



CITTÀ DI CARPI

PIAO
Piano Integrato
di Attività e Organizzazione
-
2025-2027

Sommario

INTRODUZIONE.....	3
1. L'Amministrazione: dati generali e di contesto	7
1.1. Scheda Anagrafica del Comune di Carpi	7
1.2. Analisi del contesto	9
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	18
2.1. Valore Pubblico	18
2.2. Performance.....	42
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	46
3. Organizzazione e capitale umano	47
3.1. Struttura Organizzativa.....	47
3.2. Organizzazione del lavoro agile	56
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	57
4. Monitoraggio	74
4.1. Sistema di Monitoraggio.....	74
4.2. Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	74
4.3. Monitoraggio Organizzazione e capitale umano	76

Allegati:

- **Allegato A)** “Valore Pubblico generato” (*parte integrante Sez. 2.1*)
- **Allegato B)** “Performance” (*parte integrante Sez. 2.2*)
- **Allegato C)** “Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027” (*parte integrante Sez. 2.3*)
- **Allegato D)** “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027” (*parte integrante Sez. 3.3*)
- **Allegato E)** “Piano della formazione 2025-2027” (*parte integrante Sez. 3.3*)

INTRODUZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

In via generale, il PIAO ha l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Le sue finalità sono dunque di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO ha, inoltre, l'obiettivo di razionalizzare, in un'ottica di integrazione e massima semplificazione, vari atti di pianificazione e programmazione, quali e per quanto qui interessa, ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione":

- Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Piani della formazione;
- Piano della performance (PdP)/Piano dettagliato degli obiettivi (PdO);
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Piano triennale delle azioni positive.

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Al fine di adeguare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il Decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a conformare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel citato Decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2022, il PIAO è stato approvato in forma ricognitiva, con deliberazione di Giunta comunale n. 211 del 29/11/2022, stante i tempi e le modalità di entrata in vigore della previsione normativa; esso ha infatti incorporato i piani e gli strumenti programmatici già approvati dall'Ente secondo le modalità previgenti.

Il PIAO 2023/2025 del Comune di Carpi, amministrazione con più di 50 dipendenti, elaborato in conformità alle previsioni redazionali secondo il "Piano-tipo" di cui al Decreto n. 132/2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 145 del 28/07/2023 e ss.mm.ii. e pubblicato ai sensi di legge.

Il PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 15/04/2024, in continuità con il Piano da ultimo citato, è stato strutturato in forma unitaria e integrata ed in conformità alle previsioni redazionali di cui al Decreto n. 132/2022, in quattro sezioni, articolate in sottosezioni:

- Sezione 1: “L’Amministrazione: dati generali e di contesto”, ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 1.1 “Scheda anagrafica del Comune di Carpi”, 1.2 “Analisi del contesto”.
- Sezione 2: “Valore Pubblico, performance e anticorruzione”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 2.1 “Valore pubblico”, 2.2 “Performance”, 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.
- Sezione 3: “Organizzazione e capitale umano”: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: 3.1 “Struttura organizzativa”, 3.2 “Organizzazione del lavoro agile”, 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”.
- Sezione 4: “Monitoraggio”: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti.

Allo stesso modo, anche il PIAO 2025/2027 prevede la medesima struttura e tiene conto delle elezioni amministrative che si sono svolte in data 8 e 9 giugno 2024 con una programmazione che nasce, quindi, a seguito della presentazione delle Linee di mandato approvate dal Consiglio comunale con deliberazione n. 46 del 27/06/2024, declinate in obiettivi operativi suddivisi per gli indirizzi strategici individuati e presenti nella Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) SeS 2024-2029 SeO 2025-2027, che si configura come lo schema di DUP definitivo.

Il PIAO è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall’allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118 del 2011; di seguito si richiamano, pertanto, i documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente, che ne hanno costituito il necessario presupposto:

- Documento Unico di Programmazione - DUP SeS 2024-2029 - SeO 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 75 del 24/10/2024, esecutiva ai sensi di legge;
- Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione - DUP SeS 2024-2029 - SeO 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 99 del 23/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, e ss.mm.ii.;
- Bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 100 del 23/12/2024, e ss.mm.ii.;
- Piano Esecutivo di Gestione per gli esercizi 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 258 del 23/12/2024, e ss.mm.ii.;

Preme evidenziare come l’art. 1 del Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero dell’Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 25 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 181 del 4 agosto 2023, ad oggetto “Aggiornamento degli allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 188, recante: «Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1e 2 della legge 5 maggio 2009, n.42»”, abbia apportato modifiche al § 8 “Il Documento unico di programmazione degli enti locali (DUP)” del principio contabile applicato concernente la programmazione, modifiche essenzialmente finalizzate al recepimento delle novità introdotte dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Anche in ragione della necessità di assicurare la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione degli enti locali a seguito dell’introduzione del PIAO, al fine di limitare duplicazioni e ridondanze, per l’analisi dei seguenti ambiti di contesto si rinvia al DUP SeS 2024-2029 SeO 2025-2027:

- SeS – 1.1 Analisi delle condizioni esterne
- SeS – 1.2 Analisi delle condizioni interne

Si rinvia altresì:

- al Bilancio di previsione 2025-2027, per gli approfondimenti finanziari;
- al DUP e PIAO dell’Unione delle Terre d’Argine per approfondimenti su funzioni e servizi conferiti in Unione.

Alcuni dei sopracitati ambiti di interesse vengono, comunque, ulteriormente approfonditi nelle specifiche sezioni del presente documento, al fine di sviluppare l'analisi di dettaglio propria della programmazione esecutiva.

Il DUP SeS 2024-2029 SeO 2025-2027 e il Bilancio di previsione 2025-2027 del Comune di Carpi sono visionabili al seguente link: <https://amministrazionetrasparente.comune.carpi.mo.it/10313-bilanci>

In ragione della necessità di assicurare la semplicità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti del sistema di programmazione, i contenuti previsti dalle sezioni sopracitate vengono trattati quando possibile tramite rimandi; quando non possibile, o quando ritenuto opportuno per le finalità del PIAO, vengono invece trattati o approfonditi nelle specifiche sezioni del presente documento, al fine di sviluppare l'analisi di dettaglio propria della programmazione esecutiva.

Nel Comune di Carpi la proposta complessiva di PIAO da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione, compete al Segretario Generale, che assume anche l'incarico di RPCT. Le diverse sezioni sono state, peraltro, elaborate, con il fattivo contributo dei dirigenti e degli incaricati di E.Q. del Comune di Carpi e, con particolare riferimento alla Sez. 3 "Organizzazione e capitale umano", del Dirigente del Settore "Servizi al personale" dell'Unione delle Terre d'Argine. Il coordinamento è stato gestito dall'ufficio "Programmazione e controlli direzionali". Inoltre, il documento è stato redatto tenendo conto del complesso, particolarmente significativo, delle funzioni e servizi assunti in gestione associata e, pertanto, reca numerosi rinvii agli strumenti programmatori dell'Unione, incluso il PIAO, la cui lettura integrata con il PIAO del Comune di Carpi è in grado di restituire una visione compiuta della programmazione esecutiva a livello di ambito territoriale ottimale.

Le funzioni e servizi conferiti all'Unione delle Terre d'Argine sono efficacemente rappresentati nella Carta d'identità dell'Unione, visionabile al seguente link: <https://www.terredargine.it/carta-didentita-dellunione-2023/>

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui sopra è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (rif. art. 8 Decreto n. 132/2022).

Si specifica che, alla data di stesura del presente documento, il termine di approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali è stato differito al 28 febbraio 2025, con Decreto del Ministero dell'Interno 24 dicembre 2024 recante "Differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025/2027 degli enti locali".

Il PIAO, ad avvenuta approvazione, viene pubblicato:

- sul profilo istituzionale dell'Ente - sezione Amministrazione Trasparente – sottosezioni:

sottosezione di primo livello "Disposizioni generali" sottosezione di secondo livello "Atti generali"	<i>Art. 6, co. 4, D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021</i>
sottosezione di primo livello "Personale" sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"	<i>Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013</i>
sottosezione di primo livello "Performance" sottosezione di secondo livello "Piano della Performance"	<i>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013</i>
sottosezione di primo livello "Altri contenuti" sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione"	<i>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013</i>
sottosezione di primo livello "Altri contenuti" sottosezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"	<i>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013</i>

- Le differenti pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” possono anche essere sostituite da un collegamento ipertestuale alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione, in attuazione dell’art. 9 del D.Lgs. n. 33/2013.
- sul portale attivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica per l’inserimento dei Piani da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili anche le linee guida elaborate dalle competenti autorità <https://piao.dfp.gov.it/>

1. L'Amministrazione: dati generali e di contesto

1.1. Scheda Anagrafica del Comune di Carpi

Scheda		Note
Ente	Comune di Carpi	
Codice fiscale / P.IVA	00184280360	
Codice Ente / ISTAT	036005	
Sede	Corso A. Pio 91 41012 - Carpi (MO)	
Telefono	Centralino 059 649111 Ufficio Relazioni con il Pubblico 059 649213 - 649214	
Sito internet	https://www.comune.carpi.mo.it/	
PEC	comune.carpi@pec.comune.carpi.mo.it	
Superficie Totale	131,48 kmq	File vettoriale shp del Database topografico regionale della Regione Emilia Romagna https://geoportale.regione.emilia-romagna.it/approfondimenti/database-topografico-regionale
Popolazione	72.523* 73.250**	*Dati validati ISTAT al 01/01/2024 http://dati.istat.it/ ** Stima ISTAT al 31/11/2024 http://dati.istat.it/ Per l'analisi della popolazione si rimanda anche al DUP del Comune di Carpi.
Dipendenti	211,06 dipendenti a tempo indeterminato o con incarichi ex art. 90 e 110 TUEL in servizio al 31/12/2024 (rif. Modalità calcolo tab. 1 conto annuale); 5,94 unità/anno di personale con contratto flessibile (rif. Modalità calcolo tab 2 conto annuale)	Non essendo disponibili i dati del Conto annuale del 2024, in mancanza delle relative istruzioni vengono esposti, nella presente scheda, i dati elaborati secondo le istruzioni del conto annuale 2023 per le tabelle T1 e T2
Risorse Finanziarie	Totale entrate finali (Titoli da 1 a 5): Euro 86.923.617,99 Totale spese finali (Titoli da 1 a 3): Euro 100.659.913,70	Previsioni di entrata e spesa del Bilancio di previsione 2025-2027, annualità 2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 100 del 23/12/2024
Composizione Gruppo Amministrazione Pubblica	Fondazione Campo Fossoli ACER ENTE GESTIONE PARCHI EMILIA CENTRALE AESS Agenzia per l'energia e lo sviluppo sostenibile AIMAG S.P.A. AMO S.P.A. agenzia per la mobilità e il TPL ForModena soc. cons. a r.l. LEPIDA SCPA	Per l'analisi delle relazioni societarie e del GAP si rinvia al DUP 2025-2027 § 2.1.3. "Gli obiettivi e la situazione economica degli enti partecipati" e alla deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 26/09/2024 ad oggetto "Approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Comune di Carpi relativo all'esercizio 2023"

<p>Composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo</p>	<p>Sindaco: Riccardo Righi Per informazioni di dettaglio su composizione e ruolo degli organi di indirizzo e di governo (Sindaco, Giunta, Consiglio): si rinvia al sito istituzionale dell'Ente</p>	<p><i>Sindaco:</i> https://www.comune.carpi.mo.it/amministrazione/unita-organizzative/sindaco/ <i>Giunta:</i> https://www.comune.carpi.mo.it/amministrazione/unita-organizzative/giunta-comunale/ <i>Consiglio:</i> https://www.comune.carpi.mo.it/amministrazione/unita-organizzative/consiglio-comunale/</p>
<p>Statuto</p>	<p>Approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 148 del 29/06/1991, da ultimo modificato con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 09/02/2017</p>	<p><i>Statuto:</i> https://amministrazionetrasparente.comune.carpi.mo.it/11037-disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general/65281-stato-del-comune-di-carpi</p>

1.2. Analisi del contesto

Il primo passo per la corretta identificazione della programmazione degli obiettivi di una amministrazione e degli indicatori adeguati alla loro misurazione è l'analisi del contesto interno ed esterno che caratterizza il territorio e l'ambiente nel quale l'Ente si trova ad operare, nonché l'analisi delle principali relazioni interne ed esterne all'organizzazione stessa.

