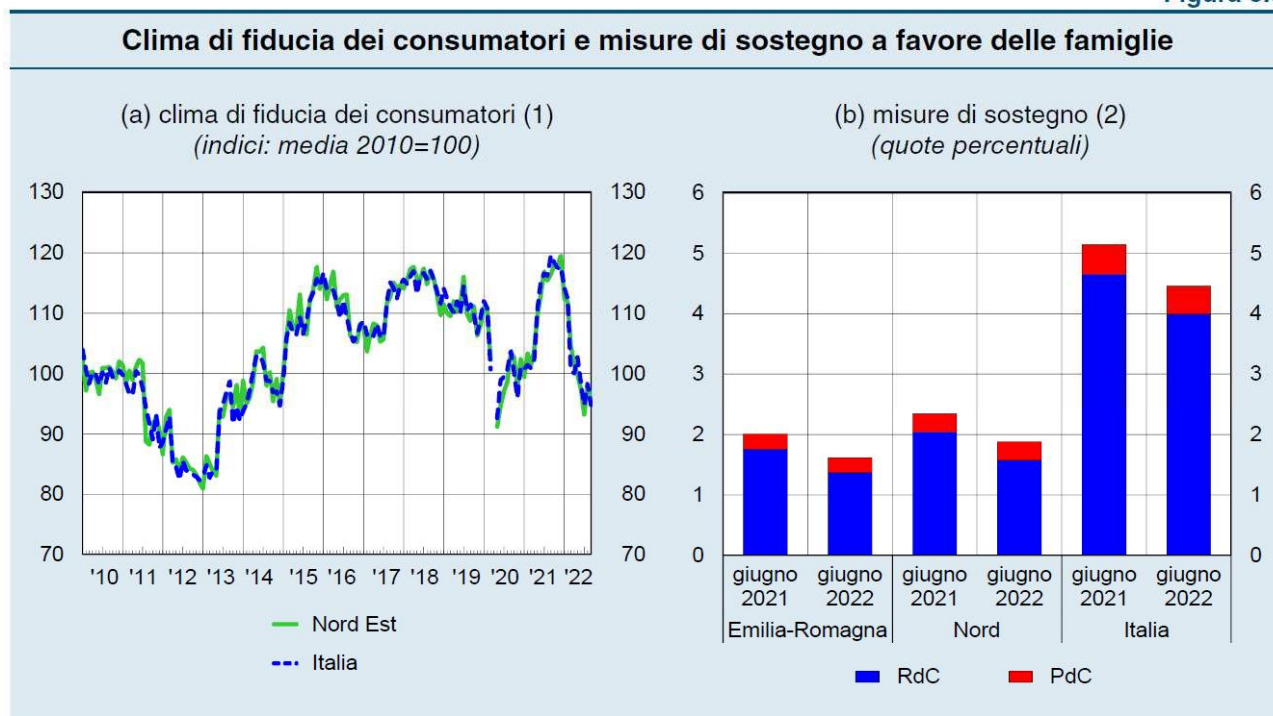
(1) Attivazioni al netto delle cessazioni. L'universo di riferimento è costituito dalle posizioni di lavoro dipendente nel settore privato non agricolo a tempo indeterminato, in apprendistato e a tempo determinato. – (2) Industria in senso stretto.

I consumi, le misure di sostegno e l'indebitamento delle famiglie

La crescita dei consumi delle famiglie emiliano-romagnole sarebbe proseguita nella prima parte dell'anno, sostenuta dall'aumento dei redditi da lavoro; vi avrebbe contribuito anche la riduzione della propensione al risparmio. L'espansione della spesa avrebbe interessato soprattutto i servizi che erano stati maggiormente penalizzati dalle misure di contenimento della pandemia (turismo, ristorazione e attività ricreative). Nel secondo semestre è previsto un rallentamento della crescita dei consumi, che risentirebbero del rialzo dei prezzi, in particolare di quelli dei prodotti energetici; l'indebolimento rifletterebbe anche il progressivo deteriorarsi del clima di fiducia dei consumatori, legato soprattutto al perdurare del conflitto in Ucraina (fig. 3.3.a). Per il complesso dell'anno in corso Prometeia stima un incremento del 5,5 per cento, un valore in linea con quello dell'Italia.

Le misure di sostegno alle famiglie. – Il miglioramento del mercato del lavoro ha indotto un minor ricorso delle famiglie al Reddito di cittadinanza (RdC) e alla Pensione di cittadinanza (PdC): a giugno scorso circa 32.500 nuclei residenti in regione avevano ricevuto almeno una delle due misure (erano oltre 40.500 dodici mesi prima). Le famiglie beneficiarie rappresentavano l'1,6 per cento del totale, un'incidenza inferiore a quella del Nord (1,9) e alla media nazionale (4,5; fig. 3.3.b).

Figura 3.3



Fonte: per il pannello (a), elaborazioni su dati Istat, *Indagine sulla fiducia dei consumatori*; per il pannello (b), elaborazioni su dati Istat e INPS, *Osservatorio sul Reddito e Pensione di Cittadinanza*.

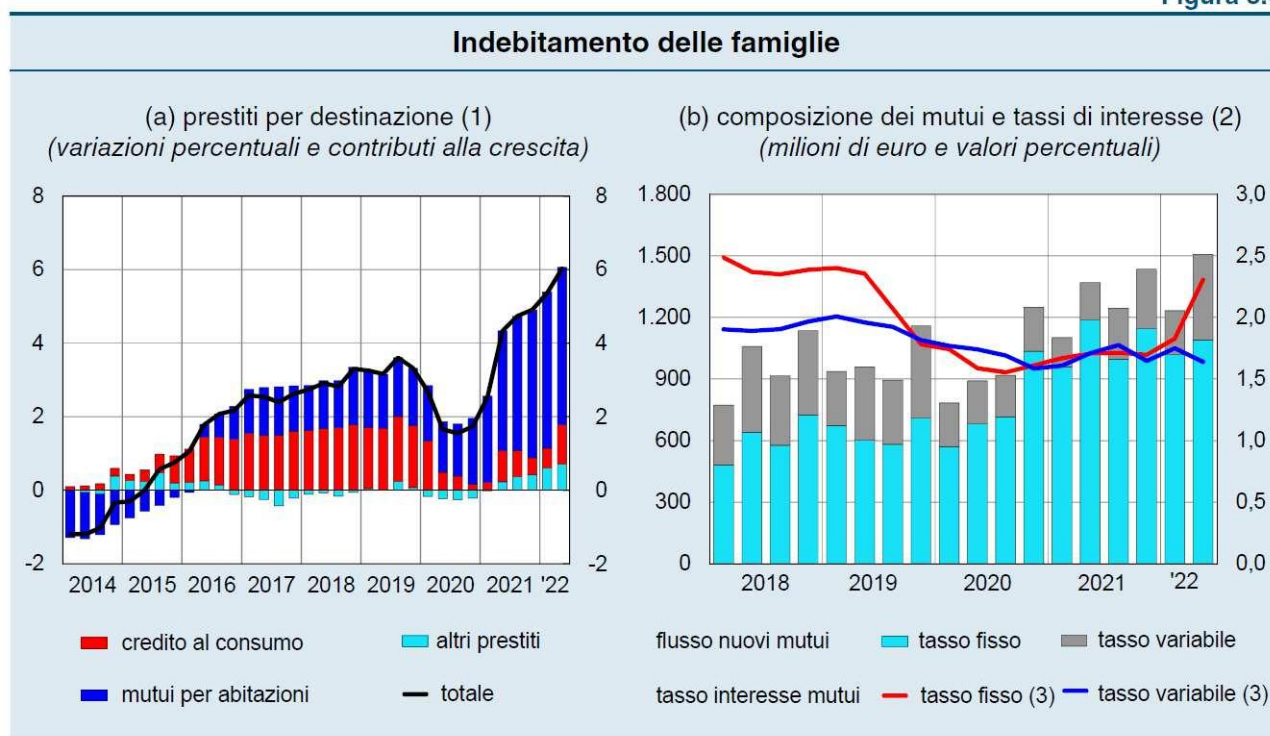
(1) Dati destagionalizzati, disponibili solo a livello di macro area. Il dato di aprile 2020 non è disponibile, a causa della temporanea sospensione della rilevazione. – (2) Quote percentuali sul totale delle famiglie residenti.

Il Governo ha varato alcune misure che hanno ridotto l'impatto dei rincari energetici sui nuclei in condizioni di maggiori difficoltà. Fra queste figurano il bonus sociale per fronteggiare la spesa in elettricità e quello per il gas, introdotti nel 2021. Secondo i dati dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA), alla fine dello scorso anno la quota di utenze beneficiarie era pari al 6 per cento per ciascuno dei due bonus, valore inferiore alla media nazionale (circa 8 per cento per entrambe le misure). Tali quote potrebbero verosimilmente essere aumentate nel 2022 per effetto dell'innalzamento della soglia ISEE per l'ammissione ai benefici. Nel corso di quest'anno è iniziata l'erogazione dell'assegno unico e universale, una misura che ha potenziato e razionalizzato gli interventi a favore delle famiglie con figli, estendendo il supporto agli incapienti e ai nuclei con redditi diversi da quelli da lavoro dipendente o da pensione, prima esclusi. In base ai dati dell'INPS, a giugno erano stati corrisposti pagamenti per circa 636.000 figli residenti in regione, per un importo medio mensile di 139 euro (145 nella media italiana). A questi si aggiungono le erogazioni alle famiglie beneficiarie di RdC, che ottengono automaticamente il sussidio.

L'indebitamento delle famiglie. – I prestiti di banche e società finanziarie alle famiglie consumatrici sono aumentati del 6,0 per cento, in accelerazione rispetto a dicembre 2021. I mutui per l'acquisto di abitazioni sono cresciuti del 6,7 per cento, il credito al consumo è aumentato del 5,1, grazie soprattutto all'incremento dei prestiti erogati dalle società finanziarie (fig. 3.4.a e tav. a3.3). L'ammontare delle nuove erogazioni di mutui nel primo semestre è stato di 2,7 miliardi, l'11,1 per cento in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in linea con il maggior volume di compravendite immobiliari (fig. 3.4.b). Il rialzo dei tassi di mercato di riferimento, a seguito delle mutate aspettative sull'orientamento della politica monetaria nell'eurozona, si è riflesso in una maggiore onerosità dei mutui contratti; vi potrebbe avere inciso anche il leggero aumento degli spread applicato dalle banche (cfr. il paragrafo: I finanziamenti e la qualità del credito del capitolo 4). Il tasso medio sui nuovi finanziamenti concessi nel secondo trimestre per l'acquisto di abitazioni è salito al 2,2 per cento, mezzo punto percentuale in più rispetto agli ultimi tre mesi del 2021 (tav. a4.7); l'incremento riflette la dinamica della componente a tasso fisso, aumentata di 6 decimi di

punto. Il differenziale tra tasso fisso e variabile, dopo oltre un biennio in cui era risultato sostanzialmente nullo, è tornato positivo. La quota di nuovi mutui a tasso fisso, pur riducendosi leggermente, è rimasta elevata (77 per cento). L'esposizione delle famiglie della regione ad aumenti dei tassi di mercato è calata nel corso degli ultimi anni: l'incidenza dei mutui a tasso fisso in essere alla fine dello scorso giugno era poco meno del 60 per cento dello stock complessivo, a fronte di circa il 32 all'inizio del 2018.

Figura 3.4



Fonte: per il pannello (a), segnalazioni di vigilanza; per il pannello (b), segnalazioni di vigilanza e Rilevazione analitica dei tassi di interesse attivi.

(1) Variazioni percentuali sul periodo corrispondente per il totale e contributi percentuali alla crescita per le componenti del debito delle famiglie. – (2) I dati sono relativi ai nuovi prestiti erogati nel trimestre con finalità di acquisto o ristrutturazione dell'abitazione di residenza di famiglie consumatrici, si riferiscono alla località di destinazione dell'investimento (abitazione) e sono al netto delle operazioni agevolate accese nel periodo. – (3) Scala di destra.

4. IL MERCATO DEL CREDITO

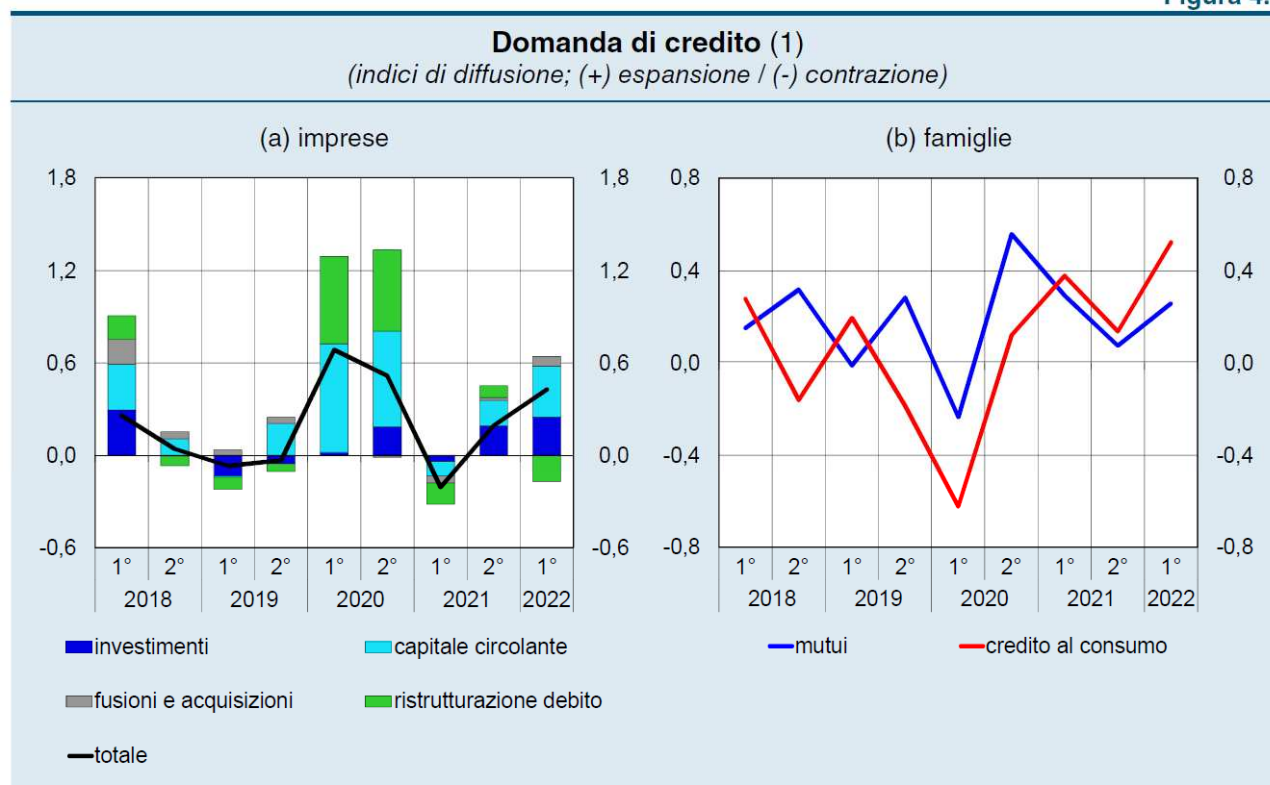
I finanziamenti e la qualità del credito

I prestiti bancari. – Alla fine di giugno il credito bancario al settore privato non finanziario era aumentato del 3,5 per cento sui dodici mesi (tavv. a4.2 e a4.3), in accelerazione rispetto alla fine dello scorso anno (1,4 per cento). Il rafforzamento della crescita è riconducibile prevalentemente alle imprese, la cui domanda si è intensificata anche per fronteggiare i più elevati costi di produzione. Dal lato dell'offerta, in un contesto caratterizzato dall'aumento dei tassi di riferimento gli altri criteri praticati dagli intermediari sono rimasti accomodanti. La dinamica dei prestiti si è ulteriormente accentuata nel corso dei mesi estivi.

La domanda e l'offerta di credito. – Le banche attive in Emilia-Romagna intervistate per l'indagine regionale sul credito bancario (Regional Bank Lending Survey, RBLs) hanno segnalato per il primo semestre del 2022 un incremento della domanda di prestiti da parte delle imprese (fig. 4.1.a). L'aumento è riconducibile ai più elevati fabbisogni derivanti sia dagli investimenti sia dal finanziamento del capitale circolante; su quest'ultimo ha inciso, oltre all'espansione dell'attività, anche la crescita dei costi di produzione. Le richieste di finanziamento si sono rafforzate nella

manifattura e, in misura minore, nei servizi e nelle costruzioni. Nelle valutazioni delle banche la domanda di credito del settore produttivo sarebbe in espansione anche nella seconda parte del 2022.

Figura 4.1

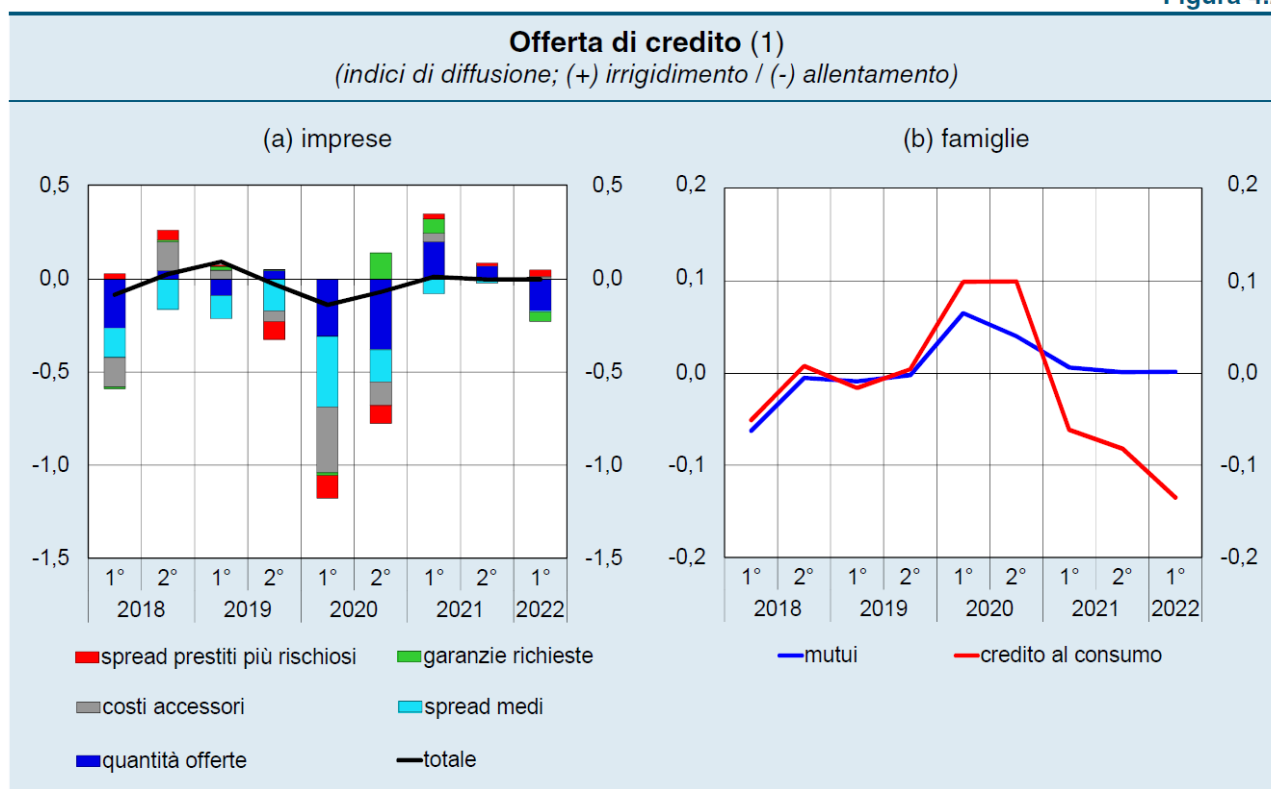


Fonte: Indagine regionale sul credito bancario (*Regional Bank Lending Survey*).

(1) L'indice di diffusione sintetizza le informazioni sull'evoluzione della domanda di credito nei due semestri di ogni anno. L'indice è costruito aggregando le risposte qualitative fornite dalle banche partecipanti all'indagine. I dati sono ponderati per l'ammontare dei prestiti erogati alle imprese e alle famiglie residenti in regione. L'indice complessivo ha un campo di variazione tra -1 e 1. Per le determinanti della domanda di credito delle imprese (pannello a): valori positivi indicano un contributo all'espansione della domanda, valori negativi un contributo alla flessione della domanda.

La domanda di prestiti per l'acquisto di abitazioni da parte delle famiglie ha continuato ad aumentare, sostenuta dalla crescita delle transazioni sul mercato immobiliare (fig. 4.1.b). È inoltre proseguito l'incremento delle richieste per finalità di consumo. Secondo le indicazioni delle banche la domanda di credito da parte delle famiglie sarebbe in aumento anche nella seconda parte dell'anno. Dal lato dell'offerta le condizioni applicate dalle banche ai prestiti alle imprese sono rimaste nel complesso stabili (fig. 4.2.a). A fronte di una più ampia disponibilità sulle quantità offerte, sono leggermente aumentati gli spread medi applicati ai finanziamenti più rischiosi. Anche per le famiglie le politiche di erogazione si sono mantenute accomodate, in ulteriore allentamento con riferimento ai crediti al consumo (fig. 4.2.b). Le banche hanno segnalato un incremento delle quantità offerte a cui si è contrapposto un moderato aumento degli spread. Nella seconda parte dell'anno le condizioni di accesso ai prestiti sarebbero improntate a una maggiore cautela per le imprese e invariate per le famiglie.

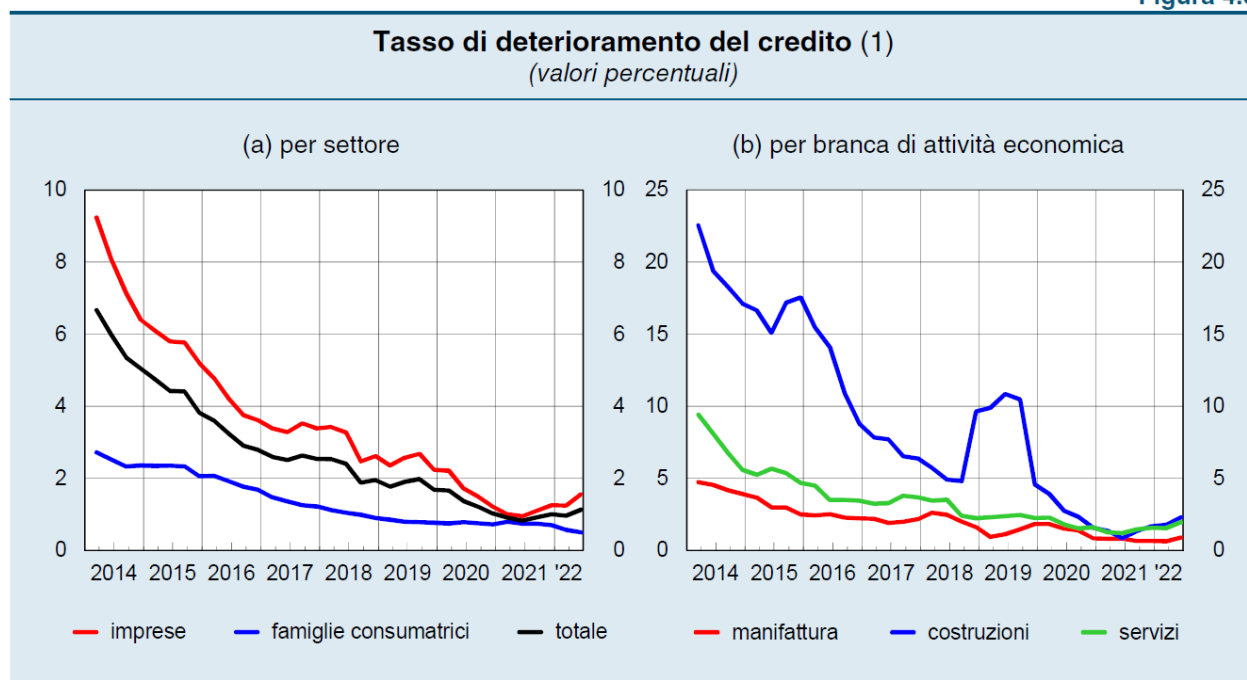
Figura 4.2



Fonte: Indagine regionale sul credito bancario (*Regional Bank Lending Survey*).

(1) L'indice di diffusione sintetizza le informazioni sull'evoluzione dell'offerta di credito nei due semestri di ogni anno. L'indice è costruito aggregando le risposte qualitative fornite dalle banche partecipanti all'indagine. I dati sono ponderati per l'ammontare dei prestiti erogati alle imprese e alle famiglie residenti in regione. L'indice complessivo ha un campo di variazione tra -1 e 1. Per le modalità di restrizione dell'offerta di credito alle imprese (pannello a): valori positivi indicano un irrigidimento dell'offerta con le modalità indicate, valori negativi un suo allentamento.

La qualità del credito. – A giugno del 2022 il flusso di nuovi crediti deteriorati in rapporto ai finanziamenti in essere (tasso di deterioramento) per le imprese è aumentato all'1,6 per cento (1,2 a dicembre del 2021; fig. 4.3.a e tav. a4.4); l'indicatore è rimasto tuttavia su valori molto contenuti nel confronto storico. Secondo gli operatori bancari intervistati l'andamento risentirebbe anche del graduale esaurimento delle misure pubbliche di sostegno al credito introdotte per fronteggiare la crisi pandemica, in particolare delle moratorie ex lege, definitivamente cessate alla fine del 2021. L'incremento del flusso di crediti deteriorati ha interessato tutti i settori ed è risultato di poco maggiore nelle costruzioni (fig. 4.3.b). Il tasso di deterioramento si è invece leggermente ridotto per le famiglie (dallo 0,7 per cento di dicembre 2021 allo 0,5 del giugno scorso).



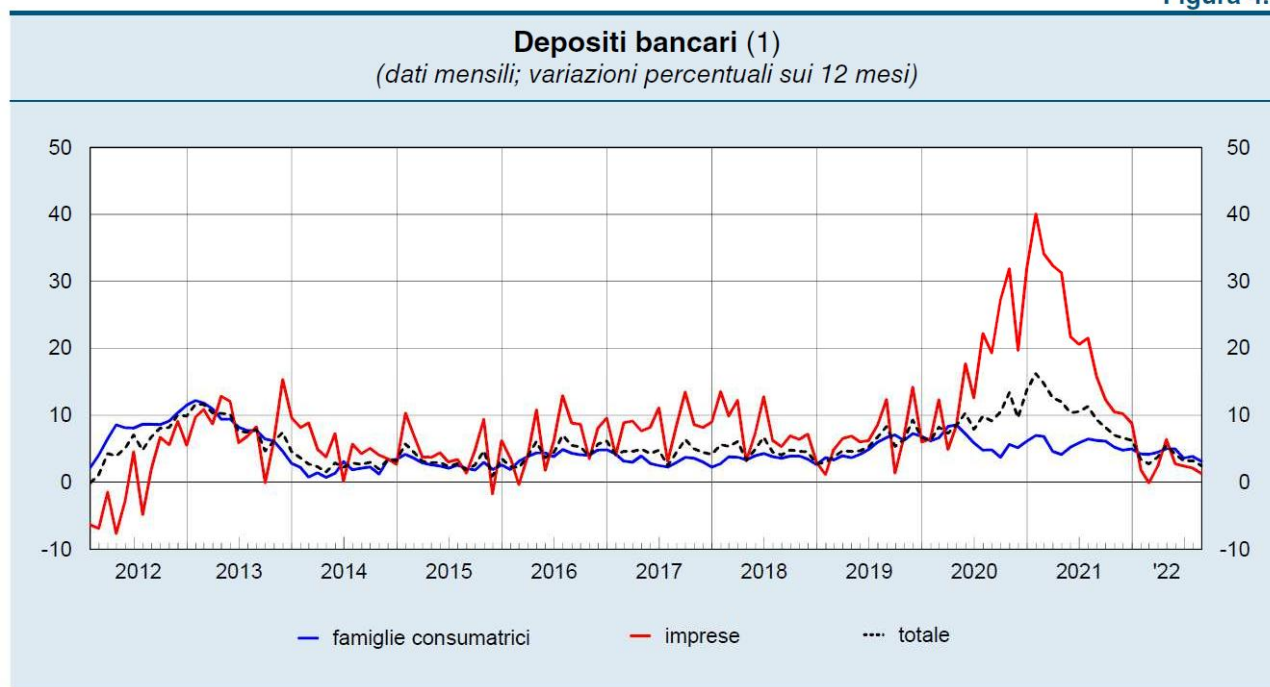
Fonte: Centrale dei rischi.

(1) Flussi dei nuovi prestiti deteriorati (default rettificato) in rapporto ai prestiti non in default rettificato alla fine del periodo precedente. I dati sono calcolati come medie dei quattro trimestri terminanti in quello di riferimento. Il totale include, oltre a famiglie consumatrici e imprese, anche le società finanziarie e assicurative, le Amministrazioni pubbliche, le istituzioni senza scopo di lucro al servizio delle famiglie e le unità non classificabili o non classificate.

Con riferimento alla rischiosità prospettica del portafoglio crediti delle banche non sono invece emersi segnali di peggioramento: considerando i finanziamenti in bonis, l'incidenza di quelli per i quali gli intermediari dal momento dell'erogazione hanno rilevato un significativo aumento del rischio (classificati nello stadio 2 previsto dal principio IFRS 9) si è lievemente ridotta rispetto alla fine dello scorso anno; la diminuzione ha interessato tutti i settori di attività. In prospettiva il rialzo dei tassi di interesse, l'alta inflazione e le attese di peggioramento del quadro macroeconomico rappresentano fattori di rischio rilevanti. La quota di crediti deteriorati in rapporto allo stock totale di prestiti ai residenti in Emilia-Romagna ha continuato a ridursi, attestandosi a giugno al 4,1 per cento (era il 4,9 a dicembre 2021; tav. a4.5). L'incidenza è rimasta più elevata per le imprese (5,7 per cento) e più contenuta per le famiglie (2,3).

La raccolta

Nel primo semestre dell'anno i depositi bancari sono cresciuti a un ritmo più contenuto rispetto ai due anni precedenti. Il rallentamento ha interessato in misura maggiore le imprese, i cui depositi sono aumentati del 2,4 per cento a giugno, a fronte dell'8,8 alla fine dello scorso anno (fig. 4.4 e tav. a4.6). L'incremento dei depositi delle famiglie è passato dal 5,0 per cento di dicembre al 3,6, riflettendo verosimilmente una minore propensione al risparmio. Nei mesi estivi è proseguito il rallentamento.



Fonte: segnalazioni di vigilanza.

(1) Le variazioni sono corrette per tenere conto delle riclassificazioni. Sono inclusi i pronti contro termine passivi.

Il valore ai prezzi di mercato dei titoli detenuti dalle famiglie e dalle imprese a custodia presso le banche ha risentito dell'andamento negativo dei mercati finanziari. In particolare il valore del portafoglio delle famiglie si è ridotto dell'8,7 per cento, registrando flessioni in tutte le sue componenti. I titoli a custodia delle imprese sono rimasti sugli stessi valori di un anno prima: le riduzioni delle azioni sono state compensate da aumenti delle obbligazioni e dei titoli di Stato.

UNIONI DEI COMUNI: EVOLUZIONE E FINALITA'

Le Unioni di Comuni

Le Unioni di Comuni, fra le quali la nostra, sono enti di secondo grado, disciplinati dall'art. 32 del Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), D.Lgs. n. 267/2000 così come modificato dal d.l. n. 95/2012 (conv. in L. n. 135/2012), dal d.l. n. 179/2012 (conv. in L. n. 221/2012) e dalla L. n. 56/2014, prevede che « ... l'Unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più Comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi ... ». Nel sopraccitato art. 32 del TUEL si ribadisce come l'Unione di comuni è un ente locale, al pari del Comune, Provincia, Città metropolitana, Comunità montana, Comunità isolana; è cioè un ente avente personalità giuridica pubblica, prevista dall'art. 11 del codice civile, il quale dispone che «le Province e i Comuni, nonché gli enti pubblici riconosciuti come persone giuridiche, godono dei diritti secondo le leggi e gli usi osservati come diritto pubblico»; ed è un ente avente capacità giuridica che indica l'attitudine di essere titolare di situazioni giuridiche; ente pubblico idoneo ad essere titolare di poteri amministrativi.

L'Unione di comuni ha per scopo «l'esercizio associato di funzioni e servizi». Con il termine «funzioni» s'intendono tutti i compiti e le attività proprie del Comune o a esso delegate; mentre con quello di «servizi» si fa riferimento ai servizi pubblici che abbiano per oggetto produzione di beni ed attività, rivolte a realizzare fini sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità locali, così come previsto dall'art. 112 TUEL.

I Comuni si organizzano in Unione con l'obiettivo di realizzare, progressivamente, delle economie di scala e assicurare risparmi di spesa innanzitutto in materia di personale attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e programmazione dei fabbisogni, perseguire l'efficienza e l'economicità delle proprie azioni amministrative ed erogare servizi sempre più adeguati e di qualità ai propri cittadini, promuovere, inoltre, una governance del territorio più appropriata ed efficace.

Le Unioni di comuni non vanno viste soltanto come un "indirizzo" o "obbligo" del legislatore, ma come un'opportunità offerta ai Comuni di crescere in maniera virtuosa, di essere maggiormente competitivi, di superare attraverso la forma associativa comunale i rispettivi punti di debolezza, trasformandoli in punti di forza e divenire, per i cittadini e le imprese, interlocutori privilegiati nelle politiche di sviluppo e di miglioramento complessivo della qualità della vita di ognuno.

Le Unioni, a differenza dei Comuni, non sono mai state sottoposte agli obiettivi di Patto di Stabilità come non sono state, successivamente, obbligate al nuovo vincolo del pareggio di bilancio di competenza finale, ma, quali strutture per la gestione associata di servizi delegati dalle amministrazioni comunali, non possono non risentire di ogni provvedimento che incide sugli aspetti economico-gestionali dei Comuni.

PROGRAMMA DI RIORDINO TERRITORIALE (PRT) 2021 – 2023 ⁽³⁾

Il nuovo PRT 2021-2023 si inserisce con le sue consistenti risorse (euro 9.694.681,00 euro e le eventuali risorse aggiuntive che potrebbero essere reperite in assestamento, come pure di quelle statali regionalizzate spettanti alla RER) nell'ambito di una nutrita serie di misure, interventi e progetti che la RER ha elaborato a favore del sistema comuni-unioni, in corso di attuazione per le medesime finalità, come per esempio il bando che ha finanziato il conferimento di incarichi biennali di Temporary manager da parte delle unioni costituite, avviate e in sviluppo per la predisposizione di progetti di crescita di tali unioni, a supporto del conferimento di nuove funzioni e con l'obiettivo del rafforzamento delle Unioni stesse, attraverso la crescita professionale del personale e l'implementazione di nuove soluzioni tecnologiche e di modalità di lavoro smart; il presente

³ Approvato con delibera di giunta regionale n. 853 del 09.06.2021

Programma si integra inoltre con una serie di altre misure, opportunità, sostegni e investimenti che la Regione sta mettendo in campo a favore delle Unioni e dei loro comuni, in particolare in materia di formazione e sviluppo professionale e per la crescita del personale:

- il riuso di corsi e-learning presenti sulla Piattaforma SELF
- il sostegno alla partecipazione al Master di II livello “Public Management and Innovation” attivato dall’Alma Mater Studiorum Università di Bologna, sede di Bologna, insieme alle Università di Modena e Reggio, di Ferrara e di Parma in collaborazione con la Fondazione Bologna University Business School. L’iniziativa rientra nell’ambito del progetto Academy della Regione Emilia-Romagna.

Il PRT 2021-2023 si pone l’obiettivo primario di offrire alle unioni risorse e supporti diretti al superamento di carenze strutturali e organizzative mediante il potenziamento delle articolazioni organizzative interne delle unioni, puntando sull’osmosi e sull’integrazione delle strutture comunali con quelle dell’unione e sull’integrazione degli strumenti di programmazione e pianificazione, in particolare in alcuni specifici settori di competenze. Con questo PRT si punta quindi a potenziare la capacità progettuale e realizzativa, convogliando risorse, strumenti e professionalità verso un comune sforzo di innovazione e

trasformazione in alcuni ambiti nevralgici e strategici per il futuro dell’intero territorio regionale, dalle aree più interne a quelle più dinamiche, secondo le diverse vocazioni ed esigenze; questa nuova programmazione, pertanto, si inquadra in un più ampio disegno regionale di ripensamento e ridefinizione degli obiettivi e delle priorità del sistema degli enti locali, di nuovo protagonisti principali di una rinnovata fase di crescita che, grazie a nuove risorse disponibili, sarà possibile concretizzare; questo PRT intende infatti realizzare un approccio strategico coerente con le politiche e gli obiettivi del Green Deal, del Recovery Fund e del Patto per il Lavoro e per il Clima, ponendo particolarmente l’accento sulla Trasformazione digitale e sulla Transizione green; a tal fine punta all’incremento e rafforzamento della gestione di funzioni strategiche, strumentali alla creazione e sviluppo delle capacità progettuali ed attuative necessarie per utilizzare le risorse regionali, statali ed europee destinate agli obiettivi sopra indicati.

Il nuovo PRT punta quindi ad incentivare e sostenere, nell’ambito delle 13 funzioni già finanziate da quello precedente, alcune funzioni ritenute strategiche rispetto alla visione di futuro indicata:

- ✓ ICT-Agenda digitale;
- ✓ Pianificazione urbanistica;
- ✓ SUAP-SUE-SISMICA integrati;
- ✓ Lavori pubblici-Ambiente-Energia, ossia tutti quei settori a cui si vuole dare un impulso notevole e prioritario, specialmente in termini di rafforzamento degli uffici tecnici che se ne occupano. Si tratta di funzioni complesse e che richiedono professionalità appropriate.

A tale fine, il PRT introduce la possibilità per le Unioni di comuni di attivare convenzioni con altre istituzioni pubbliche per diverse motivazioni, tra cui colmare il fabbisogno di specifiche professionalità assenti nelle Unioni, ancorché i rapporti con dette istituzioni facciano comunque capo alle Unioni.

In particolare, è stata pertanto individuata una quota specifica di contributo per il conferimento di nuove funzioni strategiche e un aumento del punteggio per la funzione ICT Agenda digitale; inoltre per le prossime annualità del PRT, si prevederà una premialità ulteriore nel caso di gestioni associate delle funzioni coerenti con le linee guida che saranno elaborate; nello stesso tempo il bando 2021-2023 si prefigge anche lo scopo di sostenere i processi riorganizzativi indotti dalla realizzazione dei piani di sviluppo incentivati dal precedente PRT per determinate Unioni, che hanno comportato un sensibile incremento delle gestioni associate, oltre che di contribuire ai processi riorganizzativi di natura strutturale che necessariamente scaturiscono in caso di recesso del comune principale, capofila del distretto sociosanitario di riferimento; ulteriore fine che si prefigge di raggiungere il Programma approvato è quello di riattivare processi di associazione in unione da parte dei comuni che finora non hanno avuto il necessario slancio, dando impulso a nuove esperienze di unione laddove si sono bloccate, o incentivando l’ingresso di comuni singoli in unione. Accanto alle novità richiamate, sono disposte diverse conferme dell’impostazione del precedente

PRT, con alcuni aggiornamenti:

- conferma dei requisiti e delle condizioni di accesso previsti dal precedente PRT, a cui si aggiungono specifiche condizioni e premialità per le unioni costituite
- revisione e aggiornamento dei gruppi di unioni sulla base dei risultati raggiunti col precedente PRT
- conferma dell'attribuzione dei punteggi sulla base delle schede funzione per le 13 funzioni già incentivate in passato e quindi sulla base del grado di completezza ed effettività delle gestioni associate; nelle schede funzioni relative alle funzioni strategiche sono aggiunti indicatori per la valutazione dei miglioramenti delle gestioni associate alla fine del triennio di programmazione
- conferma dell'incremento dei punteggi in relazione ai parametri di complessità e virtuosità
- conferma del budget di 4.200.000 euro e dei criteri di riparto delle risorse riservate alle unioni montane, con l'impegno di avviare un tavolo con UNCEM per condividere nuovi parametri di riparto di tali risorse
- conferma dell'obbligo di compilazione però attraverso una nuova modalità telematica, e pubblicazione, della Carta d'Identità delle unioni, arricchita da quest'anno con indicatori di performance.

1- LA DEFINIZIONE DEI GRUPPI DI UNIONI

Le Unioni di comuni sono raggruppate in 4 gruppi in base al loro livello di sviluppo, denominate Unioni AVANZATE, Unioni IN SVILUPPO, Unioni AVVIATE e Unioni COSTITUITE.

È previsto inoltre un ulteriore gruppo, trasversale a quelli già identificati, che comprende le Unioni MONTANE.

La suddivisione in gruppi delle Unioni, oltre agli effetti stabiliti dal presente bando, sarà utilizzata dalla Regione per altri bandi, come destinatari di specifiche politiche e/o di indirizzi e linee guida in determinati settori o quali beneficiari di risorse e di benefici mirati, anche per la formazione del personale e per investimenti in capitale umano.

L'individuazione dei gruppi è effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- 1) numero delle funzioni finanziate nel 2020
- 2) numero di funzioni che hanno raggiunto un livello di completezza almeno del 90% relativo alle attività dichiarate nelle schede funzione allegate alla domanda del PRT2020
- 3) effettività economico-finanziaria al 2019, intesa come peso dell'Unione nei confronti dei comuni con riferimento alle spese correnti e a quelle di personale.

Il gruppo di appartenenza per ogni Unione verrà determinato annualmente sulla base dei risultati raggiunti. Nel 2022 e nel 2023, sulla base dei criteri sopra indicati, verrà ricalcolata la graduatoria delle Unioni a partire dai dati dell'istruttoria del PRT 2021 e 2022. Sarà quindi possibile per un'Unione modificare il proprio gruppo di appartenenza, in base alle seguenti soglie minime:

Per il passaggio dal gruppo delle Unioni in sviluppo a quello delle Avanzate le Unioni devono avere ALMENO:

7 Funzioni (finanziate dal PRT)

5 Funzioni complete almeno al 90%

39% Effettività finanziaria (livello minimo)

Per il passaggio dal gruppo delle Unioni avviate a quello delle Unioni in sviluppo le Unioni devono avere ALMENO:

5 Funzioni (finanziate dal PRT)

2 Funzioni complete almeno al 90%

16% Effettività finanziaria (livello minimo)

2- LE RISORSE

Le risorse regionali destinate agli incentivi per le gestioni associate delle Unioni di comuni

e alle altre misure del presente bando sono stabilite annualmente con lo stanziamento sul cap.3205 del bilancio e sono ripartite secondo i criteri ed i parametri stabiliti di seguito. Per il 2021, le risorse disponibili, anche grazie ad integrazioni dello stanziamento iniziale in sede di assestamento di bilancio, sono così distribuite:

- 1) budget di 2.100.000 euro a favore delle Unioni avanzate
- 2) budget di 3.100.000 euro a favore delle Unioni in sviluppo e avviate

I budget suddetti sono ripartiti, distintamente per i due gruppi di Unioni indicati, sulla base dei punti totalizzati nelle schede funzione e con l'applicazione dei punteggi ulteriori derivanti dal calcolo della Virtuosità e della Complessità Territoriale.

- 3) un separato apposito budget pari ad euro 494.681 (costituito da euro 200.000 da risorse statali e da euro 294.681 da risorse regionali), eventualmente integrabili in sede di assestamento di bilancio sul medesimo capitolo, è destinato invece alle nuove premialità del PRT 21-23 puntualmente descritte al successivo punto 4, per incentivi e sostegni specifici e precisamente:
 - a. incentivi a favore delle Unioni COSTITUITE a sostegno dei costi di start up
 - b. incentivi all'allargamento delle Unioni a favore dell'adesione di ulteriori comuni
 - c. incentivi per l'avvio di funzioni strategiche definite al cap.3 lett. B
 - d. quote di contributo a sostegno dei costi di riorganizzazione per le Unioni ex avviate che nel 2020 hanno completato il piano di sviluppo delle gestioni associate secondo il PRT 2018-2020
 - e. quote di contributo a sostegno dei costi di riorganizzazione delle Unioni conseguenti alla decisione di recesso del comune capofila del distretto sociosanitario.

Con riferimento alle risorse del budget n.3, qualora le premialità dovute non esauriscano il budget disponibile, le risorse residue saranno ripartite sulla base di criteri e modalità che saranno stabiliti con apposita successiva deliberazione di Giunta.

Qualora invece le risorse del budget n.3 non risultassero sufficienti per le finalità indicate, la differenza necessaria sarà attinta dal budget delle Unioni avanzate.

- 4) Alle Unioni MONTANE è riservato un budget di 4.200.000,00 euro
- 5) Alle risorse regionali si aggiungono le risorse statali regionalizzate a sostegno dell'associazionismo assegnate annualmente alla Regione Emilia-Romagna, che sono ripartite in proporzione ai contributi regionali, al netto delle specifiche risorse assegnate esclusivamente alle Unioni montane e al netto delle premialità per gli allargamenti e le funzioni strategiche e delle quote a sostegno delle Unioni per riorganizzazione a seguito del recesso del Comune capofila distrettuale.

3 - LE NUOVE PREMIALITA' DEL PRT 21-23

Questo PRT, in coerenza con i macro-obiettivi indicati in premessa, si focalizza e pone l'accento su nuove premialità lungo tre direttrici principali:

- A. promuovendo l'allargamento delle Unioni attraverso l'inclusione dei comuni esterni alle unioni e la riattivazione delle Unioni solo costituite;
- B. incentivando in misura più consistente le funzioni strategiche indicate di seguito, secondo i programmi europei e nazionali di ripartenza e resilienza, soprattutto sul versante della Trasformazione digitale e della Transizione green;
- C. sostenendo processi di riorganizzazione particolarmente rilevanti;

come specificato di seguito.

A) PREMIALITA' PER GLI ALLARGAMENTI (nuove Unioni, nuovi Comuni)

Nella direzione di rafforzare la rete delle Unioni e di colmare vuoti e debolezze di alcuni territori, per poter accedere con pari opportunità alle risorse europee che si renderanno disponibili, questo PRT incentiva la partecipazione, con misure più mirate, delle unioni che non sono state in grado di

conseguire gli obiettivi dell'ultimo PRT e di quelle Unioni che non sono riuscite negli ultimi anni a tenere il passo o a trovare lo slancio e la motivazione adeguate.

In particolare, si prevede, per ciascuna annualità del presente PRT:

- a. alle Unioni COSTITUITE un contributo di 100.000 euro annui, a titolo di supporto economico-finanziario a fronte dei costi per l'avvio, al fine di riattivarle e renderle operative;
- b. alle Unioni che si allargano, con l'adesione di ulteriori comuni, un contributo pari a 40.000 euro all'anno per ciascun comune che aderisce

B) PREMIALITA' PER LE FUNZIONI STRATEGICHE

Le funzioni strategiche individuate in questo paragrafo sono incentivate in modo peculiare e maggiore rispetto al passato perché su queste si punta per un rinnovamento e ammodernamento delle Unioni al fine di renderle strutturalmente più adeguate a cogliere le opportunità che le risorse europee lasciano intravedere e per stimolare un salto di qualità, organizzativo e tecnico, nella gestione a livello locale dei compiti da portare a termine, nei tempi assegnati.

La **funzione ICT-Agenda digitale** è la prima delle funzioni strategiche ed è infatti obbligatoria per tutte le Unioni. Per tale funzione sono incrementati i punti rispetto al precedente PRT2018-2020.

Le ulteriori funzioni strategiche sono indicate nella Tab. 1

Tab. 1- Le funzioni strategiche del PRT 2021-2023

Funzioni Strategiche
1. Pianificazione urbanistica
2. SUE-SUAP e sismica
3. Lavori pubblici – Ambiente – Energia
4. Servizi finanziari

Il nuovo conferimento di una funzione strategica della Tab. 1 dà diritto ad una quota di contributo pari ad euro 40.000, 00 annui per ciascuna annualità del presente PRT, oltre al contributo calcolato in base ai punteggi e agli altri elementi del cap. 4.

Il predetto contributo di 40.000 euro spetta in forma piena anche qualora la nuova funzione strategica sia svolta dall'Unione per conto almeno dell'80% dei comuni aderenti.

Per il calcolo della soglia dell'80% si applica Tab. 5 riportata al cap.5.

In caso di conferimento di una nuova funzione strategica a livello di subambito il contributo ulteriore in euro di cui sopra è riparametrato in relazione al numero dei comuni del subambito.

Per le funzioni strategiche, le schede funzione sono integrate con appositi indicatori, selezionati tra quelli previsti per la carta d'identità al cap. 6, che misurano l'andamento di alcuni aspetti della gestione nel triennio. Le Unioni dovranno indicare l'anno base per la misurazione ed i miglioramenti attesi (target). I miglioramenti realizzati saranno funzionali all'incremento del punteggio, secondo quanto sarà meglio definito dai successivi aggiornamenti del PRT.

ICT

Indicatore	Numeratore	Denominatore
Servizi ad accesso SPID ONLY	Servizi online federati con SPID - Numero	Servizi online totali- Numero
Servizi di pagamento multicanale	Servizi online federati con PagoPA- Numero	Servizi online totali- Numero
N Gestionali gestiti in cloud dall'Unione nelle aree indicate		

Pianificazione Urbanistica

Indicatore	Numeratore	Denominatore
Budget relativi a progetti di rigenerazione urbana che sono stati finanziati da bandi regionali o nazionali -in €	Budget relativi a progetti di rigenerazione urbana che sono stati finanziati da bandi regionali o nazionali	
Presenza di un sistema di interrogazione on line del Piano Urbanistico	Presenza di un sistema di interrogazione on line del Piano Urbanistico	

SUAP-SUE-Sismica

Indicatore	Numeratore	Denominatore
Pratiche di attività produttive completamente digitalizzate (Non si includono le avviate con Pec)	Numero Pratiche di attività produttive completamente digitalizzate (Non si includono le avviate con Pec)	Pratiche di attività produttive totali gestite
Pratiche (edilizie) completamente digitalizzate (Non si includono le avviate con Pec)	Numero Pratiche (edilizie) completamente digitalizzate (Non si includono le avviate con Pec)	Numero Pratiche (edilizie) totali gestite
Tempi medi permesso a costruire al netto delle sospensioni di legge	GG intercorsi dal ricevimento della richiesta di permesso e il rilascio dell'autorizzazione al netto delle sospensioni di legge	Numero di permessi rilasciati

LLPP-Ambiente-Energia

Indicatore	Numeratore	Denominatore
Edifici pubblici sui quali sono stati effettuati degli interventi di riqualificazione energetica e/o adeguamento sismico - In %	M2 di edifici pubblici sui quali sono stati effettuati degli interventi di riqualificazione energetica e/o adeguamento sismico	M2 di edifici pubblici totali
Numero di progetti esecutivi/definitivi realizzati "tempestivamente"	Numero di progetti esecutivi realizzati totali	Numero di progetti esecutivi/definitivi realizzati "tempestivamente"

Servizi Finanziari

Indicatore	Numeratore	Denominatore
Tempestività dei pagamenti	(GG intercorrenti tra ricevimento delle fatture e pagamento)* Importo delle fatture	Importi pagati nel periodo di riferimento
Trasparenza e capacità di rendicontazione nei rapporti finanziari Unioni -Comuni	Numero Regole contabili codificate presenti in un sistema informativo relative a : - Riparto delle entrate, - Spese delle funzioni conferite, - Gestione dell'avanzo (Numero)	Regole contabili codificate in un sistema informativo per: - Riparto delle entrate - Spese delle funzioni conferite - Gestione dell'avanzo

C) QUOTE DI CONTRIBUTO PER SPECIFICHE ESIGENZE RIORGANIZZATIVE

- 1) Alle Unioni classificate come AVVIATE nel precedente PRT, che hanno completato nel 2020 il piano di sviluppo delle gestioni associate, e che quindi hanno avviato una riorganizzazione strutturale per effetto dell'incremento delle gestioni associate, è riconosciuta una quota di contributo di 25.000 euro all'anno per la durata del presente PRT a parziale sostegno dei costi di tale riorganizzazione.
- 2) Una quota di contributo pari a 50.000 euro è riconosciuta, a partire dall'annualità 2021 e per un biennio, alle Unioni che hanno in corso una massiccia riorganizzazione strutturale a seguito della deliberazione di recesso del comune capofila del distretto sociosanitario, già assunta nel corso del precedente PRT.

4 - L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI SULLA BASE DELLE CARATTERISTICHE DELLE UNIONI

A) LE FUNZIONI FINANZIATE

Viene confermata, in continuità col precedente PRT, la valorizzazione delle funzioni elencate nella tabella Tab. 2 tramite i seguenti punteggi, che sono stati incrementati per l'ICT-Agenda digitale tenuto conto della strategicità di tale funzione:

Tab. 2 - Le funzioni finanziate

Funzioni	Punti
1. ICT-Agenda digitale	8
2.Pianificazione urbanistica	15
3.SUE-SUAP e sismica	10
4.Lavori pubblici – Ambiente – Energia	10
5.Servizi finanziari	15
6 Gestione del personale	10
7 Polizia municipale	10
8 Protezione civile	5
9 Servizi sociali	15
10 Funzioni di istruzione pubblica	15
11 Centrale unica di committenza	10
12 Controllo di gestione	10
13 Tributi	10

Il punteggio riconosciuto all’Unione per ciascuna funzione è legato al grado di effettività o completezza, secondo quanto indicato nelle apposite schede-funzione: l’effettività delle funzioni è distinta in un primo livello base, che individua le azioni obbligatorie per accedere all’incentivo, ed un secondo livello avanzato, che individua le azioni di consolidamento della funzione, che contribuiscono al raggiungimento del punteggio massimo attribuito alla funzione.

Con riguardo alle maggiorazioni di contributo per funzioni nuove, disposte dal PRT 2018- 2020, si prevede l’esaurimento della precedente disciplina riconoscendo le maggiorazioni per le annualità residue.

B) PREMIALITA’ PER VIRTUOSITA’

A tutte le Unioni, tranne quelle COSTITUITE, è riconosciuta una premialità relativa al grado di qualità, consolidamento, effettività economica e dinamismo dell’Unione. Questo indicatore riconosce la qualità e l’effettività delle Unioni che, nello svolgimento delle funzioni conferite, riescono a mantenere gestioni efficaci ed efficienti e allo stesso tempo a procedere sempre più verso una maggiore integrazione coi Comuni, per raggiungere il massimo rafforzamento possibile.

Fig. 1-Indice di virtuosità dell'Unione

Virtuosità dell'Unione		
	a. L'Unione ha un direttore o una figura apicale di coordinamento formalmente incaricata dell'attuazione degli indirizzi degli organi politici dell'unione e del coordinamento della gestione	Si/NO
	b. L'Unione ha approvato insieme ai Comuni un Piano unico sulla trasparenza e anticorruzione	Si/NO
	c. L'Unione ha approvato un documento di programmazione strategica di sviluppo del territorio	Si/NO
	d. L'Unione ha adottato annualmente atti di programmazione integrata e coordinata dei bilanci, del DUP e della performance dell'Unione e dei Comuni	Si/NO
	e. L'Unione ha raggiunto una soglia minima dell'indice di effettività	30%/50%/70%
	f. L'unione ha sottoscritto progetti di sviluppo del territorio con il coinvolgimento degli stakeholders (ie. progetti EU)	Si/NO
	g. L'Unione ha aumentato nell'ultimo triennio i conferimenti di funzioni, anche non previste dal PRT 2021/2023	≥2
	h. L'Unione ha avviato progetti per lo sviluppo di servizi di Giustizia digitale	Si/NO

La premialità consente di aumentare il punteggio totalizzato dalle funzioni svolte in presenza delle condizioni e nelle percentuali individuate nella Tab. 3. Per il riconoscimento di questa premialità le Unioni devono compilare un'apposita scheda attestante le condizioni di virtuosità (Allegato 3).

Per l'annualità 2021 sono acquisiti d'ufficio nei termini dell'istruttoria, attingendo dalla BDAP, i dati finanziari necessari per il calcolo, della soglia minima dell'indice di effettività di cui alla lett. e della Tab 3 (Allegato 3.), desunti dal rendiconto relativo all'esercizio 2019.

Si fa riferimento alla: spesa corrente complessiva di cui al Titolo 1 e alla spesa di personale di cui al Titolo 1 Macroaggregato 1 -Redditi da lavoro dipendente del Piano dei conti finanziario (Allegato n.6/1 al D. Lgs.118/2011) dell'Unione e di tutti i Comuni aderenti.

Per le annualità successive il Responsabile del Servizio Riordino, Sviluppo istituzionale e territoriale, partecipazione determinerà le modalità più efficaci di acquisizione dei predetti dati.

Tab. 3 –Punteggi assegnati dall'indice di virtuosità

Indicatore		Punteggio
a. l'Unione ha un direttore o una figura apicale di coordinamento formalmente incaricata dell'attuazione degli indirizzi degli organi politici dell'unione e del coordinamento della gestione	SI/NO	3%
b. l'Unione ha approvato insieme ai Comuni un unico piano sulla trasparenza e l'anticorruzione	SI/NO	3%
c. l'Unione ha approvato un documento di programmazione strategica delle politiche di sviluppo del territorio (es. Piano strategico dell'Unione)	SI/NO	3%
d. l'Unione ha adottato annualmente atti di programmazione integrata e coordinata dei bilanci, del DUP e della performance dell'Unione e dei Comuni	SI/NO	3%
e. l'Unione ha raggiunto una soglia minima dell'indice di effettività⁵	30%<effettività<49%	1%
	50%<effettività<69%	2%
	70%<Effettività<100%	3%
f. l'Unione ha sottoscritto progetti di sviluppo del territorio con il coinvolgimento degli stakeholders (es. Progetti Europei)	SI/NO	3%
g. l'Unione ha aumentato, nel triennio precedente la scadenza del bando, i conferimenti di funzioni, anche non previste dal PRT 2021-2023 (es. cultura, turismo, ecc.); non sono sufficienti parti soltanto delle funzioni finanziate dal PRT; specificare le funzioni:	≥2 funzioni	1%
h. l'Unione ha avviato il percorso di attivazione degli Uffici di prossimità per la giustizia vicina ai cittadini	SI/NO	2%

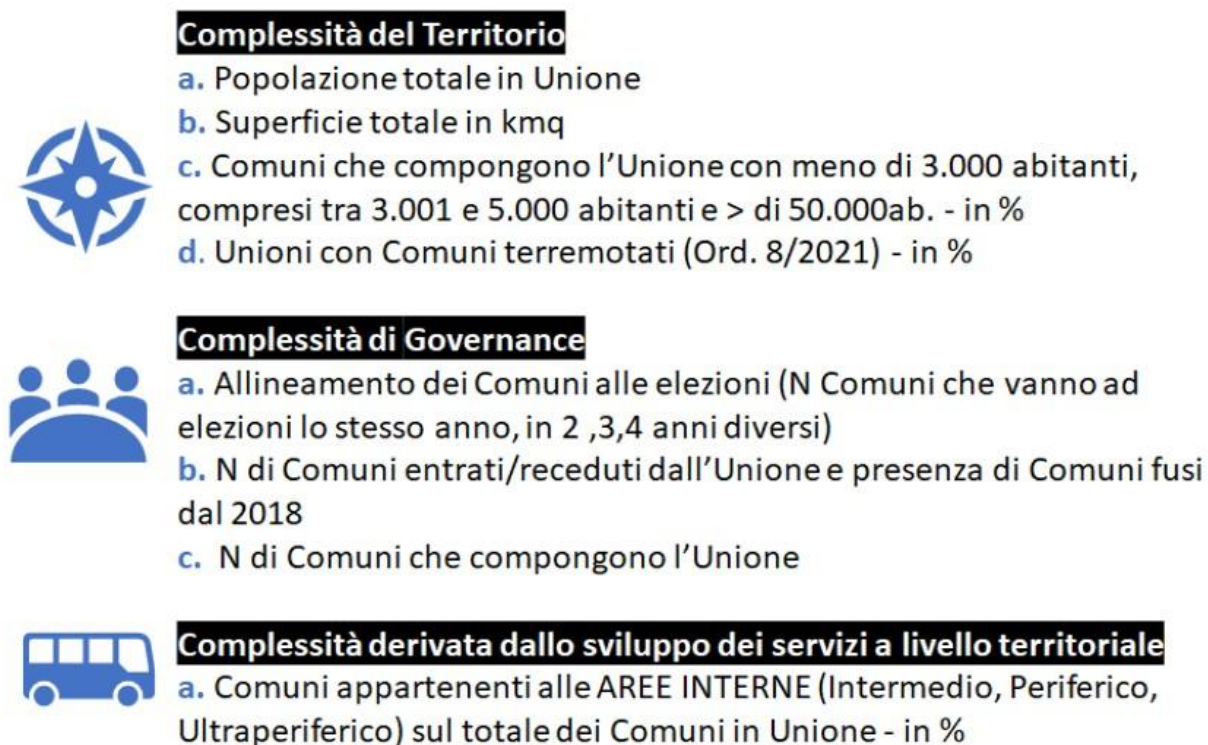
Con riferimento al nuovo indicatore della lett. h) della Tab. 3 per il suo riconoscimento è richiesta la sottoscrizione dell'accordo/protocollo d'intesa interistituzionale con la Regione e il Tribunale di riferimento.

A partire dall'annualità 2022, le gestioni associate che risulteranno coerenti alle Linee guida elaborate dalla Regione nelle prossime annualità, potranno usufruire di una premialità ulteriore, la quale sarà parimenti quantificata nei successivi aggiornamenti di questo PRT.

C) PREMIALITA' PER LA COMPLESSITA' DELL'UNIONE

Con questa premialità si riconoscono le complessità di ciascuna Unione derivata da caratteristiche di natura territoriale, di governance e di sviluppo dei servizi, che comportano maggiori oneri organizzativi e maggiori costi in termini finanziari e/o amministrativi per le unioni. Si conferma quindi quanto previsto nel precedente PRT, che teneva conto del grado di complessità che caratterizza le gestioni associate in relazione a specificità territoriali, alla governance e allo sviluppo dei servizi nel territorio di ciascuna Unione, come puntualmente specificato in Fig. 2.

Fig. 2- Caratteristiche che compongono il grado di complessità territoriale



La premialità relativa al grado di complessità del territorio dell'Unione è calcolata sulla base del valore dell'indicatore di complessità territoriale ricavato dagli elementi riportati in Fig. 2. Ad ogni Unione è pertanto associata la percentuale di aumento del punteggio per funzioni, variabile dal 5% al 20%, indicata nell'Allegato 2, che sarà oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento in ciascuna annualità del PRT. Per ogni Unione si applica pertanto tale fattore moltiplicativo ai punteggi totalizzati dalle schede funzione.

D) RIPARTO DELLE RISORSE SPECIFICHE PER LE UNIONI MONTANE

Alle Unioni montane, per tali considerando quelle già destinatarie di apposite quote premiali di contributo nell'ambito dei precedenti PRT (Tab.4), ai sensi dell'art.32 co.7 della l.r.9/2013 sono assegnate le specifiche risorse indicate al capitolo 2 pari complessivamente a 4.200.000 € per ciascuna annualità 2021-2023. Tali risorse regionali sono ripartite tra le Unioni montane - alle cui dipendenze è confluito il personale o la maggior parte del personale delle soppresse comunità montane - sulla base dei costi del personale addetto alle funzioni a tutela e promozione della montagna svolte obbligatoriamente in forma associata dalle unioni montane (art.8 l.r.13/2015) per i propri comuni e talora, per legge o sulla base di accordi, anche per altre Unioni o per Comuni esterni; tali risorse sono inoltre destinate a coprire i maggiori costi delle funzioni comunali svolte in montagna dagli enti associativi di cui trattasi, perseguendo un rafforzamento della struttura amministrativa ereditata dalle soppresse comunità montane attraverso la riorganizzazione delle unioni e dei loro comuni. Le risorse riservate alle Unioni montane, stabili nel triennio, sono ripartite con un criterio di carattere oggettivo legato alle caratteristiche territoriali e demografiche e correlato, seppure in maniera indiretta e semplificata, alle difficoltà e specificità delle gestioni svolte dalle Unioni montane; tale criterio assegna il 60% delle risorse sulla base del territorio montano complessivo gestito e il 40% delle risorse sulla base della popolazione servita.

5 - PRESUPPOSTI DI ACCESSO AI CONTRIBUTI

A) PRESUPPOSTI DI LEGGE

I presupposti di accesso ai contributi del PRT, obbligatori per legge e quindi validi per tutte le unioni, da dichiarare in sede di domanda di contributo sono:

- a. Conferimento integrale da parte di tutti i Comuni dell'Unione di 4 funzioni minime, da scegliere tra: ICT (obbligatoria come da art 7 c. 3 LR. n.21/2012), gestione del personale, gestione dei tributi, SUAP, servizi sociali, PM, protezione civile, pianificazione territoriale. Tali funzioni sono valutate ai fini dell'accesso, ma i criteri di finanziamento e le funzioni oggetto di contributo sono quelle specificate ai capitoli 3, 4, 5 e 6. In particolare la funzione SUAP, qualora indicata nella domanda di contributo ai fini dell'accesso ai contributi, non viene finanziata a sé stante e non richiede la compilazione della scheda funzione.

Le convenzioni di conferimento devono avere ad oggetto il conferimento completo della funzione, secondo quanto indicato nella parte descrittiva delle schede funzione e secondo le convenzioni-tipo pubblicate. Esse potranno prevedere in capo all'Unione la possibilità di svolgere alcune attività anche convenzionandosi o avvalendosi di altre istituzioni pubbliche, per ragioni di economicità o perché implicano specifiche professionalità assenti in Unione, a condizione che i rapporti con i soggetti terzi facciano capo all'Unione. A tal riguardo, nel quadro delle interlocuzioni istituzionali preordinate ad attivare il percorso di revisione della LR13/2015, nel rispetto delle funzioni svolte a favore dei Comuni sulla base degli indirizzi condivisi nelle Assemblee dei Sindaci e nella Conferenza Metropolitana, si verificheranno eventuali percorsi atti a consentire ai Comuni di esercitare pienamente le funzioni in forma associata e di valorizzare i contributi associativi anche qualora stipulino convenzioni dedicate con Province e Città metropolitana.

- b. Trasferimento delle risorse finanziarie e strumentali;
- c. Trasferimento del personale, disciplinato dall'art.24 della L.R. n.21/2012 che prevede:
 - al c. 5bis la deroga all'obbligo per le Unioni il cui personale adibito alle funzioni conferite svolga presso il proprio comune altre funzioni non conferite;
 - al c. 5ter la deroga all'obbligo per il personale delle ex CCMM transitato alle Unioni montane che gestiscono le funzioni associate ed eventualmente assunto direttamente dalle Unioni montane; per le nuove gestioni associate il PRT consente il completamento del conferimento del personale entro l'anno.
- d. Altri presupposti di legge (l'art. 19 della L.R n.21/2012 prevede al comma 3ter che la Giunta sia costituita da Sindaci o da un loro delegato permanente, e al co.4, che la durata delle convenzioni di conferimento sia almeno 5 anni). Per le Unioni COSTITUITE è sufficiente, per il primo anno di accesso ai contributi, il possesso dei requisiti di legge, anche se non è raggiunto il livello di effettività di base; di conseguenza non è previsto l'obbligo di compilazione delle schede funzione e della scheda virtuosità. Tali Unioni devono però presentare, contestualmente alla domanda di partecipazione al PRT un cronoprogramma operativo per il raggiungimento, entro un biennio, del livello base per almeno 4 funzioni.

B) PARTECIPAZIONE DEI COMUNI

Con riferimento al requisito dell'integralità soggettiva dei Comuni nelle gestioni associate, è possibile finanziare anche funzioni conferite da almeno l'80% dei comuni aderenti all'Unione, qualora trattasi di funzioni ulteriori rispetto alle 4 obbligatorie per l'accesso. Il punteggio attribuito ai fini del finanziamento della funzione, in tal caso, è calcolato in percentuale al numero dei Comuni che hanno conferito la funzione.

Tab. 5 - Numero di Comuni per il calcolo della soglia minima dell'80%

N° Comuni in Unione	Calcolo 80%	Arrotondamento matematico⁶
2	1,6	2
3	2,4	2
4	3,2	3
5	4	4
6	4,8	5
7	5,6	6
8	6,4	6
9	7,2	7
10	8	8
11	8,8	9
12	9,6	10
13	10,4	10
14	11,2	11
15	12	12

Fatti salvi i requisiti di accesso, si riconoscono anche le ulteriori funzioni associate svolte a livello di sub-ambiti, purché questi siano previsti e disciplinati nello statuto dell'Unione. Esse vengono prese in considerazione attribuendo a ciascuna funzione svolta a livello di sub-ambito il punteggio previsto nella Tab. 2, che viene attribuito in percentuale al numero di Comuni aderenti al sub-ambito. In caso di revoca di una o più funzioni da parte di un Comune, il calcolo dell'80% minimo dei comuni partecipanti e il punteggio attribuito a ciascuna funzione, e dunque il calcolo del contributo, sono commisurati, per due annualità dalla decorrenza effettiva della revoca, comprendendovi anche il comune che ha revocato la funzione o le funzioni.

6- LA CARTA D'IDENTITÀ' DELL'UNIONE

Si mantiene l'obbligo in capo alle Unioni, ai fini della trasparenza, di comunicare ai loro consiglieri e di pubblicare in evidenza sul loro sito web la Carta di Identità dell'Unione, contenente dati e informazioni sintetiche sulla domanda presentata, sui contributi ricevuti integrata da un set di indicatori per ciascuna funzione gestita. La nuova struttura della Carta d'Identità è descritta nell'Allegato 5. La rilevazione dei dati della Carta d'Identità, che non siano già in possesso della Regione, avverrà mediante piattaforma regionale e prevederà la compilazione da parte delle Unioni, entro il 30 settembre. Nel primo anno (2021) la compilazione avrà una forma sperimentale consentendo la compilazione fino al 31 ottobre 2021. La mancata compilazione dei dati in piattaforma e la loro pubblicazione sul sito istituzionale dell'Unione determina il non accesso ai

contributi PRT.

7 - LA TEMPISTICA E LE MODALITA' DI CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI

Per l'anno 2021 la domanda di contributo va presentata entro il 12 luglio, dichiarando a tale data il possesso dei requisiti richiesti. L'impegno e la concessione dei contributi avvengono entro il 30 settembre. Per l'anno 2022 e 2023 la domanda va presentata entro il 30 aprile e l'impegno e la concessione dei contributi avvengono entro 31 luglio. Per accedere ai contributi la domanda dovrà essere presentata esclusivamente in via telematica a partire dal 11 giugno 2021 ore 9 utilizzando il servizio on-line disponibile su <https://autonomie.regione.emilia-romagna.it/unioni-di-comuni/programma-di-riordinoterritoriale/prt-2021-2023>, compilata nelle parti obbligatorie e corredata degli allegati richiesti, a pena di non ammissibilità alla fase istruttoria. Per l'accesso al servizio on-line che consente di compilare la domanda di contributo è necessario utilizzare un'identità digitale di persona fisica SPID di livello L2 oppure la Carta di identità elettronica oppure la Carta Nazionale dei Servizi.

La domanda di contributo deve essere presentata con le seguenti modalità:

- deve essere inoltrata entro le ore 11 del 12/07/2021
- deve essere sottoscritta, mediante firma digitale, dal Rappresentante legale del Soggetto richiedente
- deve essere inoltrata in via telematica, utilizzando esclusivamente il servizio on-line come descritto ai punti precedenti; al termine, la procedura restituisce una ricevuta dell'avvenuto inoltro;
- tutta la documentazione deve essere allegata nei formati previsti e indicati nel servizio on-line.