La maggior parte di questi ambiti di interesse sono analizzati e descritti nel Documento Unico di Programmazione SeS 2024-2029 SeO 2025-2027, come modificato e integrato con la successiva Nota di Aggiornamento, del Comune di Carpi, cui integralmente si rinvia; si fa riferimento in particolare a:

- SeS – 1.1 Analisi delle condizioni esterne
- SeS – 1.2 Analisi delle condizioni interne

Al fine di sviluppare l'analisi di dettaglio propria della programmazione esecutiva, il contesto interno è ampiamente approfondito nella Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" e 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza" relativamente alla mappatura dei processi, cui si rinvia integralmente. Il contesto esterno, ferma restando la diffusa analisi recata dal Documento Unico di Programmazione, per quanto di interesse ai fini del presente documento, è illustrato, di seguito, nella presente sezione.

Analisi demografica

Rispetto all'analisi demografica, si riportano i dati più significativi aggiornati alla data di redazione del presente documento, sulla base delle fonti a disposizione.

La popolazione

Al 1° gennaio 2024 la popolazione residente nel Comune di Carpi è di 72.523 persone, in leggera crescita e in linea con l'andamento dell'anno precedente. Per completezza, si rappresenta che l'ultimo dato provvisorio della popolazione residente stimato da ISTAT a disposizione, ancora da validare, è contenuto nel bilancio demografico mensile al 31/11/2024 fornito dall'Istituto, ed è pari a 73.250 unità.

Tabella 1

Popolazione residente a Carpi

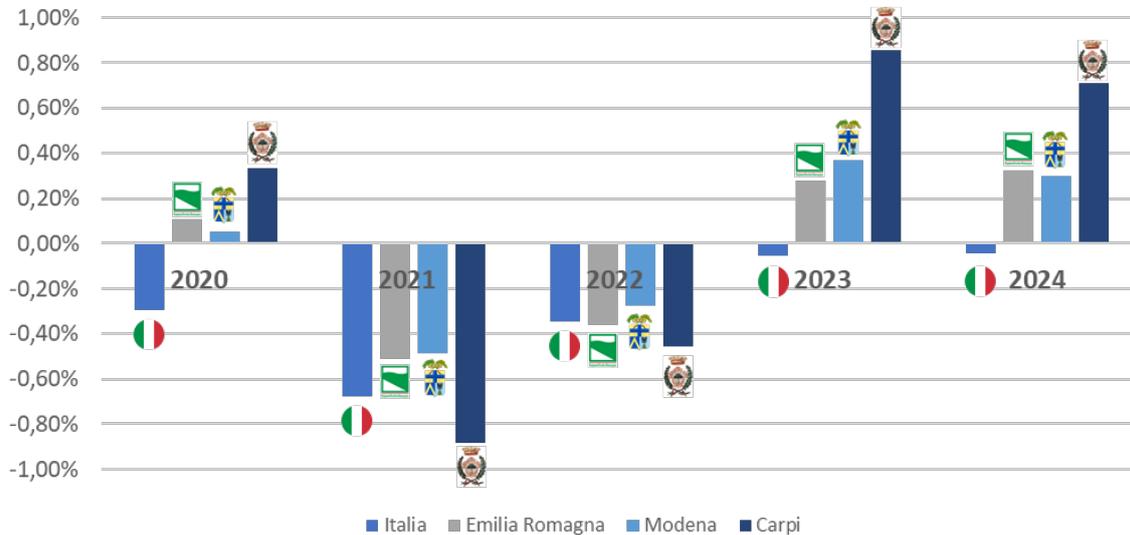
Dato	2020	2021	2022	2023	2024
M	35.118	34.985	34.848	35.265	35.640
F	37.251	36.745	36.554	36.748	36.883
Totale	72.369	71.730	71.402	72.013	72.523

*I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Sito: demo.istat.it*

Nel 2024, la variazione percentuale della popolazione residente al 1° Gennaio a Carpi si distingue per una crescita superiore alla media nazionale, regionale e provinciale. Con un aumento del +0,71%, la città consolida il trend positivo avviato nel 2023 indicando una ripresa della popolazione rispetto agli anni di flessione precedenti.

Grafico 2

Variatione rispetto all'anno precedente della popolazione residente



Le rielaborazioni si riferiscono ai dati al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Sito: demo.istat.it

Sempre in riferimento al 1° gennaio 2024, la classe d'età predominante è quella degli adulti, con un'età compresa tra i 35 e i 64 anni, che costituisce il 42,84% del totale. Seguono gli anziani (65 anni e oltre), che rappresentano il 23,75% della popolazione, con una maggiore incidenza femminile rispetto agli uomini. Le fasce giovanili (19-34 anni) e dei minori (0-18 anni) rappresentano rispettivamente il 16,95% e il 16,46% della popolazione carpigiana, evidenziando una presenza equilibrata tra i vari gruppi di età.

Tabella 3

Distribuzione della popolazione per classi di età e sesso

Popolazione residente per classi di età - 2024	M	F	M + F	%
Minori (0-18)	6.134	5.801	11.935	16,46
Di cui 0-6	1.980	1.853	3.833	5,29
Giovani (19-34)	6.532	5.764	12.296	16,95
Adulti (35-64)	15.531	15.536	31.067	42,84
Anziani (65 e +)	7.443	9.782	17.225	23,75
Totale M e F	35.640	36.883	72.523	100

I dati si riferiscono al 1° gennaio
RIF. Sito: demo.istat.it

La distribuzione territoriale della popolazione

Si conferma il trend in crescita della popolazione che vive nel centro della città, dove risiede oltre l'80% del totale dei residenti. La frazione più popolosa dopo il centro città è Fossoli, che conta il 6,09% sul totale, seguita da San Marino, con un 3,05%.

Tabella 4

Popolazione residente a Carpi per zone amministrative

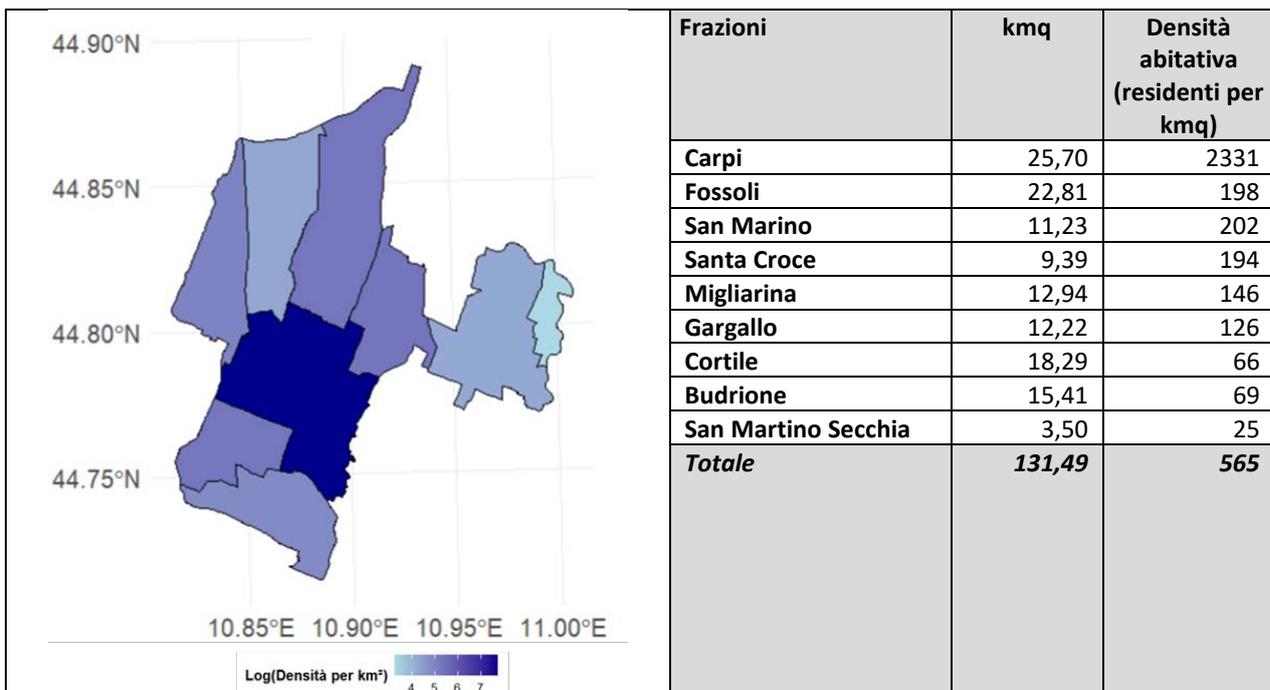
Frazioni	%					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Carpi Centro	80,59	80,49	80,47	80,62	80,59	80,63
Fossoli	6,10	6,19	6,21	6,21	6,08	6,09
San Marino	2,99	3,01	3,03	3,03	3,04	3,05
Santa Croce	2,53	2,52	2,54	2,52	2,50	2,45
Migliarina	2,53	2,52	2,49	2,44	2,52	2,55
Gargallo	2,14	2,07	2,14	2,08	2,07	2,07
Cortile	1,55	1,53	1,55	1,55	1,62	1,63
Budrione	1,43	1,46	1,45	1,43	1,47	1,42
San Martino Secchia	0,14	0,13	0,12	0,12	0,11	0,11
Totale	100	100	100	100	100	100

*I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT*

I dati evidenziano differenze nella densità di popolazione tra le frazioni di Carpi. Carpi centro è la zona più densamente popolata con oltre 2300 cittadini per km². Le frazioni di Fossoli, San Marino, Santa Croce, Migliarina e Gargallo hanno densità tra 120 e 200 cittadini per km² mentre le zone più periferiche presentano densità minori, con valori sotto i 120 cittadini per km².

Prospetto 5

Densità abitativa a Carpi per zone amministrative



*I dati si riferiscono al 1° gennaio 2025
RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT*

Le famiglie

Al 1° gennaio 2025, le famiglie residenti a Carpi sono complessivamente 33.562. La maggior parte di esse è costituita da una sola persona, rappresentando il 38,68% del totale. Seguono le famiglie con 2 componenti, che costituiscono il 28,19%, mentre quelle composte da 3 membri si fermano al 16,36%. Infine, le famiglie con 4 o più componenti raggiungono il 16,77% del totale.

Tabella 6

Le famiglie

Componenti	%					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	34,08	35,97	36,36	36,91	37,51	38,68
2	29,41	28,66	28,62	28,59	28,46	28,19
3	18,07	17,50	17,35	17,13	16,78	16,36
4+	18,44	17,88	17,68	17,37	17,25	16,77
Totale	100	100	100	100	100	100

*I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT*

La composizione di genere

Al 01/01/2024 (dati ISTAT) le donne residenti a Carpi sono 36.883 (50,86% del totale), mentre gli uomini sono 35.640 (49,14%).

La popolazione femminile prevale su quella maschile di 1.243 unità (contro le 1.483 dell'anno precedente).

La presenza straniera

Al 1° gennaio 2024, la popolazione straniera residente a Carpi ammonta a 10.756 unità, pari al 14,83% della popolazione totale. La distribuzione di genere mostra un bilanciamento relativamente equilibrato tra uomini e donne: gli uomini stranieri sono 5.603 (52%) e le donne sono 5.153 (48%).

L'etnia pakistana si conferma quella più diffusa, seguita da quella romena e cinese, le uniche oltre i 1.000 residenti. Sul territorio sono presenti 107 diverse nazionalità.