ALLEGATO 1 - CLASSIFICAZIONE DELLE UNIONI

Unioni	Pr	Media Valori	Nuova classificazione	Cambi gruppo
Unione della Romagna Faentina	RA	0,070927001	AVANZATE	0
Unione dei Comuni della Bassa Romagna	RA	0,066961837	AVANZATE	0
Unione Terra di Mezzo	RE	0,063636335	AVANZATE	0
Unione delle Terre d'Argine	MO	0,058913259	AVANZATE	0
Unione Reno Galliera	BO	0,048156673	AVANZATE	0
Unione Valnure e Valchero	PC	0,042890696	AVANZATE	0
Unione Terre di Castelli	MO	0,042644956	AVANZATE	0
Unione Bassa Reggiana	RE	0,034208004	AVANZATE	Si
Unione dei Comuni Terre e Fiumi	FE	0,033872408	AVANZATE	Si
Unione Valli e delizie	FE	0,031858535	AVANZATE	Si
Unione Comuni Modenesi Area Nord	MO	0,026917732	IN SVILUPPO	Si
Unione Pedemontana Parmense	PR	0,025686189	IN SVILUPPO	0
Unione di Comuni Valmarecchia	RN	0,023622497	IN SVILUPPO	0
Unione Montana Appennino Parma Est	PR	0,023372035	IN SVILUPPO	0
Unione Pianura Reggiana	RE	0,023284296	IN SVILUPPO	0
Unione Montana dei comuni dell'Appennino Reggiano	RE	0,022782417	IN SVILUPPO	0
Unione Rubicone mare	FC	0,022130573	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese	BO	0,021323456	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni della Romagna Forlivese	FC	0,021312759	IN SVILUPPO	Si
Nuovo circondario imolese	BO	0,021016059	IN SVILUPPO	0
Unione Tresinaro Secchia	RE	0,020766814	IN SVILUPPO	0
Unione Val d'Enza	RE	0,018602697	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni Valle del Savio	FC	0,018050327	IN SVILUPPO	0
Unione Savena - Idice	BO	0,017616702	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni del Frignano	MO	0,01712039	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni Valle del Reno, Lavino e Samoggia	BO	0,016581634	IN SVILUPPO	0
Unione dei comuni delle valli del taro e del ceno	PR	0,016144609	IN SVILUPPO	Si
Unione Comuni del Sorbara	MO	0,015472773	IN SVILUPPO	0
Unione Colline Matildiche	RE	0,015108387	IN SVILUPPO	0
Unione dei Comuni Alta Val Nure	PC	0,015051306	IN SVILUPPO	Si
Unione Comuni Distretto Ceramico	MO	0,014861371	IN SVILUPPO	0
Unione Montana Valli Trebbia e Luretta	PC	0,014523817	AVVIATE	0
Unione Bassa Val d'Arda fiume Po	PC	0,013640874	AVVIATE	Si
Unione dei comuni montani Alta Val d'Arda	PC	0,013625339	AVVIATE	Si
Unione Terre d'acqua	BO	0,013418825	AVVIATE	0
Unione della Valconca	RN	0,013002874	AVVIATE	0
Unione Comuni Terre Pianura	BO	0,011187832	AVVIATE	0
Unione Bassa Est Parmense	PR	0,009705712	AVVIATE	Si
Unione Bassa Val Trebbia e Val Luretta	PC	ND	COSTITUITE	
Unione dei Comuni del Delta del Po	FE	ND	COSTITUITE	
Unione Terre Verdiane	PR	ND	COSTITUITE	

Criteri utilizzati:

Il gruppo di appartenenza delle Unioni è stato individuato facendo la media dei seguenti parametri opportunamente standardizzati:

1. Numero di funzioni gestita in forma associata finanziate dal PRT2020 (valorizzando con 1 le funzioni svolte da almeno l'80% dei Comuni e con 0,5 le funzioni svolte in sub ambito e considerando la funzione SUAP-SUE-Sismica solo se integrata)
2. Il Numero di funzioni che hanno raggiunto un livello di completezza = o > al 90%. Il calcolo fa riferimento al punteggio raggiunto nelle schede funzione istruite con il bando del PRT 2020
3. Effettività finanziaria viene calcolata come media tra le Spese personale delle Unioni/Somma Spese di personale dei Comuni + le Spese correnti (al netto delle spese di personale) delle Unioni/Somma delle Spese correnti Comuni (al netto delle spese di personale). I dati sono di fonte BDAP, sono riferiti all'anno di Bilancio 2019. In assenza di tali dati si è ricorsi a dati

del 2018

ALLEGATO 2 - INDICATORE DI COMPLESSITA' TERRITORIALE, GOVERNANCE E SVILUPPO DEI SERVIZI TERRITORIALI

Pr	Unioni	Indicatore di Complessità territoriale- 2021	Coefficiente di aumento dei punti funzione - 2021
MO	Unione Comuni Modenesi Area Nord	0,054509263	20
BO	Unione dei Comuni dell'Appennino Bolognese	0,051272488	19,02
PR	Unione Montana Appennino Parma Est	0,050732843	18,85
FC	Unione dei Comuni della Romagna Forlivese	0,043204651	16,57
FE	Unione dei Comuni Terre e Fiumi	0,042196357	16,26
PR	Unione dei comuni delle valli del taro e del ceno	0,042124929	16,24
MO	Unione delle Terre d'Argine	0,041040518	15,91
MO	Unione dei Comuni del Frignano	0,037677967	14,89
RE	Unione Montana dei comuni dell'Appennino Reggiano	0,03488623	14,05
FC	Unione dei Comuni Valle del Savio	0,034064972	13,8
PC	Unione dei Comuni Alta Val Nure	0,033629627	13,66
PC	Unione Montana Valli Trebbia e Luretta	0,033327482	13,57
RN	Unione di Comuni Valmarecchia	0,030467563	12,7
RN	Unione della Valconca	0,028600973	12,14
RE	Unione Bassa Reggiana	0,028017379	11,96
MO	Unione Terre di Castelli	0,027853643	11,91
MO	Unione Comuni Distretto Ceramico	0,024765725	10,97
PC	Unione dei Comuni Bassa Val Trebbia e Val Luretta	0,023998984	10,74
BO	Nuovo circondario imolese	0,022895645	10,41
BO	Unione Savena - Idice	0,022048655	10,15
FE	Unione dei Comuni del Delta del Po	0,021989397	10,13
RE	Unione Tresinaro Secchia	0,020877751	9,8
BO	Unione Comuni Terre Pianura	0,020846337	9,79
RA	Unione della Romagna Faentina	0,020622464	9,72
FC	Unione Rubicone mare	0,020333694	9,63
PR	Unione Bassa Est Parmense	0,020040881	9,54
PC	Unione dei comuni montani alta val d'arda	0,019485608	9,37
BO	Unione Terre d'acqua	0,018360443	9,03
RE	Unione Val d'Enza	0,017061288	8,64
PC	Unione Valnure e Valchero	0,013787823	7,64
BO	Unione dei Comuni Valle del Reno, Lavino e Samoggia	0,01331074	7,5
RA	Unione dei Comuni della Bassa Romagna	0,013002206	7,41
PC	Unione Bassa Val d'arda fiume Po	0,012767411	7,33
PR	Unione Pedemontana Parmense	0,011492171	6,95
BO	Unione Reno Galliera	0,008501038	6,04
RE	Unione Pianura Reggiana	0,008247631	5,96
MO	Unione Comuni del Sorbara	0,008172645	5,94
FE	Unione Valli e delizie	0,00791714	5,86
PR	Unione Terre Verdiane	0,005619174	5,17
RE	Unione Colline Matildiche	0,005173363	5,03
RE	Unione Terra di Mezzo	0,005074903	5

Criteri utilizzati:

Il coefficiente di complessità territoriale è stato individuato facendo la media dei seguenti parametri opportunamente standardizzati:

1. Popolazione totale in Unione (Fonte : Regione Emilia-Romagna 2020)
2. Superficie totale in KMQ (Fonte: Censimento Istat, 2011)
3. Comuni che compongono l'Unione con meno di 3.000 abitanti, compresi tra 3.001 e 5.000 abitanti e > di 50.000ab. - in % (Fonte: vedi indicatore 1)

4. Unioni con Comuni terremotati (Ord. 8/2021) - in % : Comuni indicati nell'ordinanza 8/2021 in Unione/Comuni che compongono l'Unione
5. Allineamento dei Comuni alle elezioni (Numero Comuni che vanno ad elezioni lo stesso anno, in 2, 3, 4 anni diversi) Fonte: Eligendo e Tutti Comuni, Aggiornamento a febbraio 2021
6. N. di Comuni entrati/receduti dall'Unione e presenza di Comuni fusi dal 2018 (Fonte: istruttorie PRT2018-2020, aggiornamento 2020)
7. N. Comuni che compongono l'Unione Fonte: istruttorie PRT2018-2020, aggiornamento gennaio 2021)
8. Comuni appartenenti alle AREE INTERNE (Intermedio, Periferico, Ultraperiferico) sul totale dei Comuni in Unione - in % Nella programmazione delle AREE INTERNE il Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione (DPS- 2012/2014) ha classificato i Comuni a seconda della loro distanza dai "centri di offerta dei servizi" (scuole, sanità, etc.) misurata in tempo di percorrenza necessario per raggiungerli. I Comuni sono stati classificati in 2 macro-gruppi: i CENTRI, nei quali si distinguono i Poli, I poli Intercomunali e i Comuni di Cintura e le AREE INTERNE che comprendono i Comuni cosiddetti Intermedi, Periferici ed Ultraperiferici (Aggiornamento 2014)

ALLEGATO 3 - LA SCHEDA DI VIRTUOSITA'

Indicatore		Punti	Strumento di verifica	Indicazione estremi o link dell'atto	Barrare con "X" se si verifica la condizione
a. l'Unione ha un direttore o una figura apicale di coordinamento formalmente incaricata dell'attuazione degli indirizzi degli organi politici dell'unione e del coordinamento della gestione	SI/NO	3%	Atto di nomina o di incarico		☐
b. l'Unione ha approvato insieme ai Comuni un unico piano sulla trasparenza e l'anticorruzione	SI/NO	3%	Atto - Piano Unico tra Unioni e Comuni		☐
c. l'Unione ha approvato un documento di programmazione strategica delle politiche di sviluppo del territorio (es. Piano strategico dell'Unione)	SI/NO	3%	Atto- Documento di pianificazione strategica		☐
d. l'Unione ha adottato annualmente atti di programmazione integrata e coordinata dei bilanci, del DUP e della performance dell'Unione e dei Comuni	SI/NO	3%	Atti di programmazione		☐
e. l'Unione ha raggiunto una soglia minima dell'indice di effettività ⁵	30%<effettività<49%	1%	Da rendiconto esercizio 2019		☐
	50%<effettività<69%	2%			☐
	70%<Effettività<100%	3%			☐
f. l'Unione ha sottoscritto progetti di sviluppo del territorio con il coinvolgimento degli stakeholders (es. Progetti Europei)	SI/NO	3%	Atto- Progetto di sviluppo		☐
g. l'Unione ha aumentato, nel triennio precedente la scadenza del bando, i conferimenti di funzioni, anche non previste dal PRT 2021-2023 (es. cultura, turismo, ecc.); non sono sufficienti parti soltanto delle funzioni finanziate dal PRT; specificare le funzioni:	≥2 funzioni	1%	Convenzioni di conferimento		☐
h. l'Unione ha avviato il percorso di attivazione degli Uffici di prossimità per la giustizia vicina ai cittadini	Si/No	2%	Sottoscrizione accordo/protocollo d'intesa interistituzionale con Regione e Tribunale di riferimento		☐

OBIETTIVI REGIONALI

Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale - DEFR 2023

Delibera di giunta regionale n. 1845 del 02.11.2022

Testo integrale consultabile al seguente indirizzo web: [NADEF 2023 — Finanze \(regione.emilia-romagna.it\)](#)

La Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza nazionale (NADEF) è stata deliberata dal Consiglio dei Ministri il 28 settembre 2022. Il Documento si limita a illustrare lo scenario relativo all'analisi delle tendenze in corso e alle previsioni economiche a legislazione vigente rinviando, all'esecutivo subentrante, la definizione degli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2023-2025, utili ai fini della successiva legge di bilancio.

Lo scenario previsionale è caratterizzato da forte incertezze che impongono una grande prudenza. Le principali organizzazioni internazionali di previsione economica, quali OCSE e FMI hanno, recentemente, rivisto al ribasso le stime di crescita del PIL mondiale per il 2023: Ocse stima un tasso di crescita del 2,2%, il FMI del 2,7%.

Il calo delle previsioni di crescita del Pil è generalizzato, si registra sia per le economie avanzate che per i mercati emergenti e in via di sviluppo. In particolare, rispetto alle stime riportate sul DEFR 2023, le previsioni di crescita del FMI per l'Area Euro si riducono di ben 1,8 punti percentuali.

Anche per l'Italia, le prospettive economiche appaiono meno favorevoli rispetto a quanto illustrato nel DEF di aprile. Tuttavia, mentre per il 2022 il tasso di crescita del PIL rimane ancora fortemente positivo (+3,3%), grazie soprattutto ai buoni risultati conseguiti nella prima parte dell'anno - dinamismo dell'industria, imponente crescita del valore aggiunto delle costruzioni, progressiva ripresa dei settori dell'economia precedentemente penalizzati dalle misure di distanziamento sociale - per il 2023, la NADEF prevede un tasso di crescita del PIL ancora positivo, ma limitato allo 0,6% (-1,8 rispetto alle previsioni DEF).

Ciò è ascrivibile principalmente all'aumento dei prezzi dell'energia e alle politiche monetarie restrittive che le Banche Centrali hanno adottato per contrastare l'aumento del tasso di inflazione. Dopo quasi dieci anni di avanzi, nel 2022, la bilancia commerciale dell'Italia registrerà un deficit di 13,7 miliardi, dovuto al saldo energetico fortemente negativo.

In questo quadro l'economia dell'Emilia-Romagna continuerà a performare al di sopra della media nazionale, a conferma della solidità del sistema produttivo regionale. I dati definitivi per il 2021 fissano l'aumento del PIL al 7,2% in termini reali, esattamente mezzo punto percentuale in più rispetto alle media italiana. Per il 2022, la crescita del PIL regionale dovrebbe attestarsi al 3,6%, restando superiore al dato nazionale. La previsione di crescita, limitata allo 0,2% nel 2023, anticipa una ripresa per il 2024 e 2025.

La Giunta regionale ha fatto e continuerà a fare la sua parte per il percorso di crescita e sviluppo sostenibile intrapreso in questi anni e nell'ottica di un rafforzamento del Valore Pubblico.

Viene confermato un Piano degli investimenti particolarmente rilevante che, nell'arco di appena due anni, ha raggiunto i 19,9 miliardi di euro con 6,5 miliardi in più rispetto al primo DEFR di legislatura.

E' un Piano straordinario in grado di generare incrementi rilevanti sul valore aggiunto regionale, sul valore della produzione e sull'occupazione. L'analisi dei dati indica che l'attuazione del Piano potrebbe produrre un moltiplicatore di spesa, se si considerano gli effetti diretti, indiretti e indotti (moltiplicatore dei consumi), del 227%, per ogni euro investito. L'impatto occupazionale potrebbe essere pari a +262.800 unità.

Il Piano degli investimenti viene inoltre rafforzato dai finanziamenti del PNRR che ricadono sul nostro territorio (5,2 miliardi di euro, dei quali 1,2 già ricompresi nel Piano).

Anche nel contesto dell'attuale crisi energetica mondiale, la Regione Emilia-Romagna farà la sua parte. La Nota di Aggiornamento al DEFR prevede un nuovo obiettivo strategico per la realizzazione di una unità galleggiante di stoccaggio e rigassificazione di gas al largo della costa di

Ravenna, da allacciare alla rete di trasporto esistente, per fare fronte alla necessità di diversificare le fonti di approvvigionamento di gas.

Con un recente decreto del 25 ottobre, il Presidente Bonaccini ha ridistribuito parte delle deleghe. Gli obiettivi strategici e gli indirizzi agli Enti partecipati della Regione non modificati da questo documento, vengono riassegnati ai diversi Assessorati in coerenza con le nuove deleghe politiche.

Assessore al Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino istituzionale
Paolo Calvano

TERRITORIO

Territorio in cifre

TERRITORIO	CIFRE
Superficie in kmq	263,01
Laghi	2
Fiumi e Torrenti	6
Autostrade in km	10,13
Strade Statali in km	22,695
Strade Provinciali in km	95,106
Strade Comunali in km	564,766
Strade Vicinali	9.330
Raccolta rifiuti totale in q.li	Comuni
Raccolta Differenzia dei rifiuti	Comuni
Stazione ecologica attrezzata	Comuni
Piano Strutturale Comunale (PSC) adottato	Comuni
Regolamento Urbanistico Edilizio (RUE) adottato	Comuni
Piano Regolatore (PRG) approvato	Comuni
Rete fognaria in km	Comuni
Depuratori	Comuni
Attuazione servizio idrico integrato	Comuni
Rete illuminazione pubblica in km (gestita in Unione)	99
Punti luce illuminazione pubblica (gestiti in Unione)	3.956

POPOLAZIONE

Popolazione residente al 01/01/2022 - valori assoluti			
Comuni Unione del Sorbara	Maschi	Femmine	Totale
Bastiglia	2.052	2.069	4.121
Bomporto	5.115	5.043	10.158
Castelfranco Emilia	16.683	16.339	33.022
Nonantola	7.956	8.086	16.042
Ravarino	3.065	3.161	6.226
San Cesario sul Panaro	3.293	3.301	6.594
Totale	38.164	37.999	76.163
Fonte: modenastatistiche.it basato su dati ISTAT			

Popolazione residente totale e flussi demografici (nati, morti, iscritti e cancellati) - dati trimestrali - **data fine trimestre 31/03/2022** (sesso **Maschile**)

	Popolazione residente - inizio periodo	Nati	Morti	Iscritti	Cancellati	Popolazione residente - fine periodo
Bastiglia	2.052	7	4	26	16	2.065
Bomporto	5.115	11	15	50	45	5.116
Castelfranco Emilia	16.683	29	42	183	178	16.675
Nonantola	7.956	14	12	68	62	7.964
Ravarino	3.065	7	7	44	39	3.070
San Cesario sul Panaro	3.293	7	9	39	40	3.290
Totale	38.164	75	89	410	380	38.180

Popolazione residente totale e flussi demografici (nati, morti, iscritti e cancellati) - dati trimestrali - **data fine trimestre 31/03/2022** (sesso **Femminile**)

	Popolazione residente - inizio periodo	Nati	Morti	Iscritti	Cancellati	Popolazione residente - fine periodo
Bastiglia	2.069	3	3	26	20	2.075
Bomporto	5.043	9	16	61	58	5.039
Castelfranco Emilia	16.339	17	50	160	147	16.319
Nonantola	8.086	12	23	73	64	8.084
Ravarino	3.161	6	7	39	35	3.164
San Cesario sul Panaro	3.301	4	8	33	35	3.295
Totale	37.999	51	107	392	359	37.976

Popolazione residente totale e flussi demografici (nati, morti, iscritti e cancellati) - dati trimestrali - **data fine trimestre 31/03/2022 (maschile e femminile)**

	Popolazione residente - inizio periodo	Nati	Morti	Iscritti	Cancellati	Popolazione residente - fine periodo
Bastiglia	4.121	10	7	52	36	4.140
Bomporto	10.158	20	31	111	103	10.155
Castelfranco Emilia	33.022	46	92	343	325	32.994
Nonantola	16.042	26	35	141	126	16.048
Ravarino	6.226	13	14	83	74	6.234
San Cesario sul Panaro	6.594	11	17	72	75	6.585
Totale	76.163	126	196	802	739	76.156

Fonte:

[Popolazione residente - inizio periodo; 1\) Istat - Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Provincia di Modena. Note: Bilancio demografico e popolazione residente per mese - A partire dai dati del 2018 il bilancio della popolazione residente tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione - Dati provvisori;](#)
[Nati: 1\) Istat - Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Provincia di Modena. Note: Bilancio demografico e popolazione residente per mese - A partire dai dati del 2018 il bilancio della popolazione residente tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione - Dati provvisori;](#)
[Morti: 1\) Istat - Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Provincia di Modena. Note: Bilancio demografico e popolazione residente per mese - A partire dai dati del 2018 il bilancio della popolazione residente tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione - Dati provvisori;](#)
[Iscritti: 1\) Istat - Elaborazioni dell'Ufficio Statistica della Provincia di Modena. Note: Bilancio demografico e popolazione residente per mese - A partire dai dati del 2018 il bilancio della popolazione residente tiene conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione - Dati provvisori;](#)

Popolazione residente straniera al 01/01/2022 - valori assoluti

Comuni Unione del Sorbara	Maschi	Femmine	Totale
Bastiglia	273	273	546
Bomporto	511	488	999
Castelfranco Emilia	2.093	2.195	4.288
Nonantola	805	910	1.715
Ravarino	429	452	881
San Cesario sul Panaro	339	350	689
Totale	4.450	4.668	9.118
Fonte: modenastatistiche.it basato su dati ISTAT			

SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA LOCALE

L'assetto produttivo e occupazionale del territorio dell'Unione Comuni del Sorbara è inevitabilmente influenzato dai distretti industriali di Modena e di Carpi che confinano con l'Unione e registrano un apprezzabile sistema produttivo manifatturiero ed agricolo.

OCCUPAZIONE E LAVORO (abstract dal “Rapporto economico sulla Provincia di Modena anno 2021” – Camera di Commercio di Modena)

Scenario economico

Nel 2021 Modena registra un rimbalzo del valore aggiunto con un incremento del +9,7%, ben superiore alla dinamica evidenziata in Emilia-Romagna (+7,0%) e in Italia (+6,1%), in base ai dati degli Scenari Economici di Prometeia. L'andamento del valore aggiunto nel 2021 è stato brillante per quasi tutti i settori economici modenesi, ma in particolare per le costruzioni che, anche grazie ai vari bonus stanziati, sono cresciute del 17,1%; in forte espansione risulta anche l'industria (+14,1%), mentre i servizi sono in lenta ripresa (+6,7%) dopo le difficoltà subite nel 2020. Fanalino di coda risulta l'agricoltura che è cresciuta solamente dell'1,0%. Le esportazioni hanno sostenuto decisamente la crescita provinciale, ma anche le importazioni sono risultate in netta crescita. La performance delle esportazioni modenesi conferma sempre di più la dipendenza della nostra economia dalle vendite all'estero. Riguardo al mondo del lavoro, nel 2021 sono diminuite sia le forze di lavoro sia gli occupati, mentre con lo sblocco dei licenziamenti e la riduzione della cassa integrazione sono aumentati i disoccupati, portando il tasso di disoccupazione al 6,4%. Nonostante i problemi di occupazione, nel 2021 è stato positivo l'andamento del reddito disponibile dei modenesi, con una crescita del 5,5%. Riprendono più lentamente i consumi, che nel 2021 sono aumentati del +4,9%.

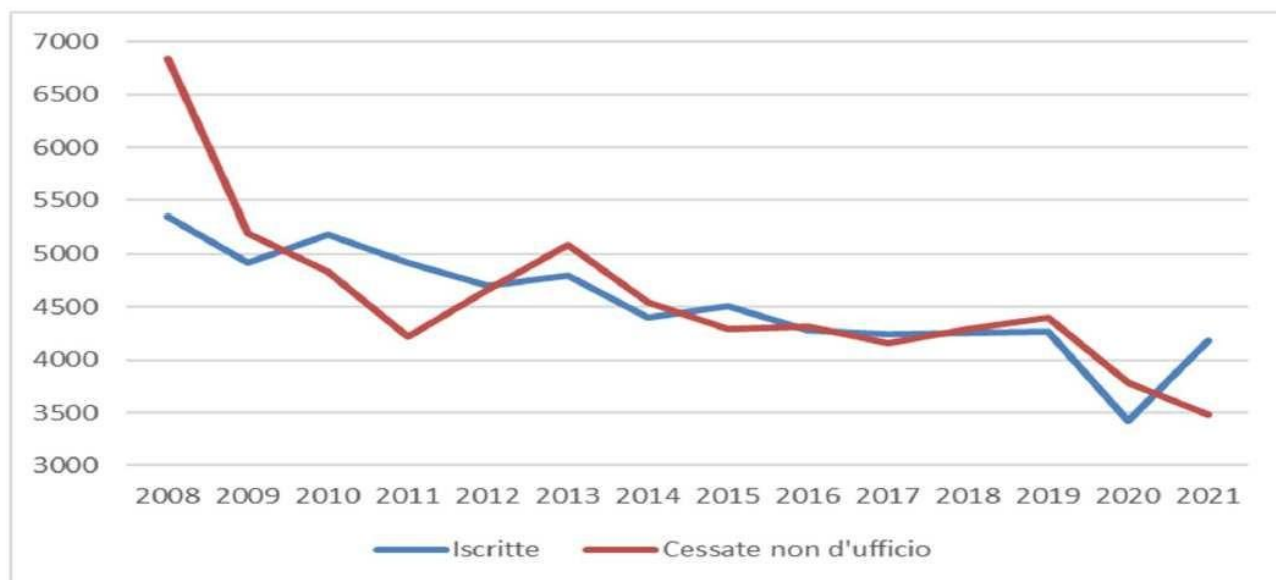
L'economia della provincia di Modena

Struttura e movimentazione del sistema imprenditoriale

Il Registro Imprese di Modena chiude l'anno 2021 con 702 posizioni in più, pari al saldo fra 4.183 nuove imprese iscritte e 3.481 imprese cessate (non d'ufficio). Da evidenziare la ripresa delle iscrizioni, che nel 2021 sono cresciute del +22,1%, ritornando prossime al livello pre-pandemia. Altro dato positivo è la prosecuzione del trend recessivo delle cessazioni, in atto già dall'anno precedente (-7,9% nel 2021). Il tasso di sviluppo appare così positivo: +0,97% e porta le imprese registrate in provincia a quota 71.924 al 31 dicembre 2021. Le imprese attive, cioè quelle che hanno dichiarato l'inizio effettivo dell'attività economica, sono 64.444 a fine anno 2021, in aumento di 326 unità ovvero lo 0,5% in più rispetto al 31 dicembre 2020. La loro suddivisione per forma giuridica conferma la tendenza in atto da anni al rafforzamento della struttura imprenditoriale, descritta dall'incremento delle società di capitali (+4,6%), a fronte del costante decremento di tutte le altre forme, dalle società di persone (-3,0%) e imprese individuali (-0,4%) fino alle “altre forme giuridiche” (come consorzi e cooperative) che scendono del 3,1%. L'analisi delle imprese attive per macrosettori vede l'agricoltura ancora in calo (-1,5%), seguita dalle attività manifatturiere (-0,8%), mentre conseguono risultati positivi i servizi (+1,0%), ma ancor di più le costruzioni (+1,4%). I comparti dell'industria manifatturiera presentano andamenti molto diversi: alcuni raggiungono incrementi sensibili come la “fabbricazione di mezzi di trasporto” (+7,1%) e la “fabbricazione di prodotti di carta” (+4,0%), mentre aumenti più lievi si riscontrano nella “riparazione e manutenzione” (+2,6%) e nelle industrie alimentari (+1,2%). In diminuzione invece la fabbricazione di mobili (-7,1%), la “stampa e riproduzione di supporti registrati” (-4,8%), il tessile abbigliamento (-2,5%) e l'industria farmaceutica (-1,9%). Infine cali più lievi si riscontrano per ceramica (-1,3%) e metalmeccanica (-1,1%). Il numero delle imprese attive nei servizi è in crescita in tutti i settori tranne nel “trasporto e magazzinaggio” (-2,9%). Risultati molto buoni per le “attività

artistiche e di intrattenimento” (+5,3%), le attività finanziarie e assicurative (+4,3%) e l’istruzione privata (+3,7%); promettente anche l’andamento dei servizi di informazione e comunicazione (+2,4%). Infine, dopo tanto tempo, anche il commercio mostra una lieve ripresa (+0,6%).

Andamento delle imprese iscritte e cessate non d’ufficio in provincia di Modena dal 2009 al 2021



Fonte: elaborazione Centro Studi e Statistica Camera di Commercio di Modena su banca dati Stockview - Infocamere

Imprese registrate (*), iscritte e cessate nella provincia di Modena, Emilia-Romagna e Italia

	Modena			Emilia-Romagna			Italia		
	anno 2021	anno 2020	var. %	anno 2021	anno 2020	var. %	anno 2021	anno 2020	var. %
Registrate	71.924	72.238	-0,4	451.242	449.361	0,4	6.067.466	6.078.031	-0,2
Iscritte	4.183	3.427	22,1	24.136	20.714	16,5	332.596	292.308	13,8
Cessate non d'ufficio	3.481	3.781	-7,9	20.722	22.920	-9,6	246.009	272.992	-9,9
Saldo	702	-354		3.414	-2.206		86.587	19.316	

(*) Nota: tra le imprese registrate, oltre alle imprese attive, sono presenti le inattive, sospese, in scioglimento/liquidazione o con procedure concorsuali in atto

Imprese attive per natura giuridica in provincia di Modena

Classe di Natura Giuridica	Imprese attive al 31/12/2021	Imprese attive al 31/12/2020	Saldo	Var. %
Società di capitale	18.876	18.051	825	4,6
Società di persone	11.057	11.394	-337	-3,0
Imprese individuali	33.210	33.331	-121	-0,4
Altre forme giuridiche	1.301	1.342	-41	-3,1
Totale	64.444	64.118	326	0,5

Imprese attive per settore di attività in provincia di Modena

	IMPRESE ATTIVE			
	Totale imprese al 31/12/2021	Totale imprese al 31/12/2020	Saldo imprese attive	Variazio ne %
Agricoltura, silvicoltura pesca	7.482	7.597	-115	-1,5
Estrazione di minerali da cave e miniere	28	30	-2	-6,7
Attività manifatturiere	8.805	8.874	-69	-0,8
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	101	102	-1	-1,0
Fornitura di acqua; reti fognarie	87	86	1	1,2
Costruzioni	10.628	10.478	150	1,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli	13.805	13.729	76	0,6
Trasporto e magazzinaggio	2.139	2.203	-64	-2,9
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3.988	3.930	58	1,5
Servizi di informazione e comunicazione	1.485	1.450	35	2,4
Attività finanziarie e assicurative	1.587	1.521	66	4,3
Attività immobiliari	5.092	5.054	38	0,8
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.066	3.012	54	1,8
Noleggio e servizi di supporto alle imprese	1.984	1.944	40	2,1
Istruzione	278	268	10	3,7
Sanità e assistenza sociale	317	312	5	1,6
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	716	680	36	5,3
Altre attività di servizi	2.845	2.831	14	0,5
Imprese non classificate	11	17	-6	-35,3
Totale	64.444	64.118	326	0,5

Imprese attive nei settori manifatturieri della provincia di Modena

	IMPRESE ATTIVE			
	Totale imprese al 31/12/2021	Totale imprese al 31/12/2020	Saldo imprese attive	Variazio ne %
Industria alimentare	866	856	10	1,2
Tessile abbigliamento	1.931	1.981	-50	-2,5
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero	296	293	3	1,0
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	78	75	3	4,0
Stampa e riproduzione di supporti registrati	219	230	-11	-4,8
Industria chimica e farmaceutica	104	106	-2	-1,9
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	194	192	2	1,0
Fabbricazione di altri prodotti ceramica e terracotta	387	392	-5	-1,3
Metalmeccanico	3.178	3.214	-36	-1,1
Fabbricazione mezzi di trasporto	166	155	11	7,1
Fabbricazione di mobili	171	184	-13	-7,1
Altre industrie manifatturiere	419	420	-1	-0,2
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine	796	776	20	2,6
Totale manifatturiero	8.805	8.874	-69	-0,8

Fonte: elaborazione Centro Studi e Statistica Camera di Commercio di Modena su banca dati Stockview - Infocamere

Le unità locali per ubicazione della sede d'impresa

Nella provincia di Modena sono presenti 16.342 unità locali registrate (filiali di sedi d'impresa) al 31/12/2021, in aumento del +1,6% rispetto alla stessa data del 2020; di queste, il 67,2% (10.986) appartiene ad imprese con sede nella stessa provincia, il 12,4% (2.030) a imprese con sede nella regione Emilia-Romagna. Una quota del 16,7% (2.723) fa capo a sedi in altre regioni italiane, mentre sono 93 le unità locali con sede all'estero. Il 63,8% del totale unità locali è controllato da società di capitali, il 14,8% da società di persone. Il numero totale delle localizzazioni registrate in provincia (risultante dalla somma delle 16.342 unità locali più le 71.924 sedi di impresa registrate) è di 88.266 occorrenze e risulta in lieve decremento nel corso del 2021 (-0,1%).

Il tasso di sopravvivenza delle imprese

In base ai dati Infocamere delle imprese attive in provincia di Modena, nel 2021 la probabilità di sopravvivenza di un'impresa ad un anno dalla nascita è pari all'85,6%, in miglioramento di circa tre punti percentuali rispetto all'82,7% registrato nel 2020. Dopo due anni la sopravvivenza scende al 77,7% (era 75,4% nel 2020) e dopo tre al 69,9% (68,3% nel 2020). Il che significa che a tre anni dalla nascita 7 imprese su 10 risultano ancora operative. La capacità di resistenza delle imprese nel 2021 è migliorata rispetto alle evidenze riscontrate nel 2020, il che conferma il miglioramento della situazione economica generale riscontrato anche da altri indicatori. Il tessuto economico modenese agli esiti della pandemia si è dimostrato abbastanza resiliente. Riguardo alle diverse forme giuridiche, emerge che la sopravvivenza a tre anni risulta più alta della media per le società di persone (76,7%). Seguono, con trend in aumento, le società di capitali (75,4%) mentre molto più fragili risultano le imprese individuali (65,8%). Le 'altre forme' (come consorzi, cooperative, associazioni) mostrano un tasso del 68,6%. L'analisi settoriale della sopravvivenza a tre anni dalla costituzione, vede l'agricoltura con una quota nettamente più alta degli altri settori ovvero l'87,8% delle imprese ancora in vita; i trasporti e spedizioni sono invece in netto calo (da 82% nel 2020 a 73,2% nel 2021). Sopra la media restano le costruzioni (74,3%), mentre il settore con il tasso di sopravvivenza a tre anni più basso è il manifatturiero (68,2%).

Le situazioni di crisi d'impresa

Per quanto riguarda le procedure concorsuali, nell'anno 2021, in base ai dati di Infocamere, sono stati aperti in provincia di Modena 113 fallimenti contro i 106 del 2020, con un aumento del +6,6%, mentre a livello nazionale l'incremento è stato ben più pesante, +18,7%. I settori più colpiti sono stati il manifatturiero (29 fallimenti), i servizi alle imprese (25), l'edilizia (24) e il commercio (17). Sempre nel 2021 in provincia di Modena le aperture di concordati e accordi di ristrutturazione del debito sono state 3 contro le 7 del 2020; a livello nazionale si evidenzia un incremento del +8,4%. Alla data del 31 dicembre 2021 nel Registro della Camera di Commercio di Modena si contano 834 imprese con procedure concorsuali in atto, contro le 936 della medesima data dell'anno precedente, con un decremento del -10,9%. In provincia di Modena le imprese che hanno aperto una procedura di scioglimento o liquidazione volontaria nel corso del 2021 sono state 1.011 con un calo del -12,5% rispetto alle 1.156 dell'anno precedente. Considerando i diversi settori economici, il più interessato dal fenomeno è quello dei servizi alle imprese (318), seguito dal commercio (161), dall'edilizia (139) e dal manifatturiero (131). Dal confronto con il 2020 emerge un incremento del +3,2% nei servizi alle imprese, mentre si registrano ingenti cali nel commercio (-31,8%) e nel manifatturiero (-22,9%). Le costruzioni sono pressoché stabili. Alla data del 31 dicembre 2021 nel Registro Imprese di Modena si contano 2.577 imprese in stato di scioglimento/liquidazione con una flessione del -11,7% rispetto alla stessa data dell'anno precedente quando erano 2.918.

Le imprese gestite da stranieri

In provincia di Modena prosegue la crescita delle imprese gestite in maggioranza da stranieri: al 31 dicembre 2021 sono 8.494, ovvero 335 in più rispetto alla stessa data del 2020, per una variazione

percentuale del +4,1% contro l'aumento medio dello 0,5% riscontrato nel totale imprese attive della provincia. Lo attestano i dati Infocamere che evidenziano anche un boom delle nuove iscrizioni, 990 nell'anno appena trascorso, con una crescita del +28,1% sul 2020. Le cessazioni non d'ufficio ammontano invece a 521 e risultano soltanto in lieve aumento, +1,4%. Le aziende guidate da stranieri risultano fortemente concentrate in soli tre settori: costruzioni (2.655 unità con una quota del 31,3%), commercio (1.839 ovvero il 21,7% del totale) e manifattura (1.419 imprese, 16,7%), delle quali più della metà operanti nel tessile-abbigliamento (724). Altro settore di rilievo è quello delle attività di ristorazione dove opera il 9,4% delle imprese gestite da stranieri (802). In tutti i settori citati si registrano nel corso del 2021 aumenti di consistenza del tessuto imprenditoriale: +5,8% le costruzioni, +3,4% il commercio, +2,4% le attività di ristorazione, +2,0% la manifattura. Resta invece in controtendenza il comparto del tessile-abbigliamento che nel 2021 ha perso lo 0,7% delle imprese. La composizione delle forme giuridiche evidenzia la netta prevalenza di imprese individuali (74,4%) in aumento del 2,3%, seguono le società di capitali (17,5%) che continuano a registrare un trend in forte crescita (+15,9%), mentre le società di persone sono impiegate in misura minore (5,5%), mentre le "altre forme" conservano la loro quota pari al 2,6% del totale. I paesi di nascita degli imprenditori stranieri sono in prevalenza Cina e Marocco, con rispettivamente 1.677 e 1.578 persone aventi cariche nel Registro Imprese al 31 dicembre 2021. Numerosi anche i romeni (902) e gli albanesi (934), nazionalità in forte crescita nel 2021 (+10,1%) così come registrato nell'anno precedente. Seguono gli imprenditori tunisini (711) e quelli turchi (563). La dinamica tendenziale (rispetto alla stessa data dell'anno precedente) indica incrementi dell'1,1% per i marocchini e del +6,5% per i romeni. I tunisini sono in crescita del +4,4% e i turchi del +3,3%. Soltanto i cinesi restano pressoché stazionari (+0,4%). In totale gli stranieri aventi cariche attive nel Registro Imprese sono 11.470 in crescita del +3,5% contro un calo del -0,5% degli imprenditori italiani.

Le imprese giovanili

I dati Infocamere registrano 4.788 imprese guidate da under 35 al 31 dicembre 2021, con un incremento rispetto alla stessa data dell'anno precedente di 216 imprese, ovvero una variazione tendenziale del +4,7%. Modena continua ad essere la seconda provincia in Emilia-Romagna per numero di imprese gestite prevalentemente da giovani: la quota provinciale sul totale regionale è pari al 16,4%, mentre al primo posto rimane Bologna con il 20,6% del totale regionale e al terzo posto si piazza Reggio Emilia (14,4%). Per quanto riguarda il tasso di imprese giovanili sul totale imprese, Reggio Emilia risulta la provincia più "giovane" con una quota di imprese giovanili pari all'8,6% del totale, seguita questa volta da Modena che si piazza al secondo posto anche come provincia più "giovane" (7,4%), successivamente troviamo Ferrara (7,3%) in linea con la media regionale; mentre Rimini, Parma e Bologna riportano la medesima percentuale di giovani al 7,2%. La provincia con imprese più 'vecchie' risulta ancora una volta Forlì-Cesena con un tasso di imprese giovanili pari al 6,5%. La quota di imprese giovanili per settori economici è differente rispetto al totale modenese: il settore più rappresentato risulta il commercio con il 24,6% di imprese, seguito dai servizi alle imprese (24,1%) e dalle costruzioni (17,6%). Molto meno rappresentati i giovani nel settore dell'"alloggio e ristorazione" (9,5%), nelle industrie manifatturiere (9,4%) e soprattutto in agricoltura che presenziano solamente per un 6,0% delle imprese totali. Se si analizza l'aumento tendenziale il 2021 ha segnato una crescita per tutti i settori a partire dall'industria (+7,9%), seguita dai servizi alle imprese (+7,0%) e dai servizi alle persone (+4,8%); a differenza degli altri settori, il commercio, mostra una crescita di giovani imprenditori rispetto al 2020 più accentuata (+4,1%) rispetto al dato congiunturale. Più contenuta risulta invece la crescita nelle costruzioni (+3,2%), nell'agricoltura (+2,9%) e nell' "alloggio e ristorazione" (+2,0%) dove i giovani sono meno rappresentati. Infine le imprese giovanili sono ancora più concentrate rispetto a quelle femminili sulla costituzione dell'impresa individuale; infatti tale forma giuridica arriva al 73,3% del totale nelle imprese under 35, e nel 2021 registra una crescita tendenziale del +3,8%, mentre nel totale Modena le ditte individuali rimangono al 51,5%. I giovani d'altro canto non

prediligono le forme societarie, di fatto le società di capitali sono solamente il 21,4% del totale (29,3% il totale Modena), e le società di persone solo una piccola parte del totale (5,2%) come anche le cooperative (0,9%). Le “altre forme” hanno una consistenza minima (0,3%) e comunque inferiore a quella già limitata nel totale provinciale (0,6%).