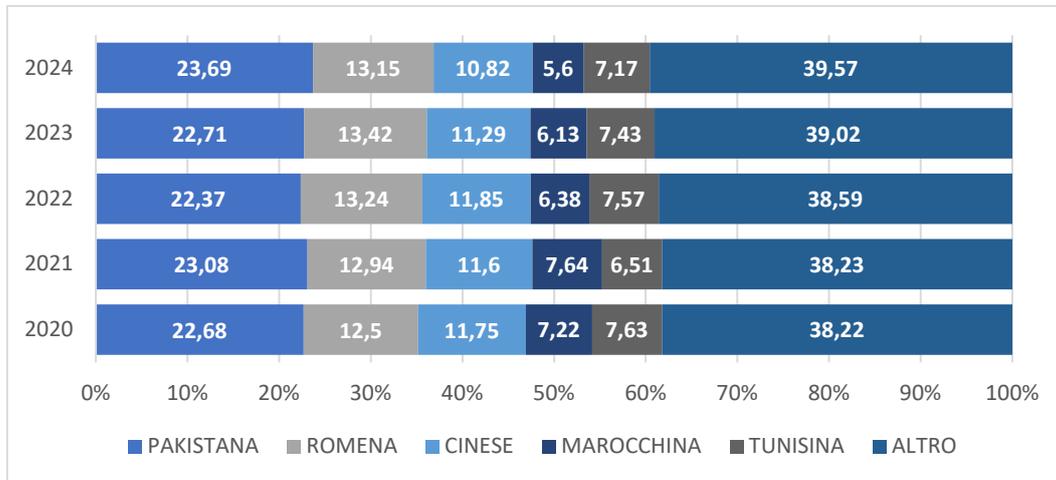
Tabella 7

Presenza della popolazione straniera

Dato	2024	2023	2022	2021	2020
M	5.603	5.278	5.053	5.260	4.839
F	5.153	5.073	4.968	5.229	5.103
Totale	10.756	10.351	10.021	10.489	9.942

*I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Sito: demo.istat.it*

Grafico 8

 Nazionalità della popolazione straniera in percentuale **QUESTO È IL TITOLO DEL GRAFICO**


I dati si riferiscono al 1° gennaio di ciascuna annualità
RIF. Fonte anagrafica in quanto il dato non è disponibile in forma disaggregata da fonte pubblica ISTAT

Benessere economico e sociale

Dai dati forniti dal Centro Studi e Statistica della Camera di Commercio di Modena, le imprese registrate a Carpi al 31 dicembre 2024 sono 7.425 mentre le attive sono 6.706; rispetto al dato rilevato per lo stesso periodo del 2023 i dati sono pressoché stabili anche se si registra una diminuzione di 4 unità di imprese registrate (a dicembre 2023 le imprese registrate erano 7.429), ma sono in aumento di 33 unità le imprese attive che, nel 2023, erano 6.673.

Di seguito, si riporta la tabella delle imprese per classificazione delle attività economiche – Ateco, dalla quale è possibile notare come i principali settori per numero di imprese registrate sia rappresentato dal commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli, seguito dalle attività manifatturiere e dalle costruzioni.

A dicembre 2024 dall'analisi delle imprese attive a Carpi prevalgono, nell'ordine, le attività commerciali e di riparazione (settore G), le costruzioni, le attività manifatturiere e, a seguire, le attività immobiliari.

Tabella 9

Imprese per tipo di attività

SETTORE	Registrate	Attive
A AGRICOLTURA, SILVICOLTURA PESCA	482	480
C ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	1.213	1.080
D FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	5	4
E FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	11	11
F COSTRUZIONI	1.199	1.122
G COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	1.490	1.396
H TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	181	167
I ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	399	349
J SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	193	181

K	ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	206	202
L	ATTIVITÀ IMMOBILIARI	701	650
M	ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	390	369
N	NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	232	218
P	ISTRUZIONE	27	26
Q	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	42	38
R	ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	86	76
S	ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	350	337
X	IMPRESE NON CLASSIFICATE	218	0
TOTALI		7.425	6.706

Fonte: Centro Studi e Statistica Camera di Commercio di Modena

Dal Rapporto economico della Camera di Commercio di Modena e dalle ricerche periodicamente pubblicate, è possibile individuare alcuni dati che restituiscono la fotografia provinciale economica e del mercato del lavoro.

Dai primi risultati degli Scenari per le economie locali diffusi da Prometeia¹ a febbraio 2025, l'industria mostra maggiori difficoltà nel 2024, ma avrà una crescita positiva negli anni successivi, al contrario le costruzioni presenteranno un andamento peggiore a partire dal 2025. Sempre positivo e costante il trend dei servizi.

Si riduce al +0,6% la crescita del valore aggiunto della provincia di Modena nel 2024; il risultato sarà analogo per il 2025, mentre si prevede un miglioramento nel 2026 (+0,9%); nel 2024 vengono ridimensionate anche le performance dell'Emilia-Romagna (+0,5%) e del totale Italia (+0,4%) che risulteranno analoghe anche per il 2025.

Si assiste in effetti ad un rallentamento generalizzato dell'economia mondiale, nella quale la crescita del PIL si attesta al +3,1% nel 2024 e al +2,8% nel 2025. L'incremento degli Stati Uniti rimane abbastanza costante (+2,8% nel 2024 e +2,4% nel 2025). Tuttavia, le difficoltà maggiori si riscontrano nell'area euro, principale mercato di sbocco dei prodotti modenesi dopo gli Stati Uniti: in questa zona la crescita del Pil è confermata al +0,7% nel 2024 con una previsione simile per il 2025. In particolare, risulta in difficoltà l'economia tedesca, considerata la locomotiva dell'Europa, con una diminuzione dello 0,2% nel 2024 e una crescita nulla nel 2025. La Spagna e l'Europa centrale registrano invece risultati più promettenti.

Questo contesto mondiale non favorevole provoca ripercussioni sia sul valore aggiunto italiano, che su quello regionale, entrambi previsti in crescita dello 0,4% nel 2025, con un lieve miglioramento nel 2026. Si registrano inoltre contraccolpi sull'export modenese, che scende dello 0,6% nel 2024, ma risalirà del +1,1% nel 2025 e del +1,3% nel 2026. Le importazioni mostrano un andamento peggiore nel 2024 (-5,0%), ma nel 2025 la loro crescita sarà più sostenuta (+4,0%).

Dato che l'export modenese rappresenta una cospicua percentuale del valore aggiunto provinciale (62,4%), un rallentamento di questa variabile impatta negativamente sull'economia di Modena, in particolare sull'industria manifatturiera, che nel 2024 perde l'1,2%, ma riprenderà il trend positivo nel 2025 (+1,1%), con un dato ancor migliore nel 2026 (+1,3%). Si riscontrano meno ripercussioni sui servizi, che nel 2024 sono cresciuti dell'1,0%, avranno un andamento simile nel 2025 e vi sarà un ulteriore miglioramento nel 2026 (+1,2%). L'agricoltura e le costruzioni hanno avuto una buona performance nel 2024, rispettivamente del +8,6% e del +3,3%; tuttavia entrambe invertiranno il trend nel 2025 con una perdita del -1,0% in agricoltura e del -2,2% nelle costruzioni, queste ultime nel 2026 caleranno ulteriormente (-5,6%).

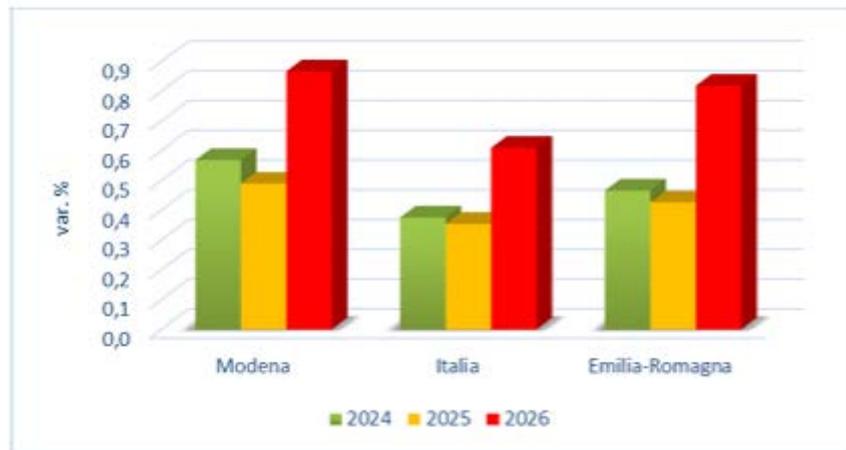
Nonostante il rallentamento economico, non sono previste grosse ricadute sul mercato del lavoro modenese: prosegue la crescita moderata degli occupati dal 2024 al 2026 ed una relativa diminuzione del tasso di disoccupazione, che passerà dal 3,9% del 2024 al 3,1% nel 2026.

¹ Fonte: Camera di Commercio di Modena, Scenari delle economie locali, comunicato del 13/02/2025

Anche il reddito disponibile delle famiglie risulta in crescita: si registra un incremento sostenuto nel 2024 (+4,8%), che poi si attenua nei due anni successivi, assumendo un valore del 3,5% nel 2025 e del 3,3% nel 2026. Ancora positivi, anche se meno performanti, i consumi delle famiglie, che sono cresciuti dello 0,5% nel 2024 e saliranno dell'1,0% nei due anni successivi.

Grafico 10

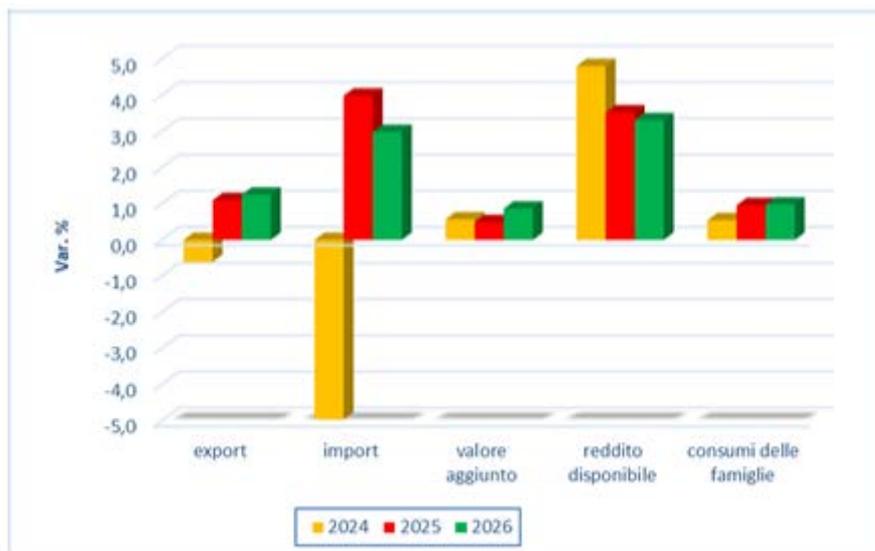
Variatione tendenziale del valore aggiunto in Italia, Emilia-Romagna e Modena



Fonte: elaborazione Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena – dati Prometeia, Scenari per le economie locali, febbraio 2025

Grafico 11

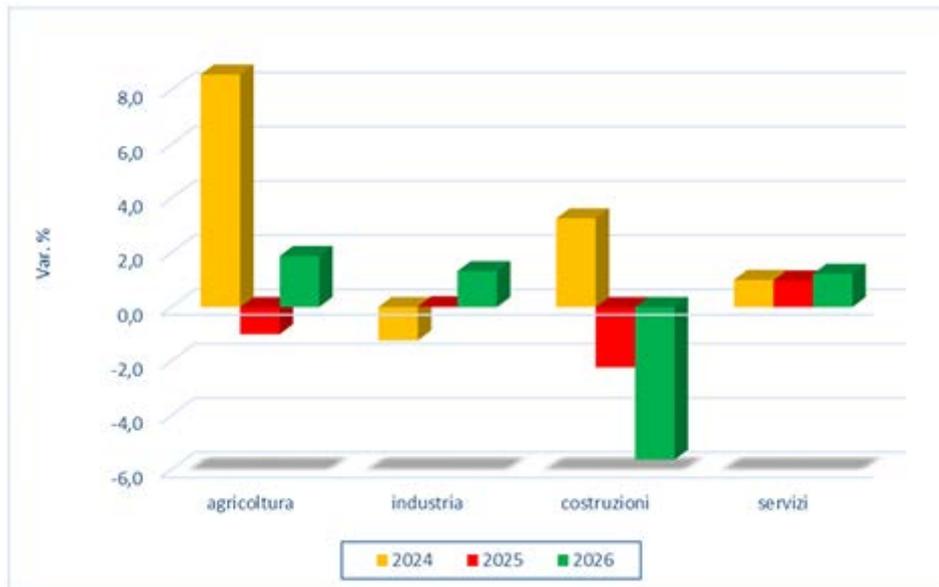
Variatione tendenziale di esportazioni, importazioni, valore aggiunto, reddito disponibile e consumi delle famiglie in provincia di Modena



Fonte: elaborazione Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena – dati Prometeia, Scenari per le economie locali, febbraio 2025

Grafico 12

Variazione tendenziale del valore aggiunto in provincia di Modena per settori di attività



Fonte: elaborazione Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena – dati Prometeia, Scenari per le economie locali, febbraio 2025

I dati Istat dell'indagine sulle Forze di Lavoro per la provincia di Modena elaborati dal Centro Studi e Statistica della Camera di Commercio di Modena mostrano un calo gli occupati in provincia di Modena nel secondo trimestre del 2024.

Scendono infatti a 324mila gli occupati, con una perdita del 2,7% rispetto al secondo trimestre del 2023, pari a 9.000 posti di lavoro in meno. Tale andamento risulta peggiore sia del dato regionale (+0,9%), che di quello nazionale (+1,9%).

Il calo degli occupati si ripartisce in parte in una diminuzione delle forze di lavoro, cioè delle persone che cercano attivamente un'occupazione (-1,1%), pari a 4.000 individui, si registra pertanto un aumento degli inattivi (+2,3%) ed il tasso di inattività arriva al 25,5%. D'altro canto, aumentano di 5.000 unità le persone in cerca di occupazione (+33,3%), in questo modo cresce il tasso di disoccupazione, passando dal 4,3% nel secondo trimestre del 2023 al 5,8% nel secondo trimestre del 2024.

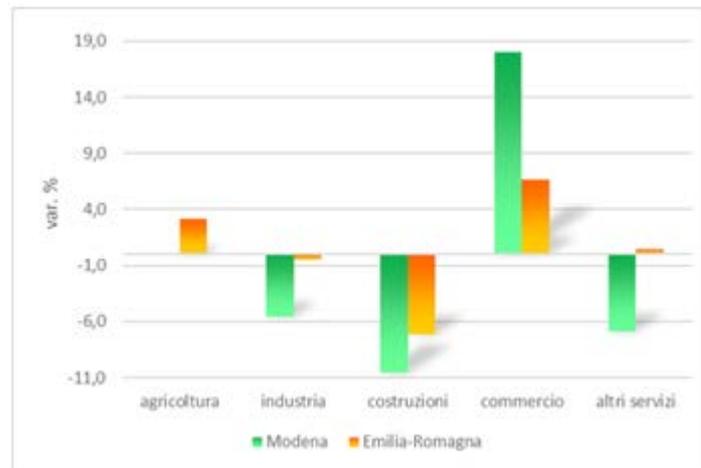
Il "commercio e turismo" risulta l'unico settore con occupati in aumento, l'agricoltura rimane stabile, mentre risulta in difficoltà l'edilizia (-10,5%), seguita dagli "altri servizi" (-6,9%) e dall'industria manifatturiera (-5,6%). Cambiano così le quote di occupati per settore: gli "altri servizi" vedono scendere la propria quota ma rimangono la maggioranza (37,8%), seguiti dall'industria manifatturiera (36,8%); anche le costruzioni perdono terreno (5,3%), mentre il "commercio e turismo" sale al 18,3% del totale. Gli occupati nell'agricoltura rivestono un ruolo marginale (1,9%).

La concentrazione maggiore di disoccupati si rileva tra i giovani dai 15 ai 24 anni, che vedono aumentare il tasso di disoccupazione dall'8,5% a giugno del 2023 al 20,0% a giugno del 2024, dato maggiore della media regionale (15,0%).

Tutte le variazioni tendenziali citate si riferiscono al confronto fra la media annuale del periodo "luglio 2023/giugno 2024" e quella del periodo "luglio 2022/giugno 2023".

Grafico 13

Variazioni percentuali degli occupati nei settori della provincia di Modena e dell'Emilia-Romagna media "luglio 2023/giugno 2024" - "luglio 2022/giugno 2023".



Fonte: Centro Studi e Statistica C.C.I.A.A. di Modena - elaborazione dati Istat - indagine sulle Forze di lavoro – pubblicato il 24/12/2024

Per quanto concerne l'analisi di contesto relativa ai temi del welfare, dell'educazione, e della sicurezza, posto che i servizi sociali, socio-educativi e afferenti alla polizia locale sono stati conferiti all'Unione delle Terre d'Argine, si rinvia ai documenti programmatori dell'Unione.

Invece, per quanto riguarda l'analisi del contesto esterno, dal punto di vista criminologico, si rinvia alla sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1. Valore Pubblico

L'art. 3, comma 1, lettera a) del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", stabilisce che nella presente sottosezione sono definiti:

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

La definizione di Valore Pubblico è stata introdotta nell'ordinamento italiano dal Decreto 30 giugno 2022, n. 132 che ne fornisce la seguente descrizione *"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*.

La nozione, però, era già comparsa nel dibattito istituzionale italiano attraverso le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (2017), il Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC (2019), le Relazioni CNEL 2019 e 2020.

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (2017) lo definiscono quale miglioramento del *"livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder"* e prevedono che la performance organizzativa, intesa quale l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative, diventi strumento per programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Il PNA 2022 predilige una nozione ampia di valore pubblico intesa come *"miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo"*.

La Relazione CNEL 2019 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini lo descrive quale concetto *"caleidoscopico"* e comunque sempre ancorato all'idea di *"benessere reale (economico, sociale e ambientale) della collettività amministrata (impatti esterni)"*.

In una pubblica amministrazione infatti, non è sufficiente che gli uffici dell'ente raggiungano tutti gli obiettivi organizzativi programmati, rispettando i risultati attesi ed erogando servizi di qualità nei tempi stabiliti (output), attraverso il corretto impiego delle risorse umane e finanziarie. Il surplus che è richiesto ad una amministrazione pubblica è quello di programmare e misurare il benessere della comunità amministrata (outcome) utilizzando a tale scopo tutti i capitali, tangibili e intangibili di cui l'ente dispone: il capitale materiale e finanziario ma anche la sua capacità organizzativa e le competenze del capitale umano, il capitale sociale e la rete di relazioni interne ed esterne, oltre alla capacità di leggere il proprio contesto territoriale e di definire le politiche sulla base di un adeguato patrimonio informativo e di dati.

Il Comune di Carpi, in sinergia con l'Unione Terre d'Argine, definisce quindi il "valore pubblico" quale miglioramento del grado di benessere sociale di una comunità amministrata a partire da un dato livello di riferimento, nel rispetto:

- delle esigenze e delle peculiarità dei diversi portatori di interesse
- della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle attività dell'ente
- dell'equità e della sostenibilità etica e ambientale
- della semplicità, accessibilità, trasparenza e correttezza dell'azione amministrativa
- della valorizzazione delle competenze dei collaboratori e dell'organizzazione
- degli equilibri di lungo periodo del sistema pubblico.

Di seguito si elencano gli aspetti nei quali può essere declinato il Benessere:

- **Economico:** deve generare, in modo duraturo, reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione e l'efficienza economica.
- **Sociale:** è inteso come capacità di garantire condizioni di benessere umano, relazionale e accesso alle opportunità; nella dimensione sociale si fa rientrare inoltre la capacità di creazione di un tessuto funzionale allo sviluppo della socialità, nei suoi aspetti urbanistico/infrastrutturali e di sicurezza: sociale-urbano, sociale-sicurezza.
- **Educativo:** è inteso come capacità di garantire istruzione e formazione (apprendimento ma anche capacità quali relazione, autonomia, creatività), in un contesto adeguato, superando disuguaglianze e limiti (della persona, territoriali, economici, culturali). Al benessere educativo si intende correlata la cultura (educativo-culturale) la quale fornisce un contesto per l'educazione, la influenza e la guida, mentre l'educazione può essere usata per promuovere la cultura e trasmettere i suoi valori.
- **Assistenziale:** è inteso come capacità di fornire supporto e assistenza nelle situazioni di fragilità e bassa autonomia delle persone.
- **Ambientale:** deve assicurare, nel tempo, qualità e riproducibilità delle risorse naturali, l'integrità dell'ecosistema e la diversità biologica.

Alle dimensioni del benessere declinate dalla normativa si aggiunge anche l'aspetto **Istituzionale**, che consiste nella capacità di assicurare condizioni di stabilità, democrazia, partecipazione, informazione, formazione, giustizia, di gestire le Istituzioni e sviluppare le necessarie forme di coordinamento e cooperazione inter-istituzionale, di costruire programmi condivisi, impegni vincolanti e tempi certi di attuazione, nel rispetto del principio di sussidiarietà; in questa dimensione si inserisce, inoltre, la capacità di gestione dell'ente pubblico in modo efficiente, efficace, economico ed equo nei suoi aspetti gestionali: organizzativi, finanziari e delle risorse umane, strumentali e tecnologiche. Tale ultimo aspetto del benessere è, in parte, una "condizione abilitante" per il raggiungimento di tutti gli altri, in quanto la salute del sistema pubblico e degli enti che lo compongono condiziona l'efficacia della sua azione.

Obiettivi strategici e obiettivi operativi

Il Testo Unico degli Enti Locali (TUEL) stabilisce che entro il termine fissato dallo Statuto, il Sindaco, sentita la Giunta, presenta al Consiglio le Linee Programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato. Le Linee Programmatiche di Mandato, che hanno un orizzonte temporale quinquennale (2024-2029), raccolgono quindi le priorità d'azione del Sindaco e della Giunta.

Le Linee Programmatiche di Mandato, approvate con deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 27/06/2024, sono state scandite dal Documento Unico di Programmazione (DUP) in 8 indirizzi strategici, articolati a loro volta in 22 obiettivi strategici.

Gli indirizzi strategici rappresentano le aree tematiche di azione dell'Amministrazione e sono stati definiti in coerenza con le missioni di bilancio di cui al D.Lgs. n. 118/2011, mentre gli obiettivi strategici esprimono, nei singoli indirizzi di competenza, le priorità prefissate da perseguire nel quinquennio attraverso obiettivi operativi di medio periodo.

Gli indirizzi e gli obiettivi strategici sono declinati nella sottosezione 1.3. "Le linee di mandato e gli indirizzi strategici" della Sezione Strategica (2024-2029) del DUP.

La Sezione Operativa del DUP 2025-2027 ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella SeS. In particolare, la SeO contiene la programmazione operativa dell'Ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Gli indirizzi strategici e gli obiettivi strategici si declinano in obiettivi operativi.

La SeO costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla Relazione al rendiconto di gestione. In particolare quindi, anche ai fini del controllo strategico, il controllo infrannuale ha lo scopo di verificare l'andamento delle strategie dell'Ente al fine di individuare eventuali scostamenti e intervenire con azioni correttive; esso, costituisce, infatti, il presupposto della verifica dello stato di attuazione dei programmi secondo le linee approvate dal Consiglio ed alimenta la programmazione per il triennio successivo in quanto, nel riprogrammare le strategie, si deve necessariamente tener conto di quanto già realizzato o in corso di realizzazione.

Per ogni obiettivo operativo, a inizio mandato vengono definiti uno o più indicatori, che vengono poi verificati nel corso dell'esercizio finanziario e a consuntivo. Inoltre, se necessario, in sede di redazione del DUP annuale e della relativa Nota di Aggiornamento gli indicatori vengono riprogrammati o modificati.

La programmazione e il controllo infrannuale sono integrati nella Sezione Operativa del DUP e della Nota di Aggiornamento al DUP.

Il controllo, a consuntivo, in ordine allo stato di attuazione dei programmi, è invece integrato nella sezione dedicata della Relazione sulla Gestione.

La Sezione Operativa del DUP 2025-2027 riporta, per ogni linea di programmazione e per ogni indicatore, per anno di redazione del DUP, i valori attesi (target) del triennio di riferimento. I risultati conseguiti (consuntivo infrannuale e annuale) saranno rilevati in seguito, in linea con il ciclo di programmazione.

Al fine di dar conto dello stato di attuazione della programmazione 2019-2024 e degli indicatori, a conclusione del precedente mandato, il DUP SeO 2025-2027 include il monitoraggio infrannuale (alla data del 30/06/2024).

Al paragrafo "Obiettivi di valore pubblico e incremento del benessere" si riportano gli obiettivi strategici e operativi e la loro collocazione all'interno degli indirizzi strategici come sopra definiti corredati dell'indicazione della dimensione di Valore Pubblico.

Gli obiettivi del PNRR

L'Unione Europea ha predisposto a seguito della crisi pandemica un piano di ripresa dell'economia europea per far fronte ai danni economici e sociali causati dall'epidemia. Si tratta di un pacchetto articolato di 1.824 miliardi di euro che combina le risorse del quadro finanziario pluriennale QFP 2021-2027 (1.074 miliardi di EUR) e le risorse di Next Generation EU - NGEU (750 miliardi). Nell'ambito delle risorse NGEU, lo strumento più importante è il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience facility - RRF), dotato di circa 724 miliardi di euro, di cui 338 di sovvenzioni e 386 di prestiti, secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2020/2094. Al fine di accedere ai fondi Next Generation EU (NGEU), ciascuno Stato membro ha dovuto predisporre, in attuazione e secondo i criteri fissati dall'articolo 18 del Regolamento n. 2021/241/UE, un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR - Recovery and Resilience Plan) per il periodo 2021-2026.