Le imprese a conduzione femminile

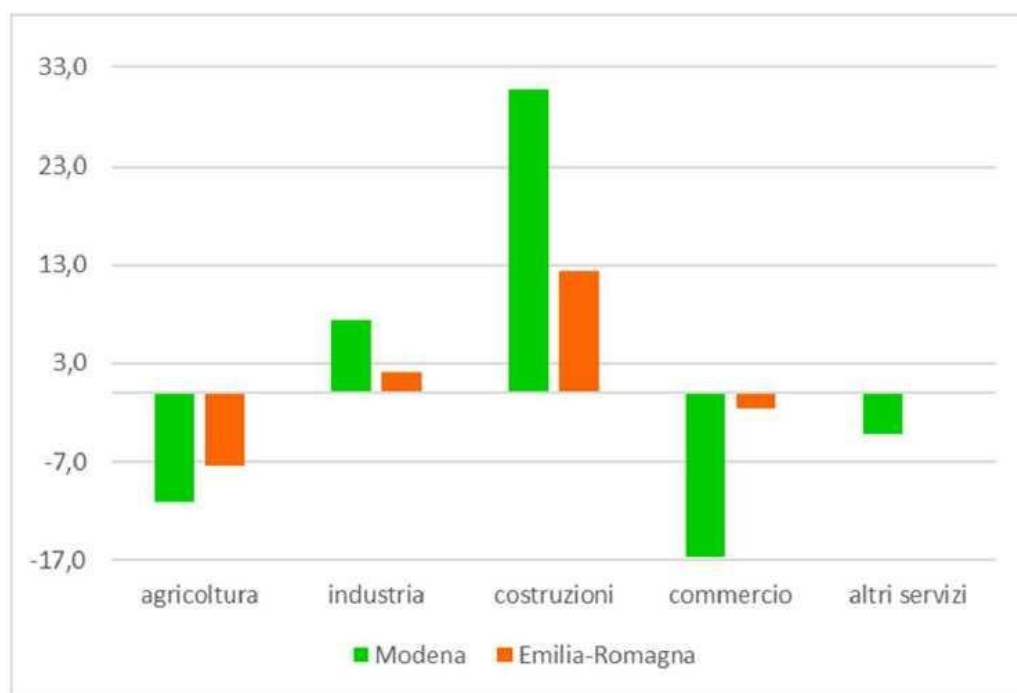
I dati Infocamere sulle imprese femminili, cioè le aziende in cui la maggioranza dei soci è rappresentata da donne imprenditrici, evidenziano in provincia di Modena la presenza di 14.051 posizioni attive al 31 dicembre 2021, con un incremento dell'1,0% rispetto a dicembre 2020, pari a ben 140 imprese in più. Le imprese attive totali sono aumentate in misura inferiore (+0,5%), pertanto cresce leggermente il tasso di femminilità che diviene pari a 21,8%, cioè più di un'impresa su cinque è capitanata da donne. La media regionale è inferiore (21,3%); la provincia con la maggior percentuale di imprese femminili risulta Ferrara (23,1%), mentre quella con il livello inferiore è Reggio Emilia (18,9%). Infine Bologna registra il maggior numero di imprese femminili in valore assoluto con una quota pari al 21,3% del totale regionale e Modena risulta seconda con il 16,5%. La ripresa dopo gli effetti negativi della pandemia nel 2020 è stata buona, infatti quasi tutti i settori registrano un aumento delle imprese attive, innanzitutto le costruzioni (+7,0%) che hanno beneficiato dei bonus fiscali elargiti dal governo. In crescita anche i servizi alle imprese (+2,5%), i servizi alle persone (+1,5%) e il commercio (+1,3%). L'industria manifatturiera risulta pressoché stabile (+0,1%), mentre sono in calo l'alloggio e ristorazione (-0,5%) e l'agricoltura (-2,4%), che registra perdite di imprese ormai da parecchi anni. Queste variazioni hanno modificato leggermente la composizione delle imprese femminili per settori di attività, così le imprese agricole rompono la soglia del 14% e rimangono al 13,6% del totale, i servizi alle imprese divengono quasi un quarto delle imprese femminili totali (22,9%) e anche le costruzioni guadagnano qualche punto percentuale di quota (4,3%). Rimangono abbastanza stabili nella loro proporzione le imprese del commercio (23,8%), dei servizi alle persone (14,3%) e della manifattura (12,0%). Il settore che ha più sofferto durante la pandemia, l'alloggio e ristorazione, scende dal 9,2% al 9,1%. All'interno dell'industria manifatturiera rimangono tre i settori principali capitanati da donne: il tessile-abbigliamento che rappresenta il 50,7% delle imprese femminili manifatturiere e rimane pressoché stabile (-0,1%), segue a distanza l'industria alimentare (11,4% del totale) in netto recupero (+5,0%), mentre risulta in calo la produzione di manufatti in metallo (-3,6%), arrivando al 9,8% del totale. Infine, la composizione per forme giuridiche delle imprese femminili continua ad essere un po' differente dal totale imprese modenesi anche se le quote si stanno lentamente avvicinando: le società di capitali crescono del 4,4% nel 2021 raggiungendo la quota del 22,8% del totale, le società di persone sono in calo del 2,8% e la loro quota scende al 13,0%; tengono le ditte individuali (+0,7%) rimanendo così la forma giuridica preferita dalle donne (62,7%), mentre le altre forme rimangono costanti e sono solamente l'1,2% del totale.

L'occupazione

I dati Istat dell'indagine sulle Forze di Lavoro per la provincia di Modena rilevano nell'anno 2021 una lieve flessione degli occupati e un ingente calo delle persone in cerca di occupazione nonostante la sensibile ripresa delle attività economiche registrata in corso d'anno. Nella media del 2021 sono 312 mila gli occupati in provincia, mille in meno rispetto al 2020, pari ad una diminuzione tendenziale dello 0,3%. Il confronto con il 2019 è ancora più negativo, con un calo di 8.000 occupati pari al -2,5%. Inoltre la variazione modenese del 2021 è in controtendenza sia con i dati nazionali (+0,8%), che con quelli regionali (+0,6%). Il calo degli occupati in provincia si verifica soprattutto tra i lavoratori indipendenti (-3,3%), mentre registrano un lievissimo aumento gli occupati dipendenti (+0,1%), che comunque rappresentano la maggioranza dei lavoratori. Altra differenza sostanziale si riscontra per il genere: mentre gli occupati uomini crescono dello 0,7%, le donne sono in calo (-2,1%). Tuttavia il fenomeno nuovo che interessa il mondo del lavoro provinciale è la diminuzione, per il secondo anno consecutivo, delle forze di lavoro, cioè delle

persone che vogliono entrare attivamente nel mercato del lavoro o che stanno già lavorando: nel 2021 sono diminuite di 7.000 unità, pari al -2,1%; questa flessione è da imputare soprattutto alla forte contrazione delle persone in cerca di occupazione: -30,0%. A causa di ciò, nonostante il calo degli occupati, diminuisce anche il tasso di disoccupazione, che passa dal 6,1% del 2020 al 4,4% del 2021. In questo caso, non si tratta di un segnale propriamente positivo, in quanto non deriva da un aumento delle persone che lavorano, bensì dall'incremento di coloro che rinunciano a ricercare un posto di lavoro. Specularmente alla diminuzione delle forze di lavoro, aumentano gli inattivi (+6,6%) ed il corrispondente tasso di inattività, che sale così dal 27,2% al 29,1%. Ritornando alla dinamica degli occupati, nel 2021 si riscontrano variazioni molto differenti a seconda dei settori economici, con un vero e proprio boom nelle costruzioni (+30,8%) e un buon incremento nell'industria manifatturiera (+7,3%), mentre il commercio è in sensibile ribasso (-16,7%), insieme all'agricoltura (-11,1%). Più moderato il calo degli "altri servizi" (-4,3%). In questo modo cambia anche la composizione degli occupati per settore, con il commercio che passa dal 16,0% del totale all'11,2%, mentre le costruzioni salgono al 5,4% del totale; i servizi raggiungono il 43,3% e anche l'industria vede aumentare la propria quota (37,5%), confermando la vocazione manifatturiera della provincia rispetto sia all'Emilia-Romagna (26,9%), che al totale Italia (20,3%). Pressoché stabile la proporzione degli occupati in agricoltura (2,6%). Tutte le variazioni tendenziali citate si riferiscono, per ogni indicatore, al confronto tra la media annuale del periodo "gennaio 2021/dicembre 2021" e quella del periodo "gennaio 2020/dicembre 2020".

Variazioni percentuali degli occupati nei settori della provincia di Modena e in Emilia-Romagna – media gennaio 2021/dicembre 2021 - gennaio 2020/dicembre 2020



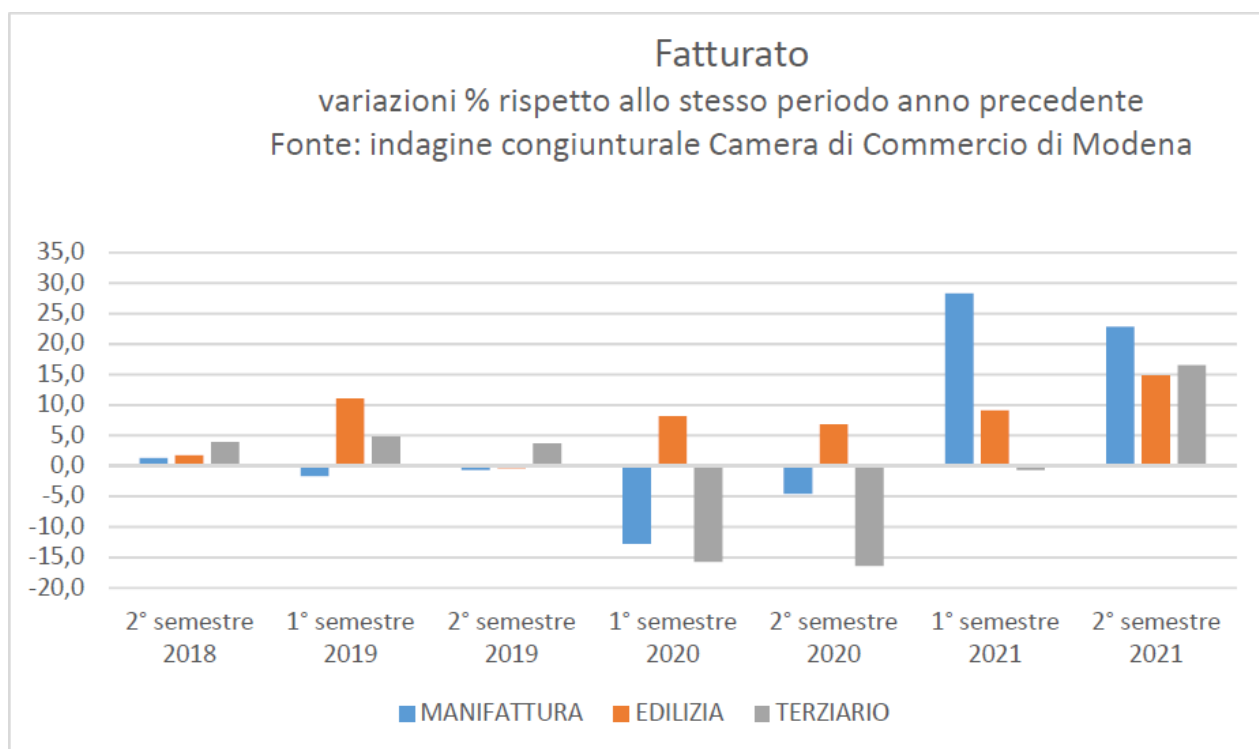
Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena – elaborazione dati Istat – indagine sulle Forze di lavoro

Una conferma della ripresa delle attività economiche arriva dal consuntivo 2021 del sistema informativo Excelsior, osservatorio previsionale sull'occupazione e la formazione di Unioncamere a cui collabora anche la Camera di Commercio di Modena. In provincia sono state segnalate dalle imprese 61.250 assunzioni previste nell'anno 2021, ben 15.640 in più rispetto al 2020, pari ad un incremento del +34,1%. A livello regionale la ripresa è più sostenuta, con il 41,7% di assunzioni in più rispetto al 2020 e per il totale Italia si registra un incremento ancora più marcato (+43,1%). Il

confronto con il 2019 tuttavia appare ancora negativo per la provincia di Modena, con le assunzioni che sono inferiori dell'8,9%, in Emilia-Romagna scendono dell'1,5%, mentre per il totale Italia si registra un lieve incremento (+0,5%). La quota percentuale di imprese modenesi che hanno inserito nuovo personale nel 2021 è ritornata ai livelli usuali: 64,8%, simile a quanto registrato nel 2019. Tale quota risulta analoga nell'industria (65,7%) e nei servizi (64,2%), ma è differente a seconda delle dimensioni di impresa: le imprese maggiori (250 dipendenti e oltre) assumono nel 99,7% dei casi, mentre per quelle più piccole (da 1 a 9 addetti) tale percentuale diviene pari al 55,7%. Restano pressochè invariate le tipologie di contratto utilizzate dalle imprese: prevale sempre il lavoro dipendente (79,4%) formato sia da contratti a tempo determinato che indeterminato, segue il personale in somministrazione (14,2%) e residuali gli "altri contratti non dipendenti" (5,1%) e i co.co.co. (1,3%). L'industria manifatturiera resta il settore che dichiara di assumere il maggior numero di persone: 20.940 nuovi ingressi pari al 34,0% del totale; al suo interno la "produzione di macchinari e mezzi di trasporto" fa la parte del leone (11,1%). Buono anche l'ingresso nei servizi alle imprese (18,5%) e alle persone (13,4%), rimane pressoché stabile la quota del commercio (11,9%), mentre risalgono le assunzioni nei servizi di alloggio e ristorazione (13,3%), dopo un 2020 da dimenticare. Nonostante la netta ripresa delle costruzioni non varia la quota di nuovi ingressi nel settore, pari all'8,8% del totale. Tra i gruppi professionali più ricercati cresce la quota delle "professioni qualificate nel commercio e nei servizi" che arriva al 23,6% del totale; seguono gli operai specializzati (19,4%) e i "conduttori di impianti e macchinari" (17,0%), che insieme ricoprono più di un terzo degli ingressi (36,4%) proprio grazie allo sviluppo dell'industria manifatturiera. Risultano abbastanza richieste anche le "professioni tecniche specializzate" (13,4%), mentre sono più ridotte le preferenze per gli impiegati (8,2%); infine il gruppo meno corposo è costituito dalle "professioni intellettuali e scientifiche" (inclusi i dirigenti), che rimangono al 5,6%. La maggiore richiesta di personale ha influito sui titoli di studio, facendo incrementare la quota di persone a cui non viene richiesto alcun titolo di studio (29,0%) a discapito sia delle richieste di diplomati che si fermano al 31,7%, sia delle qualifiche professionali (24,7%). Rimangono pressoché stabili i laureati (12,3%) e i possessori di un titolo post-diploma ITS (2,2%). Per finire alcune caratteristiche personali dei neoassunti riguardano l'età, con la quota più consistente che va dai 30 ai 44 anni che vede 22.024 incarichi pari al 35,8% del totale, i giovani fino a 29 anni si fermano al 28,1%, ma sono numerose anche le richieste dove l'età non ha alcuna rilevanza (26,7%). Il genere maschile è preferito nel 38,2% dei casi, con punte massime nelle costruzioni (74,3%), le donne sono prescelte nel 13,8% delle opzioni, con un picco nell'industria del tessile abbigliamento (60,3%). Il 18,9% ha ottenuto impieghi in cui sono necessarie competenze elevate e al 68,0% dei nuovi assunti viene richiesta una precedente esperienza lavorativa.

La congiuntura economica settoriale

In provincia di Modena il secondo semestre 2021 ha visto un consolidamento della ripresa già avviata nel primo semestre per tutti i settori (manifatturiero, costruzioni edili, terziario). Per il comparto dell'alloggio e ristorazione il secondo semestre ha portato alla ripartenza con una significativa inversione di rotta dopo le chiusure dovute alla pandemia. Nell'industria il metalmeccanico è stato il settore più dinamico.



I dati provengono dall'indagine congiunturale sull'andamento economico realizzata dal Centro Studi e Statistica della Camera di Commercio su un campione di imprese modenesi, in collaborazione con le associazioni imprenditoriali Confindustria Emilia, CNA Modena, Legacoop Estense, Ascom Confcommercio e FAM Modena.

Congiuntura del settore manifatturiero

Tutti gli indicatori rilevati dall'indagine denotano la continuazione del trend favorevole avviato già all'inizio del 2021; una crescita a due cifre che testimonia il rimbalzo positivo dopo il crollo registrato nel 2020. Nel dettaglio, le imprese manifatturiere della provincia di Modena hanno indicato nel primo semestre 2021 un incremento tendenziale di produzione del +25,5% seguito da un aumento del +20,9% nella seconda metà dell'anno. Le variazioni del fatturato sono state rispettivamente del +28,3% e del +22,8%, sempre rispetto allo stesso periodo del 2020. Il tempo di incasso medio delle fatture attive è stimato sui tre mesi. Anche la raccolta ordini è risultata particolarmente sostenuta (+28,5% nel primo semestre e +19,8% nel secondo) in particolare sul fronte della domanda interna. L'occupazione, dopo il +2% del primo semestre, è rimasta stazionaria. Le vendite all'estero sono risultate in espansione; il fatturato conseguito dalle nostre imprese sui mercati internazionali è aumentato del +11,7% nel primo semestre 2021 e del +8,1% nel secondo, sempre rispetto al 2020, mentre gli ordini dall'estero sono cresciuti rispettivamente del +19,9% e +12,4%. La quota di fatturato derivante dall'export ha sfiorato il 50%. Riguardo all'andamento dei diversi settori di attività si segnalano forti aumenti nel metalmeccanico e un miglioramento del trend nell'alimentare, maglieria e biomedicale. Rispetto ai livelli 2020, resta in positivo nel secondo semestre 2021 la ceramica pur registrando una netta frenata dopo il forte rimbalzo mostrato nel primo semestre.

Congiuntura del settore edile

I dati del 2021 indicano una ulteriore accelerazione del trend espansivo avviato già nel 2020 grazie ai bonus fiscali previsti per le ristrutturazioni. La produzione è aumentata del +6,4% nel primo semestre e del +13,9% nel secondo. Il fatturato rispettivamente del +9,1% e del +14,8%. La

variazione tendenziale degli ordinativi è ancora più sostenuta, +12,8% e +15,6% nei due semestri 2021, e dovrebbe assicurare la prosecuzione di questa dinamica positiva anche nei prossimi mesi.

Congiuntura del settore terziario

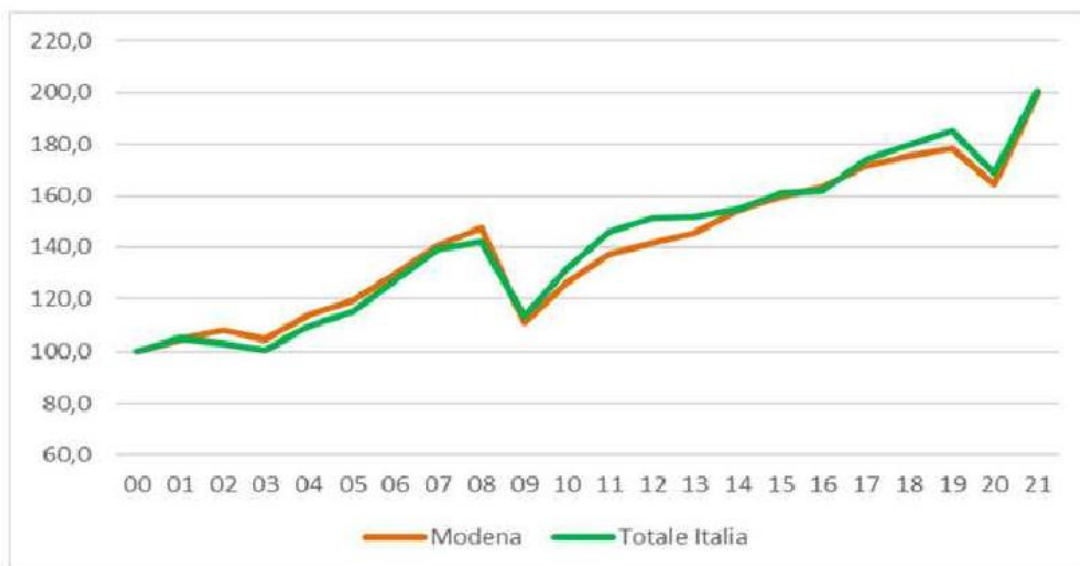
In espansione anche il terziario nel 2021, seppur con andamenti differenti nei diversi comparti. Il settore che registra una netta inversione di tendenza è quello ricettivo (alloggio e ristorazione) che riporta un balzo del fatturato del +21,1% nel secondo semestre 2021 rispetto allo stesso periodo 2020, dopo il calo del -15,1% registrato nei primi sei mesi dell'anno. Il commercio consolida la crescita seppur con variazioni più contenute: il fatturato nell'ingrosso è variato del +15,7% nel primo semestre e +11,7% nel secondo; nel dettaglio si è registrata una flessione del trend espansivo, da +9,1% a +3,0%. Segnali positivi provengono anche dai servizi alle imprese che indicano un incremento di vendite pari al +10,9% e +13,9% nei due semestri, mentre nei servizi alle persone si esaurisce il trend espansivo del fatturato mostrato nella prima metà dell'anno (+13,7%), con una situazione stagnante nella seconda (+0,2%).

Le esportazioni

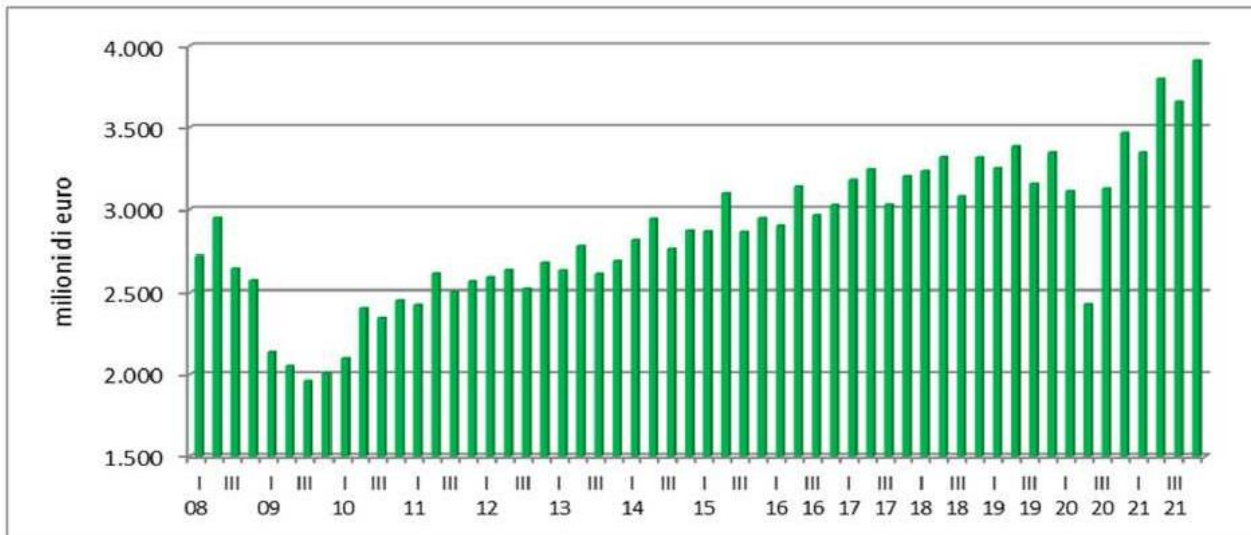
Lontano dai futuri venti di guerra, l'export modenese batte tutti i record nel quarto trimestre del 2021 arrivando quasi a quattro miliardi di euro, secondo i dati Istat sul commercio estero. Il valore dell'export provinciale del quarto trimestre ammonta infatti a 3.911 milioni di euro, 251 milioni in più rispetto al terzo trimestre dell'anno, pari ad un incremento congiunturale del 6,9%. Si tratta del valore massimo raggiunto dall'export modenese nella serie storica dal 2008 ad oggi. L'incremento tendenziale (rispetto al quarto trimestre 2020) risulta del +12,7%. Anche il risultato dell'anno 2021 è stato molto brillante, raggiungendo il traguardo ineguagliato di 14.719 milioni di euro, in questo modo si è ampiamente superata la perdita subita nel 2020, con un incremento in valore assoluto pari a 2.587 milioni di euro. La crescita tendenziale risulta del +21,3%, superiore sia al dato regionale (+16,9%), che al totale Italia (+18,2%). Anche in questo caso si tratta di valori mai raggiunti in precedenza dalle vendite modenesi all'estero. Nella classifica delle province italiane Modena rimane all'ottavo posto, le prime dieci province mostrano tutte incrementi a due cifre e non vi sono grandi cambiamenti all'interno della topten: Milano rimane salda in prima posizione, Firenze registra l'incremento maggiore (+27,0%), seguita da Brescia (+26,1%), mentre l'aumento più basso è raggiunto da Treviso (+13,6%). La maggioranza dei prodotti venduti all'estero è costituita da "macchine e apparecchi meccanici" (28,0% del totale) che aumentano del +24,1%, seguono a ruota i "mezzi di trasporto" (27,5% del totale) che raggiungono il +20,6% di crescita. A distanza si trova la ceramica (17,6%), che nel 2021 mette a segno un incremento del +18,6%. Il tessile abbigliamento raggiunge il 5,1% di quota grazie allo sviluppo tendenziale maggiore (+27,5%); infine vanno molto bene anche gli altri settori: l'agroalimentare cresce del +18,9% e il biomedicale del +18,0%. Anche la distribuzione per aree geografiche evidenzia quasi ovunque crescite a doppia cifra: l'America Centro Sud raggiunge il target maggiore (+32,2%), seguita dall'Asia (+21,2%), trainata sempre dalla Cina, dal Canada e Groenlandia (+26,6%) e dall'Oceania (+24,0%). Buonissimo anche il risultato verso il Medio Oriente (+23,2%), infine anche l'Africa registra aumenti superiori al 15%. L'Unione Europea rimane il partner principale della provincia, con quasi il 50% di vendite verso i paesi membri, in particolare risulta più vivace l'export verso gli ultimi 13 paesi entrati nell'Unione (+25,9%), mentre il nucleo storico dei 14 paesi ha una crescita leggermente inferiore (+20,7%). L'unica zona con incremento tendenziale a una sola cifra è costituita dai paesi Europei non appartenenti alla UE, che crescono solamente del 6,1%, trascinati al ribasso dalla forte contrazione della Gran Bretagna. Infine rimane invariata la classifica dei primi dieci paesi verso cui si dirige l'export modenese, con gli Stati Uniti saldamente al primo posto e in crescita tendenziale del +26,5%, seguiti da Germania (+17,1%) e Francia (+14,0%). La Polonia continua il suo incredibile exploit mettendo a segno un +44,2%, accompagnata dal Giappone (+36,9%), dalla Cina (+33,0%) e dalla Spagna (+32,4%). Unico incremento a una sola cifra è quello del Belgio (+9,5%), mentre fanalino di coda risulta la Gran Bretagna, che rimane in quarta

posizione nonostante la perdita del -22,7% di export. Un 2021 da incorniciare dunque, tuttavia i tragici eventi delle ultime settimane e le turbolenze nei mercati energetici e delle materie prime inducono a prospettare un prossimo rallentamento del trend espansivo del commercio internazionale.

Indice delle esportazioni modenesi e italiane dal 2000 ad oggi – base anno 2000=100



Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori
Andamento trimestrale delle esportazioni modenesi – milioni di euro



Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori

Esportazioni in provincia di Modena, Emilia-Romagna e Italia

	milioni di euro		
	2020	2021	var. %
Modena	12.132	14.719	21,3
Emilia-Romagna	61.973	72.440	16,9
Italia	436.718	516.262	18,2

Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori

Esportazioni della provincia di Modena per attività economica

2021			
	Milioni di euro	Composizione %	Variazione % 20/21
macchine e apparecchi meccanici	4.126	28,0	24,1
mezzi di trasporto	4.052	27,5	20,6
agroalimentare	1.484	10,1	18,9
tessile abbigliamento	757	5,1	27,5
biomedicale	419	2,8	18,0
ceramico	2.590	17,6	18,6
altri settori	1.289	8,8	21,1
totale Modena	14.719	100,0	21,3

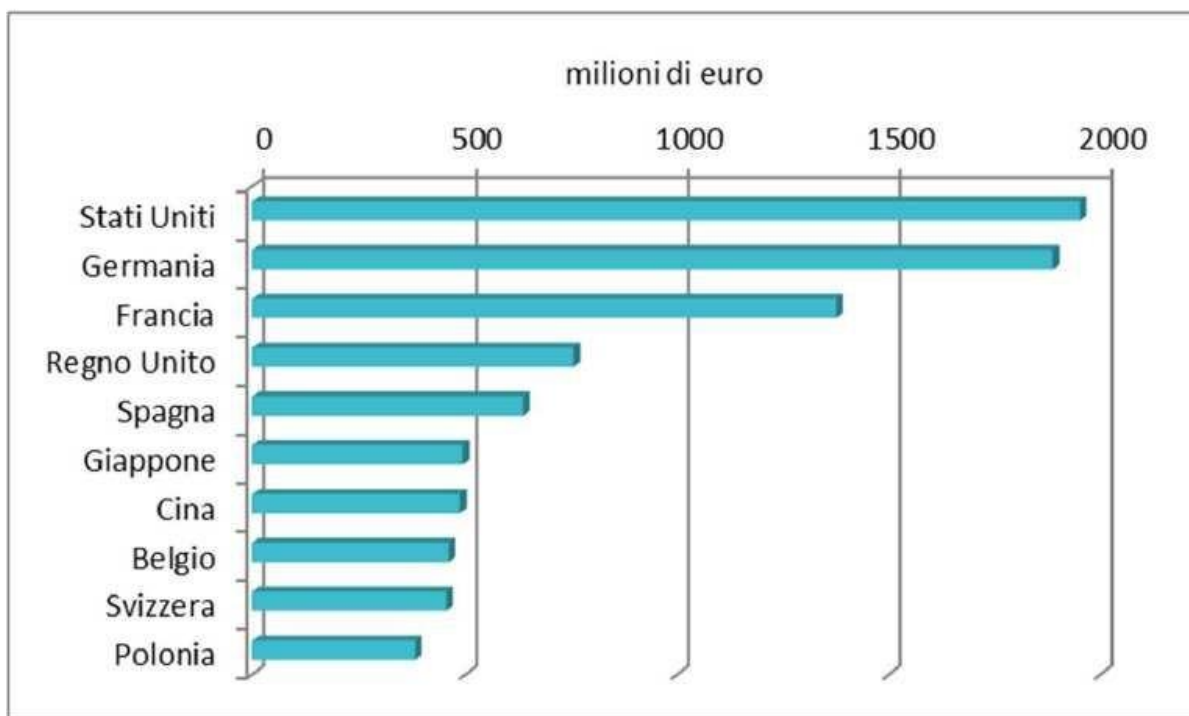
Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori

Esportazioni della provincia di Modena per aree di destinazione

2021			
	Milioni di euro	composizione %	Var. % 20/21
Africa Centro Sud	122	0,8	15,7
Africa Nord	266	1,8	15,9
Paesi Europei non UE	1.938	13,2	6,1
America Centro Sud	480	3,3	32,2
Asia	1.913	13,0	31,2
Canada e Groenlandia	189	1,3	26,6
13 paesi entrati nella UE nel 2004, nel 2007 e nel 2013	1.209	8,2	25,9
Medio Oriente	592	4,0	23,2
Oceania	242	1,6	24,0
Stati Uniti	1.952	13,3	26,5
Unione Europea a 14 paesi	5.817	39,5	20,7
Totale	14.719	100,0	21,3

Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori

Primi dieci paesi per valore delle esportazioni della provincia di Modena – anno 2021



Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena, elaborazione dati Istat – dati provvisori

Il turismo

I dati sul turismo diffusi dalla Regione Emilia-Romagna mostrano come il settore stia cercando di ritornare alla normalità dopo le chiusure del 2020. Infatti nella regione gli arrivi di turisti nel 2021 sono aumentati del +40,7%, per un totale di 7.984.213 presenze. Tuttavia il raffronto con il 2019 appare ancora negativo, con un calo del -31,2%. Questa dinamica indica quanto profonda sia stata la crisi del settore indotta dall'emergenza sanitaria. La provincia di Modena supera il trend regionale, arrivando a 476.959 presenze nello scorso anno pari ad un incremento tendenziale del 48,8%, ma anche in questo caso il confronto con il 2019 rimane negativo (-33,9%). La ripresa è più marcata negli esercizi alberghieri (+49,8%), in particolare negli alberghi da quattro a cinque stelle, tuttavia avendo perso maggiori quote di turisti nel 2020 il confronto con il 2019 rimane peggiore (-36,0%). Negli esercizi extralberghieri la crescita raggiunge il 43,9% trainata dagli alloggi in affitto, il confronto con il 2019 è meno drammatico (-20,2%) avendo perso meno turisti durante i primi mesi della pandemia. Nonostante siano in aumento le presenze, non crescono in proporzione le notti trascorse nelle nostre strutture ricettive, infatti salgono del 42,3% e con 1.255.931 pernottamenti la permanenza media di ciascun visitatore scende a 2,6 notti. L'andamento mensile rispecchia chiaramente l'evolversi dei contagi e delle relative restrizioni, con il minimo afflusso fino al mese di aprile, seguito da un parziale ritorno alla normalità da maggio in poi grazie ai vaccini e alla bella stagione, con un picco di 63.000 presenze nel mese di ottobre. Tra le diverse zone della provincia, il comune capoluogo ha beneficiato maggiormente della ripresa dei flussi turistici, con un incremento del 62,1% rispetto al 2020, ma rimane ancora negativo se confrontato con il 2019 (-37,0%); molto dinamici anche Campogalliano (+57,5%) e Maranello (+48,0%). Si notano crescite più contenute, ma sempre tra il 10% e il 20%, nella zona montana e collinare in quanto nel 2020 erano stati i comuni che avevano registrato minori diminuzioni rispetto al resto della provincia. Riguardo alla provenienza, il 79,1% dei turisti che visitano Modena proviene dall'Italia, con una crescita del 44,1%. In particolare le regioni di provenienza con le quote maggiori risultano l'Emilia-Romagna che sale del 35,3%, la Lombardia del +53,9% e la Toscana del +7,7%. Dall'Unione Europea proviene il 14,6% dei visitatori; essi registrano incrementi più elevati rispetto agli italiani in quanto l'afflusso dall'estero in quel periodo si era quasi azzerato (+74,2%). I paesi di maggior affluenza sono i Paesi Bassi (+97,8%), la Francia (+80,3%) e la Germania (+78,4%). Infine quote minori provengono dai paesi europei non appartenenti alla UE (+63,2%) e dai paesi extraeuropei (+58,6%), questi ultimi trainati in primis dagli Stati Uniti (+184,4%).

LA SITUAZIONE DELL'UNIONE COMUNI DEL SORBARA

Si riportano di seguito i dati relativi alla situazione economica del distretto n. 7 aggiornati al 31/12/2021 che, in generale, rispecchiano la situazione provinciale:

Imprese per attività economica nei comuni del distretto al 31/12/2021 – dati in valore assoluto

SETTORE	COMUNE						
	BASTIGLIA	BOMPORTO	CASTELFRANCO EMILIA	NONANTOLA	RAVARINO	SAN CESARIO SUL PANARO	TOTALE UNIONE
A Agricoltura, silvicoltura pesca	29	128	434	183	97	141	1.012
B Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-	-	-	4	4
C Attività manifatturiere	79	244	404	184	85	122	1.118
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	-	5	9	2	2	2	20
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	3	1	9	10	5	4	32
F Costruzioni	104	227	575	260	126	98	1.390
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	92	212	672	266	99	137	1.478
H Trasporto e magazzinaggio	29	54	135	60	26	23	327
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	16	50	151	81	23	36	357
J Servizi di informazione e comunicazione	6	16	42	17	4	8	93
K Attività finanziarie e assicurative	12	19	56	29	10	11	137
L Attività immobiliari	29	76	141	60	18	35	359
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	20	29	101	50	13	22	235
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	16	28	115	40	16	24	239
P Istruzione	1	2	12	4	2	-	21
Q Sanità e assistenza sociale	1	2	19	3	1	2	28
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	1	9	28	11	-	12	61
S Altre attività di servizi	18	43	121	47	29	20	278
X Imprese non classificate	0	1	5	2	0	4	12
TOTALE SETTORI	456	1.146	3.029	1.309	556	705	7.201



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

La sottosezione individua i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati

La sottosezione individua gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, a partire dalle politiche e dagli indirizzi e strategici dell'ente.

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), Vengono quindi descritte le strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori.

Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO- SOCIALE-AMBIENTALE-SANITARIO (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

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

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del “benessere addizionale” prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza.

In secondo luogo, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il “come”), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale

QUADRO DELLE CONDIZIONI INTERNE DELL'ENTE

1.2.1 EVOLUZIONE DELLA SITUAZIONE FINANZIARIA ED ECONOMICO-PATRIMONIALE DELL'ENTE

Allo scopo di delineare l'evoluzione della situazione finanziaria dell'Ente nel corso dell'ultimo quinquennio, di seguito sono riportate le entrate e le spese contabilizzate nel periodo 2017/2021 (ultimo esercizio chiuso), in relazione alle fonti di entrata (titoli).

ENTRATE		2017	2018	2019	2020	2021
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente		186.094,99	283.733,78	475.932,70	460.977,86	219.292,08
Fondo pluriennale vincolato di parte capitale		0,00	63.464,00	121.488,74	0,00	7.400,13
UTILIZZO AVANZO DI AMMINISTRAZIONE		211.198,32	447.317,08	994.624,83	603.818,54	1.125.802,09
TITOLO 1	ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 2	TRASFERIMENTI CORRENTI	6.564.549,29	11.708.203,09	11.185.769,38	13.206.891,58	12.103.732,33
TITOLO 3	ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	905.693,42	1.172.343,72	1.290.739,34	1.198.693,67	1.738.362,05
TITOLO 4	ENTRATE IN CONTO CAPITALE	362.004,99	1.164.849,84	2.033.505,18	238.519,43	86.594,89
TITOLO 5	ENTRATE DA RIDUZIONE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 6	ACCENSIONE PRESTITI	0,00	0,00	0,00	521.937,70	0,00
TITOLO 7	ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 9	ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	798.657,65	1.234.023,49	1.320.528,29	1.258.121,13	1.453.428,47
	TOTALE TITOLI	9.028.198,66	16.073.935,00	17.422.588,46	17.488.959,91	16.734.612,04

Dall'analisi delle entrate risulta evidente che l'Unione vive di "finanza derivata" ovvero le proprie entrate sono costituite essenzialmente da contributi fra i quali, per una percentuale significativa, provenienti dai Comuni aderenti.

Nella tabella seguente l'andamento delle spese nel quinquennio 2017-2021:

SPESE		2017	2018	2019	2020	2021
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 1	SPESE CORRENTI	7.110.706,18	12.254.165,35	13.043.357,66	13.894.417,21	13.710.604,93
TITOLO 2	SPESE IN CONTO CAPITALE	304.416,44	1.225.787,92	2.138.237,13	282.007,99	151.767,73
TITOLO 3	SPESE PER INCREMENTO ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 4	RIMBORSO PRESTITI	32.031,02	33.557,00	35.172,24	569.271,28	40.245,86
TITOLO 5	CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 7	USCITE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	798.657,65	1.234.023,49	1.320.528,29	1.258.121,13	1.453.428,47
	TOTALE TITOLI	8.245.811,29	14.747.533,76	16.537.295,32	16.003.817,61	15.356.046,99

Relativamente alle spese correnti si evidenzia la forte incidenza dei servizi sociali e del personale dipendente.

Esercizio	IMPEGNI - Titolo I° €	Spesa per Servizi Sociali	Spesa per personale	Altre spese
2017	7.110.706,18	46,62%	29,24%	24,14%
2018	11.778.232,65	54,60%	25,02%	20,38%
2019	12.582.379,80	54,38%	27,91%	17,70%
2020	13.675.125,13	54,44%	24,96%	20,61%
2021	13.330.066,76	56,23%	27,22%	16,56%

Al termine di ciascun esercizio, con l'approvazione del rendiconto, è quantificato, quale sintesi dell'intera gestione finanziaria dell'anno, **il risultato contabile di amministrazione, definito "avanzo" se positivo.**

Tale risultato è calcolato quale differenza tra il fondo di cassa a fine anno, aumentato dei residui attivi (ossia delle entrate accertate ma non riscosse al 31 dicembre), da un lato, e i residui passivi (ossia le spese impegnate ma non pagate al 31 dicembre), dall'altro.

risultato contabile di amministrazione accertato con i rendiconti 2017, 2018, 2019, 2020, 2021:

	2017	2018	2019	2020	2021
AVANZO DI AMMINISTRAZIONE DI COMPETENZA	782.387,37	1.326.401,24	885.293,14	1.485.142,30	1.378.565,05

1.2.2 ANALISI DEGLI IMPEGNI GIÀ ASSUNTI E INVESTIMENTI IN CORSO DI REALIZZAZIONE

Il principio contabile applicato sulla programmazione richiede l'analisi degli impegni assunti nell'esercizio 2021 e precedenti, re-imputati sulla competenza degli esercizi 2022 e successivi. Tale disposizione si ricollega con l'art. 164, comma 3, del TUEL: "In sede di predisposizione del bilancio di previsione annuale il consiglio dell'ente assicura idoneo finanziamento agli impegni pluriennali assunti nel corso degli esercizi precedenti".

Per l'Unione Comuni del Sorbara non sono presenti tale tipologie di impegni re-imputati.

LE RISORSE UMANE DISPONIBILI

Premesso che:

- il "Decreto Crescita" D. L. n. 34/2019 all'art. 33 ha introdotto un'importante modifica alle capacità assunzionali dei Comuni, che si sostanzia, per i Comuni, nell'abbandono del meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto Ministeriale;
- con l'entrata in vigore del DPCM attuativo del 17 marzo 2020 e della relativa Circolare, per i Comuni, dal 20.04.2020, è stato superato il concetto di turnover e sono stati introdotti parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti; in particolare sono individuati 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; inoltre sono individuate 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.

Sia nel disposto normativo dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che nel Decreto Ministeriale si parla esclusivamente di comuni.

La sezione delle Autonomie della Corte dei conti sul tema dell'applicabilità o meno delle nuove regole assunzionali introdotte per i comuni dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e dal relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 con deliberazione

4/SEZAUT/2021 ha confermato che il nuovo regime assunzionale dei comuni non si applica alle Unioni.

Alle Unioni pertanto, secondo la lettera della norma, non si applicano le nuove regole e restano operativi i vincoli preesistenti, con particolare riferimento all'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 che afferma che esiste per questi enti un turn-over del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente, oltre ai vincoli in materia di spesa di personale.

Infatti le spese di personale dell'Unione sono ribaltate sui singoli enti aderenti all'Unione e deve essere garantito complessivamente il rispetto dei limiti di spesa, poiché:

- ai fini della determinazione della spesa di personale, a decorrere dall'anno 2014, gli Enti locali assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione (triennio 2011-2013).

Resta applicabile l'art. 32, comma 5 del TUEL, che attualmente recita "All'Unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte".

L'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, prevede che, dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento;

Inoltre l'art. 1, commi da 797 a 802 della Legge di Bilancio 2021 prevede che, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 147/2017, nella prospettiva del raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto (numero assistenti sociali /popolazione residente) di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Per le finalità di cui al comma 797 della Legge di Bilancio 2021, a valere sulle risorse statali di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e all'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, anche ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020.

In materia di assunzioni flessibili le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, non si applicano agli Enti che siano in regola con gli obblighi normativi di contenimento della spesa del personale. Resta il limite della spesa sostenuta nel 2009.

Restano i vincoli generali in materia di personale:

PRESUPPOSTI PROGRAMMATORI:

- 1) Programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, rideterminazione della dotazione organica, verifica delle eventuali eccedenze di personale

ADOZIONE DI ATTI AMMINISTRATIVI:

- 2) Adozione del piano triennale delle azioni positive e delle pari opportunità
- 3) Adozione del Piano della performance

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA:

- 4) Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica

RISPETTO DEI VINCOLI IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTABILI:

- 5) Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009
- 6) Rispetto dei termini di pagamento

LIMITI E VINCOLI IN MATERIA DI PERSONALE E SPESA DI PERSONALE:

- 7) Limiti alle procedure di mobilità in entrata
- 8) Rispetto dei limiti al lavoro flessibile
- 9) Rispetto del tetto alla spesa del personale
- 10) Rispetto del turn over

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO			
	Area	Qualifica	Livello
MC	AREA CONTABILE FINANZIARIA	ISTRUTTORE	C1
SE	AREA CONTABILE FINANZIARIA	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1
BM	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3
CA	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3-B4
CD	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3-B4
GL	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3-B4
MM	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3-B4
ZM	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3-B8
BL	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C2
CA	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C1
PN	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C1
TC	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C1
ZP	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C3
ML	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. TECNICO	C3
PF	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. TECNICO	C5
VC	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. TECNICO	C2
BS	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE	C1
RF	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE	C2
BM	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D2
CC	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D2
BR	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSIST. DOMICILIARE	B3-B4
AM	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
BC	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
CF	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
CS	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
CB	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
CL	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
DAA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1-D2
DBG	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1-D4
GC	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1-D2
MJ	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
MAD	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1-D5
PC	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
RF	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
TG	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
ZL	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
BR	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	COLLABORATORE	B3-B6
GS	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTT. AMM.VO	C3
PF	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTT. AMM.VO	C1
PA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTT. AMM.VO	C4
PA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTT. AMM.VO	C1
BL	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE	C2
IM	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D4
GS	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	OPERATORE QUALIFICAT	B1-B6
BS	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	AGENTE P.M.	C4
GD	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	AGENTE P.M.	C2
PL	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	AGENTE P.M.	C3
SS	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	AGENTE P.M.	C4
ZI	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	AGENTE P.M.	C1
DR	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUT. DIR. P.M.	D1
RD	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUT. DIR. P.M.	D1
FF	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTT. AMM.VO	C2
GM	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D2
ZR	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D2
AM	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
AF	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
CL	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C4
DND	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
ESM	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
FL	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
GA	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
GG	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
LU	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C2
MA	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
MD	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C1
PE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE P.M.	C2
MR	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTR.DIR.TECNICO	D4-D5
MA	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTRUTT. AMM.VO	C1
SE	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTRUTT. AMM.VO	C2
SN	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTRUTT. AMM.VO	C1
PL	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTRUTT. TECNICO	C3
FV	STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1-D2
TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 20/10/2022			72

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO			
Dipendente	Area	Qualifica	Livello
BL	AREA CONTABILE FINANZIARIA	FUNZ.AMM.VO CONT	D1
GM	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	COLLABORATORE	B3
SS	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	DIRETTORE AREA	DIRIGENTE
BGL	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	INTERINALE	B3
LD	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	INTERINALE	C1
FF	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C1
PI	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTT. AMM.VO	C1
CF	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1
FC	AREA ORGANIZ. AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1
TG	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	ASSISTENTE SOCIALE	D1
BC	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	DIRETTORE AREA	DIRIGENTE
BA	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	INTERINALE	D1
CP	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	INTERINALE	D1
DAM	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	INTERINALE	B3
RG	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	INTERINALE	D1
SM	AREA SERVIZI ALLA PERSONA	INTERINALE	D1
DOM	AREA TECNICA	FUNZIONARIO TECNICO	D1
BF	AREA TECNICA	ISTRUTT. TECNICO	C1
DNL	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	ISTRUT. DIR. P.M.	D1
LS	UNICA	ISTRUTTORE	C1
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AL 20/10/2022			20

1.3 INDIRIZZI E OBIETTIVI STRATEGICI

1.3.1 INDIRIZZI IN MATERIA DI RISORSE E IMPIEGHI

Gli indirizzi per la formazione del bilancio di previsione 2023/2025 saranno inseriti in apposita nota integrativa che verrà successivamente presentata al consiglio dell'Unione prima dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025.

I nuovi termini e scadenze per approvazione della nota di aggiornamento al DUP, previsti a regime dal 2016, sono la conseguenza diretta dell'impossibilità di formalizzare previsioni di bilancio attendibili in assenza di un quadro normativo che è in via di definizione; non sono consequenziali e congruenti, infatti, i termini per approvazione del DUP e del Bilancio, rispetto alla normativa statale di riferimento che vede iniziare l'iter di approvazione della legge di bilancio il 15 ottobre e solamente a fine dicembre, ordinariamente, è prevista la sua approvazione finale.

Per ciò che riguarda le entrate, le previsioni relative al triennio 2023-2025 verranno formulate e formalizzate tenendo in considerazione il trend storico degli esercizi precedenti per le previsioni relative ai diversi trasferimenti/contributi regionali, statali regionalizzati e dall'Ausl, mentre per i trasferimenti dai Comuni aderenti, le quote parti di ciascuno, verranno calcolate in base alle convenzioni in essere per la gestione dei servizi conferiti.

Si rammenta che l'Unione non ha nessuna entrata relativa al titolo primo (Imposte e Tasse).

L'Unione Comuni del Sorbara, come peraltro tutte le Unioni, vive di "finanza derivata" vale a dire che le proprie entrate correnti sono costituite essenzialmente da trasferimenti regionali, statali regionalizzati (questi ultimi verranno stimati in previsione 2023 in base all'andamento dell'ultimo quinquennio, normalmente le Unioni ricevono comunicazioni circa l'ammontare di queste due ultime tipologie di contributi nella seconda metà dell'esercizio) e soprattutto dai trasferimenti dei Comuni aderenti.

I Comuni dell'Unione garantiscono trasferimenti per almeno il 70% (media degli ultimi 5 esercizi) del totale delle entrate correnti; d'altronde l'Unione, quella del Sorbara come tante altre, è nata per gestire, nei modi più efficienti, efficaci ed economici possibili, diversi servizi prima in capo ai singoli Comuni.

Per quanto riguarda le spese, gli stanziamenti che saranno previsti nel bilancio di previsione finanziario 2023-2025, dovranno rispondere alle esigenze rispetto ai servizi conferiti dai Comuni aderenti, le cui linee di indirizzo sono state condivise con i singoli Enti e successivamente armonizzate al fine di rispondere ai criteri di efficacia, efficienza ed economicità complessive.

Il consolidamento dei Servizi, ad oggi trasferiti solo parzialmente dai Comuni aderenti all'Unione (Centrale Unica di Committenza, Polizia Locale e Personale), diventa strategico ed urgente anche al fine di poter raggiungere i finanziamenti regionali e statali nella loro interezza. In tal senso infatti, le regole del PRT approvate dalla Regione premiano le Unioni a cui tutti i Comuni hanno trasferito le funzioni, mentre penalizzano le Unioni titolari di funzioni solo per alcuni dei Comuni aderenti.

L'obiettivo sfidante dell'Unione per il prossimo triennio sarà quello di rendere sempre più efficienti i servizi, attraverso un attento controllo di gestione, pur mantenendo la stessa offerta quantitativa e qualitativa.

Le azioni da mettere in campo riguardano più ambiti:

- il potenziamento del sistema di rendicontazione e controllo, da utilizzare come strumento per la riorganizzazione dei servizi e la semplificazione dei processi amministrativi
- le modalità organizzative dei nuovi servizi conferiti da parte dei Comuni a fine 2022.

Le decisioni di conferimento di ulteriori servizi all'Unione devono avvenire attraverso un processo che coinvolge le nostre comunità e gli organi politici dei Comuni.

L'Unione dovrà adoperarsi per attrarre risorse sul territorio, mettendo a frutto il proprio ruolo di rappresentanza di un'area vasta, che la pone in una condizione più favorevole nei rapporti con gli enti sovraordinati. A tal fine è strategico predisporre progetti, studi di fattibilità che interessano l'intero territorio dell'Unione in ambiti e temi particolarmente complessi, quali l'assetto del territorio, sia dal punto vista urbanistico che ambientale, e la sua infrastrutturazione. Anche in ambito sociale ed educativo dovremo essere pronti a realizzare progettualità in grado di attrarre contributi di enti sovraordinati, di fondazioni o altri soggetti privati.

In questo mandato è diventato prioritario affrontare il tema della "governance", da realizzare con le giuste modalità di raccordo con le Amministrazioni comunali; a tale scopo si intende predisporre un apposito iter per il coinvolgimento delle Giunte e dei Consigli Comunali.

OBIETTIVI STRATEGICI PER MISSIONE

MISSIONE 01

SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

Tra gli obiettivi strategici, trasversali a tutte le Aree, l'Unione, ha individuato i seguenti obiettivi:

1. trasparenza:
 - trasparenza quale accessibilità totale alle informazioni concernenti l'attività amministrativa e l'organizzazione dell'Ente;
 - il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti;
2. potenziamento dei controlli interni dell'Ente che si traduce anche in un maggior controllo dell'aggiornamento dei dati ed informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" come previsto dal D.Lgs. 97/2016 e dalle specifiche delibere ANAC anche attraverso la verifica annuale da parte del Nucleo di valutazione.
3. Implementazione dell'uso della posta certificata e della firma digitale; Implementazione del processo di dematerializzazione dei documenti relativi a ciascun procedimento amministrativo e nei rapporti con gli enti pubblici; Verifica della gestione dei flussi documentali di concerto con tutti i servizi interessati; Partecipazione a progetti regionali in ambito di transizione al digitale semplificazione e dematerializzazione con l'obiettivo di razionalizzare e consolidare i processi di dematerializzazione già in atto, o avviamento di nuovi, per garantire una gestione documentale più efficace e funzionale e semplificare le procedure a vantaggio sia di chi opera nell'ente che dell'utente finale; Perfezionamento del programma di gestione unificata degli atti che integri un sistema di Workflow management in grado di automatizzare i processi di passaggio dei documenti, delle informazioni o dei compiti da un dipendente e/o responsabile all'altro, all'interno del gruppo di lavoro, conformemente ad un insieme di regole predefinite, con utilizzo di firme digitali e superamento dell'utilizzo del cartaceo.
4. Attivazione e proseguimento di tutte le azioni volte a garantire la ricostruzione post-sisma 2012 e il ripristino post-alluvioni 2014 e 2020.
5. Formazione del personale in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro, privacy e trasparenza.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso il quale la trasparenza si concretizza.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance è inoltre strumento volto ad incrementare l'efficienza e valorizzare le risorse interne. L'opportunità di rivedere il sistema ha ricevuto impulso sia dall'emergenza da Covid-19, che ha comportato maggiori attività per gli enti locali, adeguamento alle norme via via approvate dal legislatore nazionale e regionale, ricadute sulle attività di tutti i servizi e utilizzo del lavoro agile, sia dalla presenza di un unico stesso Nucleo di valutazione per Unione e tutti gli enti aderenti all'Unione. E' emerso quindi l'obiettivo di individuare un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance quanto più possibile omogeneo per Unione ed enti aderenti all'Unione e che potesse essere adottato dall'anno 2022.

Il Sistema è stato approvato; si tratta quindi di rendere il personale partecipe del cambiamento e di applicare la revisione del sistema di valutazione e del sistema premiale del personale per accentuare il collegamento tra incentivi e miglioramento degli standard di qualità dei servizi, anche in un'ottica di Unione, fornire direttive ai dirigenti ad effettuare valutazioni più selettive e differenziate, curare la costruzione e rendicontazione degli obiettivi, valorizzare voci valutative più discrezionali (come i comportamenti organizzativi).

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento UE in materia di protezione dei dati personali, tutta la struttura organizzativa dell'ente è coinvolta nel processo di applicazione e sviluppo dei principi di trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, privacy by design e by default e accountability.

Inoltre, come conseguenza diretta della proposta del Piano di sviluppo organizzativo elaborato dal temporary manager, nelle Missioni e Programmi interessate è stato inserito uno specifico obiettivo strategico di attuazione del suddetto Piano, in funzione del potenziamento delle articolazioni organizzative interne o di particolari servizi, nella prospettiva di poter accedere alle opportunità offerte dal PRT 2021-2023.

MISSIONE 01 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

PROGRAMMA 01 – ORGANI ISTITUZIONALI

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Analisi e riorganizzazione della struttura e dell'impostazione dei servizi condivisi in Unione	Riorganizzazione della struttura e dell'impostazione dei servizi condivisi in Unione. Analisi di fattibilità per la gestione associata dei servizi. Adeguamento della struttura organizzativa dell'Unione	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI
2	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Analisi e riorganizzazione della struttura dell'ente e dei rapporti tra Unione ed enti aderenti all'Unione	Proseguire nel percorso di incremento della virtuosità dell'Unione alla luce del Programma di riordino territoriale della Regione	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI

PROGRAMMA 02 – SEGRETERIA GENERALE

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Razionalizzazione delle risorse Analisi e riorganizzazione della struttura e dell'impostazione dei servizi condivisi in Unione	Dematerializzazione dei flussi documentali con implementazione dell'utilizzo di risorse tecnologiche Implementazione dell'uso della posta certificata e della firma digitale, specifica formazione del personale Implementazione del processo di de materializzazione dei documenti, relativi a ciascun procedimento amministrativo e nei rapporti con gli enti pubblici Verifica della gestione dei flussi documentali di concerto con tutti i servizi interessati	Organi istituzionali Settori e Servizi e Cittadini	-	2023 -2025	SI

PROGRAMMA 03 – GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROVVEDITORATO

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione della struttura e dell'impostazione dei servizi condivisi in Unione	Analisi di fattibilità per la gestione associata distrettuale delle funzioni di progettazione del sistema locale	Organi istituzionali	-	2023 -2025	NO
2	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – controllo di gestione	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI
3	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Consolidamento degli aspetti contabili e di gestione del bilancio a seguito del trasferimento di servizi all'Unione	Amministratori/ Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	NO
4	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Trasparenza: attività di inserimento dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito	Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
5	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Ottimizzare il raccordo tra i processi di acquisto e l'esercizio delle funzioni in forma associata e relativo potenziamento della Centrale Unica di Committenza	Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
6	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – allargamento gestione CUC	Amministratori/ Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI

PROGRAMMA 08 STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Il capitale umano	Attrarre investimenti e capitale umano per governare i processi di innovazione Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Promozione dello sviluppo e consolidamento della vocazione gestionale del Servizio SIA; progressiva unificazione della gestione del servizio	Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
2	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Sviluppo della comunicazione tramite i siti istituzionali e servizi on line	Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
3	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Ampliamento del processo di transizione al digitale semplificazione e dematerializzazione per garantire una gestione documentale più efficace e funzionale e semplificare le procedure a vantaggio sia di chi opera nell'ente che dell'utente finale	Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
4	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – efficientamento servizio SIA (SISTEMA INFORMATICO ASSOCIATO)	Amministratori/ Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI
5	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Sviluppo amministrazione digitale per attuazione degli interventi finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura Componente 1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	Cittadini residenti, enti pubblici e privati	-	2023-2025	SI

PROGRAMMA 10 – RISORSE UMANE

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione comuni del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Gestione associata dei servizi. Adeguamento della struttura organizzativa dell'Unione. Studi di fattibilità per la verifica del possibile trasferimento delle funzioni di servizi ritenuti strategici	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI
2	Il capitale umano	Razionalizzazione delle risorse	Integrazione dei servizi associati anche attraverso atti di programmazione del personale e contrattazione aziendale nonché di formazione del personale	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI
3	Il capitale umano	Razionalizzazione delle risorse	Gestione del personale relativamente a trattamento giuridico ed economico	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI

MISSIONE 03

ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

MISSIONE 03 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

PROGRAMMA 01 POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazioni e Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – allargamento gestione associata	Amministratori/ Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI
2	Sicurezza urbana e legalità	Presidio del territorio sempre più efficace ottimizzando l'organizzazione del Servizio di Polizia Locale in Unione, per la prevenzione di condotte illecite, scorrette, incivili e di ogni tipo turbativo della collettività. Conferma e potenziamento di azioni Coordinate con Stazioni dei Carabinieri e con le altre Forze dell'Ordine	Incremento progressivo della presenza sul territorio negli orari diurni con presenza anche negli orari serali e notturni; controllo sempre maggiore e più efficace del territorio con l'obiettivo di interventi più tempestivi; puntuale specializzazione degli agenti, anche per team, sulle diverse materie che afferiscono alla polizia locale. Collaborazione regolare e continuativa con le altre forze di polizia	Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI

MISSIONE 04

ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

MISSIONE 04 - ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA 06 SERVIZI AUSILIARI ALL'ISTRUZIONE

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione e Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Inclusione scolastica studenti con disabilità	Disabilità	Garantire inclusione scolastica alunni con disabilità	Studenti/ loro famiglie	-	2023 -2025	SI

MISSIONE 06

POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

MISSIONE 06 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO
--

PROGRAMMA 02 GIOVANI

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Le politiche per la crescita e la formazione delle persone	Giovani	Superamento della frammentazione degli interventi attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori che a vario titolo si occupano di adolescenza /giovani	Adolescenti/ Giovani		2023-2025	NO
2	Le politiche per la crescita e la formazione delle persone	Giovani	Promozione della salute degli adolescenti/giovani	Adolescenti/ Giovani e loro famiglie		2023-2025	SI
3	Le politiche per la crescita e la formazione delle persone	Giovani	Partecipazione attiva dei giovani alla vita pubblica – sviluppo del protagonismo giovanile	Adolescenti/ Giovani		2023-2025	SI
4	Le politiche per la crescita e la formazione delle persone	Giovani	Promozione di opportunità di crescita dei giovani	Giovani		2023-2025	SI

MISSIONE 09

SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

MISSIONE 09 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA 02 TUTELA VALORIZZAZIONE RECUPERO AMBIENTALE

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – riorganizzazione delle attività del servizio	Amministratori/ Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI
2	Pianificazione – Gestione del territorio – Viabilità	Educazione ambientale e sviluppo sostenibile	Mantenere decoroso il patrimonio a verde e fruibile a tutti i cittadini	Utenti/cittadini		2023 -2025	SI

MISSIONE 10

TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

MISSIONE 10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

PROGRAMMA 05 VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Pianificazione – Gestione del territorio – Viabilità	Tutto il territorio e tutti i fruitori	Mantenere in sicurezza il piano di viabilità stradale	Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI
2	Pianificazione – Gestione del territorio – Viabilità	Tutto il territorio e utenti della strada	Mantenere efficiente la segnaletica stradale orizzontale e verticale	Cittadini/Utenti	-	2023 -2025	SI
3	Pianificazione – Gestione del territorio – Viabilità	Tutto il territorio e utenti della strada	Mantenere in sicurezza ed efficientare la pubblica illuminazione	Cittadini/Utenti	-	2023 - 2025	SI

MISSIONE 11

SOCCORSO CIVILE

MISSIONE 11 - SOCCORSO CIVILE

PROGRAMMA 01 SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione del Sorbara	Riorganizzazione della funzione di Protezione Civile	Realizzazione e potenziamento della gestione associata del servizio di Protezione Civile a seguito dell'approvazione della convenzione di trasferimento del servizio all'Unione con particolare riferimento alle emergenze dovute all'acqua, sanitarie, geologiche, climatiche	Organi istituzionale e Settori e Servizi	-	2023 -2025	SI
2	Pianificazione – Gestione del territorio – Viabilità	Tutti gli utenti	Garantire il collegamento della rete di diverse strutture operanti sul territorio	Organi istituzionali	-	2023 -2025	SI

MISSIONE 12

DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALE E FAMIGLIA

MISSIONE 12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA 01 INTERVENTI PER L'INFANZIA E I MINORI

PROGRAMMA 02 INTERVENTI PER LA DISABILITÀ

PROGRAMMA 03 INTERVENTI PER GLI ANZIANI

PROGRAMMA 04 INTERVENTI PER I SOGGETTI A RISCHIO ESCLUSIONE SOCIALE

PROGRAMMA 05 INTERVENTI PER LE FAMIGLIE

PROGRAMMA 06 INTERVENTI PER IL DIRITTO ALLA CASA

PROGRAMMA 07 PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DELLE RETE DEI SERVIZI SOCIOSANITARI E SOCIALI

PROGRAMMA 08 COOPERAZIONE E ASSOCIAZIONISMO

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Programmazione e governo della rete dei servizi sociali e socio – sanitari	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Predisposizione proposte progettuali per la realizzazione di forme di gestione integrate dei servizi sociali e socio – sanitari tra unione e ASP	Organi istituzionali	-	2023-2025	SI
2	Programmazione e governo della rete dei servizi sociali e socio – sanitari	Perseguire condizioni di equità per i cittadini attraverso l'omogeneizzazione dei criteri di spesa	Attuazione del Piano di sviluppo organizzativo – adozione regolamento unico di Unione per i contributi e omogeneizzazione dei criteri di spesa	Organi istituzionali	-	2023	SI
3	Programmazione e governo della rete dei servizi sociali e socio – sanitari	Implementazione servizi/raggiungimento LEPS a valere sulle risorse PNRR	Articolazione nuove tipologie di servizi/raggiungimento obiettivi di servizio/LEPS	Organi istituzionali	-	2023-2025	SI
4	Welfare di comunità	Nuove generazioni e responsabilità familiari	Promozione e sostegno alla genitorialità	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI
5	Welfare di comunità	Persone non autosufficienti/ famiglie e care giver	Garantire interventi/servizi a favore delle persone non autosufficienti implementando ed articolando la rete dei servizi	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI
6	Welfare di comunità	Contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	Sostegno ai nuclei in condizione di povertà economica – educativa attraverso lo sviluppo del lavoro di comunità	Cittadini /utenti/ Associazioni / Organizzazioni del territorio	-	2023-2025	SI
7	Welfare di comunità	Politiche abitative	Promozione nuove tipologie dell'abitare	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI
8	Welfare di comunità	Persone anziane e loro familiari/ care giver	Rafforzamento dei servizi domiciliari a sostegno dei care giver	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI
9	Welfare di comunità	Persone in condizione di grave marginalità	Rafforzamento servizi di contrasto alla povertà	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI
10	Welfare di	Sostenere il sistema	Sviluppo della Casa della		-	2023-2025	SI

	comunità	dei servizi	salute/ implementazione dell'integrazione e della promozione sul territorio	Cittadini /utenti Associazioni / Organizzazioni del territorio			
--	----------	-------------	---	--	--	--	--

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
11	Welfare di comunità	Adeguamento della programmazione ai nuovi bisogni complessi e costruzione di reti sociali	Elaborazione nuova programmazione triennale 2023-2025	Cittadini /utenti Associazioni / Organizzazioni del territorio	-	2023-2025	SI
12	Programmazione e governo della rete dei servizi sociali e socio – sanitari	Implementazione servizi/raggiungimento LEPS a valere sulle risorse PNRR	ATTUAZIONE PROGETTI PNRR- MISSIONE 5 “INCLUSIONE E COESIONE” – COMPONENTE 2	Cittadini /utenti	-	2023-2025	SI

MISSIONE 14

SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

MISSIONE 14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ

PROGRAMMA 01 INDUSTRIA, PMI E ARTIGIANATO

PROGRAMMA 02 COMMERCIO, RETI DISTRIBUTIVE, TUTELA DEI CONSUMATORI

N.	Ambito strategico	Ambito d'azione	Obiettivo strategico	Stakeholder finali	Eventuale contributo G.A.P. (Gruppo Amministrazione Pubblica)	Orizzonte temporale (anni)	Inserimento sezione operativa DUP
1	Area vasta e sviluppo dell'Unione del Sorbara	Riorganizzazione delle funzioni amministrative e dei servizi	Perfezionamento della gestione associata distrettuale del servizio SUAP	Organi istituzionali	-	2023-2025	SI
2	Promozione territoriale	Azioni a favore dello sviluppo economico locale distrettuale	Azioni a sostegno degli operatori economici e del territorio dell'Unione Comuni del Sorbara	Cittadini/ Utenti	-	2023-2025	SI

STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1.4 STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

Nel corso del mandato amministrativo, i programmi e gli obiettivi contenuti nel DUP saranno oggetto di verifica e rendicontazione con la seguente cadenza:

- annualmente, in occasione:
 - dell'assestamento del bilancio, comprendente lo stato di attuazione dei programmi e il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio, entro il 31 luglio di ogni anno;
 - dell'approvazione, da parte della Giunta, della relazione sulla performance, prevista dal D.Lgs. 150/2009. Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente, evidenziando altresì i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni del personale;

Tutti i documenti di verifica saranno pubblicati sul sito internet dell'Unione, al fine di assicurarne la più ampia diffusione e conoscibilità.

ACCESSIBILITA'

In questa sezione sono definite le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

L'Ente ha implementato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale all'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, con particolare attenzione ai soggetti fragili e over 65.

PIATTAFORMA SPID

Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti.

PIATTAFORMA PagoPA

Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente.

PIATTAFORMA ANPR

La banca dati nazionale che semplifica i servizi demografici per favorire la digitalizzazione e il miglioramento dei servizi a cittadini/imprese/enti. I Comuni dell'Unione hanno aderito ad ANPR

PIATTAFORMA AppIO

Unico punto di accesso per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali, direttamente dallo smartphone. Nel corso del 2023 saranno implementati i servizi accessibili attraverso l'AppIO,

L'ente ha inoltre attivato sul sito un sistema di segnalazioni utile per gli utenti che vogliono inviare segnalazioni, reclami o suggerimenti.

SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

In questa sezione è definito l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Si evidenziano le azioni previste.

ACCESSIBILITA' DELL'UTENZA AI SERVIZI	
Descrizione	Adeguamento del sito istituzionale al "modello di sito Comunale" previsto dalla norma, che prevede di fornire al cittadino un'esperienza di navigazione, fruibilità ed accesso alle informazioni in modalità uniforme agli enti della Pubblica Amministrazione. Il cittadino potrà fruire di servizi online, tramite interfacce digitali, flussi e processi integrati alle piattaforme di identificazione SPID/CIE, di pagamento della Pubblica amministrazione PagoPA e di comunicazione attraverso il canale IO; sarà possibile prenotare un appuntamento e/o una risorsa direttamente e anche contestualmente al servizio. L'attività sono finanziabili dal bando PNRR Misura 1.4.1 "Esperienze del cittadino nei servizi pubblici".
Attività prevista	Uniformare il sito istituzionale "al "modello di sito Comunale", che rispetti il Layout, le sezioni di primo e secondo livello, i font e le caratteristiche tecnico/funzionali previste dal bando del PNRR. Realizzare servizi online basati sulla metodologia "user-centricity", con accesso mediante credenziali digitali, con pagamenti PagoPA contestuali all'erogazione del servizio e

	invio su appIO degli avvisi legati all'andamento del procedimento. Adeguare/sostituire il servizio di prenotazione appuntamenti e/o risorse e integrarlo alle richieste di servizi digitali
SVILUPPO PIATTAFORME APPLICATIVE	
Descrizione	Estensione dei servizi integrati alle piattaforme d'identificazione digitale, di pagamento della Pubblica Amministrazione PagoPA, al canale di comunicazione IO. Le attività sono legate ai finanziamenti dei bandi PNRR Misura 1.4.4 "SPID CIE", Misura 1.4.3 "APP IO"
SICUREZZA E SVILUPPO DELL'INFRASTRUTTURA ICT	
Attività prevista	Integrazione e adeguamento dei servizi al sistema di identificazione digitale regionale Federa, con estensione alle credenziali eIDAS per l'accesso digitale dei cittadini europei. Estensione dei servizi IO legati ad avvisi di pagamento PagoPa e ai procedimenti anagrafici e di promemoria per la scadenza dei documenti di identità. Attivazione del sistema di notifiche dei verbali di violazione al codice della strada e altre tipologie di atti attraverso l'integrazione alla piattaforma nazionale di Notifiche Digitali PND
Descrizione	Trasferimento in sicurezza dell'infrastruttura ICT presso un data-center ad alta affidabilità, in coerenza con gli obblighi previsti dall'art. 35 del D.L. 76/2020 riguardanti i CED delle Pubbliche Amministrazioni. L'attività è finanziata dal bando PNRR Investimento 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI"
Attività prevista	Razionalizzazione dell'infrastruttura ICT e trasferimento presso il data-center Regionale Lepida dei sistemi che sono alla base del funzionamento dei gestionali maggiormente diffusi all'interno dell'Ente

Con Delibera di Giunta n. 92 del 24/11/2022 “PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) BANDI MISURA M1C1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA. APPROVAZIONE ACCORDO ATTUATIVO TRA UNIONE COMUNI DEL SORBARA E COMUNI DI BASTIGLIA, BOMPORTO, CASTELFRANCO EMILIA, NONANTOLA, RAVARINO E SAN CESARIO SUL PANAR” è stato approvato l'accordo attuativo tra i Comuni aderenti all'Unione al fine di regolare le differenti fasi procedurali necessarie alla acquisizione dei finanziamenti, all'acquisto delle forniture e dei servizi sottesi, nonché alla rendicontazione delle diverse proposte progettuali per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale relativi alle misure:

- 1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud
- 1.4.1 Esperienza dei servizi pubblici,
- 1.4.3 Adozione PagoPA e app IO
- 1.4.4 Adozione identità digitale
- 1.4.5 Digitalizzazione degli avvisi pubblici

Con Delibera di Giunta n. 93 del 24/11/2022 PRESA D'ATTO PIANI DI MIGLIORAMENTO PREDISPOSTI DAL TEAM MODENA ESPERTI PNRR DELLA REGIONE EMILIA

ROMAGNA si è preso atto delle proposte contenute nei Piani Di Miglioramento elaborati dal Team Modena degli Esperti PNRR della Regione Emilia Romagna, come formulati nel documento allegato si sono demandate a ciascuno degli enti aderenti le valutazioni in merito alle azioni previste nel Piano di miglioramento di competenza, anche al fine di prevederne l'attuazione all'interno dei propri strumenti di programmazione e si è istituito un "Gruppo di lavoro" con mandato di collaborazione con il Team Modena degli Esperti PNRR.

Con Deliberazione nr. 11 del 09/02/2023 DISPOSIZIONI PER IL COORDINAMENTO DELLE FASI PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO OPERATIVO DELLA GESTIONE ASSOCIATA DEI SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI è stata istituita, all'interno dell'organigramma dell'Unione l'Area servizi educativi e scolastici, cui attribuire, a far tempo dal 1/8/2023, tutte le funzioni di cui agli atti di conferimento delle funzioni relative ai servizi educativi e scolastici di cui alla deliberazione n. 30 del 28/12/2022 e sono stati costituiti un Gruppo di Lavoro strategico e un Gruppo di Lavoro operativo al fine di avviare la gestione associata dei Servizi educativi e scolastici.

2.2 PERFORMANCE

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Per l'anno 2022, gli stessi sono approvati in base alle normative vigenti nel Piano esecutivo di gestione, approvato dalla Giunta comunale entro 20 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione. Il Piano della performance dell'ente, ai sensi dell'art. 169 del Tuel (D.lgs 267/2000), è quindi organicamente unificato nel Peg.

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del Dup.



Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività.

il ciclo della gestione della performance a norma del D.Lgs. 150/2009 è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Con il Piano della performance si dà inizio al ciclo di gestione della performance, si stabiliscono, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori ed i target, si definiscono gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi inseriti nel Piano della performance, devono presentare le caratteristiche indicate nell'art.

5 comma 2 del decreto ed essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Il Piano della Performance permette di dettagliare la programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) ed è finalizzato alla definizione degli obiettivi specifici.

Con apposita delibera di Giunta è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della performance, in coerenza con i principi del d.lgs. n. 150, che prevede la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti, Responsabili e dipendenti.

Per il dettaglio degli obiettivi specifici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione (declinati nel PEG), performance e indicatori, si rimanda all'allegato A) "Piano performance e Obiettivi specifici.

PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel Piano delle Azioni Positive 2023-2025

DESCRIZIONE	INDICATORE DI RISULTATO	RESPONSABILE
Piano azioni positive. Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Con Delibera di Giunta l'ente adotta il Codice di comportamento dei dipendenti. In particolare, in conformità con quanto previsto dal DPR 62/2013, il Codice prevede che il Dirigente o Responsabile curi, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto	Responsabile Area organizzazione ed affari generali Unione comuni del Sorbara
Piano azioni positive. Obiettivo 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.	L'ente assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.	Responsabile Area organizzazione ed affari generali Unione comuni del Sorbara
Piano azioni positive. Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.	I Piani di formazione, con particolare riferimento all'attività formativa indirizzata a tutti i dipendenti dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time	Responsabile Area organizzazione ed affari generali Unione comuni del Sorbara
Piano azioni positive. Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie	I Direttori d'Area accolgono, quando possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di orari differenziati. Il Servizio unico del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti	Responsabile Area organizzazione ed affari generali Unione comuni del Sorbara

Piano azioni positive. Obiettivo 5 Favorire digitalizzazione dell'attività amministrativa e transizione al digitale anche tramite il lavoro agile.	anche dopo il DPCM del 23.09.2021 che ha previsto che la modalita' ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle p.a. e' quella svolta in presenza, si garantisce la possibilità di accesso al lavoro agile, nel rispetto del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile	Responsabile Area organizzazione ed affari generali Unione comuni del Sorbara
---	--	--

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 - AGGIORNAMENTO ANNUALE 2023

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La direttiva ministeriale DEL Ministro per la pubblica amministrazione e Sottosegretario delegato per le pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D.Lgs. 198/2016 ed ha stabilito che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il piano triennale delle azioni positive debba essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della performance.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L’ente, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

Al 31/12/2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

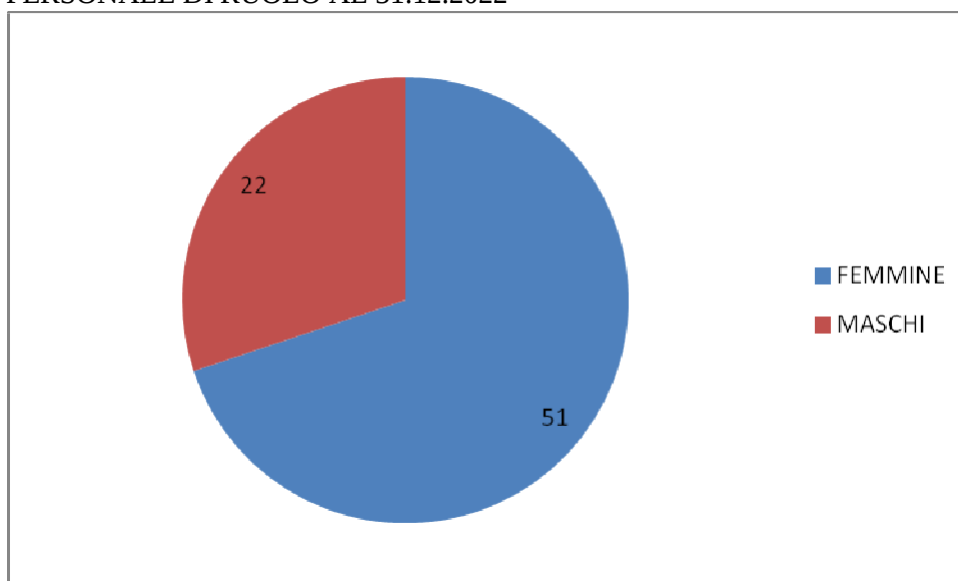
PERSONALE DI RUOLO AL
31.12.2022

FEMMINE	MASCHI	TOTALE
51	22	73

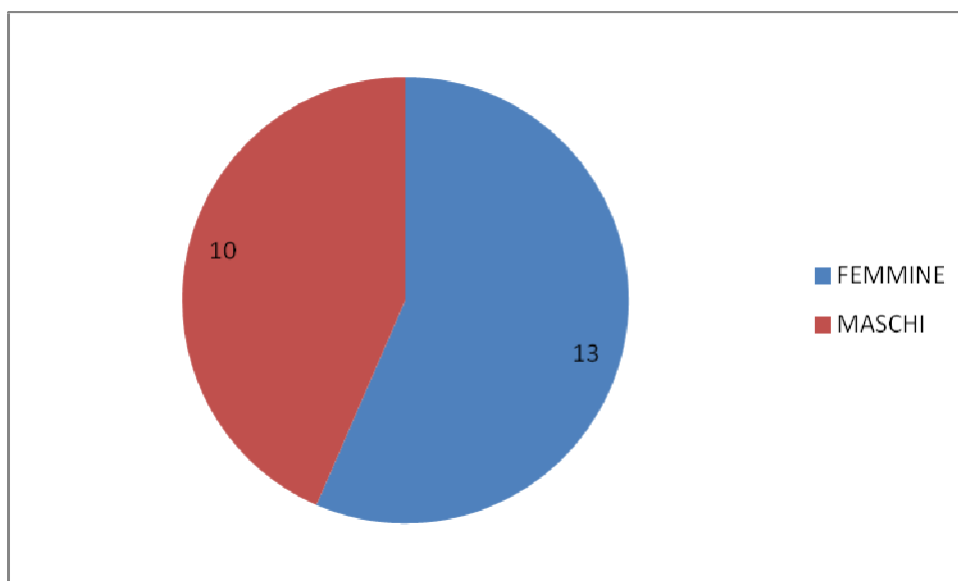
PERSONALE FLESSIBILE AL
31.12.2022

FEMMINE	MASCHI	TOTALE
13	10	23

PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022



PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022



PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022 PER AREA

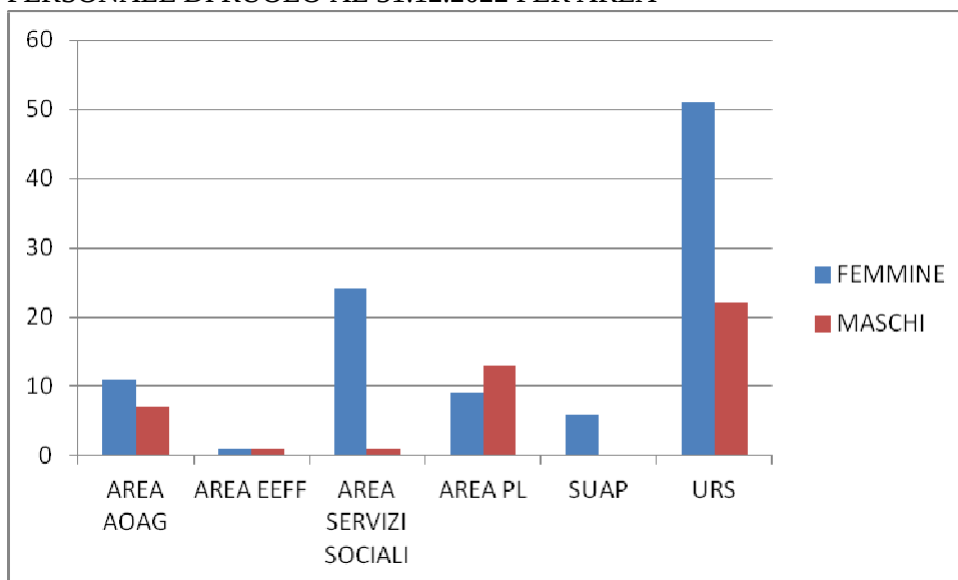
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
AREA AOAG	11	7	18

AREA EEFF	1	1	2
AREA SERVIZI SOCIALI	24	1	25
AREA PL	9	13	22
SUAP	6		6
URS	51	22	73
			146

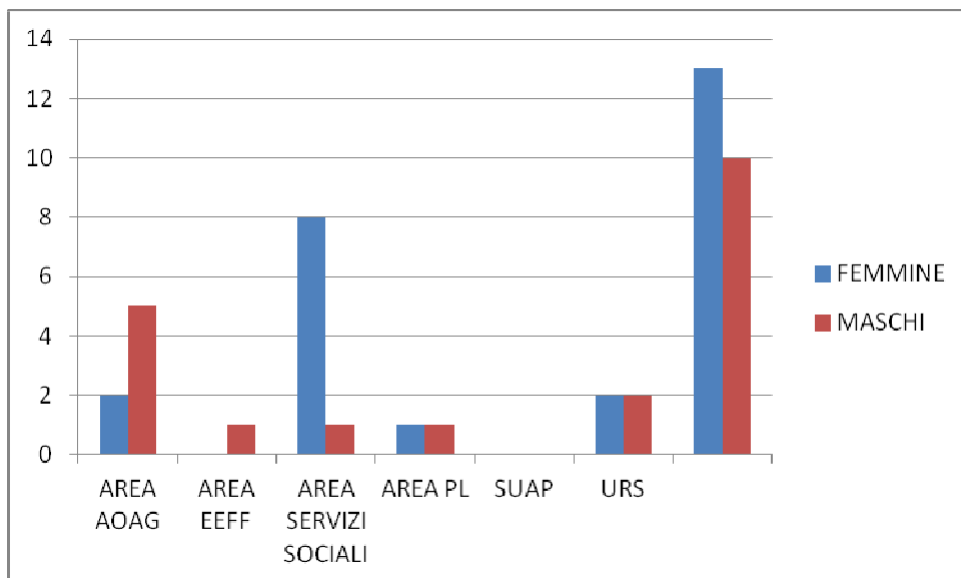
PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022 PER AREA

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
AREA AOAG	2	5	7
AREA EEFF	0	1	1
AREA SERVIZI SOCIALI	8	1	9
AREA PL	1	1	2
SUAP			0
URS	2	2	4
	13	10	23

PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022 PER AREA



PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022 PER AREA



PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022 PER CATEGORIA

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
CATEGORIA B	4	5	9
CATEGORIA C	24	14	38
CATEGORIA D	23	3	26

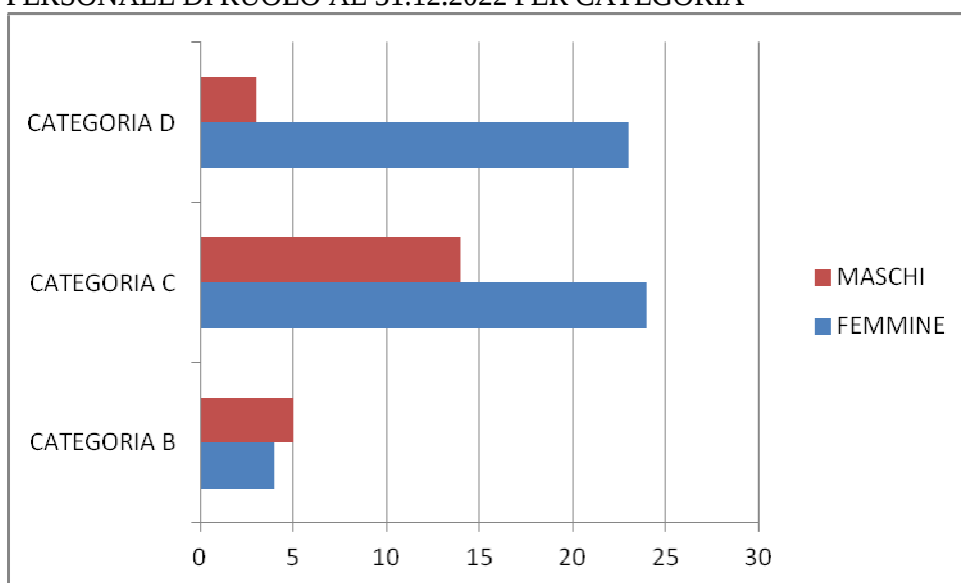
73

PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022 PER CATEGORIA

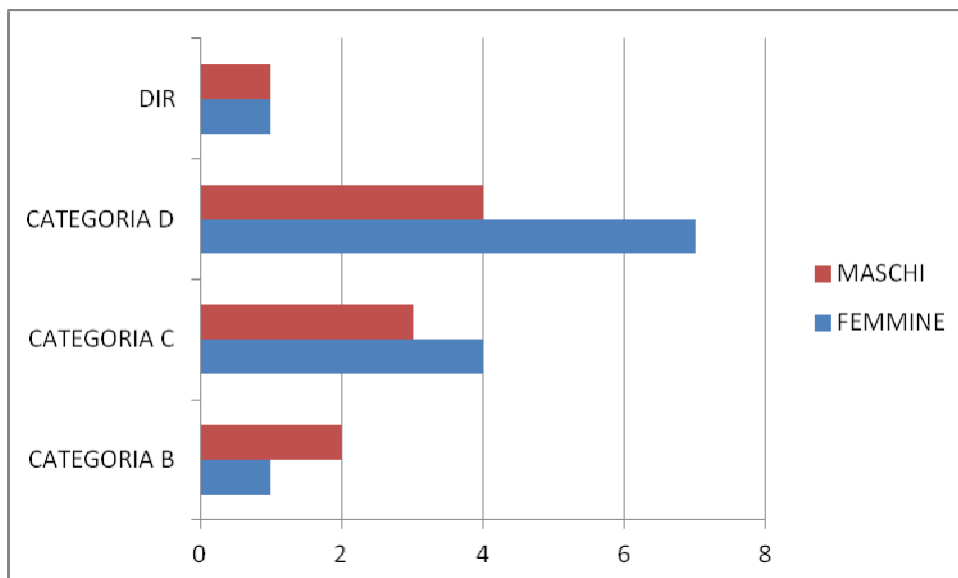
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
CATEGORIA B	1	2	3
CATEGORIA C	4	3	7
CATEGORIA D	7	4	11
DIR	1	1	2

23

PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022 PER CATEGORIA



PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022 PER CATEGORIA



Il presente Piano di Azioni Positive, aggiornamento annuale del Piano di durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione ha approvato la realizzazione di un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie.
- **Obiettivo 5:** Favorire digitalizzazione dell'attività amministrativa e transizione al digitale anche tramite il lavoro agile.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. L'ente si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Con Delibera di Giunta l'ente adotta il Codice di comportamento dei dipendenti. In particolare, in conformità con quanto previsto dal DPR 62/2013, il Codice prevede che il Dirigente o Responsabile curi, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto.

2. In applicazione delle norme in materia di anticorruzione, nonché del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, il dipendente può segnalare attraverso l'apposito modulo pubblicato in: HOME > Amministrazione Trasparente > Altri contenuti > Altri contenuti – Corruzione, oggettivi comportamenti rischiosi o irregolarità a danno dell'interesse dell'ente, con le tutele previste dall'art. 54 bis del Dlgs 165/2001.
3. L'organo di disciplina dell'ente è l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. L'ente assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'ente valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione, con particolare riferimento all'attività formativa organizzata a livello di Unione, ed indirizzata a tutti i dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti all'Unione, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. L'ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. L'ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. I Direttori d'Area accolgono, quando possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, le richieste di orari differenziati.
3. Il Servizio unico del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

4. L'ente favorisce, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
5. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
6. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
7. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
8. La normativa riferita ai permessi è presente all'interno del sito istituzionale, nella sezione riservata ai dipendenti: <http://utenti.unionedelsorbara.mo.it/>

Art. 6

Ambito di azione: Lavoro agile (OBIETTIVO 5 ad integrazione degli obiettivi già approvati)

1. L'Unione intende favorire digitalizzazione dell'attività amministrativa e transizione al digitale.
2. Il lavoro agile, anche dopo il DPCM del 23.09.2021: dal 15 ottobre 2021, che ha previsto che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle p.a. è quella svolta in presenza, è attivabile nel rispetto del Regolamento sulla disciplina del lavoro agile.

Art. 7

Durata

1. Il Piano ha durata triennale.
2. Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet nella sezione: HOME > Amministrazione Trasparente, e reso disponibile per il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premesse

Con la Legge n. 190/2012 sono state approvate le *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* che introducono nell'ordinamento nazionale un sistema organico di prevenzione della corruzione, caratterizzato da due livelli strategici:

- **nazionale**, mediante la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) di volta in volta approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;

- **decentrato**, mediante la predisposizione da parte di ogni amministrazione pubblica di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza viene adottato dalla Giunta comunale su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di norma entro il 31 gennaio di ogni anno.

L'assetto organizzativo dell'Ente non ha subito variazioni in merito all'incarico di Responsabile della Prevenzione alla corruzione, che svolge, in ossequio al disposto normativo di cui all'art.43 del d.lgs. 33/2013, anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

L'incarico di RPCT è stato conferito con decreto del Presidente dell'Unione prot. n. 22367/2019 del 18/10/2019 al Segretario Generale dell'Ente, dott.ssa Rosa Laura Calignano.

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT), viene indicato come l'ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. I contenuti sono coerenti con il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, mentre il ciclo di gestione del rischio adottato è in linea con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione 2019 (specificatamente l'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013. Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO.

Nella predisposizione della presente sezione del PIAO, si è avuto cura in particolare di raccordarsi con i responsabili della predisposizione delle altre sezioni ed è stata inoltre valorizzata la collaborazione tra RPCT e OIV, per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e la sezione performance del PIAO.

La partecipazione alla elaborazione del nuovo Piano ha inoltre riguardato l'intera struttura amministrativa. Sono stati infatti coinvolti tutti i dirigenti nonché i relativi referenti settoriali anticorruzione, quali principali soggetti che detengono profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono dunque i più qualificati ad identificare le misure di prevenzione che, tra l'altro, rappresentano parte integrante degli obiettivi dirigenziali.

Negli atti di programmazione adottati dagli organi di indirizzo politico dell'Ente gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza continuano a rivestire importanza strategica.

Anche per il triennio 2023-25 sono confermati i seguenti obiettivi strategici:

- Accrescere il grado di consapevolezza dei componenti dell'organizzazione, ad ogni livello sia politico che gestionale , attraverso adeguati percorsi di formazione;
- Accrescere il livello di informatizzazione dei processi e di affidabilità e conformità degli adempimenti in materia di trasparenza;

Nel PEG saranno declinati in maniera esecutiva alcuni degli obiettivi strategici di cui sopra ed in particolare:

- obiettivi del segretario generale/RPCT:

- Miglioramento degli strumenti di trasparenza sui procedimenti amministrativi dell'ente
- Attività di coordinamento per l'attuazione del PTPCT

- obiettivi trasversali a tutti i settori:

- Attuazione delle misure anticorruzione previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) – sezione prevenzione della corruzione
- Adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) – sezione trasparenza.
- Attuazione misure trasparenza nella realizzazione dei progetti/interventi finanziati con fondi PNRR.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Profilo criminologico

La Relazione DIA II semestre 2021 mette in evidenza come "l'analisi sui fenomeni delittuosi condotta sulla base delle evidenze investigative, giudiziarie e di prevenzione confermi, ancora una volta, che il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza ed è, invece, rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria.

Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, arginando il riutilizzo dei capitali illecitamente accumulati per evitare l'inquinamento dei mercati e dell'Ordine pubblico economico. Una direttrice d'azione importantissima che ha consentito sino ad ora di ridurre drasticamente la capacità criminale delle mafie evitando effetti che altrimenti sarebbero stati disastrosi per il sistema Paese".

Per quanto attiene al territorio emiliano - romagnolo, la citata relazione pone in evidenza come questo continui a essere di interesse per le organizzazioni criminali.

Si conferma la presenza delle cosche 'ndranghetiste, nonché l'interesse delle consorterie mafiose siciliane prevalentemente all'infiltrazione nell'economia con la commissione di frodi fiscali e riciclaggio di capitali. L'interesse fuori regione delle consorterie mafiose campane si rivolge prevalentemente al narcotraffico e al riciclaggio di capitali, con riferimento, tra le altre, anche all'Emilia Romagna. Le mire fuori regione delle consorterie criminali pugliesi si rivolgono prevalentemente al traffico di stupefacenti e al cosiddetto "pendolarismo criminale" finalizzato alla commissione di reati predatori: segnali di queste presenze sono stati colti anche in Emilia Romagna.

Anche i sodalizi cinesi si sono sviluppati e tale criminalità etnica è presente anche in Emilia Romagna.

In tali contesti sociali sono state avviate attività commerciali di vario genere nell'ambito delle quali sono frequenti anche i reati connessi con lo sfruttamento del lavoro.

Come emerge dai documenti elaborati dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta regionale Emilia Romagna, relativamente ai delitti contro la Pubblica amministrazione, "negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel 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 8,6 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso di ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato sono aumentati". Da un'analisi dei fatti di reato "la corruzione 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 0,5 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,9 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 (1,0 ogni 100 mila abitanti). Le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara e Forlì-Cesena registrano una tendenza in crescita di questo fenomeno, tutte le altre una tendenza contraria, trainando in questo modo la tendenza regionale che infatti è in flessione (...).

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio.

Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF. Nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia (...).

Quanto sopra esposto conferma la necessità di mantenere anche per il triennio 2023-2025 i contenuti fondamentali sinora adottati. Verrà mantenuto alto il livello di attenzione su tutte le aree esposte a rischio corruttivo, in particolare su quelle relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti volti ad ampliare la sfera giuridica dei destinatari, con e senza effetti economici, controlli, ispezioni e sanzioni. Si deve anche evidenziare che assumerà un'importanza specifica il monitoraggio e controllo sulle attività di gestione degli interventi del PNRR.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Come precisato nel PNA 2019, l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio

corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di

complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2022 non si sono registrate segnalazioni di condotte illecite-Whistleblowing.

Inoltre nell'Unione dei Comuni del Sorbara non si sono verificati eventi corruttivi in nessuna area di rischio né sono stati avviati procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti

ORGANIZZAZIONE

Si rinvia alla sezione 3 – Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Come chiarisce il PNA 2019, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, 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/sottoarea, 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.

Sulla base di quanto disposto dal richiamato Allegato 1 al PNA 2019, si è provveduto ad elaborare, in fase di prima applicazione, per l'Area Affari Generali e Servizio Unico del Personale, un elenco di processi, ad individuare una serie di rischi connessi allo svolgimento delle attività amministrative, ad attribuire alle attività degli indicatori di stima del livello di rischio, e a prevedere le misure idonee a contenere il rischio del verificarsi di un evento corruttivo.

I risultati della mappatura dei processi sono riportati nella tabella di cui **all'Allegato "B"**, parte integrante e sostanziale del presente Piano.

E' intendimento dell'Amministrazione procedere nel corso del 2023 alla programmazione di specifici incontri con i Responsabili dei servizi e il personale agli stessi assegnato al fine di realizzare la mappatura dei processi/attività, nei termini di cui al richiamato allegato al PNA 2019, con riferimento ai restanti Servizi dell'Ente, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili, con il coordinamento del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016, divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT.

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.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

AREE DI RISCHIO GENERALI:

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);

Acquisizione e gestione del personale

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

Incarichi e nomine;

Affari legali e contenzioso.

AREE DI RISCHIO SPECIALI:

Governo del territorio;

Gestione dei rifiuti;

Pianificazione urbanistica

Nell'aggiornamento del Piano Anticorruzione è stata specificata nell'Allegato A) l'area di rischio, generale o specifica, in cui rientra il processo analizzato.

Nel corso del triennio si darà continuità al lavoro svolto procedendo, laddove non già presente, alla descrizione dei processi e alla loro rappresentazione grafica. Ciò consentirà di identificare eventuali misure specifiche di prevenzione e contrasto della corruzione, nonché di attuare, ove utile, l'informatizzazione degli stessi.

Per ogni processo è stata effettuata la valutazione del rischio. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la valutazione del rischio in termini quantitativi.

A. L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase dello stesso tenendo conto del contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

L'identificazione è stata effettuata:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presente il livello organizzativo dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- applicando i criteri di valutazione dell'esposizione al rischio tradotti poi negli indicatori di rischio proposti da ANAC nell'Allegato 1 del PNA 2019.

B. L'analisi del rischio

Per ogni processo identificato viene indicata la nuova stima di misurazione del livello di esposizione al rischio utilizzando i nuovi indicatori individuati nel nuovo PNA 2019.

La formula di valutazione quantitativa di valutazione del rischio, pertanto, è stata sostituita definitivamente dalla valutazione qualitativa del rischio.

Con riferimento alla nuova valutazione del livello di esposizione al rischio di tipo "qualitativo" si precisa che a ciascun "Processo" corrisponde una valutazione del livello di esposizione al rischio stimato alla luce degli eventi rischiosi in esso individuati confrontati con i relativi fattori abilitanti e con le misure di prevenzione atte a contrastarli.

La stima è stata effettuata attraverso gli indicatori proposti da Anac nell'allegato 1 alla delibera n°1364 del 13 novembre 2019 e riadattati al contesto dell'Ente, come di seguito esposti

- 1) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- 2) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- 4) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- 5) livello di rischio associato a collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- 6) livelli di rischio associato a grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Si è valutato altresì in coerenza con l'allegato 1 del PNA 2019 cap.4.2 lett.a) di mantenere anche la precedente formula quantitativa del rischio, quale supporto alla nuova analisi di rischio di tipo qualitativa del PNA 2019, in quanto presenta indicatori di tipo oggettivo che riducono la discrezionalità della valutazione dei processi rischiosi, facendo comunque emergere l'eventuale opacità del processo e le misure attuative poste in essere ai fini della riduzione del rischio.

Ciascuna delle singole valutazioni qualitative del livello di esposizione al rischio comprende un giudizio sintetico motivato per rendere maggiormente fruibile all'esterno e agli stake-holders la lettura del piano.

Per ciascun indicatore, pertanto, è stato espresso un giudizio qualitativo, che si traduce anche in un giudizio numerico, per rendere oggettive valutazioni che potrebbero essere soggettive. A tal fine si è convenuto convenzionalmente che la misurazione del livello di esposizione al rischio per ciascuno dei 6 indicatori è così rappresentata:

molto basso = 1

basso = 2

medio = 3

alto = 4

molto alto = 5

Partendo dalla misurazione dei suddetti indicatori, i Responsabili di Area sono arrivati a formulare una valutazione complessiva, contenuta nella colonna "giudizio sintetico", del livello di esposizione al rischio per ogni processo o attività di esso (dato anche dalla somma dei valori numerici associati alla valutazione qualitativa):

giudizio sintetico con **valore inferiore a 8 = rischio MOLTO BASSO** (processo caratterizzato da un grado di discrezionalità molto basso e/o assente, processo regolato in via informatica e con presenza di misure interne sufficienti a ridurre il rischio).

giudizio sintetico con **valore inferiore a 14 = rischio BASSO** (processo molto disciplinato e monitorato, basso grado di discrezionalità, assenza di opacità nel procedimento, presenza di misure interne sufficienti a ridurre il rischio).

giudizio sintetico con **valore compreso tra 14 e 21 = rischio MEDIO** (processo mediamente disciplinato e monitorato, medio grado di discrezionalità, parziale opacità nel procedimento, presenza di misure interne parzialmente sufficienti a ridurre il rischio)

giudizio sintetico con **valore superiore a 21 = rischio ALTO** (processo poco disciplinato e monitorato, elevato grado di discrezionalità, opacità nel procedimento, misure interne insufficienti a ridurre il rischio).

I processi presenti nell'attività dell'ente presentano bassi o poco probabili rischi di fenomeni corruttivi.

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase finale della valutazione del rischio è rappresentata dal trattamento del rischio ossia dalla individuazione delle misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio partendo dalle priorità di trattamento stabilite sulla base del livello di rischio, dell'obbligatorietà delle misure e dell'impatto organizzativo e finanziario.

Le misure di prevenzione individuate dal presente PTPCT sono le seguenti:

- formazione in tema di anticorruzione;
- codici di comportamento;
- monitoraggio dello stato di attuazione del Piano della Trasparenza, e vigilanza sugli obblighi di pubblicazione e sulla tempestività di pubblicazione e aggiornamento dei dati;
- controllo di regolarità amministrativa e contabile, preventivo e successivo e suo coordinamento con il Piano Performance;

- rotazione del personale (con i limiti dati dalle dimensioni dell'ente e della sua dotazione organica);
- disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti comunali;
- controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici;
- adozione di misure per la tutela del whistleblower;
- monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti;
- monitoraggio dell'attività contrattuale;
- monitoraggio dei tempi medi dei pagamenti;
- monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- monitoraggio dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- monitoraggio conflitti di interesse e obblighi di astensione;
- obblighi di comunicazione;
- divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto;
- controlli sui procedimenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici.

Nell'ambito della mappatura dei processi, sono state individuate anche delle misure di trattamento specifiche per i processi analizzati.

MISURE DI PREVENZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025

1. Formazione in tema di anticorruzione

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.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile del Servizio unico del personale dell'Unione Comuni del Sorbara ed i Responsabili di Area Settore Servizio, predispone il programma di formazione annuale per tutti i dipendenti.

Il programma viene predisposto e finanziato secondo i principi di cui agli artt. 49 bis e 49 ter del CCNL del 21.05.2018, previa comunicazione alle OO.SS. e alla R.S.U. e, trattandosi di formazione obbligatoria, anche in deroga ai limiti di spesa ex art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010.

La formazione in tema di anticorruzione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti ed avente ad oggetto l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale) e della trasparenza;
- livello specifico in materia di anticorruzione e trasparenza rivolto ai Referenti ed avente ad oggetto le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali relative ai diversi ruoli svolti all'interno dell'Amministrazione.

L'individuazione dei collaboratori da coinvolgere nella formazione è effettuata dal Responsabile delle Prevenzione della Corruzione, di concerto con i Responsabili di Area.

Il Comune si riserva di monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia. Il monitoraggio può essere effettuato attraverso questionari rivolti ai soggetti destinatari della formazione e le domande possono riguardare le priorità di formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

La formazione viene erogata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione o da altri soggetti interni o esterni all'Amministrazione.

I canali e strumenti da utilizzarsi per l'erogazione della formazione sono modulati in base alle specificità dei contenuti, dei destinatari e di altre circostanze rilevanti in relazione all'esigenza formativa da soddisfare.

In particolare le forme di erogazione possono comprendere partecipazione a corsi o seminari esterni, incontri di formazione interni, acquisizione o predisposizione di specifici materiali di studio e loro diffusione, affiancamento, da parte di personale esperto, del personale di nuova acquisizione o assegnazione.

La quantificazione dei tempi da dedicare alla formazione in tema di prevenzione della corruzione è determinata in base alle specificità dei contenuti, dei destinatari, e di altre circostanze rilevanti in relazione all'esigenza formativa da soddisfare

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Approfondimenti specialistici sulla normativa anticorruzione trasparenza e/o contratti pubblici	RPCT Responsabile Servizio Unico Personale	Entro il triennio 2023/2025	Numero di attività formative organizzate e fruite dai dipendenti	Almeno due attività formative all'anno

2. Codice di comportamento

In attuazione del D.P.R. 62/2013, con deliberazione della Giunta Unione n. 6 del 27.1.2014 l'Unione si è dotata del proprio Codice di comportamento che individua azioni idonee al contrasto dei comportamenti scorretti, promuovendo valori e comportamenti virtuosi. In particolare, il codice disciplina:

- i criteri di tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui all'art.1, comma 51, della legge n. 190/2012, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
- disposizioni in materia di obbligo di astensione e conflitto di interessi con interessi personali del coniuge, di conviventi, di parenti, affini entro il secondo grado.

Nell'anno 2022 il Codice di comportamento è stato completamente rivisto ed aggiornato secondo le Linee Guida Anac n. 177/2020, con il fattivo apporto dei Responsabili di Settore, dei RPCT dei Comuni dell'Unione del Sorbara e dei dipendenti interessati.

Ai fini dell'adozione del nuovo Codice è stata svolta una procedura aperta alla partecipazione dei cittadini e degli stakeholders (pubblicazione del Codice sul sito web istituzionale e all'Albo Pretorio dal 28/12/2022 al 14/01/2023, invio alle OO.SS. E alle R.S.U. Aziendali). E' stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione (prot. n. 28518/2022).

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Aggiornamento del Codice di comportamento approvato nel 2014 ai contenuti della deliberazione ANAC 177/2020	RPCT Servizio Personale	Entro il 2024	Adozione del Codice aggiornato	Adozione del Codice entro il termine previsto dalla misura

3. Controllo successivo di regolarità amministrativa

Il sistema dei controlli interni è parte delle misure di prevenzione della corruzione e ne costituisce strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione. In particolare, il controllo successivo di regolarità amministrativa, disciplinato dal vigente Regolamento in materia di controlli interni, approvato con deliberazione consiliare n. 1 del 7.3.2013, nell'ambito delle aree a maggiore rischio di corruzione, deve verificare:

- la regolarità delle procedure amministrative adottate;
- la mancanza di vizi quali violazione di legge, incompetenza, eccesso di potere con riferimento ai singoli elementi della struttura dell'atto amministrativo (intestazione, preambolo, motivazione e dispositivo);
- l'obbligo di motivazione.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Segretario Generale che ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento.

Gli atti sottoposti a controllo sono:

- le determinazioni dei Responsabili;
- i contratti;
- le Ordinanze ordinarie.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Redazione della relazione di controllo successivo di regolarità amministrativa	RPCT	Triennio 2023/2025	Redazione della relazione semestrale	Redazione della relazione entro i termini del Regolamento

4. Informatizzazione dei processi / procedimenti

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

L'informatizzazione dei processi consente infatti, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità delle istanze di processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Negli ultimi anni è stata data progressiva attuazione alle attività di informatizzazione e dematerializzazione dei processi che in particolare ha riguardato le seguenti attività:

- Protocollo informatico
- Albo telematico
- Deliberazioni di Giunta e Consiglio Comunale
- Determinazioni dirigenziali
- Ordinanze
- Atti di liquidazione
- Contabilità
- Gestione dei tributi
- Emissione di mandati e reversali
- Gestione delle presenze del personale dipendente
- Produzione del documento amministrativo in originale digitale ed archiviazione al ParER-DOC/ER
- Modalità di redazione avvisi/fatture ed incassi tramite PagoPA

- App IO

Nel triennio 2023-25 proseguirà l'attivazione di ulteriori processi in modalità digitale, almeno due, anche in maniera coordinata all'introduzione del PIAO in collaborazione con i Sistemi Informativi e con il coordinamento del Responsabile per la Transizione al Digitale dell'Unione del Sorbara.

Nell'anno in corso, in particolare, sebbene non sia stato possibile attivare il servizio di certificazione anagrafica digitale, è stata tuttavia avviata a cura di ANPR la piattaforma per la visura dei propri dati anagrafici, la richiesta di certificati, nonché la stampa di autocertificazioni precompilate che ogni cittadino può ottenere per se e per i propri familiari conviventi, accedendo tramite le credenziali SPID.

Permane, pertanto, anche nel 2023 l'obiettivo di creazione di un portale per il rilascio di certificati online, sia per completare l'attività avviata ormai da tempo, sia per fornire accesso alla banca dati a specifiche utenze come ad esempio le forze dell'ordine.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Proseguimento digitalizzazione e dematerializzazione dei processi	Responsabile transizione al digitale Servizi Informativi RPCT e Responsabili di Area/Settore	Entro il triennio di riferimento del presente PTPCT	Processi digitalizzati rispetto al numero individuato nella misura di trattamento	Almeno due

5. Whistleblower

Il *whistleblower* è il soggetto che "nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione" segnala, tramite canali riservati, fenomeni corruttivi o di situazioni sintomatiche al riguardo "condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro".

Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a: tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale; le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo e ciò a prescindere dalla rilevanza penale.

Le condotte illecite devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro". In pratica, tutto quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, nonché quelle notizie che siano state acquisite in occasione o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

La Legge 30.11.2017 n. 179 avente ad oggetto "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" ha potenziato ulteriormente le tutele del whistleblower prevedendo che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

L'adozione di tali misure discriminatorie e ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

In merito all'applicazione dell'articolo 54-bis "originale", L'ANAC attraverso le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (determina 28 aprile 2015 n. 6) aveva ribadito che la tutela poteva trovare applicazione soltanto se il dipendente segnalante avesse agito in perfetta "buona fede".

Il riformato articolo 54-bis, al comma 9 stabilisce che le tutele non sono garantite "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado", la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

La norma pertanto:

- in primo luogo, precisa che è sempre necessario il pronunciamento, anche non definitivo, di un Giudice per far cessare le tutele dell'articolo 54-bis;
- chiarisce che la decisione del Giudice può riguardare sia condotte penalmente rilevanti, sia condotte che determinano la sola "responsabilità civile" del denunciante per dolo o colpa grave.
- Come in precedenza, tutte le amministrazioni pubbliche elencate all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001 sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

I soggetti tutelati sono principalmente i "dipendenti pubblici" che, in ragione del rapporto di lavoro, sono venuti a conoscenza di condotte illecite.

La nuova disposizione, accogliendo una ulteriore sollecitazione contenuta nella determinazione n. 6/2015 dell'Autorità, ha ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela. L'articolo 54-bis, infatti, si applica:

- ai dipendenti pubblici;
- ai dipendenti di ente pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- ai lavoratori ed ai collaboratori delle "imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica".

Come nel testo del 2012, la denuncia è sottratta all'accesso "documentale" della legge 241/1990 e all'accesso civico "generalizzato" di cui agli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 33/2013.

L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Mentre nel procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nel corso del procedimento disciplinare, attivato dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non può essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, "la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante a rivelazione della sua identità".

La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing.

Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti "misure discriminatorie" assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro.

Invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le "misure discriminatorie o ritorsive", adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da "ragioni estranee" alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a seguito della segnalazione deve essere reintegrato nel posto di lavoro.

Qualora, invece, "venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni", oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle "linee guida", sempre l'ANAC applicherà al "Responsabile" una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Infine, nel caso sia accertato il mancato svolgimento da parte del "Responsabile" di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità gli comminerà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata:

- in primo luogo, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- in alternativa all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti.

Misure:

L'Ente ha dato attuazione già dal 2015 alla normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza con le necessarie forme di tutela (whistleblower) che

garantiscono l'anonimato del denunciante. E' stato pubblicato sul sito dell'Ente il modello per la segnalazione di condotte illecite; sono state previste modalità di consegna della segnalazione al RPCT e ricezione al protocollo riservato dello stesso e non visibile al altri attraverso l'attivazione di un sistema informatico riservato; sono state predisposte e trasmesse a tutti i dipendenti, oltre che pubblicate sul sito, circolari esplicative.

Dal 2018 è stato attivato un portale sul sito dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Corruzione" whistleblower segnalazioni_anticorruzione, che consente di segnalare in maniera automatizzata e anonima eventuali condotte illecite a conoscenza del dipendente. Dell'attivazione del sopracitato portale è stata data comunicazione ai dipendenti con circolare informativa.

Poiché ANAC, con deliberazione 469 del 09.06.2021 ha poi recentemente approvato le nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", si ritiene opportuno prevedere per l'anno in corso, un'attività di verifica della procedura interna di gestione delle segnalazioni di illecito, al fine di valutarne l'adeguatezza alle nuove disposizioni.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Verifica adeguatezza procedura interna di gestione segnalazioni di illecito alla luce delle nuove linee guida ANAC	RPCT	Entro il 31/12/2023	Redazione di un report di verifica	Redazione report entro il termine previsto dalla misura

6. Rotazione ordinaria

Per dare concreta attuazione alla rotazione si rende necessario definire criteri generali che possano contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione.

A tal fine si individuano i seguenti criteri generali:

- la rotazione non deve essere realizzata in modo acritico e generalizzato, ma solo con riferimento agli ambiti nei quali è più elevato il rischio di corruzione;
- al fine di favorire il più ampio ricambio di personale può comunque essere coinvolto anche il personale degli ambiti non a rischio;
- deve essere garantita una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite, anche nell'ottica di un miglioramento delle performances; sotto questo aspetto la rotazione rappresenta anzi una misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e di efficienza dell'organizzazione.

- la rotazione può essere introdotta anche se comporta un temporaneo rallentamento della attività ordinaria, dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;
- la rotazione mira ad evitare che possano consolidarsi posizioni di potere correlate alla circostanza che uno stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti o attività,
- la rotazione prescinde da valutazioni negative sull'operato del singolo dipendente, ma al contrario mira a potenziarne la professionalità;
- eventuali mobilità volontarie devono essere valutate prioritariamente;
- il ruolo di rappresentante sindacale non può essere ostativo al cambio di incarico, tenendo conto delle necessità sottese alla rotazione;
- l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza; deve però essere garantita la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Tanto premesso, tenuto conto della dotazione organica dell'Ente, della specificità e ampiezza delle mansioni assegnate ad ogni dipendente, nonché dei diversi livelli di professionalità esistenti all'interno dell'Ente, si dà atto dell'impossibilità di attuare la misura della rotazione sia con riguardo al personale con funzioni di responsabilità che privo di responsabilità, anche in relazione al rischio di dispersione della professionalità acquisita e della infungibilità dei profili professionali presenti nell'Ente, potendo inoltre causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

7. Rotazione straordinaria

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza propone, con provvedimento motivato alla Giunta Comunale, la rotazione del personale in caso di condanna anche non definitiva per fatti di cui al titolo II, capo I del Codice Penale, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto.

Trattasi di obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

La misura si applica a tutto il personale:

- per il personale non apicale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- nel caso di personale apicale, ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico di posizione organizzativa e se del caso, l'assegnazione ad altra area o a diversa amministrazione previo accordo tra le amministrazioni interessate.