Il piano italiano (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #NextGenerationItalia), approvato il 13 luglio 2021, delinea un articolato pacchetto di riforme e investimenti al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Le misure previste dal PNRR si articolano intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Seguendo le linee guida definite dalla normativa

europea, il Piano raggruppa i progetti di investimento in 6 Missioni, articolate in 16 Componenti, per un totale di 43 ambiti di intervento:

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
- Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica
- Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile
- Missione 4: Istruzione e ricerca
- Missione 5: Coesione e inclusione
- Missione 6: Salute

Di seguito si riporta l'elenco dei progetti PNRR candidati e finanziati per il Comune di Carpi e per l'Unione Terre d'Argine che impattano sul Comune di Carpi. Si precisa che nella tabella sottostante, al fine di consentire una visione unitaria degli investimenti PNRR in coerenza con la programmazione economico-finanziaria di cui al bilancio di previsione 2025-2027 ed esercizi precedenti, vengono elencati tutti gli interventi che sono stati ammessi a finanziamento PNRR anche laddove riconducibili a Misure del Piano italiano per le quali è stato previsto lo spostamento ad altre fonti di finanziamento (extra – PNRR), ai sensi del Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 recante *“Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*.

Tabella 14
PNRR - Progetti candidati

OGGETTO	AMBITO	TIPOLOGIA	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Importo Totale del progetto	Stato del finanziamento
Riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica Via Giovenale, n. 8-10-12	Edilizia pubblica residenziale	Riqualificazione, rigenerazione	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo della qualità dell'abitare	2.160.530,00 €	Non finanziato - Progetto inserito nell'elenco degli interventi di riserva
Scuola Gasparotto – lavori di demolizione e ricostruzione della palestra / spogliatoi	Servizi d'istruzione	Nuova costruzione, ristrutturazione	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle Università	1.3: Potenziamento infra strutture per lo sport a scuola	980.000,00 €	Non finanziato definitivamente
Scuola d'infanzia Nelson Mandela – lavori di demolizione e ricostruzione	Servizi d'istruzione	Nuova costruzione, ristrutturazione	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione dagli asili nido alle Università	1.1: Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	1.948.800,00 €	Non finanziato definitivamente
Riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica Via Mozart 14-16	Edilizia pubblica residenziale	Riqualificazione, rigenerazione	M5 - Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo della qualità dell'abitare	2.160.530,00 €	Non finanziato – Progetto inserito nell'elenco degli interventi di riserva
Rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali del Castello dei Ragazzi	Culturale		M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	M1C3 - Turismo e cultura 4.0	1.2: Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi	166.900,00 €	Non finanziato definitivamente

Tabella 15

PNRR - Progetti finanziati

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
Rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali dei Musei di Palazzo dei Pio – “A portata di mano. Il museo per tutti” C99I23000020006 (Terminato nel 2023 – vd. Monitoraggio performance)	M1– Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C3 - Turismo e cultura 4.0	1.2: Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura	Ministero della cultura, Direzione generale dei musei	S2 - Sviluppo Culturale - Promozione della Città	Importo progetto approvato con DGC n. 89 del 30/05/2023: € 258.640,00	05	02
Lavori di efficientamento energetico scuola primaria L. Da Vinci di Carpi – Impianto fotovoltaico C94D22001120006 (Terminato nel 2023 – vd. Monitoraggio performance)	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica dei Comuni c.d. “Piccole opere” Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell’Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 148 del 30/08/2022: € 170.000,00	04	02
Efficientamento energetico fabbricati comunali anno 2023 - edifici scolastici C94D22002870006	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica dei Comuni c.d. “Piccole opere” Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell’Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC N. 171 del 05.09.2023: € 170.000,00 (Lavori di sostituzione dei serramenti ai fini dell’efficientamento energetico presso la scuola d’infanzia Meloni)	04	02

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
Efficientamento energetico fabbricati comunali anno 2024 – edifici scolastici C94D22002880006	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Piccole opere" Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	€ 170.000,00 (Lavori di sostituzione serramenti ai fini dell'efficientamento energetico presso il Nido "Scarabocchio")	04	02
Miglioramento strutturale e sismico del cavalcaferrovia di Via Lama C92C20000220001	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Medie opere" Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 142 del 30.08.2022 e int. del. prog. D.G.C. n. 220 del 06/12/2022 - Determinazione n. 327 del 24/05/2023 accertamento FOI € 95.761,13 e riformulazione QE: € 900.000,00, di cui 154.238,87 finanziati dall'Ente	10	05
Miglioramento strutturale e sismico del ponte di San Martino sul Secchia C92C20000230001	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Medie Opere" Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 86 del 30/05/2023 €1.980.000,00, di cui 980.137,00 finanziati dall'Ente	10	05

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
Rete di mobilità di emergenza – Piano di azione per la mobilità urbana post Covid - 2° intervento C97H20001760001 (Terminato nel 2023 – vd. Monitoraggio performance)	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Piccole opere" Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 182 del 13/10/2020: € 160.000,00	10	05
Lavori di riqualificazione energetica dell'edificio comunale Casa residenza per anziani "Il Carpine" C98I21000250005 (Terminato nel 2023 – vd. Monitoraggio performance)	M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C4 - Tutela del territorio e della risorsa idrica	2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni c.d. "Piccole opere" Progetto Fuoriuscito dal PNRR (D.L. n. 19/2024 convertito con Legge n. 56/2024)	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 152 del 10/08/2021: € 375.307,00, di cui Euro 35.307,00 finanziati dall'Ente	12	03
Adeguamento sismico della scuola secondaria di primo grado "O. Focherini" – 1° stralcio C93H20000190007	M4 - Istruzione e ricerca	M4C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università	3.3: Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica	Ministero dell'Istruzione e del Merito	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto esecutivo approvato con DGC n. 146 del 03/08/2021: €1.700.000,00, di cui € 500.000,00 finanziati dall'ente ed € 150.000,00 di contributo alla progettazione Decreto Min. Interno 07/12/2020 c.d. "Progetto De-finanziato" come da D.L. n.19/2024 convertito nel D.L 56/2024	04	02

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
Realizzazione di pista ciclopedonale di scavalco alla tangenziale Bruno Losi C91B19000070004	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 105 del 20/06/2023: € 922.000,00, di cui 222.000,00 finanziati dall'Ente. Determinazione n. 752 del 27.09.2023 accertamento FOI - II semestre 2023 per € 70.000,00 e riformulazione QE: € 922.000, di cui 152.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
Lavori di ristrutturazione dell'edificio Autostazione di Carpi C98I21000120005	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 74 del 23/05/2023: € 1.140.000,00, di cui 260.000,00 finanziati dall'Ente	01	06
Realizzazione del Parco Lama sito in via Corbolani - Tre Ponti C91B21002890001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S3 – Ambiente – Transizione ecologica	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con D.G.C. n. 129 del 02/08/2022 e int. el. prog. D.G.C. n. 189 del 04/11/2022: € 999.936,69 Concesso ulteriore fin. FOI di € 63.135,47, per un totale di € 1.063.072,16	09	02
Interventi attuativi del piano urbano di mobilità sostenibile (PUMS): realizzazione isola Parco Berlinguer C99J21019300001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 96 del 06/06/2023 € 1.000.000,00	10	05

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
			degrado sociale					
Interventi attuativi del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile (PUMS): realizzazione isola Via Messori C99J21019320005	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 85 del 30/05/2023: € 1.100.000,00, di cui 100.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
Interventi attuativi del piano urbano di mobilità sostenibile (PUMS): realizzazione isola via Colombo C99J21019310005	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo- esecutivo approvato con DGC n. 94 del 06/06/2023: € 1.600.000,00, di cui 100.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
Realizzazione della sede servizi sociali C94E21000180001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 87 del 30/05/2023: € 2.150.000,00, di cui 650.000,00 finanziati dall'Ente	01	06

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
Rigenerazione area ferroviaria ex consorzio agrario: sottopasso ciclopedonale stazione ferroviaria C94E21000160001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S4 – Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia Privata	Importo progetto definitivo – esecutivo approvato con DGC n. 110 del 27/06/2023 € 1.920.000,00, di cui 420.000,00 finanziati dall'Ente Determinazione n. 600 del 08/08/2023 accertamento FOI - II semestre 2023 € 150.000,00 e riformulazione QE: € 1.920.000,00, di cui 270.000,00 finanziati dall'Ente	10	05
Opere di viabilità complementare al nuovo polo sportivo C91B21002880005	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.1: Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	Ministero dell'Interno	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo progetto definitivo-esecutivo approvato con DGC n. 111 del 27.06.2023 € 1.700.000,00, di cui 700.000,00 finanziati dall'Ente Determinazione n. 602 del 08/08/2023 accertamento FOI - II semestre 2023 € 100.000,00 e riformulazione QE: € 1.700.000,00, di cui 600.000,00 finanziati dall'Ente	10	05

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missioni	Programma
Riqualificazione e rifunzionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1240 Edifici 2, 3, 8,10) C93D21001400007 A seguito di rimodulazione autorizzata dall'Alta Commissione (comunicazione Min. prot 1408 del 09.01.2024), il presente intervento non risulta più finanziato a valere su risorse PNRR	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Vd. da ultimo D.C.C. n. 11 del 22.02.2024 "Variazione al bilancio di previsione 2024/2026 e ad altri documenti programmatori" Importo CUP 1: € 3.151.857,00 di cui € 2.310.560,96 finanziati a valere su risorse regionali sisma 2012, € 745.689,04 a valere su fondi assicurativi sisma e € 95.607,00 finanziati dall'Ente	08	01
Riqualificazione e rifunzionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1241 Edifici 4, 6, 7) C93D21001410001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Vd. da ultimo D.C.C. n. 11 del 22.02.2024 "Variazione al bilancio di previsione 2024/2026 e ad altri documenti programmatori" Importo CUP 2: € 10.492.373,03 di cui € 10.384.020,03 finanziati a valere su PNRR ed € 108.353,00 finanziati dall'Ente	08	02
Riqualificazione e rifunzionalizzazione del complesso immobiliare Corte Fossoli (ID 1243 Sistemazione lotto) C93D21001420001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	2.3: Programma innovativo nazionale per la qualità dell'abitare	Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Vd. da ultimo D.C.C. n. 11 del 22.02.2024 "Variazione al bilancio di previsione 2024/2026 e ad altri documenti programmatori" Importo CUP 3: € 4.484.874,17 di cui	08	01

DENOMINAZIONE INTERVENTO	MISSIONE PNRR	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
						€ 4.438.834,17 finanziati a valere su PNRR ed € 46.040,00 finanziati dall'Ente		
Realizzazione di una palestra polivalente nel piazzale delle piscine C95B22000070001	M5 – Inclusione e coesione	M5C2 – Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	3.1: Sport e inclusione sociale	Presidenza del Consiglio, Dipartimento per lo Sport	S5 - Opere Pubbliche - Manutenzione della Città	Importo Progetto Definitivo approvato con DGC 157 del 06/08/2024. Importo Progetto esecutivo approvato con DGC 187 del 04/10/2024 € 4.918.000,00 di cui € 1.200.000,00 con contributo FCRC, € 682.000,00 finanziati con Mutuo CSI ed € 18.000,00 finanziati dall'Ente	06	01

Tabella 16
Piano nazionale per gli investimenti complementari al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNC – PNRR)

DENOMINAZIONE INTERVENTO	PNC- PNRR Missione	Componente PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Amministrazione TITOLARE	COMUNE DI CARPI - SETTORE COMPETENTE	Importo Totale del progetto	Missione	Programma
Integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 C91F23001320001 (Terminato nel 2024)	Intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4	M1C1 – Digitalizzazione , innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento o per la trasformazione digitale	U4 – Servizi informativi	Contributo forfettario in funzione della fascia di popolazione € 8.979,20	1	8
Adesione ai servizi resi disponibili dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) per l'utilizzo dell'Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC)	Intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRR M1C1 - Investimento 1.4	M1C1 – Digitalizzazione , innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	Dipartimento o per la trasformazione digitale	U4 – Servizi informativi	Contributo forfettario in funzione della fascia di popolazione € 16.274,80	1	8

Tabella 17
Progetti di cui il Comune di Carpi è soggetto attuatore e l'Unione delle Terre d'Argine è soggetto esecutore