Per il personale in convenzione l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva può comportare lo scioglimento/recesso della convenzione con altra amministrazione.

I reati che prevedono la citata rotazione obbligatoria, sono quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione", nonché quelli indicati nel d.lgs. 31.12.2012, n. 235 che, oltre ai citati reati, ricomprende un numero molto rilevante

di gravi delitti, tra cui l'associazione mafiosa, quella finalizzata al traffico di stupefacenti o di armi, i reati associativi finalizzati al compimento di delitti anche tentati contro la fede pubblica, contro la libertà individuale.

Per il personale in convenzione l'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva può comportare lo scioglimento/recesso della convenzione con altra amministrazione.

In merito, si dispone che i responsabili di settore riferiscano prontamente al RPCT i casi, in propria conoscenza, di dipendenti che incorrono nelle ipotesi sopra indicate al fine di consentire al RPCT di vigilare sulla corretta applicazione della normativa.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Segnalazione al RPCT di casi rientranti nell'ambito di applicazione della norma	Responsabili di settore	Entro 10 gg dalla avvenuta conoscenza	Rapporto tra n. di casi in cui è stata effettuata la segnalazione e n. di casi effettivamente conosciuti dal responsabile di settore	100%

8. Svolgimento di incarichi d'ufficio – Attività e incarichi extraistituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario, specie se assegnatario di funzioni dirigenziali, di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del funzionario stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del funzionario o dell'incaricato di posizione organizzativa, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la L. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001

In attuazione delle disposizioni sopra richiamate, l'Ente ha approvato, con delibera di Giunta n. 99 del 28/12/2015 che integra il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, i criteri in materia di incarichi vietati ai dipendenti comunali.

Sono state attivate adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Vengono periodicamente acquisite agli atti le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di incompatibilità e di inconfiribilità.

9. Conflitti di interesse - Obblighi di astensione

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l'art. 6-bis nella l. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"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 norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento generale. L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 infatti prevede che *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."*

L'obbligo di astensione è definito dal Codice di comportamento, pubblicato alla pagina web dell'Ente alla voce "Amministrazione trasparente – personale – codice disciplinare - codice di comportamento".

L'art. 323 del codice penale punisce il pubblico ufficiale (o l'incaricato di pubblico servizio) che, *"...omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni"*.

In relazione all'ipotesi particolare di cui all'art. 42, d.lgs. n. 50/2016 (conflitto di interessi nei contratti pubblici), ANAC ha adottato con delibera n. 494/2019 delle linee guida non vincolanti.

L'Ente valuterà l'opportunità di introdurre forme di recepimento di dette linee guida in un'ottica di sostenibilità dell'azione amministrativa.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Valutare l'introduzione di forme di recepimento delle	RPCT Responsabili di settore	Entro il triennio di riferimento del presente Piano	Redazione report di verifica	Redazione report entro il termine previsto dalla misura

linee guida ANAC (delibera 494/2019)				
--	--	--	--	--

a. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

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:

- (a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- (b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- (c) 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.

Il legislatore ha valutato ex ante e in via generale che:

- (a) lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- (b) il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
- (c) in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

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

- (a) incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- (b) 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. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18. La situazione di inconferibilità non può essere sanata.

Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico. Ulteriori indicazioni in materia sono state fornite con PNA 2019, cui si rinvia.

L'Unione dispone i seguenti accorgimenti per la acquisizione della dichiarazione:

(a) 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.

(b) La suddetta dichiarazione deve essere acquisita in occasione dell'atto del conferimento (che deve fare espressa menzione della stessa) e comunque almeno una volta all'anno.

(c) Verranno quindi richieste da parte del RPCT, in collaborazione con il responsabile del settore cui fa capo il servizio risorse umane, le prescritte dichiarazioni.

(d) I responsabili di settore cureranno l'acquisizione, e la successiva trasmissione in copia al RPCT, delle dichiarazioni da parte degli eventuali sostituti vicari e titolari di posizione organizzativa da essi nominati.

(e) Conformemente alla determinazione ANAC n. 833 del 3.8.2016, 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.

(f) La dichiarazione deve essere acquisita in tempo utile per consentire le opportune verifiche prima del conferimento dell'incarico.

(g) Sarà onere dell'amministrazione, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità. In particolare, l'organo che conferisce l'incarico verificherà la dichiarazione dell'interessato tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato e dai fatti notori comunque acquisiti. Si applica la disciplina di cui al d.p.r. n. 445/2000 in materia di verifica delle dichiarazioni sostitutive.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Acquisizione secondo le modalità indicate delle dichiarazioni relative alla assenza di cause ostative	- RPCT e Responsabile Servizio Affari Generali/Personale per la verifica sui responsabili - responsabili di settore per la verifica sui titolari di PO e sostituti	In occasione del conferimento degli incarichi e comunque una volta all'anno per ciascun incarico	Percentuale di dichiarazioni acquisite rispetto al numero di dichiarazioni da acquisire nel corso dell'esercizio	100%

b. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

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 nel 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 al paragrafo precedente per le dichiarazioni relative alla assenza di cause di inconferibilità.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Acquisizione secondo le modalità indicate delle dichiarazioni relative alla assenza di cause ostative	RPCT e Responsabile Servizio Affari Generali/Personale per la verifica sui responsabili	In occasione del conferimento degli incarichi e comunque una volta all'anno per ciascun incarico	Percentuale di dichiarazioni acquisite rispetto al numero di dichiarazioni da acquisire nel corso dell'esercizio	100%

10. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (pantouflage)

La L. n. 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La Legge 7.8.2015 n. 124 ha ulteriormente modificato la normativa.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto, indipendentemente dal suo valore, deve rendere la sotto riportata dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

Con la sottoscrizione del presente contratto l'Appaltatore, ai sensi e per gli effetti del comma 16 ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e in virtù di quanto indicato nel Piano Anticorruzione in vigore presso l'Ente, consapevole della responsabilità penale per falsa dichiarazione, dichiara di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti del medesimo aggiudicatario, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La parte è altresì a conoscenza che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal comma 16 ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001, sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ogni Responsabile pertanto deve, a prescindere dal valore del contratto, acquisire dall'appaltatore/contraente, idonea dichiarazione.

11. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

La legge 190/2012 ha introdotto misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede quanto segue:

1. Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

a. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c. non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Inoltre, il d.lgs. n. 39 del 2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3). Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del citato d.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

Si segnalano all'attenzione i seguenti aspetti rilevanti:

(a) in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale); la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda l'attribuzione di incarichi amministrativi di vertice (Segretario Generale), di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali e lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti e i funzionari nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali;

(b) in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;

(c) la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPCT deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, i competenti organi dell'Unione verificheranno la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice (segretario generale), di funzioni dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- nel corso dell'espletamento degli incarichi di cui al punto precedente almeno una volta all'anno.

L'accertamento sui precedenti penali avviene innanzitutto mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Sarà onere dell'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità. In particolare, l'organo che conferisce l'incarico verificherà la dichiarazione dell'interessato tenendo conto anche dei fatti notori comunque acquisiti. Si applica la disciplina di cui al d.p.r. n. 445/2000 in materia di verifica delle dichiarazioni sostitutive.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la P.A., l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Conformemente alla determinazione ANAC n. 833 del 3.8.2016, la dichiarazione da acquisire prima del conferimento di incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 dovrà essere accompagnata dall'elencazione delle eventuali condanne subite dall'interessato per reati commessi contro la pubblica amministrazione (oltre che di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto interessato). 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. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

Descrizione	Responsabili	Tempistica	Indicatore	Target
Acquisizione delle dichiarazioni relative all'assenza di cause ostative	- RPCT e responsabile del servizio personale per la verifica sui responsabili di settore - Responsabili di settore per la verifica sostituiti vicari - Organo che conferisce l'incarico per la verifica su incaricati diversi da quelli di cui sopra	- In occasione del conferimento dell'incarico - Una volta l'anno per ciascun incarico	Percentuale di dichiarazioni acquisite rispetto al numero di dichiarazioni da acquisire nel corso dell'esercizio	100%

12. Monitoraggio del rispetto dei termini

Il rispetto dei tempi per la conclusione di ciascun procedimento è considerato un elemento essenziale nel quadro del contrasto alla corruzione, atteso che spesso la corruzione propria (cioè quella per compiere atti previsti nei doveri d'ufficio) si fonda anche sull'accelerazione di pratiche e procedimenti da parte del corrotto.

Il RPCT e i Responsabili di Area effettuano periodicamente controlli a campione e mirati per verificare il rispetto dei tempi e le procedure con tempistiche anomale, richiedendo ai referenti apposita relazione sul rispetto dei tempi di conclusione del procedimento e di pubblicazione con cadenza semestrale (luglio e gennaio).

13. Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190/2012 il responsabile del procedimento ha l'obbligo di acquisire una specifica dichiarazione, redatta ai sensi del DPR 445/2000, con la quale chiunque si rivolge all'Amministrazione per proporre iniziative/progetti di partenariato pubblico/privato, proposte contrattuali, proposte di convenzione o di accordo procedimentale, richieste di contributo, dichiara l'insussistenza di rapporti di parentela, entro il quarto grado, o di altri vincoli anche di lavoro o professionali, in corso o riferibili ai tre anni precedenti, con gli amministratori e i responsabili di Area dell'ente.

Nei provvedimenti relativi agli atti di cui al presente paragrafo devono essere preliminarmente riportate, qualora ricorra la fattispecie, le seguenti dichiarazioni da rendere da parte del responsabile di Area e del contraente privato o operatore economico:

“Il sottoscritto responsabile dell'Area ..., dichiara di avere preliminarmente verificato l'insussistenza a suo carico dell'obbligo di astensione e di non trovarsi, quindi, in posizione di conflitto di interesse, di cui agli articoli 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, all'art. 7 del Codice integrativo di comportamento dei dipendenti comunali e alla Legge 190/2012”;

“Il soggetto privato/operatore economico dichiara l'insussistenza di situazioni di lavoro o di rapporti di collaborazione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. 165/2001”;

“Il soggetto privato/operatore economico dichiara di essere edotto della circostanza che il presente atto si risolve di diritto in caso di violazione, da parte sua, degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 62/2013, e del Codice integrativo di comportamento dei dipendenti comunali”;

I componenti delle commissioni di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono una dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con gli amministratori ed i responsabili di area o loro familiari entro il secondo grado.

La dichiarazione *“Il soggetto privato/operatore economico dichiara di essere edotto della circostanza che il presente atto si risolve di diritto in caso di violazione, da parte sua, degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al D.P.R. 62/2013, e del Codice integrativo di comportamento dei dipendenti comunali”* viene inserita anche nelle corrispondenze commerciali gestite

tramite portali elettronici, compatibilmente con le potenzialità tecnico-informatiche a disposizione dei singoli portali (MEPA, IntercentER, Sater) in utilizzo ai Servizi.

14. Monitoraggio dell'attività contrattuale

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. c), della L. 190/2012, i responsabili provvedono ogni semestre (luglio e gennaio) a comunicare al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- l'elenco dei contratti sopra soglia appaltati con procedura negoziata e le ragioni a giustificazione dell'affidamento;
- l'elenco dei contratti prorogati e le ragioni a giustificazione della proroga;
- l'elenco dei contratti con riferimenti ai quali siano state disposte varianti, applicazione di penali o risoluzione anticipata;
- l'elenco degli affidamenti diretti di lavori, forniture e servizi.

Ogni Responsabile dovrà adottare procedure informatizzate di tenuta e raccolta dei contratti di competenza.

15. Monitoraggio dei tempi medi dei pagamenti e verifica dell'esistenza di pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto

Il responsabile del Servizio Bilancio provvede a comunicare ogni semestre (luglio e gennaio) al responsabile della prevenzione della corruzione i tempi medi dei pagamenti e l'elenco dei pagamenti effettuati oltre il termine di legge o di contratto e relative motivazioni. In ogni caso i dati sono sempre pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente – pagamenti dell'Amministrazione".

16. Monitoraggio dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

I contributi vengono attribuiti sulla base di apposito regolamento che definisce i criteri e la modalità di elargizione dei contributi, o sulla base di specifiche disposizioni di legge o di provvedimenti adottati dall'Amministrazione.

Per ogni contributo deve essere indicato:

- il criterio di erogazione, contestualizzato nella situazione dell'Ente;
- l'attestazione dei requisiti soggettivi del destinatario del contributo;
- il rispetto della L. n. 241/1990 e dalla normativa vigente.

Nessun contributo ad enti associativi può essere elargito senza previa predeterminazione dei criteri oggettivi resi noti attraverso pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Il provvedimento deve attestare l'effettiva osservanza dei criteri e delle modalità di affidamento in modo tale da garantire la massima trasparenza.

Il Responsabile di Area deve verificare l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità o di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali.

Il Responsabile di Area relaziona per iscritto semestralmente (luglio e gennaio) sull'andamento dei contributi erogati indicando cronologicamente tutti i provvedimenti di attribuzione dei contributi ed il relativo ammontare attestando la conformità a quanto previsto dal presente piano.

I contributi di importo superiore ad € 1.000,00 nell'anno vengono pubblicati sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici".

17. Obblighi di comunicazione

Il dipendente deve comunicare tempestivamente al RPC e al proprio responsabile:

- la partecipazione a commissioni di gara o di concorso;
- la ricezione di contributi da parte dell'Ente, anche tramite società o associazioni di cui fa parte;

Fermo restando quanto previsto dal d.lgs. 97/2001, è fatto altresì obbligo a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente al RPC:

- le condanne in sede penale, anche non definitive, comprese quelle per applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 codice penale (cosiddetto "patteggiamento"), relativamente a reati contro la pubblica amministrazione (Codice Penale, Titolo II, Libro II, Capo I);
- i decreti che dispongono il giudizio (cosiddette "richieste di rinvio a giudizio");
- sottoposizione a misure cautelari di qualsiasi tipo o a provvedimenti di prevenzione;

18. 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.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa

concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)”

Si ritiene opportuno procedere all’adozione di protocolli di legalità per gli appalti di lavori pubblici, entro il triennio di riferimento.

Misura: adozione di protocolli di legalità per gli appalti di lavori pubblici entro il triennio di riferimento.

19. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L’Ente assicura la più ampia comunicazione e diffusione delle politiche di prevenzione della corruzione mediante la 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 del PTPCT sul sito web istituzionale dell’Unione (www.unionedelsorbara.mo.it), nella sezione “Amministrazione trasparente.

MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE CONTRASTO E CONTROLLO

Affidamento appalti di lavori, servizi e forniture

Tra i settori a maggiore rischio corruzione spiccano gli appalti. Si ritiene necessario evitare quanto più possibile la discrezionalità negli affidamenti, in modo tale da adottare procedure automatiche di affidamento in modo che sia evidente e trasparente l’iter di aggiudicazione.

I Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino, hanno costituito in Unione la Centrale Unica di Committenza, che si occupa della fase di selezione del contraente per gli acquisti dei beni e servizi necessari allo svolgimento delle attività istituzionali e dei lavori pubblici applicando il Codice dei Contratti.

In virtù di quanto sopra hanno frazionato i procedimenti di aggiudicazione per beni, lavori e servizi individuando specifiche responsabilità in capo al Responsabile Unico del Procedimento (Capitolato, elenco ditte e gestione del contratto), al Responsabile della CUC per le fasi di gara (bando, lettera di invito e verifica dei requisiti di idoneità morale delle ditte), al Responsabile dell’Ufficio di Segreteria per l’accertamento dei requisiti in capo all’appaltatore e successiva stipula dei contratti. Questa modalità consente un controllo diversificato in capo a diversi soggetti di indubbia efficacia. Viene pertanto confermata la misura anche nel presente Piano.

Questa disciplina trova applicazione per tutte le Aree interessate alla gestione degli appalti pubblici di beni, servizi e lavori.

Presupposto del procedimento di affidamento di un appalto è la determinazione a contrarre nella quale va indicato con chiarezza l’iter che viene seguito per l’affidamento, richiamando le norme di riferimento per la procedura medesima e gli atti di programmazione generale dell’Amministrazione (programmazione annuale e triennale delle Opere Pubbliche – PEG – Programma per gli acquisti).

Le misure già adottate sono le seguenti:

- verifica da parte del RUP (per forniture e servizi) dell'esistenza di generi merceologici nell'ambito del mercato elettronico (MePa, IntercentER e Consip);
- pubblicazione on line della documentazione di gara e delle informazioni complementari;
- pubblicazione del nominativo del soggetto a cui ricorrere in caso di ritardo;
- verifica preventiva dei requisiti delle ditte partecipanti alla gara;
- rispetto del principio di rotazione;
- adozione di regolamento con previsione che i Commissari siano funzionari dell'Unione e dei Comuni aderenti all'Unione; in caso di Commissari esterni, richiesta agli ordini professionali di elenchi di candidati all'interno dei quali individuare i professionisti sulla base dei curricula;
- verifica delle eventuali cause di incompatibilità e conflitti di interessi;
- rispetto dei protocolli di legalità definiti a livello provinciale;
- firma digitale sui contratti, indipendentemente dal valore;
- adozione di procedure informatizzate di tenuta e raccolta dei contratti di competenza.

L'Amministrazione si sta adeguando alla normativa di cui all'art. 52 del Codice che impone l'obbligo di digitalizzazione delle procedure di gara, in ottemperanza alla direttiva europea 2014/24/UE.

E' stata approvata la convenzione con IntercentER, unitamente ai comuni di Bastiglia, Bomporto e Ravarino, per l'utilizzo della piattaforma telematica per l'espletamento delle gare on line, utilizzando servizi già collaudati, a integrazione e supporto di quelli già posseduti, sia in fase istruttoria che in fase di gara. L'utilizzo dell'applicativo SITAR permette di realizzare il processo di acquisto di beni e servizi in forma digitale e garantendo la trasparenza ed la partecipazione immediata degli operatori economici alle singole fasi di gara o di procedura negoziata.

Perizie di variante delle opere pubbliche

Le varianti in corso d'opera devono essere puntualmente motivate e ad esse deve essere allegata una relazione tecnica che illustri le ragioni che costituiscono il fondamento della variante stessa.

Il Responsabile unico del procedimento, sulla base del D.Lgs. n. 50/2016, come modificato con decreto legislativo 19 aprile 2017 n. 56, deve attestare che nessuna responsabilità sussiste in capo al progettista accollandosi ogni eventuale responsabilità laddove venga invece accertato che la variante dipenda da errori od omissioni della progettazione.

Allorquando la percentuale della perizia di variante ecceda la metà del quinto dell'importo originario del contratto, la stessa va comunicata tempestivamente e non oltre cinque giorni dalla sua adozione, al Presidente dell'ANAC, dandone comunicazione contestuale anche al RPCT.

Trasparenza e gare d'appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 come modificato con decreto legislativo 19 aprile 2017 n. 56 di "*Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture*" (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22, rubricato Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico, del decreto prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblicino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse.

I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

L'articolo 29, recante "Principi in materia di trasparenza", dispone: *"Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.*

Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell' articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico- professionali. E' inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione".

Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

Come già indicato, con decreto Prot. n. 713 del 23.01.2017 il Presidente pro tempore ha individuato, quale soggetto Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della Stazione Appaltante (RASA), il dottor Stefano Sola.

TRASPARENZA

La Trasparenza

L'amministrazione ritiene la trasparenza della PA e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi. Il rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta, infatti, lo strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione di lotta a fenomeni corruttivi.

La trasparenza è funzionale al controllo diffuso e permette la conoscenza da parte dei cittadini, dei servizi che possono ottenere, delle loro caratteristiche nonché delle loro modalità di erogazione: pertanto non solo diventa strumento essenziale per assicurare il valore dell'imparzialità e del buon andamento, ma contribuisce a promuovere la cultura della legalità e della integrità.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*.

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto *Freedom of Information Act*, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto *"decreto trasparenza"*.

Sul tema è quindi intervenuta, a più riprese, l'A.N.A.C. con svariati provvedimenti successivi all'adozione del D.Lgs. n. 97/2016 (determinazione n. 1310 del 28/12/2016, determinazione n. 1309 del 28/12/2016, delibera n. 39 del 20/01/2016, determinazione n. 241 dell'8/03/2017, delibera n. 641 del 14/06/2017, determinazione n. 1134 dell'8/11/2017, delibera n. 586 del 26/06/2019).

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la *"trasparenza della PA"*. Il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del *"cittadino"* e del suo diritto di accesso.

La libertà di accesso civico è l'oggetto del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto *"dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti"*, attraverso:

- l'istituto dell'accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

La trasparenza pertanto si pone pertanto quale misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012 e s.m.i..

Infatti, secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016:

"La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Obiettivi strategici e strumenti di programmazione

Per l'Amministrazione costituiscono obiettivi strategici di trasparenza sostanziale da perseguire quelli di seguito indicati:

1. trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a. elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti funzionari pubblici, anche onorari;
- b. lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica e operativa definita e negli strumenti di programmazione di medio periodo e annuale, di seguito specificati.

Programmazione di medio periodo:

- DUP - Documento Unico di Programmazione (art. 170 TUEL)
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39 decreto legislativo 449/1997)
- Piano della performance triennale (art. 10 decreto legislativo 150/2009)
- Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità (art. 48 decreto legislativo 198/2006)
- Programmazione triennale dei LLPP (art. 21 del decreto legislativo 50/2016)
- Programmazione biennale di forniture e servizi (art. 21 del decreto legislativo 50/2016)
- Piano urbanistico generale
- Piani di pianificazione attuativa

Programmazione operativa annuale:

- Bilancio annuale (art. 162 e ss. TUEL)
- Piano esecutivo di gestione (art. 169 TUEL)
- Dotazione organica e ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale (artt. 6 e 33 decreto legislativo 165/2001)
- Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni degli immobili (art. 58 DL 112/2008)

- Elenco annuale dei LLPP (art. 21 decreto legislativo 50/2016)

In particolare nel PEG/Piano della Performance sono individuati gli obiettivi gestionali ai fini della trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa.

Organizzazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile nello svolgimento delle attività previste dal D.Lgs. 33/2013, sono:

- Disposizioni generali: - Addetti all' Area Organizzazione e Affari Generali;
- Organizzazione: Paola Zoboli - Area Organizzazione e Affari Generali;
- Consulenti e collaboratori: tutti i Responsabili di Area e Servizio;
- Personale: Addetti al Servizio unico del personale
- Bandi di concorso: Addetti al Servizio unico del personale;
- Performance: Paola Zoboli - Area Organizzazione e Affari Generali;
- Enti controllati, Responsabile e Addetti al Servizio economico finanziario;
- Attività e procedimenti: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze;
- Provvedimenti: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze;
- Bandi di gara e contratti: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze ;
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze;
- Bilanci: Responsabile e Addetti al Servizio economico finanziario;
- Beni immobili e gestione patrimonio: Responsabile Area Servizi al territorio e relativi servizi
- Controlli e rilievi sull'amministrazione: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze;
- Servizi erogati: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze;
- Pagamenti dell'amministrazione: Responsabile e Addetti al Servizio economico finanziario Opere pubbliche: Responsabile Area e Servizi al territorio;
- Interventi straordinari e di emergenza: Tutti i responsabili di Area e Servizio in relazione alle proprie competenze
- Altri contenuti – Corruzione: addetti dell'Area Organizzazione e Affari Generali;
- Altri contenuti - Accesso civico: Tutti i Responsabili di Area e servizio in relazione alle proprie competenze;
- Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati: Tutti i Responsabili di Area e servizio in relazione alle proprie competenze;
- Altri contenuti - Dati ulteriori: Tutti i Responsabili di Area e servizio in relazione alle proprie competenze;

Comunicazione

Il sito web è mezzo primario di comunicazione, il più accessibile e meno oneroso, attraverso cui l'Ente deve garantire un'informazione trasparente ed esauriente sul suo operato, promuovere nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre pubbliche amministrazioni, pubblicizzare e consentire l'accesso ai propri servizi, consolidare la propria immagine istituzionale.

Ai fini della piena applicazione dei principi di trasparenza questo Ente, unitamente ai Comuni storici aderenti all'Unione comuni del Sorbara, ha provveduto da tempo alla realizzazione del sito istituzionale, scegliendo uniformità grafica e di contenuti, con l'intento di rendere più semplice al cittadino la

consultazione, la navigazione e un accesso ai servizi rapido ed efficiente. L'ente persegue l'intento di sfruttare tutte le potenzialità del sito, anche attraverso una continua implementazione della tecnologia di supporto e dei suoi contenuti.

Nella sezione del sito "Amministrazione trasparente", sono presenti le sottosezioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 e dalla delibera ANAC 1310 del 28.12.2016.

La Legge n. 69 del 18/6/2009, perseguendo l'obiettivo di modernizzare l'azione amministrativa mediante il ricorso agli strumenti e alla comunicazione informatica, riconosce l'effetto di pubblicità legale solamente agli atti ed ai provvedimenti amministrativi pubblicati dagli Enti Pubblici sui propri siti informatici.

In ottemperanza a tale obbligo, sancito all'art. 32 comma 1, l'ente ha realizzato l'Albo Pretorio On Line a partire dal 1° gennaio 2011, che nel corso del 2015 ha subito diverse modifiche al fine di garantire il rispetto della privacy dei soggetti citati nei diversi atti istituzionali.

In primo luogo è stato rimosso l'elenco degli atti la cui pubblicazione è terminata, successivamente è stata deindicizzata l'intera sezione dai motori di ricerca generalisti come ad esempio Google ed è stato creato un archivio privato, per i soli collaboratori, tramite il quale questi ultimi possono accedere a tutti i documenti pubblicati, senza incorrere nel rischio di eccedere con i tempi di pubblicazione.

Infine è stato introdotto un automatismo grazie al quale, al termine della pubblicazione, i documenti vengono fisicamente rinominati sul server, in maniera tale da renderne impossibile la consultazione in caso di un'eventuale indicizzazione verificatasi durante il periodo di pubblicazione.

L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

La Posta Elettronica Certificata (PEC) è lo strumento per attivare lo scambio telematico di documenti fra gli enti pubblici ed i cittadini e per ottenere l'evidenza dell'avvenuta consegna al destinatario dei messaggi.

Al fine di comunicare in forma digitale con imprese, privati e pubbliche amministrazioni, questo ente ha messo a disposizione il proprio indirizzo di posta elettronica.

Sul sito web, nella home page, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

Attuazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si avvale dei referenti individuati all'interno dell'Amministrazione, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

I soggetti che si occupano della elaborazione (e relativa implementazione) e trasmissione dei dati al SIA dell'Unione comuni del Sorbara per la pubblicazione, sono i responsabili indicati **nell'allegato C** al presente Piano, ciascuno per la propria Area di appartenenza e per ciascun livello previsto dalla sezione "Amministrazione trasparente".

L'Allegato C, elaborato sulla base dello schema accluso alle delibera ANAC n. 1310/2016, indica, per ciascun obbligo di pubblicazione individuato, i seguenti dati: denominazione delle sottosezioni ove il dato deve essere collocato, i riferimenti normativi, i contenuti dell'obbligo, la frequenza di aggiornamento.

Quanto alle caratteristiche dei contenuti della sezione "Amministrazione trasparente", come previsto dal d.lgs. n. 33/2013, l'Ente garantisce la qualità delle informazioni assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7.

L'Ente, inoltre, nella pubblicazione dei contenuti, presta particolare attenzione alla tutela dei dati personali in base alla normativa vigente, con specifico riferimento al Regolamento UE n. 2016/679, al d.lgs. n. 196/2003 recentemente novellato e all'art. 7-bis del d.lgs. n. 33/2013. Assumono rilevanza, al riguardo, anche le specifiche Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali.

Il RPCT in particolare svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Ciascuno dei Responsabili sopra indicati, anche in funzione della propria responsabilità per la individuazione, elaborazione, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento dei dati di rispettiva competenza, adotta, tenuto conto delle particolarità della struttura assegnatagli, le misure organizzative più idonee per assicurare all'interno di detta struttura il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Tutto il personale è tenuto a collaborare alla realizzazione di una "Amministrazione trasparente". L'art. 6 del Codice di comportamento di questo ente stabilisce che il dipendente osserva tutte le misure previste nel PTPCT. Inoltre, per le mansioni affidate in base alle direttive impartite dal Responsabile dell'Area di appartenenza, assicura tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Misure organizzative per garantire l'accesso civico

Il d.lgs. n. 97/2016 ha previsto – accanto all'accesso civico "semplice" (già disciplinato nel d.lgs. n. 33/2013 nella sua formulazione originaria) consistente nel diritto di accedere ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, quale rimedio alla loro mancata osservanza – l'istituto dell'accesso civico "generalizzato".

Tale tipologia di accesso, delineata nel novellato art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013 (ai sensi del quale "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis") si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

In materia, vengono altresì in rilievo:

– Determinazione ANAC n. 1309 del 28.12.2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013";

- Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.5.2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)".

Al fine di dare attuazione all'istituto dell'accesso civico in entrambe le sue configurazioni (semplice e generalizzata), e assicurarne l'efficacia, sono state adottate le seguenti misure:

- pubblicazione, nella sezione Amministrazione trasparente > Altri contenuti - Accesso civico, delle informazioni relative alle modalità di esercizio di tale diritto;

- predisposizione e pubblicazione di apposita modulistica;

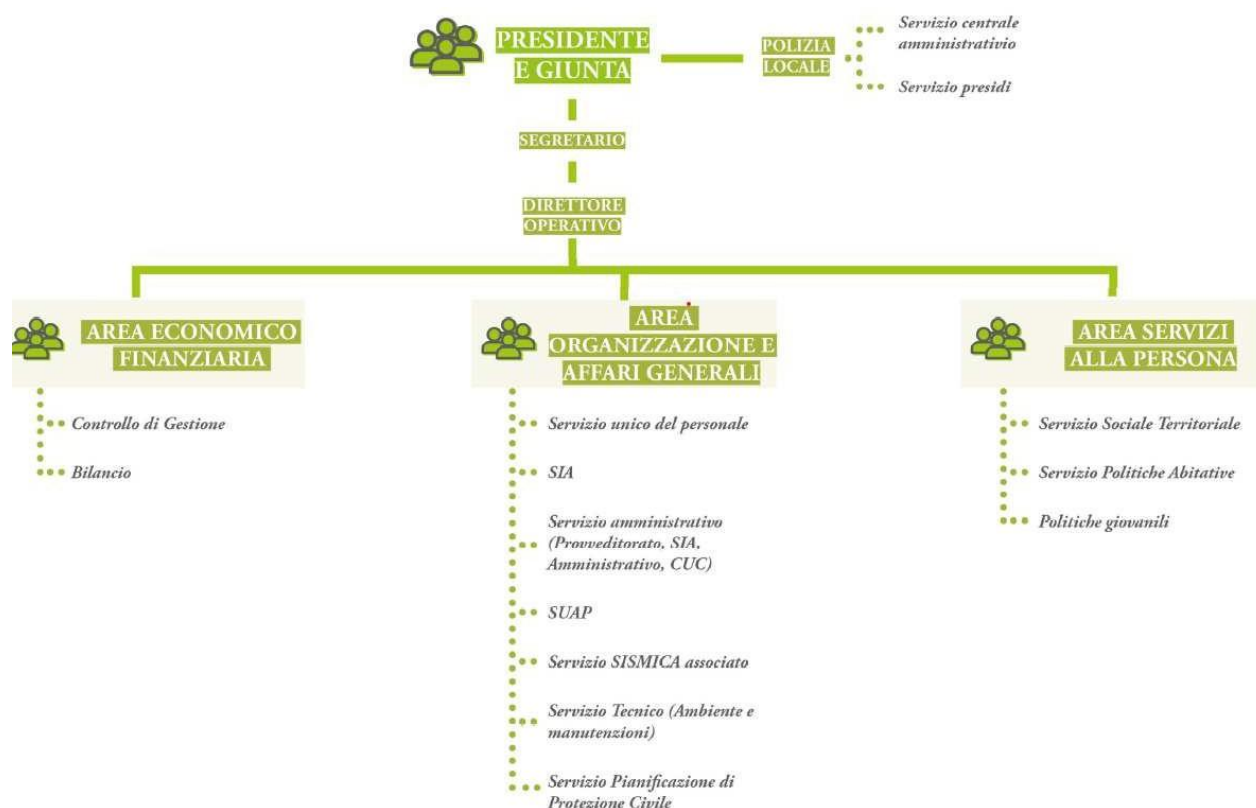
E' stato inoltre istituito il Registro delle domande di accesso assegnandone la gestione al Servizio Segreteria Generale d'intesa con il Servizio Protocollo. Tutti i Responsabili sono tenuti a collaborare con i servizi di cui sopra per la gestione del Registro.

Il registro reca, quali indicazioni minime essenziali, la data di registrazione, l'oggetto della domanda di accesso, la tipologia dell'accesso, il Responsabile e l'esito della domanda con indicazione della data.



3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



La macrostruttura dell'ente è stata ridefinita con delibera di Giunta N. 55 del 13/06/2022 e sarà oggetto di ulteriori integrazioni e modificazioni nel corso dell'esercizio, anche a seguito del dispiegamento dei servizi educativi e scolastici e sul controllo di gestione.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'anno 2020, a seguito dell'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una misura per affrontare l'emergenza. Il D.L. 80 del 9 giugno 2021 ha poi stabilito che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. Poi il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" ha previsto che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Il medesimo decreto prevede che nella sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" siano indicati, in coerenza con 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.

IL LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Con il Piano della performance 2021, che ha approvato Pola e regolamento sul lavoro agile, si è stabilita la prosecuzione del lavoro agile anche al termine della fase emergenziale.

In particolare il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile prevede, che la prestazione possa essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- È possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- Il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

L'attivazione del lavoro agile avviene tramite accordo individuale sottoscritto tra il dirigente/Responsabile e il dipendente che disciplina i seguenti aspetti:

- Indicazione delle principali attività da svolgere e/o degli obiettivi da raggiungere;
- Modalità di monitoraggio e di rendicontazione della prestazione lavorativa resa in forma agile e indicatori per la valutazione della prestazione;
- Definizione degli strumenti di lavoro da utilizzarsi in relazione alla specifica attività lavorativa;
- Indicazione del o dei luoghi prevalenti di svolgimento dell'attività lavorativa;
- Durata dell'accordo;
- Giornate in cui la prestazione viene resa in forma agile;
- Fascia giornaliera della prestazione lavorativa;
- Fasce di contattabilità;
- Preavviso in caso di recesso.

Secondo quanto previsto dal regolamento, i dipendenti interessati a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile presentano apposita domanda scritta.

Il Dirigente individua il personale da assegnare al lavoro agile compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascun ufficio.

Il Dirigente, in accordo con il dipendente, definisce le giornate in cui la prestazione lavorativa viene resa in forma agile, le attività da rendere in forma agile, gli obiettivi da raggiungere,

L'attuale disciplina regolamentare prevede che lo smart working può essere svolto per un massimo di 2 giorni la settimana, assicurando in tal modo la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

La tabella che segue rappresenta i dipendenti per i quali al 31/12/22 era già stato sottoscritto un accordo per il lavoro agile con evidenziata la percentuale rispetto ai dipendenti compatibili con il lavoro agile e ai dipendenti totali.

	DIPENDENTI RUOLO AL 31/12/2022	DI CUI NON COMPATIBILI CON LAVORO AGILE	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE AL 31/12/2022	RAPPORTO % SUI DIPENDENTI COMPATIBILI	RAPPORTO % SUI DIPENDENTI TOTALI
UNIONE COMUNI DEL SORBARA	73	36	4	10,81	5,48

LE CONDIZIONI ABILITANTI

La Salute organizzativa

Programmazione per obiettivi

L'Unione e i Comuni aderenti adottano già da anni gli strumenti per la programmazione e la successiva rilevazione degli obiettivi. Linee di mandato, indirizzi strategici, obiettivi di DUP e obiettivi dai Piani della Performance sono gli strumenti principali della programmazione degli Enti. Il modello degli strumenti per la programmazione e della successiva rilevazione non sono stati modificati durante la diffusione del lavoro agile.

Coordinamento organizzativo del lavoro agile

I Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino e l'Unione del Sorbara gestiscono in Unione le funzioni informatiche e la gestione del personale.

Questo aspetto ha consentito di dotarsi, all'indomani del diffondersi della pandemia, di un'organizzazione omogenea nei cinque Enti.

Nello specifico il lavoro agile ha coinvolto i Segretari degli Enti, il Direttore operativo dell'Unione che è anche Dirigente dell'informatica e del personale e i Dirigenti e Responsabili di servizio dei Comuni.

Ogni attore, nell'ambito delle proprie prerogative, ha svolto un ruolo importante nello sviluppo e nella diffusione del lavoro agile.

Monitoraggio del lavoro agile

I Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino e l'Unione del Sorbara si sono dotati di una scheda di monitoraggio mensile delle attività svolte in modalità agile dai lavoratori, scheda allegata al regolamento sul lavoro agile.

Help Desk informatico

I sistemi informativi dell'Unione hanno garantito un servizio di help desk informatico a tutti i dipendenti in lavoro agile secondo gli orari illustrati nello schema di seguito e tramite la procedura di apertura tickets presente sulla Intranet.

HELP DESK per i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Ravarino, Nonantola e Unione	
ORARIO DEL SERVIZIO	GIORNI
08,00 - 13,00, 13,30 - 17,30	LUNEDI
08,00 - 13,00, 13,30 - 17,30	MARTEDI
08,00 - 13,00, 13,30 - 17,30	MERCOLEDI
08,00 - 13,00, 13,30 - 17,30	GIOVEDI
08,00 - 13,30	VENERDI

La salute professionale

L'implementazione del lavoro agile richiede specifiche competenze professionali nuove rispetto a quelle tradizionali: competenze digitali specifiche ma anche competenze direzionali diverse rispetto al lavoro in modalità tradizionale, di programmazione e di assegnazione degli obiettivi, e capacità

trasversali come capacità di lavoro in team a distanza e capacità di comunicare “da remoto”.

Le competenze direzionali e organizzative dei Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino e dell’Unione comuni del Sorbara presentano un buon livello di adeguatezza. I Dirigenti ed i Responsabili lavorano già sulla base di una programmazione e dell’assegnazione di obiettivi a strutture e/o singoli dipendenti e, periodicamente, valutano e verificano il grado di raggiungimento di questi. Per i lavoratori agili il modello è stato implementato con la scheda di monitoraggio mensile nella quale sono stati definitivi livelli di produzione, specifici indicatori e una verifica dell’attuazione degli stessi.