CUP	AMBITO	TIPOLOGIA	TERRIT ORIO	MISSIONE PNRR	COMPONENTE PNRR	INVESTIMENTO PNRR	Linea programmatica Unione	Importo progetto
Misura 1.2 "Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud" C91C22000570006	sviluppo digitale	potenziament o servizi e strutture di supporto	Carpi	M1–Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 – Digitalizzazione, innova-zione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.2: abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica	383.664,00
Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici C91C22004390006	sviluppo digitale	Potenziament o servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.1 Digitalizzazione PA - I_1.4: servizi digitali e cittadinanza digitale	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica / 04 – Favorire la comunicazione e la partecipazione	328.160,00
Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" C91C22004660006	sviluppo digitale	Potenziament o servizi e strutture di supporto	Carpi	M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	M1C1.I_1.3.1: dati e interoperabilità / "piattaforma digitale nazionale dati"	UN 05 - Politiche per l'organizzazione e l'efficienza dei servizi / 03 – Potenziare lo sviluppo e l'innovazione tecnologica /	162.748,00
<p>Misura 1.2 "Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud" Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera: candidatura in data 9 giugno 2022 tramite adesione al bando 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026; ammissione alla candidatura in data 22 giugno 2022; conferma del finanziamento in data 5 settembre 2022 (Decreto numero n. 28 - 2 / 2022 – PNRR) servizi affidati: IaaS - Infrastrutture as a Service - qualificato (in house) determina 713 del 20/07/2023; SaaS - Software as a Service - (ad operatore economico) determina 862 del 30/08/2023 termine per l'asseverazione: entro il 23/11/2024 Allo stato attuale di attuazione della presente linea, le risorse allocate in bilancio prevedono da parte dei Comuni un trasferimento a Unione degli importi assegnati per la realizzazione dei progetti; nel caso di un diverso impiego delle risorse, si procederà ad aggiornare i bilanci con successive variazioni</p>								
<p>Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera: candidatura in data 19 settembre 2022 tramite adesione al bando 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026; ammissione alla candidatura in data 8 novembre 2022; conferma del finanziamento in data 3 gennaio 2023 (Decreto n. 135 - 1 / 2022 - PNRR) approvazione avviso di indagine di mercato finalizzata all'individuazione di operatori economici da invitare alla procedura negoziata (determina n. 692/2023 del 13/07/2023) pubblicazione avviso all'albo del 13/07/2023 progetto approvato con DG 80 del 02/08/2023</p>								

procedura negoziata in corso di svolgimento (determina 1153 del 07/11/2023)

Con la 1^ variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2023-2025 (DG n. 68 del 16.05.2023) è stata rimodulata l'allocazione delle risorse PNRR prevedendo il trasferimento totale all'Unione Terre d'Argine degli importi assegnati.

Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"

Unità operativa per la transizione digitale (Unione) per conto dei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera:

candidatura in data 2 febbraio 2023 tramite adesione al bando 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI sul portale PA DIGITALE 2026

ammissione alla candidatura in data 21 febbraio 2023

conferma del finanziamento con decreto 152-2/2022-PNRR-2023 del 02/03/2023

eseguita la raccolta di preventivi al fine di valutare la congruità dell'offerta tecnico-economica per l'affidamento diretto del servizio

operatore economico individuato: in corso la fase di affidamento del servizio

Con la 1^ variazione d'urgenza al bilancio di previsione 2023-2025 (DG n. 68 del 16.05.2023) è stata rilevata l'assegnazione del finanziamento, con imputazione delle risorse all'Unione Terre d'Argine.

Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità

L'Agencia per l'Italia Digitale (AGID) ha emanato in data 21/12/2022, le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, così come disposto dall'art. 11 della L. 4/2004, che hanno lo scopo di definire:

- i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici, ivi inclusi i siti web e le applicazioni mobili;
- le metodologie tecniche per la verifica dell'accessibilità degli strumenti informatici;
- il modello della dichiarazione di accessibilità;
- la metodologia di monitoraggio e valutazione della conformità degli strumenti informatici alle prescrizioni in materia di accessibilità;
- le circostanze in presenza delle quali si determina un onere sproporzionato.

A seguito dell'emanazione delle suddette Linee Guida l'Ente ha revisionato il proprio sito web istituzionale e provveduto a pubblicare la Dichiarazione di Accessibilità sotto la responsabilità del Responsabile per la transizione al digitale (RTD).

Il Comune di Carpi ha inoltre predisposto un "Meccanismo di Feedback", uno strumento digitale attraverso il quale il cittadino può segnalare direttamente all'amministrazione eventuali difetti riscontrati nei siti web di cui l'amministrazione è titolare, in termini di conformità ai principi di accessibilità, o per avere un riscontro sulle informazioni inaccessibili e/o per richiedere un adeguamento dei sistemi informatici a disposizione dell'utenza.

In relazione alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini, specie ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si rinvia alla sezione dedicata nel PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 bis del D.L. n. 80/2021 (come modificato dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222), il Presidente dell'Unione delle Terre d'Argine con Decreto n. 4 del 15/04/2024 ha nominato il Direttore Generale e responsabile della transizione digitale come dirigente delegato sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità. Tale nomina afferisce all'Unione delle Terre d'Argine e ai Comuni aderenti di Campogalliano, Carpi, Soliera e Novi di Modena.

In relazione alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini, specie ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, si rinvia alle azioni di miglioramento dell'accessibilità progettate nell'ambito dei finanziamenti PNRR ed ATUSS (in particolare, le nuove sedi della Polizia Locale e dei Servizi Sociali) e agli standard di accessibilità previsti nelle carte dei servizi e monitorati dall'Unione e dal Comune di Carpi, per quanto di rispettiva competenza, in sede di verifica della qualità.

Per il Comune di Carpi, si segnala la realizzazione dell'intervento per la rimozione delle barriere fisiche, cognitive e sensoriali dei Musei di Palazzo dei Pio denominato "A portata di mano. Il museo per tutti" del progetto PNRR alla Missione M1, Componente M1C3, Investimento PNRR 1.2 "Rimozione delle barriere fisiche e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura", conclusosi il 30/11/2023. Il progetto ha determinato la realizzazione di supporti alla visita accessibili, in particolar modo per ciechi e sordi quali: didascalie in braille, riproduzioni tattili di opere d'arte, tavoli tattili con video Lis. Detti materiali sono acquisiti al patrimonio dell'Ente e integrano i percorsi permanenti di visita dei Musei di Palazzo dei Pio. Infine, è stato effettuato un intervento di accessibilità sul sito web dei Musei, integrato con un software che consente la fruizione dei contenuti digitali a persone con fragilità di vario tipo.

Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Con deliberazione di Giunta n. 140 del 14/12/2022, l'Unione Terre d'Argine, cui è conferita la funzione Sistemi informativi e Servizio informatico statistico (SIA), ha preso atto delle proposte del "Piano Di Miglioramento" elaborato dal Team Modena degli Esperti PNRR della Regione Emilia Romagna.

L'intervento si inquadra nell'ambito del PNRR - Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", Componente 1 "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", investimento 2.2 "Task Force digitalizzazione, monitoraggio performance", subinvestimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)", e contiene l'elenco delle proposte di azioni per il piano di miglioramento sia dell'Unione delle Terre d'Argine che dei Comuni ad essa aderenti.

Il Piano di miglioramento dell'Unione e dei Comuni aderenti è visionabile al seguente link: <https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/12281-disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general-uta/88476-piano-di-miglioramento>

Per quanto riguarda, nel dettaglio, le azioni di semplificazione e reingegnerizzazione programmate e realizzate si rinvia al § 2.1.3 del PIAO dell'Unione delle Terre d'Argine.

Obiettivi di Valore Pubblico e incremento del benessere

Gli obiettivi di Valore Pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale e istituzionale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, vengono individuati negli obiettivi strategici dell'Ente. A partire dagli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed operativi, l'articolazione sintetica di cui alla tabella "Obiettivi di Valore Pubblico" rappresenta la correlazione fra gli stessi e le differenti dimensioni del benessere da perseguire, in coerenza con il DUP SeO 2025-2027, a cui si rimanda per la loro descrizione puntuale. Nella suddetta tabella vengono riportati, quindi, i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, per il triennio 2025-2027, con l'indicazione della dimensione di Valore Pubblico ad essi collegata, in coerenza con i documenti di programmazione approvati a seguito dell'insediamento della nuova consiliatura.

Per quanto attiene alla misurazione e alla valutazione del Valore Pubblico generato con riferimento al triennio 2025-2027, rispetto alle sue dimensioni di benessere, tali attività sono state previste e costituiscono l'Allegato A) "Valore Pubblico generato" e saranno successivamente eseguite, in linea con le fasi di monitoraggio della programmazione dell'Ente. La misura del Valore Pubblico generato sarà rilevata, infatti, grazie all'utilizzo di indicatori di risultato, dalla percentuale media di obiettivi operativi raggiunti collegati alle varie dimensioni del benessere.

Per quanto riguarda la misura del Valore Pubblico creato nell'anno 2024 rispetto agli ambiti del valore pubblico degli indicatori previsti dal DUP 2024-2026, relativamente allo stato di attuazione del mandato amministrativo precedente, essa sarà successivamente rilevata a seguito del Rendiconto sulla Gestione.

Si specifica che, ai fini della valutazione del Valore Pubblico, tali obiettivi vanno considerati unitamente alla loro declinazione in obiettivi esecutivi di performance da essi discendenti, per l'approfondimento dei quali si rimanda alla sezione 2.2 "Performance" e all'Allegato B) del presente documento.

Tabella 18
Obiettivi di Valore Pubblico

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso			
							2025	2026	2027	
1. Città delle Culture: una visione integrata	1. Affermare Carpi come Città delle culture, della memoria e della pace, concorrendo allo sviluppo economico e alla coesione sociale e territoriale attraverso la crescente integrazione fra politiche di sistema e politiche culturali	1. Aggregazione sociale e promozione dei valori della memoria e della pace mediante eventi dedicati	EDUCATIVO - CULTURALE	Altri soggetti Cittadini Famiglie Utenti	228. Numero stakeholder coinvolti nel calendario culturale annuale	24	25	25	25	
		2. Fruizione del patrimonio culturale da parte di cittadini e altri utenti	EDUCATIVO - CULTURALE	Altri soggetti Cittadini Enti pubblici Famiglie Utenti	251. Numero di progetti/eventi realizzati in collaborazione con gli stakeholder	9	10	10	10	
					252. Numero di attività di valorizzazione dei patrimoni e del servizio per utenza adulta	6	12	12	12	
					253. Numero di attività di promozione della lettura e del gioco per bambini e ragazzi, utenza libera	6	6	6	6	
					254. Numero di tipologie di proposte performative	6	6	6	6	
255. Numero di proposte didattiche	10	13	13	13						
2. Sanità vicina ed efficiente, sostegno e servizi alla persona	1. Qualificare le strutture e i servizi sanitari e socio-sanitari	1. Nuovo Ospedale di Carpi	ASSISTENZIALE	Cittadini Enti pubblici Famiglie	273. Approvazione Accordo Operativo ed emanazione Decreti espropriativi	OFF	ON	ON	-	
3. Scuola, formazione ed occupazione: una città su misura	3. Favorire la partecipazione attiva, consapevole e alla pari dei giovani, singoli o associati, in ogni ambito della vita sociale; facilitarne i bisogni e sostenerne l'autonomia nell'abitare una Città aperta, tollerante e solidale.	1. Dare spazio ai giovani nella fruizione e condivisione dei luoghi pubblici, nella partecipazione e capacità di iniziativa	EDUCATIVO - CULTURALE	Altri soggetti Enti pubblici Famiglie Utenti	256. Nr. accessi spazio giovani Mac'è!	3.000	3.000	3.000	3.000	
		2. Ascoltare i giovani nell'espressione dei loro bisogni, intercettando e prevenendo eventuali sintomi di disagio	SOCIALE - SOCIALE	Altri soggetti Enti pubblici Famiglie Utenti	257. Attivazione Forum Giovani	Dato non disponibile	SI	SI	SI	
					258. Nr. iniziative organizzate da Associazioni/gruppi che partecipano al Tavolo Giovani	4	5	5	5	
		4. Accompagnare la crescita del nuovo polo universitario sostenendone l'offerta formativa e di ricerca, rafforzandone le sinergie con il territorio	1. Presidiare la governance pubblica e privata nello sviluppo del nuovo polo universitario	ISTITUZIONALE	Cittadini Imprese	259. Nr. accessi sportello Free Entry	580	600	600	600
						260. Nr. contatti Educativa di strada	3.200	4.500	4.500	4.500
5. Tutelare il lavoro sano e di qualità	1. Comunicare e valorizzare a livello locale le funzioni in materia di lavoro delle istituzioni competenti	ISTITUZIONALE	Enti pubblici Utenti	229. Percorsi formativi attivi presso il polo universitario di Carpi	1	2	2	3		
				246. Tasso di copertura dei post su social network relativi ai servizi in materia di lavoro	Dato non disponibile	3000	3000	4000		

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso				
							2025	2026	2027		
4. Sport e benessere	1. Favorire il benessere psicofisico dei cittadini attraverso il sostegno della pratica motoria libera, inclusiva e attrattiva	1. Valorizzare l'attività fisica e incentivare l'utilizzo delle attrezzature sportive di libero accesso	SOCIALE - SOCIALE	Altri soggetti Cittadini Enti pubblici Famiglie	261. Nr. famiglie beneficiarie del bonus social sport	>100	>100	>100	>100		
					262. Nr. studenti coinvolti nell'iniziativa "Muoviti muoviti"	2.600	> 2.500	> 2.500	> 2.500		
					263. Iniziativa di valorizzazione aree sportive attrezzate in partenariato (Aust, Consulta, Enti di Promozione...)	Dato non disponibile	SI	SI	SI		
					320. Nr. disabili raggiunti da specifiche misure di inclusione	Dato non disponibile	>100	>120	>140		
		2. Realizzare aree sportive libere, anche attrezzando spazi esistenti (arredi sportivi nei parchi, ecc.)	SOCIALE - SOCIALE	Altri soggetti Cittadini Utenti	274. Dotazioni per sport/ludiche all'aperto in parchi pubblici riqualificate e nuove	Dato non disponibile	3	3	2		
					264. % di copertura delle richieste di turni palestra per stagione sportiva	Dato non disponibile	85%	85%	85%		
	2. Sostenere lo sport organizzato salvaguardando il patrimonio sportivo associativo, strutturale ed impiantistico, in relazione alla normativa di ambito ed in termini di opportunità di crescita economico-sociale per la Città	1. Supportare l'attività sportiva associativa ottimizzando la gestione degli impianti e promuovendone le attività	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini Famiglie	265. Nr. eventi proposti nella Carpi Estate Sport	>35	>35	>35	>35		
					266. Nr. tesserati società sportive di Carpi	11.000	>9.000	>9.000	>9.000		
					267. % di impianti sportivi con concessione in scadenza assegnati	85%	85%	85%	85%		
		2. Sviluppare forme di partenariato pubblico-privato per la gestione e riqualificazione del patrimonio edilizio-sportivo	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini	268. N. progetti PNRR e manutenzioni straordinarie impianti sportivi presentati alla Consulta dello Sport	Dato non disponibile	3	3	2		
3. Conservazione, ammodernamento ed ampliamento del patrimonio sportivo (impianti)					SOCIALE - SOCIALE	Altri soggetti Cittadini	275. Manutenzione impianti esistenti	2	2	2	2
							276. Realizzazione nuova palestra polivalente	OFF	-	ON	-
5. Una città rigenerata e sostenibile: costruire il futuro	1. Sostenere l'energia pulita e sostenibile e l'economia circolare	1. Efficientamento energetico del patrimonio immobiliare pubblico	AMBIENTALE	Imprese Utenti	277. N. edifici che ricevono un intervento di riqualificazione energetica (monitoraggio PAESC)	1	2	4	6		
		2. Riqualificazione della rete di illuminazione pubblica	AMBIENTALE	Altri soggetti Cittadini Enti pubblici Imprese Utenti	278. Consumo Illuminazione Pubblica	4.820.339 KWh	-	-35%	-		
		3. Comunità Energetiche Rinnovabili	AMBIENTALE	Altri soggetti Enti pubblici Famiglie Imprese	279. Numero membri partecipanti alla Comunità Energetica Rinnovabile	Dato non disponibile	-	10	20		
		2. Governare l'adattamento e la mitigazione al cambiamento climatico	1. Promuovere la sostenibilità ambientale con interventi a bilancio	AMBIENTALE	Cittadini Imprese	280. Numero strumenti urbanistici	0	100%	100%	100%	

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso		
							2025	2026	2027
6. Essere sicurezza partecipata ed integrata: nei luoghi e nella comunità	attraverso la rigenerazione urbana	positivo o ad "impatto zero"							
		2. Promozione della de-sigillazione	AMBIENTALE	Enti pubblici Imprese	281. Saldo superfici desigillate	0	= 0	= 0	= 0
	3. Salvaguardare la biodiversità, la rete ecologica e la tutela degli animali	1. Predisporre il piano del verde e di forestazione urbana (PUG)	AMBIENTALE	Cittadini Enti pubblici Imprese	282. Piano del verde comunale	OFF	ON	ON	
		2. Rafforzamento e completamento della rete ecologico ambientale	AMBIENTALE	Enti pubblici Imprese	283. N. alberi	69.000 alberi	1000	1000	1000
	4. Qualificare e curare gli spazi e gli edifici pubblici	1. Ripensare le attrezzature e gli spazi pubblici esistenti per città universalmente accessibili	SOCIALE - URBANO	Altri soggetti Enti pubblici Imprese	284. Mq. aree forestate	1.130.103 mq	5.000 mq	10.000 mq	10.000 mq
					300. Approvazione PEBA	OFF	ON	-	-
	5. Sviluppare politiche per le nuove mobilità con infrastrutture sicure e servizi di spostamento sostenibili e collegati con il territorio	1. Miglioramento trasporto pubblico locale	SOCIALE - URBANO	Cittadini Enti pubblici Utenti	316. N. interventi in area pubblica	Dato non disponibile	1	2	5
					285. Corsie riservate al trasporto pubblico su gomma (km)	1,650 km	-	-	1,0 Km
		2. Mobilità ciclabile (ciclopolitana)	AMBIENTALE	Altri soggetti Cittadini Utenti	286. Numero di passeggeri che utilizzano il trasporto pubblico locale (TPL)	110.000 circa	-	+ 2%	+ 2%
					287. Km ciclabili realizzate in area urbana (PAESC, PUMS, PGU, Biciplan)	85,25 km	+ 0,8 Km	+ 1,0 Km	+ 1,5 Km
					288. Attrezzature installate per le biciclette	Dato non disponibile	-	1	1
					301. Sostituzione servizio di bike sharing	OFF	-	ON	-
					289. Riduzione incidenti	760/anno	- 1,0 %	- 1,0 %	- 1,5 %
					290. Programma per la realizzazione di strade scolastiche (zone di quiete)	OFF	-	ON	-
					317. Strade scolastiche	0	1	1	1
					291. Isola ambientale/zona 30	6	-	1	1
	4. Misure di moderazione del traffico e/o pedonalizzazione	SOCIALE - SICUREZZA	Cittadini Enti pubblici Utenti	292. Zone a traffico limitato (ZTL): Kmq	3.809 mq	+50%	-	-	
				293. Aree/strade pedonali	23.665 mq	+10%	-	-	
6. Sviluppare le politiche abitative con programmi integrati per il settore residenziale	1. Implementare l'offerta di edilizia residenziale pubblica e sociale	SOCIALE - SOCIALE	Cittadini Enti pubblici Famiglie	294. Aree PAI assegnate	0	2	2	2	
				319. Alloggi realizzati/acquisiti	25	55	10	10	
1. Governare politiche urbane integrate per le sicurezze e per la legalità	1. Revisionare la viabilità urbana per incrementare i livelli di sicurezza	SOCIALE - SICUREZZA	Cittadini	304. N. incidenti stradali sulle strade (incidenti con lesioni a persone media ultimo biennio)	305	= 280	= 260	= 240	
				305. Indice di automatizzazione: % n. infrazioni rilevate attraverso l'uso di strumenti automatici	52%	=40%	=45%	=50%	
				2. Migliorare la vivibilità e la sicurezza degli spazi pubblici	SOCIALE - SICUREZZA	Cittadini	306. N. controlli preventivi aree verdi, aree mercato/fiera, polo scolastico	915	=850
3. Organizzare lo spazio e promuovere la	SOCIALE - SICUREZZA	Altri soggetti Cittadini Famiglie	307. Rapporto tra Kmq del territorio del Comune di Carpi e telecamere pubbliche installate	1	= 1 kmq	= 0,9 kmq	= 0,9 kmq		
			295. Numero di aree verdi date in gestione ad associazioni/privati	17	cons. 2024 + 1	cons. 2024 + 2	cons. 2024 + 3		

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso			
							2025	2026	2027	
		distribuzione delle attività per rafforzare la sicurezza urbana								
	5. Potenziare la prevenzione e la gestione dei rischi attraverso il sistema di Protezione Civile	1. Implementazione dell'attività formativa e divulgativa sulla gestione e prevenzione dei rischi	SOCIALE - SICUREZZA	Altri soggetti Cittadini	296. Numero di contatti nelle attività divulgative e formative	4.000	3000	3000	3000	
7. Sostenere il cuore di Carpi: connettere il centro alle frazioni	1. Valorizzare il centro storico, i quartieri e le frazioni in un rapporto sempre più integrato tra territorio, comunità, economia, cultura e turismo.	1. Aumento e riorganizzazione della sosta lungo il perimetro del centro storico e nei parcheggi limitrofi	SOCIALE - URBANO	Altri soggetti Cittadini Enti pubblici Utenti	297. Piano della sosta in ambito urbano 302. Riorganizzazione/incremento posti auto a rotazione sia a pagamento che a disco orario 303. Incremento/riorganizzazione/riqualificazione di aree di sosta libera	OFF 74 disco 434 pagamento Dato non disponibile	- - +20	ON +20 -	- - -	
		2. Promuovere eventi di valorizzazione commerciale/culturale del centro storico e delle frazioni	EDUCATIVO - CULTURALE	Altri soggetti Cittadini Famiglie Utenti	269. Numero eventi realizzati in collaborazione con gli stakeholder delle frazioni e dei quartieri periferici ogni anno 270. Numero eventi/attività di promozione del centro storico progettati in sinergia con i soggetti operanti	8 4	9 5	9 5	9 5	
		3. Promuovere attività per rendere la città turisticamente attrattiva	ECONOMICO	Cittadini Enti pubblici Famiglie Imprese Utenti	271. Individuazione azioni di potenziamento attrattività turistica: assesement, piano strategico, brief, verifica risultati 298. Attivazione IAT diffuso 299. Attività di promozione turistica	Dato non disponibile Dato non disponibile Dato non disponibile	2 ON 2	2 ON 2	- - -	
	2. Sviluppare una politica tra la gente, un'amministrazione tra le persone	1. Strutturare la partecipazione organizzata dell'associazionismo comunale	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini	232. N. progetti approvati dalle consulte comunali 323. Revisione regolamentare dedicata	7 OFF	8 OFF	8 ON	8 ON	
		2. Attuare iniziative di partecipazione dell'Amministrazione nei territori	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini	230. Momenti dedicati della Giunta comunale in luoghi diversi dal Municipio 231. Cittadini partecipanti a momenti di ascolto dedicati degli Assessori nei territori e nelle frazioni	Dato non disponibile Dato non disponibile	6 0,25%	12 0,5%	12 1%	
		3. Sviluppare modalità territoriali decentrate di erogazione dei servizi al cittadino	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini Famiglie Utenti	233. Rilevazione dei fabbisogni dei cittadini su base territoriale 234. N. strumenti di erogazione territoriale dei servizi attivi	Dato non disponibile Dato non disponibile	ON 1	ON 1	ON 2	
		1. Rilanciare lo sviluppo economico del distretto del tessile e le altre eccellenze territoriali	ECONOMICO	Imprese	272. Numero attività del settore economico contattate annualmente	50	60	100	120	
	8. Innovare, crescere, attrarre: una città giovane, europea e protagonista	1. Rilanciare lo sviluppo economico del distretto del tessile e le altre eccellenze territoriali	2. Accompagnare modelli APEA sul distretto per una	ECONOMICO	Altri soggetti Imprese	318. Interventi di riconversione con principi APEA (indicatore di piano PUG)	0	1	1	1