Le competenze digitali

In concomitanza con lo sviluppo del lavoro agile, il settore Sistemi informativi dell’Unione ha assistito e guidato il personale nell’utilizzo delle strumentazioni utilizzate da remoto. Il servizio di help desk dell’Unione ha consentito ai lavoratori in modalità agile di poter avvalersi di una formazione “sul campo”. L’esperienza del 2020 ha consentito ai dipendenti in lavoro agile di rafforzare le conoscenze e le competenze inerenti all’utilizzo delle tecnologie e dei principali programmi gestionali dell’Ente.

Nel corso del 2020 sono stati realizzati percorsi formativi dedicati nello specifico al personale del settore Sistemi informativi dell’Unione sulla sicurezza informatica che è stata oggetto di un importante intervento di rafforzamento. Infine, sono stati realizzati specifici corsi a tutti i dipendenti dei Comuni sull’utilizzo e sull’aggiornamento dei siti web dell’Unione e dei Comuni che sono stati oggetto di rinnovamento.

La Salute digitale: sviluppi tecnologici ed aspetti economici

Sviluppi digitali

Per consentire la diffusione del lavoro agile, è importante che l’infrastruttura tecnologica e telematica dell’ente siano adeguate a garantire lo svolgimento del lavoro tanto da remoto quanto in presenza. Alcune dotazioni di natura tecnica costituiscono infatti presupposti imprescindibili per la concreta attuazione di un lavoro agile pienamente efficace, poiché deve consentire al più ampio numero possibile di operatori di accedere alla rete aziendale e ai sistemi applicativi presso qualunque postazione di lavoro, anche fuori dalla sede dell’amministrazione.

Il settore dei sistemi informativi dell’Unione garantisce un alto livello dell’infrastruttura tecnologica e telematica ai lavoratori in smart-working.

Nello specifico è possibile:

- produrre tutti i documenti originati dall’Ente con mezzi informatici e la sottoscrizione in formato digitale dei documenti che necessitano della firma;
- garantire accessi sicuri dall’esterno agli applicativi e ai dati di interesse per l’esecuzione del lavoro (accesso in modalità “desktop remoto” al proprio PC di ufficio), grazie all’utilizzo di opportune tecniche di crittazione dati e all’implementazione della VPN;
- favorire e promuovere gli incontri in modalità “remoto” a tutti i dipendenti grazie all’attivazione delle principali piattaforme di meeting (Lifesize, Cisco-webex).

Di seguito si riportano i principali indicatori relativi alla salute digitale dell’Unione e dei quattro Comuni .

SALUTE DIGITALE	STATO ATTUALE
N. PC per lavoro agile forniti dall’Unione agli Enti	Unione: 4 Bastiglia: 6

	Bomporto: 0 Nonantola: 7 Ravarino: 3
% lavoratori agili dotati di computer portatile fornito dall'Ente	Unione: 100% Bastiglia 100% Bomporto: 100% Nonantola: 100% Ravarino: 100%
Sistema VPN	Si
Intranet	Si
Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Si
% Applicativi consultabili in lavoro agile	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%
% Firma digitale tra i lavoratori agili	Unione: 50% Bastiglia 16,6% Bomporto Nonantola 28,5% Ravarino
% Servizi digitalizzati (servizi rivolti agli utenti esterni, considerando gli ambiti ove è possibile la digitalizzazione)	

Dalla tabella si evince che IL 100% dei dipendenti in lavoro agile lavora con un PC fornito dall'Ente, a testimonianza dell'investimento realizzato dall'Unione e dal settore sistemi informativi sull'acquisto di PC.

Allo stesso tempo, si evince un livello alto di servizio relativamente alla sicurezza degli accessi esterni (VPN), ai sistemi di collaboration, e al livello di applicativi e di banche dati consultabili in lavoro agile.

La % di firma digitale tra i lavoratori agile è coerente con il numero di dipendenti che hanno ruolo di responsabilità e potere di firma.

Aspetti economici

Il buon livello tecnologico, informatico e di sicurezza raggiunto nel corso degli anni e implementato nell'emergenza Covid del 2020 dall'Unione comuni del Sorbara e dai Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino, è stato accompagnato da un programma di investimenti e di spese correnti, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	STATO ATTUALE
Costi per formazione e competenze funzionali al lavoro agile, anno 2023	All'interno del Piano di formazione del personale

Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, anno 2023	- Cybersecurity - Siti internet
---	--

Gli obiettivi del lavoro agile

L'emergenza Covid ha comportato nel 2020 una diffusione significativa del lavoro agile nell'Unione del Sorbara e nei Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino. Dopo la fine della fase emergenziale, l'Unione, nel processo di consolidamento del lavoro agile, intende perseguire i seguenti obiettivi:

- sviluppare una cultura organizzativa e una modalità di lavoro orientate alla definizione degli obiettivi e al raggiungimento del risultato e non solo al compito assegnato, valorizzando le competenze delle persone connesse all'autonomia e alla responsabilizzazione e orientando il sistema di valutazione e misurazione della performance;
- incidere sul benessere dei lavoratori, facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una maggiore flessibilità spaziale e temporale dell'attività svolta;
- perseguire la digitalizzazione dei procedimenti dell'Ente per migliorare ed efficientare il lavoro
- perseguire, attraverso la digitalizzazione dei servizi, un processo di innovazione nei rapporti con i cittadini e le imprese
- ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti connessi al raggiungimento della sede di lavoro

Il Coordinamento del lavoro agile

Di seguito vengono elencate le principali figure che all'interno dell'Unione e dei Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino assumono un ruolo fondamentale nell'organizzazione, nell'attuazione e nello sviluppo del lavoro agile.

a) Dirigenti/Segretari/PO: svolgono un ruolo fondamentale quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Essi sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante in itinere ed ex post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane e allo stesso tempo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Concorrono nell'individuazione del personale da avviare a modalità agile. Devono esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti, organizzare una programmazione delle priorità e degli obiettivi.

b) CUG (Comitato unico di Garanzia): il ruolo può essere valorizzato nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo;

c) NUCLEO DI VALUTAZIONE: ha un ruolo cruciale in quanto definisce gli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance. Rispetto al lavoro agile, dovrà aiutare gli enti a superare il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati.

d) RTD: il Responsabile della Transizione Digitale svolge un ruolo centrale per il consolidamento del lavoro agile. In base alle disposizioni dell'art.17 del CAD e del Piano Triennale per l'Informatica 2020/2022, ha il compito di definire un «maturity model» per il lavoro digitale.

e) OOSS e RSU: vanno sentiti sul POLA ai sensi dell'art.263 comma 4-bis, lett.a) del DL 34/2020 come convertito dalla L.n.77/2020.

Gli obiettivi di consolidamento e sviluppo del lavoro agile

I principali obiettivi di consolidamento e di sviluppo del lavoro agile che l'Unione del Sorbara e i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino intendono perseguire sono:

La Disciplina del Lavoro agile

L'Unione ed i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola, Ravarino, si sono dotati di un modello di domanda di attivazione del lavoro agile, di un modello di Accordo individuale e dell'informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81) oltre che di uno specifico regolamento che disciplina lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e che prevede i seguenti elementi:

- l'oggetto del regolamento
- gli obiettivi
- i destinatari
- i criteri di individuazione delle attività
- le modalità di attivazione del lavoro agile
- i luoghi dello svolgimento del lavoro agile
- le modalità di esercizio del lavoro agile
- le dotazioni strumentali
- l'accordo individuale
- il recesso
- il trattamento economico-finanziario
- l'obbligo di comportamento
- la tutela della salute e sicurezza del dipendente
- la sicurezza delle dotazioni informatiche e dei dati
- la privacy
- la tutela dei diritti sindacali
- la durata degli accordi ed il monitoraggio

Il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 prevede tra le materie oggetto di confronto sindacale “i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi”.

Il medesimo contratto agli artt. 63 e seguenti introduce una disciplina organica del lavoro agile.

Nel 2023 sarà pertanto necessario aggiornare, ove necessario, il regolamento sul lavoro agile attualmente vigente, tenuto conto di quanto definito dal CCNL e in sede di confronto,

Il Piano Formativo

Al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro agile, l'Unione ed i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino intendono investire sul rafforzamento delle competenze, potenziando le attività formative per i lavoratori. Nello specifico, l'Unione ed i Comuni intendono rafforzare le competenze direzionali, le competenze organizzative e le competenze digitali dei lavoratori.

Nel corso del 2021, nei mesi di Marzo e Aprile, l'Unione ha organizzato un ciclo di incontri formativi, per un totale di 25 ore, per potenziare tutti e tre gli ambiti di competenze. Gli incontri sono stati realizzati per tutti i dipendenti dell'Unione e per i sei Comuni aderenti.

Nel triennio 2023/2025, si prevede di continuare ad investire sul rafforzamento delle competenze legate al lavoro agile, con particolare riferimento alle competenze tecniche e digitali. Allo stesso tempo, L'Unione ed i Comuni intendono investire sulla cittadinanza, organizzando attività e producendo materiale informativo utile ad aumentare le capacità di operare in modalità digitale e di accedere ai servizi on line della pubblica amministrazione da parte dei cittadini, dei professionisti e delle imprese.

La salute digitale

L'obiettivo principale per il triennio che l'Unione Comuni del Sorbara ed i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino intendono perseguire riguarda **il potenziamento della digitalizzazione dei processi e la** reingegnerizzazione di tutti i processi relativi all'attività amministrativa.

L'Unione ed i Comuni hanno adottato uno **specifico regolamento** per lo svolgimento delle attività in via telematica dei propri organi Collegiali:

- Deliberazione nr. 33 del 11/04/2022 Regolamento per il funzionamento della Giunta dell'Unione. Approvazione.
- Deliberazione nr. 8 del 29/04/2022 Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica del Consiglio e della Conferenza dei capigruppo dell'Unione comuni del Sorbara. Approvazione.

Inoltre, si prevede di:

- **potenziare l'invio e la ricezione in via telematica di tutte le comunicazioni con i soggetti dotati di un domicilio digitale.** Non ci si riferisce solo alle comunicazioni con le altre amministrazioni che già avvengono esclusivamente in via telematica, ma anche a quelle con imprese, professionisti e cittadini che ne sono provvisti
- **procedere all'acquisito di certificati di firma digitale automatica.** La firma digitale automatica risulta utile per sottoscrivere documenti informatici dello stesso genere: l'utente, infatti, può specificare le tipologie di documenti informatici per i quali automatizzare l'applicazione della firma, senza che il PIN sia richiesto per ogni sottoscrizione del singolo documento informatico
- **gestire progressivamente tutte le comunicazioni interne in modalità** informatica (possibilmente nell'ambito di una procedura di workflow associata a ciascun procedimento). Alla medesima conclusione si può pervenire per tutte le comunicazioni relative alla gestione del personale;
- pianificare gli interventi per adeguare progressivamente il sistema di gestione dei documenti al modello di interoperabilità definito dall'Agenzia per l'Italia Digitale

L'Unione ed i Comuni intendono investire sull'implementazione **dei servizi on-line per i cittadini e le imprese.** In questo ambito l'Unione si propone di potenziare i servizi digitalizzabili dell'Unione e dei Comuni, prevendendo di:

- **implementare la piattaforma abilitante SPID;**
- **implementare pagoPA,**

Per quanto riguarda i singoli servizi, si evidenzia l'opportunità di procedere a incrementare il livello dei servizi on-line per i seguenti specifici servizi:

Unione:

- gestione del personale (gestione delle procedure concorsuali)
- Servizi Sociali

Comuni di Bastiglia, Bomporto, Nonantola e Ravarino:

- Servizi demografici
- Edilizia privata
- Pubblica istruzione
- Tributi
- Urp

Infine, **in materia di infrastrutture materiali e piattaforme abilitanti**, l'Unione ed i quattro Comuni intendono:

- **proseguire con il processo di sostituzione di PC fissi con PC portatili**
- **procedere con l'acquisto della strumentazione utile per agevolare il lavoro agile**, come hot spot domestici (router domestici) per migliorare la connettività, cuffie e web-cam per migliorare la qualità e la salute del lavoro agile.

La programmazione e il monitoraggio delle attività

Considerato che gli elementi chiave dello smart working sono la fiducia, la condivisione degli obiettivi e delle informazioni, la trasparenza e la collaborazione, affinché la nuova modalità di lavoro si consolidi, occorre dotarsi di adeguati strumenti inerenti alla programmazione delle attività e alla valutazione delle stesse.

L'Unione comuni del Sorbara ed i Comuni di Bastiglia, Bomporto, Ravarino e Nonantola, intendono **proseguire nel processo di rafforzamento dell'attività di programmazione degli obiettivi**. In questo ambito, ci si propone di continuare ad investire, in accordo con il Nucleo di valutazione, ad un miglioramento delle modalità di definizione degli obiettivi e degli indicatori di risultato che sono inseriti non solo nel piano della performance ma anche di quelli inerenti alle attività ordinarie che ogni Dirigente/Responsabile affida, ai singoli dipendenti del proprio settore di appartenenza;

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

LA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2022
PER CATEGORIA

FEMMINE

MASCHI

TOTALE

CATEGORIA B	4	5	9
CATEGORIA C	24	14	38
CATEGORIA D	23	3	26

73

PERSONALE FLESSIBILE AL 31.12.2022
PER CATEGORIA

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
CATEGORIA B	1	2	3
CATEGORIA C	4	3	7
CATEGORIA D	7	4	11
DIR	1	1	2

23

RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, impegnando contestualmente il dirigenti/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore.

La circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014 ha definito:

1. Soprannumerarietà la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'Amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale in servizio o una diversa distribuzione dei posti;
2. Eccedenza: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni potrebbe consentire la riconversione del personale;
3. Esubero: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Acquisite le attestazioni relative alla verifica di situazione di eccedenza rilasciate dai Dirigenti/Responsabili dell'Ente, si rileva che non risultano in relazione alle esigenze funzionali soprannumerarietà e/o eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

PIANO DEI FABBISOGNI.

Con Deliberazione nr. 81 del 29/09/2022 si è provveduto ad approvare l'integrazione al Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024.

Premesso che:

- il regime assunzionale per i Comuni è attualmente disciplinato dal D.L. 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e dal relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020, e prevede una potenzialità di realizzare nuove assunzioni anche oltre alla

- mera sostituzione del personale cessato, in misura proporzionale al grado di virtuosità finanziaria dell'Ente parametrato al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- le Unioni di Comuni, al contrario, non sono assoggettate a tale regime e continuano pertanto ad utilizzare le facoltà assunzionali derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale secondo la disciplina dell'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 la quale prevede per questi enti di secondo livello una capacità di reclutamento pari al 100% della spesa del personale cessato;

Considerato che gli spazi assunzionali di “turnover” maturati autonomamente dall'Unione, in seguito a cessazioni e pensionamenti, non sono sufficienti per poter implementare nuovi fabbisogni di personale, nemmeno quelli caratterizzati da maggiore urgenza;

Rilevato inoltre che l'attuale normativa in materia di limiti alle nuove assunzioni risulta particolarmente penalizzante per le Unioni in quanto la mobilità in entrata da un ente privo di limitazioni alle assunzioni come i Comuni costituisce oggi per le Unioni una nuova assunzione, mentre il contrario non si verifica in caso di cessione verso i Comuni, configurandosi quest'ultima come “neutra” e quindi riducendo gli spazi di manovra;

Visto l'art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 267/2000, secondo il quale “Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. (...) I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte”;

Considerato che la perdurante applicabilità di quanto disposto dal Testo unico è stata di recente autorevolmente confermata, anche nel nuovo sistema di capacità assunzionale legato a parametri di virtuosità finanziaria, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, n., 5/2022/PAR, secondo il quale l'Unione “può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni “virtuosi” (così come definiti in base alla “nuova” normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica”;

Richiamate le deliberazioni di Consiglio dell'Unione :

- n.30 del 28.12.2022 “Conferimento dai comuni di Bastiglia, Bomporto, Castelfranco Emilia, Nonantola, Ravarino, San Cesario sul Panaro della gestione in forma associata e coordinata delle funzioni inerenti i servizi educativi e scolastici – Approvazione convenzione”;
- n.31 del 28.12.2022 “Conferimento dai comuni di Bastiglia, Bomporto, Castelfranco Emilia, Nonantola, Ravarino, San Cesario sul Panaro della gestione in forma associata e coordinata della funzione controllo di gestione – Approvazione convenzione”;

Preso atto che il Comune di Castelfranco Emilia, disponendo di margini assunzionali più ampi rispetto alle effettive necessità dei nuovi reclutamenti stabiliti dalla programmazione del personale, ha comunicato con nota assunta al prot. 2767 del 07.02.2023 che con delibera di Giunta comunale n. 9 del 31/01/2023, avente ad oggetto l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025, è stata disposta, ai sensi dell'art. 32 comma 5 del D.Lgs. 267/00, la cessione all'Unione comuni del Sorbara di una capacità assunzionale di euro 50.000,00, al fine di incrementare la dotazione organica degli uffici ragioneria e personale dell'Unione a seguito del

conferimento delle funzioni relative al controllo di gestione e ai servizi educativi e scolastici a partire dall'anno 2023;

Dato atto che l'Ente ha rispettato i vincoli assunzionali come meglio di seguito specificato:

1) Rispetto vincoli di finanza pubblica: i bilanci 2022 e 2023 sono stati predisposti nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

2) Rispetto del tetto alla spesa del personale: relativamente al rispetto del tetto alla spesa del personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011, 2012 e 2013, gli enti aderenti all'Unione rispettano il tetto di spesa : rispettivamente i Comuni di Bastiglia Bomporto Nonantola e Ravarino come da prot. int. n. 19764 del 08.09.2022; il Comune di Castelfranco Emilia come da deliberazione di Giunta del Comune di Castelfranco Emilia n. 124 del 02/08/2022 e relativi allegati e il Comune di San Cesario sul Panaro come da deliberazione di Giunta del Comune di San Cesario sul Panaro n. 47 del 07/06/2022 e relativi allegati;

3) Rispetto del turn over: i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le Unioni di comuni, a decorrere dall'anno 2016, in deroga alle facoltà assunzionali di cui all'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016 e fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 1, comma 229, L. n. 208/2015).

L'art. 22, comma 5-bis, del D. L. 50/2017, modificando l'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, ha introdotto la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni di cui fanno parte.

Il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità. Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. E' consentito, altresì, di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente; il riferimento è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).

I vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014).

La legge n. 25 del 28 marzo 2022 di conversione del d.l. 27 gennaio 2022, n. 4 all'art. 13 comma 5-ter ha previsto, per il triennio 2022-2024, la possibilità per gli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale prevista dall'art. 33, d.l. 34/2019, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.

Dato atto della necessità di sostituire il personale cessato come segue:

PERSONALE CESSATO	ASSUNZIONE PREVISTA
1 ISTRUTTORE C1 C/O SUAP cessato per	1 ISTRUTTORE C1 C/O SUAP

dimissioni il 31.12.2022	
1 COLLABORATORE INFORMATICO B3 C/O SIA cessato per dimissioni il 31.12.2022	1 COLLABORATORE INFORMATICO B3 C/O SIA
1 ASSISTENTE SOCIALE D1 cessato per dimissioni il 14.01.2023	1 ASSISTENTE SOCIALE D1
1 ISTRUTTORE DI PL C1 cessato per dimissioni il 31.01.2023	1 ISTRUTTORE DI PL C1

Dato atto della necessità di confermare le assunzioni già previste nel Piano dei fabbisogni già approvato e non ancora effettuate, che si ricordano:

Servizio Suap:

- entro il primo semestre 2023, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore amministrativo rimasto vacante il 01.10.2021 presso il Servizio Suap;

Area Polizia locale:

- entro l'esercizio 2022, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore direttivo di PM rimasto vacante il 03.04.2022 presso l'Area di Polizia Locale;

Servizi sociali e socio-sanitari:

- copertura entro il termine della legislatura, di un posto al profilo di Dirigente presso l'Area Servizi alla persona dell'Unione tramite concorso per titoli ed esami, con applicazione di quanto previsto dal DL 80/2021 art 1 comma 14 ter;

Area Organizzazione ed affari generali:

- entro l'esercizio 2022, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore amministrativo presso il Servizio unificato appalti, come già previsto con la precedente deliberazione n. 48 del 29.07.2021;

- copertura, entro l'esercizio 2023, tramite concorso, di un posto al profilo di Istruttore amministrativo rimasto vacante il 16.03.2022 presso il Servizio unico del personale per dimissioni, nel rispetto del diritto alla conservazione del posto da parte della dipendente dimessasi;

- previsione ed eventuale copertura di un ulteriore posto al profilo di istruttore informatico, tramite progressione verticale, da esperire entro l'esercizio 2023.

- copertura entro il termine della legislatura, di un posto al profilo di Dirigente presso l'Area Organizzazione ed affari generali dell'Unione tramite concorso per titoli ed esami, come già previsto con D.G. n. 56 del 05/09/2019 con applicazione di quanto previsto dal DL 80/2021 art 1 comma 14 ter;

Dato atto, altresì, della necessità di provvedere all'assunzione di personale, grazie all'utilizzo dei resti della capacità assunzionale dell'Ente e alla cessione di capacità assunzionale da parte degli enti aderenti come segue:

CESSIONE SPAZIO			ASSUNZIONE		MODALITÀ ASSUNZIONE
CESSIONE SPAZIO	DA CASTELFRANCO	€50.000,00	ISTRUTTORE C C/O RAGIONERIA E ISTRUTTORE C PT C/O SERVIZIO PERSONALE	€ 50.000,	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO AL PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE GIA' ESPERITO MOBILITA'/CONCORSO/ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO NELLE MORE

4) Rispetto dei termini di pagamento: l'Ente ha rispettato il vincolo nell'anno 2015 come da prospetti pubblicati nel sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente "Pagamenti dell'Amministrazione > Indicatore di tempestività dei pagamenti". Il vincolo è stato abrogato con la sentenza 22 dicembre 2015, n. 272, con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 41, comma 2, del Dl 66/2014, convertito in Legge 23 giugno 2014, n. 89, con l'effetto che gli Enti Locali possono ora dare corso alle assunzioni nei limiti di legge, anche se hanno registrato tempi medi di pagamento superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal D.lgs. 231/2002.

5) Rispetto dei limiti al lavoro flessibile: Rispetto del tetto di spesa relativo al personale flessibile in forza nel 2009. Rispetto del vincolo alle assunzioni in forma flessibile, che devono rimanere entro il 20% del personale dell'ente in servizio a tempo indeterminato. A seguito del trasferimento dei servizi sociali, e socio sanitari, suap, e informatici dai comuni di Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro, l'inserimento di personale flessibile all'interno di quei servizi concretizza l'ipotesi di esenzione dalle limitazioni quantitative previste alle lettere a) ed f) dell'art. 52 del CCNL. Il limite del numero dei lavoratori flessibili pari al 20% del personale di ruolo è rispettato.

VINCOLO	NUMERO DIPENDENTI DI RUOLO AL 31.12.2022	SOGLIA MASSIMA PERSONALE FLESSIBILE 20%	PERSONALE FLESSIBILE IN FORZA AL 31.12.2022	VINCOLO RISPETTATO
Le assunzioni in forma flessibile devono rimanere entro il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato	73	14,6	13*	SI

* Per il combinato disposto dell'art. 23 del Dlgs 81/2015 che prevede tra l'altro: "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 ..." dell'art. 50 del CCNL del 21.05.2018 e dell'art.52 comma 3 lettera e) del CCNL del 21.05.2018 che prevede tra l'altro: "3. Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:...personale che affrisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati", non sono conteggiate nel limite le risorse inserite presso l'Area Servizi sociali finanziate dal Fondo povertà e il personale inserito grazie a risorse della Regione Emilia Romagna a seguito degli avvenimenti sismici di maggio 2012;

E' rispettato il limite della spesa per il personale flessibile relativa all'anno 2009, pari ad € 153.379,00 per l'Unione oltre ad € 150.000 ceduti dal Comune di Castelfranco Emilia per gli anni 2019-2024 (come da nota assunta al prot. dell'Unione n. 20912 del 03.09.2019) a seguito dell'adesione dell'amministrazione comunale all'Unione ed alla conseguente sottoscrizione delle convenzioni per la gestione associata dei servizi SUAP, SIA e sociali. Circostanza questa che ha determinato l'aumento delle competenze e del personale in capo all'Unione e relativa diminuzione nell'ambito dei comuni. Per tanto il nuovo limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato per il periodo 2019-2024 è determinato in € 303.379,22. Il limite nel 2022 è stato rispettato. La spesa prevista per l'anno 2022 pari ad € 300.000,00 è inferiore al limite.

Nel limite di spesa non è inserito il personale sociale il cui costo è coperto dal "fondo povertà" né il personale inserito grazie a risorse della Regione Emilia Romagna a seguito degli avvenimenti sismici di maggio 2012 secondo le indicazioni di cui nell'art. 9 comma 28 del Dlgs 2010, n. 78.

6) rispetto delle pari opportunità: l'Ente ha adottato deliberazione di Giunta n. 23 in data 29.03.2019; il Piano delle azioni positive è stato aggiornato in sede di approvazione del Peg con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 33 del 24/05/2021 e con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 14 del 21.02.2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione integrato 2022-2024. Il Piano 2023 è approvato con il presente atto.

7) limiti alle procedure di mobilità in entrata: l'Ente ha rispettato il limite e non ha concluso procedure di mobilità in entrata nel periodo di blocco. Con nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 18/07/2016, adottata ai sensi dell'art. 1, comma 234, della 208/2015, sono state ripristinate le facoltà di assunzione e le procedure di mobilità delle Regioni Emilia Romagna, Lazio, Marche e Veneto e degli Enti Locali che insistono sul loro territorio. Inoltre, si richiama l'art 16 comma1-ter del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 che recita: "A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, nelle Regioni in cui sia stato ricollocato il 90 per cento del personale soprannumerario delle Province, i Comuni e le Città Metropolitane possono riattivare le procedure di mobilità."

8) rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009. Il vincolo è rispettato.

Richiamata la deliberazione n. 55 del 13/06/2022, che ha approvato le modifiche alla struttura organizzativa dell'Unione comuni del Sorbara riducendo le unità organizzative di massima dimensione da cinque a tre e stabilendo che la riorganizzazione avrà decorrenza una volta completato il procedimento di individuazione delle figure di vertice da assegnare alle singole Aree individuate;

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Si stabilisce di provvedere alle seguenti azioni:

- sostituzione del personale cessato come segue:

PERSONALE CESSATO	ASSUNZIONE PREVISTA	MODALITA' DI ASSUNZIONE
1 ISTRUTTORE C1 C/O SUAP cessato per dimissioni il 31.12.2022	1 ISTRUTTORE C1 C/O SUAP	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO AL PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE GIA' ESPERITO
1 COLLABORATORE INFORMATICO B3 C/O SIA cessato per dimissioni il 31.12.2022	1 COLLABORATORE INFORMATICO B3 C/O SIA	SCORRIMENTO GRAD UATORIA CONCORSO AL PROFILO PROFESSIONALE COLLABORATORE INFORMATICO GIA' ESPERITO UATORIA
1 ASSISTENTE SOCIALE D1 cessato per dimissioni il 14.01.2023	1 ASSISTENTE SOCIALE D1	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO AL PROFILO PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE GIA' ESPERITO
1 ISTRUTTORE DI PL C1 cessato per dimissioni il 31.01.2023	1 ISTRUTTORE DI PL C1	CONCORSO

- conferma delle assunzioni già previste nel Piano dei fabbisogni già approvato e non ancora effettuate che si ricordano:

Servizio Suap:

- entro il primo semestre 2023, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore amministrativo rimasto vacante il 01.10.2021 presso il Servizio Suap;

Area Polizia locale:

- entro l'esercizio 2022, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore direttivo di PM rimasto vacante il 03.04.2022 presso l'Area di Polizia Locale;

Servizi sociali e socio-sanitari:

- copertura entro il termine della legislatura, di un posto al profilo di Dirigente presso l'Area Servizi alla persona dell'Unione tramite concorso per titoli ed esami, con applicazione di quanto previsto dal DL 80/2021 art 1 comma 14 ter;

Area Organizzazione ed affari generali:

- entro l'esercizio 2022, copertura tramite concorso di un posto al profilo di Istruttore amministrativo presso il Servizio unificato appalti, come già previsto con la precedente deliberazione n. 48 del 29.07.2021;
- copertura, entro l'esercizio 2023, tramite concorso, di un posto al profilo di Istruttore amministrativo rimasto vacante il 16.03.2022 presso il Servizio unico del personale per dimissioni, nel rispetto del diritto alla conservazione del posto da parte della dipendente dimessasi;

- previsione ed eventuale copertura di un ulteriore posto al profilo di istruttore informatico, tramite progressione verticale, da esperire entro l'esercizio 2023.

- copertura entro il termine della legislatura, di un posto al profilo di Dirigente presso l'Area Organizzazione ed affari generali dell'Unione tramite concorso per titoli ed esami, come già previsto con D.G. n. 56 del 05/09/2019 con applicazione di quanto previsto dal DL 80/2021 art 1 comma 14 ter;

- assunzione di personale, grazie all'utilizzo dei resti della capacità assunzionale dell'Ente e alla cessione di capacità assunzionale da parte degli enti aderenti come segue:

CESSIONE SPAZIO			ASSUNZIONE		MODALITÀ ASSUNZIONE
CESSIONE SPAZIO	DA CASTELFRANCO	€ 50.000,00	ISTRUTTORE C C/O RAGIONERIA E	€ 50.000,00	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO AL PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE GIÀ' ESPERITO
			ISTRUTTORE C PT C/O SERVIZIO PERSONALE		MOBILITÀ/CONCORSO/ASSUNZIONE TEMPO DETERMINATO NELLE MORE

- al fine di garantire la più celere copertura dei posti vacanti, l'Ente si avvale di quanto previsto dalla Legge n. 56 del 19/06/2019 e s.smm.ii, che, ai fini di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, prevede che, fino al 31.12.2024, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo Decreto;
- autorizzazione al Dirigente dell'Area Organizzazione ed Affari Generali dell'Unione Responsabile del Servizio Unico del personale, a procedere, sulla base delle richieste formalizzate, ai sensi degli artt. 107 e 109 del TUEL dai singoli Responsabili d'Area, ad attivare rapporti di lavoro a tempo determinato e/o comandi di personale, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa e, comunque, compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo, attraverso tutte le modalità previste dalla normativa vigente, compresa la somministrazione di lavoro temporaneo, il comma 557 della Legge 23 dicembre 2004 n. 311 nonché a procedere ad eventuali mobilità ove ne sussistano i presupposti;
- autorizzazione al Dirigente dell'Area Organizzazione ed Affari Generali dell'Unione Responsabile del Servizio Unico del personale, a procedere in caso di dimissioni da parte di personale al profilo di assistente sociale o di operatori di polizia locale nel triennio di riferimento, alla sostituzione fino al reintegro dell'organico.

PIANO DELLA FORMAZIONE

Con Delibera di Giunta n. 16 del 21/02/2022 si è provveduto ad approvare il Piano di formazione del personale 2022 e 2023.

Il Piano prevede in particolare:

a) **formazione obbligatoria.** Mantenimento della formazione in materia di:

- prevenzione incendi (corso completo di 8 h e corso di aggiornamento di 5 h);
- primo soccorso (corso completo di 12 h e corso di aggiornamento di 4 h;
- formazione base in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- formazione base per i dirigenti /apicali in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- formazione prevista dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalita' nella pubblica amministrazione” in materia di etica e legalità (prevedendo un aggiornamento annuale);
- obblighi di pubblicita', trasparenza, diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, accesso documentale, civico e generalizzato;
- formazione obbligatoria degli RLS (annuale);
- formazione obbligatoria del personale di PM;
- benessere organizzativo
- formazione obbligatoria del personale operaio in materia di segnaletica stradale e utilizzo mezzi;

b) **formazione generale.** Iniziative di informazione di tutto il personale interessato nelle materie attinenti a:

- digitalizzazione e dematerializzazione nella Pubblica Amministrazione, valore giuridico di firma digitale, firma elettronica, firma qualificata, quali strumenti di semplificazione amministrativa e decertificazione, con riferimento anche a DPR 445/2000 e Codice dell' Amministrazione digitale e s.m.i; Protocollo informatico; documento digitale; trasparenza e pubblicazioni sui siti istituzionali, contratto digitale e albo on line; manuale di gestione del Protocollo;linee guida Agid;
- mercato elettronico della P.A, acquisto di beni e servizi, affidamento di servizi e forniture, appalti dei servizi; Codice degli appalti;
- obblighi di pubblicita', trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali; accesso documentale, civico e generalizzato;
- Codice della strada;
- incarichi di collaborazione;
- redazione degli atti anche con riferimento all'ordinamento contabile degli enti locali;
- interventi formativi a valle della valutazione approfondita dello stress lavoro-correlato”, rivolto agli operatori a rischio;

- sviluppo delle competenze gestionali/relazionali dei Responsabili e valutazione del personale (analisi dei processi decisionali, dell'organizzazione, controllo e leadership nelle pubbliche amministrazioni);

- formazione degli smart workers;

c) **formazione specifica.** Attività di formazione e di aggiornamento in argomenti specifici, richiesti dai singoli settori di intervento;

Il Piano stabilisce che :

- la somma di € 18.127,72 annui sia destinata alla formazione obbligatoria dei dipendenti dell'Unione comuni del Sorbara e dei dipendenti degli enti aderenti all'Unione;
- la somma di € 6.000,00 annui sia destinata alla formazione generale del personale dell'Unione comuni del Sorbara e degli enti aderenti all'Unione;
- la somma di € 12.000,00 annui sia destinata alla formazione specifica del personale dell'Unione comuni del Sorbara e degli enti aderenti all'Unione e ripartita annualmente in base ai dipendenti per ente secondo il seguente schema in sede di prima suddivisione:

COMUNE DI BASTIGLIA € 950,00

COMUNE DI BOMPORTO € 1.485,00

COMUNE DI NONANTOLA € 3.208,00

COMUNE DI RAVARINO € 1.307,00

UNIONE COMUNI DEL SORBARA € 5.050,00

Totale € 12.000,00

Il Piano stabilisce le seguenti linee di indirizzo relativamente agli incontri formativi di carattere istituzionale organizzati dall'Unione comuni del Sorbara a favore della generalità dei dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti all'Unione, al fine di garantire l'aggiornamento, la crescita professionale e la condivisione delle conoscenze relative all'evoluzione delle norme da applicare e rispettare nel lavoro quotidiano:

- per consentire la massima partecipazione di tutti i dipendenti, agli incontri formativi / istituzionali organizzati e gestiti dall'Unione Comuni del Sorbara, con sede all'interno dei comuni aderenti, tali giornate formative sono considerate come incontri istituzionali, che permettono di condividere conoscenze e procedure e omogeneizzare l'azione amministrativa. Solo qualora non sia disponibile l'auto di servizio e laddove l'utilizzo del mezzo proprio risulti più funzionale e conveniente in termini di costi/benefici rispetto all'utilizzo del mezzo pubblico, il dipendente può essere autorizzato all'utilizzo del mezzo proprio dal proprio Responsabile d'Area/ Servizio, ferma restando l'opportunità di condivisione di un unico mezzo di trasporto. Al dipendente, che utilizza il proprio mezzo, sarà riconosciuto il corrispettivo della somma che avrebbe speso ove fosse ricorso ai trasporti pubblici sempre che tale somma non ecceda il rimborso chilometrico.
- stante il perdurare dell'emergenza da Covid 19 sono favoriti quando possibile i corsi da remoto.

Il Piano stabilisce le seguenti linee di indirizzo relativamente agli incontri formativi di carattere obbligatorio organizzati dall'Unione comuni del Sorbara a favore dei dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti all'Unione, al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento nelle materie stabilite come obbligatorie dalla legge:

- per consentire la massima partecipazione di tutti i dipendenti, agli incontri formativi / istituzionali organizzati e gestiti dall'Unione Comuni del Sorbara, con sede all'interno dei comuni aderenti, tali giornate formative sono considerate come incontri istituzionali, che permettono di condividere conoscenze e procedure e omogeneizzare l'azione amministrativa. Solo qualora non sia disponibile l'auto di servizio e laddove l'utilizzo del mezzo proprio risulti più funzionale e conveniente in termini di costi/benefici rispetto all'utilizzo del mezzo pubblico, il dipendente può essere autorizzato all'utilizzo del mezzo proprio dal proprio Responsabile d'Area/Servizio, ferma restando l'opportunità di condivisione di un unico mezzo di trasporto. Al dipendente, che utilizza il proprio mezzo, sarà riconosciuto il corrispettivo della somma che avrebbe speso ove fosse ricorso ai trasporti pubblici sempre che tale somma non ecceda il rimborso chilometrico.
- stante il perdurare dell'emergenza da Covid 19 sono favoriti quando possibile i corsi da remoto.

Attività formative triennio 2023-2025

Le attività di formazione per il triennio 2023/2025 si ispirano ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorsa strategica dell'Ente;
- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- efficacia: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di apprendimento, di impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, tenuto conto delle risorse complessivamente a disposizione;
- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo assunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo;
- ottimizzare la capacità di armonizzare la formazione e l'attività lavorativa.

L'accesso alle attività formative è previsto per tutti i dipendenti senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale.

4. MONITORAGGIO

AMBITO	MODALITA' DI MONITORAGGIO	ORGANO/DOCUMENTO
ANAGRAFICA E CONTESTO ESTERNO	Aggiornamento Piao	GIUNTA
VALORE PUBBLICO	Stato avanzamento Dup Relazione sulla gestione	CONSIGLIO
PERFORMANCE	Performance organizzativa ed individuale: valutazione annuale	NUCLEO DI VALUTAZIONE GIUNTA DIRIGENTI/RESPONSABILI RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Monitoraggio attraverso Stato di attuazione e rendicontazione annuale attraverso specifica Relazione Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA NUCLEO DI VALUTAZIONE
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Aggiornamento Piao	GIUNTA
LAVORO AGILE BENESSERE ORGANIZZATIVO	Svolgimento periodico indagine benessere Organizzativo Relazione sulla performance	DIRIGENTI/RESPONSABILI GIUNTA
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE	Verifica annuale e triennale	GIUNTA DIRIGENTI/RESPONSABILI NUCLEO DI VALUTAZIONE: VERIFICA TRIENNALE
FORMAZIONE	Aggiornamento Piao	GIUNTA DIRIGENTI/RESPONSABILI
ACCESSIBILITA' E INCLUSIONE	Verifica annuale	GIUNTA DIRIGENTI/RESPONSABILI