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso		
							2025	2026	2027
		economia circolare e decarbonizzata							
	3. Sviluppare le relazioni europee ed internazionali a supporto del pubblico e del privato	1. Attivare opportunità europee ed internazionali per il territorio	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Enti pubblici Personale interno	235. Individuazione dell'assetto organizzativo 236. Attivazione della modalità prescelta tramite immissione delle relative risorse 237. N. percorsi attivati	OFF OFF 2	ON == 1	 ON 1	 == 1
	4. Potenziare la comunicazione dell'Ente	1. Qualificare la multicanalità nel sistema di comunicazione ed informazione verso la cittadinanza 2. Potenziare la governance del sistema integrato di comunicazione	ISTITUZIONALE	Altri soggetti Cittadini Imprese Utenti Altri soggetti Cittadini Imprese Personale interno	239. Tasso di copertura post social network Facebook 240. Tasso di copertura post social network Instagram 241. Valutazione media chiarezza informazioni sito internet istituzionale 321. Copertura media contenuti video pubblicati sui profili social istituzionali 322. % segnalazioni dei cittadini ricevute mediante app 238. N. campagne di comunicazione strategiche gestite in modalità integrata	461.250 34.100 Dato non disponibile 1000 37%	500.000 36.000 3/5 1000 38%	525.000 38.000 3/5 1250 39%	550.000 40.000 3/5 1500 40%
	5. Qualificare il funzionamento dell'amministrazione della Città	1. Azioni di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'allocazione dei procedimenti e della struttura organizzativa 2. Qualificazione delle attività in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	ISTITUZIONALE	Enti pubblici Personale interno Cittadini Imprese Personale interno Utenti	242. Redazione e formalizzazione di valutazioni strategiche 243. Implementazione delle azioni conseguenti 244. Raggiungimento di almeno il 75% di attuazione delle misure previste nel PIAO - sez. anticorruzione 245. Acquisizione e mantenimento della certificazione ISO in materia di anticorruzione	ON ON 66,67% OFF	ON ON 75% ON	ON ON 75% ON	ON ON 80% ON
	6. Sviluppare i servizi amministrativi e la prossimità al cittadino	1. Proseguire nell'innovazione dei servizi erogati al pubblico 2. Sviluppare e qualificare le modalità di gestione dei servizi pubblici	ISTITUZIONALE	Cittadini Enti pubblici Famiglie Utenti Cittadini Utenti	247. N. servizi erogati innovati/ripensati 248. N. giorni medi di attesa appuntamento carte di identità elettroniche 308. % dichiarazioni di residenza presentate attraverso ANPR 309. % atti completamente digitalizzati ANSC - Stato Civile 249. Valutazione media cittadini - farmacie comunali 250. % cittadini soddisfatti - servizi cimiteriali 310. Definizione nuova modalità di gestione servizi cimiteriali 311. Tempo medio di presa in carico delle segnalazioni relative ai servizi cimiteriali 312. Valutazioni modalità di gestione tempio crematorio	Dato non disponibile 23 gg 20% Non disponibile 3,9 75% OFF 22 OFF	2 <20 25% 65% 3,9 75% ON 10 ON	1 <20 26% 75% 3,9 80% ON 9 ON	1 <20 27% 83% 4 81% ON 8 ON

Indirizzo Strategico	Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore Pubblico	Stakeholder	Indicatori	Valore riferimento mandato	Valore atteso		
							2025	2026	2027
		3. Sviluppare ed innovare i servizi di gestione dei dati ed i servizi amministrativi per l'Amministrazione della Città	ISTITUZIONALE	Cittadini	313. N. cittadini aderenti al panel di ricerche dell'Ente	Dato non disponibile	500	1000	1500
	314. Revisione manuale di gestione documentale				OFF	ON	ON	ON	
	315. N. aggiornamenti manuale di gestione documentale				Dato non disponibile	0	1	1	

2.2. Performance

Dopo aver delineato nella precedente sottosezione “i risultati attesi in termini di obiettivi generali”, l’Ente individua “i risultati attesi in termini di obiettivi [...] specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione”: si tratta degli obiettivi esecutivi, che costituiscono l’elemento chiave della performance.

Come già visto per il livello generale strategico, l’Ente dovrà rendicontarne il raggiungimento, contribuendo, anche in questa sede, a dar conto del “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”.

Per il 2025-2027 l’Ente approva con il presente documento gli obiettivi di performance, obiettivi esecutivi che costituiscono l’articolazione più dettagliata degli obiettivi operativi definiti nel DUP, con orizzonte temporale di tre anni e specifico approfondimento del primo anno, assegnati ai dirigenti dei Settori:

Settore	Responsabile	Atto nomina
Segretario Generale	Dott.ssa Clementina Brizzi (dal 21/11/2024)	Decreto sindacale n. 30 del 06/11/2024
S1 “Servizi alla Città”	Dott. Stefano Tripi	Decreto sindacale n. 10 del 15/06/2024
S2 “Sviluppo culturale”	Dott. Giovanni Lenzerini	Decreto sindacale n. 25 del 10/09/2024
S3 “Ambiente - Transizione Ecologica”	Arch. Renzo Pavignani – incarico ad interim	Decreto sindacale n. 12 del 15/06/2024
S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana - Edilizia privata”	Arch. Renzo Pavignani	Decreto sindacale n. 11 del 15/06/2024
S5 “Opere pubbliche - Manutenzione della città”	Arch. Elena Melloni	Decreto sindacale n. 04 del 28/01/2025

Gli obiettivi sono frutto dell’interlocazione tra Giunta e dirigenti/titolari di incarichi di E.Q., e il coordinamento dell’attività è gestito dall’Ufficio “Programmazione e controlli direzionali”.

Al processo di elaborazione degli obiettivi esecutivi partecipano altresì i servizi denominati “Programmazione, controllo e segreteria amministrativa”, nell’ambito dei quali sono state allocate le funzioni di supporto amministrativo, programmatico e di controllo di settore, istituiti a seguito dell’iter riorganizzativo che ha interessato l’Ente, definito con deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 20/07/2021 e successive modifiche, presso ciascun settore (ad eccezione del Settore 1).

La programmazione esecutiva 2025-2027, raccordata, tramite apposito sistema di codifica, agli indirizzi strategici, obiettivi strategici ed obiettivi operativi di cui costituisce l’attuazione, e, conseguentemente, alle dimensioni di Valore pubblico, è contenuta nell’Allegato A “Valore Pubblico” mentre si rimanda all’Allegato B per il dettaglio delle schede-obiettivo.

Nell’ambito della programmazione esecutiva, di cui all’Allegato B, sono previste apposite schede-obiettivo relative agli interventi finanziati a valere su risorse PNRR (All. B – Sez. II PNRR), strutturate al fine di consentire un monitoraggio puntuale dei target e dei milestone. Si precisa che, al fine di consentire una visione unitaria degli investimenti PNRR in coerenza con la programmazione economico-finanziaria di cui al Bilancio di previsione 2025-2027 ed esercizi precedenti, vengono schedulati tutti gli interventi che sono stati ammessi a finanziamento PNRR anche laddove riconducibili a Misure del Piano italiano per le quali è stato previsto lo spostamento ad altre fonti di finanziamento (extra – PNRR), ai sensi del Decreto-legge 2 marzo

2024, n. 19 recante “*Ulteriori disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”.

La sezione “Performance” del presente PIAO è predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del D.Lgs. n. 150/2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti saranno rendicontati secondo le indicazioni contenute nella Sezione 4 “Monitoraggio”.

Le schede-obiettivo integrano i seguenti elementi richiesti dal D.M. n. 132/2022 e dal relativo allegato:

- descrizione dell’obiettivo;
- titolare/i della responsabilità organizzativa;
- soggetti cui è rivolto l’obiettivo (stakeholder);
- unità organizzative dell’Ente o soggetti esterni che contribuiranno a raggiungere l’obiettivo;
- tempistiche di realizzazione;
- peso dell’obiettivo, in termini percentuali, che ne valorizza la significatività sulla base dell’importanza e della complessità di ciascun obiettivo;
- baseline dell’obiettivo;
- risultato atteso.

Gli obiettivi esecutivi sono catalogati, anche in base alle dimensioni oggetto di programmazione, tra cui si possono identificare le seguenti:

- semplificazione;
- digitalizzazione;
- efficienza (in relazione alla tempistica di completamento delle procedure);
- qualità dei procedimenti e dei servizi;
- piena accessibilità dell’amministrazione;
- pari opportunità ed equilibrio di genere.

Nella programmazione 2025-2027 è stata posta particolare attenzione alla dimensione della trasversalità, per evidenziare gli obiettivi non rientranti nella completa gestione del settore proponente, in cui le relazioni con altre aree dell’organizzazione sono di carattere non ordinario e richiedono una specifica suddivisione dei compiti al fine del raggiungimento dell’obiettivo (esempio: supporto specifico di progettazione, stipula di contratto di particolare complessità, ecc.).

Tali obiettivi vengono distinti dagli obiettivi “di Settore”, che rientrano invece nella completa gestione del settore proponente, in cui le eventuali relazioni con altre aree dell’organizzazione sono di carattere ordinario e non risultano essenziali al fine del raggiungimento dell’obiettivo (esempio: approvazione di un atto, emissione di un parere interno, stipula di un contratto, ecc.).

La definizione delle trasversalità negli specifici obiettivi 2025-2027 è stata inoltre ampliata nei confronti dell’Unione delle Terre d’Argine per individuare le trasversalità anche da e verso i Settori degli altri Comuni componenti l’Unione. I risultati del processo di confronto sviluppato tra i responsabili dei Settori ha trovato infine rappresentazione non solo nella consueta classificazione per Settori coinvolti già presente in ogni obiettivo, ma anche nell’introduzione di una nuova scheda-obiettivo che raccoglie le azioni che ogni Settore svolge a favore di obiettivi di altri Settori.

La misura del raggiungimento degli obiettivi di Performance 2024 sarà successivamente rilevata con la Relazione annuale sulla performance a consuntivo, rispetto all’anno precedente, come stabilito all’art. 10, c. 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e con l’art. 4 del “Regolamento Sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni”, come da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 11/07/2023, in coerenza con il Ciclo della performance.

Parità di genere

Gli obiettivi riportati nel presente paragrafo vanno a definire, complessivamente, le strategie dell'Ente nei confronti dei dipendenti, in tema di parità di genere, per la promozione di una cultura aziendale inclusiva, in un'ottica di valorizzazione delle diversità nel suo senso più ampio (sesso, età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale, ecc.).

Tali azioni, nel perseguimento del principio di uguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, e si concretizzano in misure:

- “speciali”, in quanto non generali ma definite per intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Fino al 2022 tali obiettivi sono stati definiti all'interno del Piano delle Azioni Positive, documento previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, finalizzato alla programmazione triennale di azioni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per valorizzarne le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne e soggetto ad aggiornamento annuale. Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito integralmente nella presente sottosezione del PIAO.

In questo ambito, nell'Ente è attivo anche il CUG, il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” organismo istituito ai sensi della L. n. 183/2010, art. 21, e della Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG è gestito a livello di Unione ed è unico per l'Unione medesima e i Comuni di Carpi, Campogalliano, Novi di Modena e Soliera.

L'Unione delle Terre d'Argine, con Decreto Prot. Gen. n. 88467/2022, ha provveduto al rinnovo dei componenti del CUG in attuazione della deliberazione di Giunta dell'Unione n. 103/2021 “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni. Disposizioni in merito alla composizione*”.

Considerato che i servizi al Personale sono gestiti in forma associata, così come le funzioni e attività in materia di politiche per la promozione e sviluppo delle pari opportunità fra uomo e donna, si rinvia, per quanto concerne l'analisi dei dati dell'Unione e dei Comuni aderenti, alla sezione dedicata nel PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

Quanto agli obiettivi e azioni per le pari opportunità e l'equilibrio di genere, le misure programmate a livello di ambito territoriale ottimale e rivolte ai dipendenti dei Comuni e dell'Unione, si sviluppano nei seguenti ambiti:

- **monitoraggio e analisi in ottica di genere:** la sempre maggiore conoscenza della situazione esistente, oltre che delle sue dinamiche evolutive, è un elemento rilevante per la definizione di azioni mirate ed efficaci; per questo, verrà realizzata un'analisi annuale del contesto, delle misure intraprese e dei loro esiti.
- **promozione della salute e del benessere dei dipendenti:** la presenza dello Sportello d'Ascolto per l'Unione delle Terre d'Argine e i Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera rappresenta uno strumento concreto per promuovere il benessere e la salute dei lavoratori inteso come “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*” (D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, c. 2, lett. o) e per prevenire e fronteggiare le situazioni di disagio, intese come “*qualsiasi situazione o condizione oggettiva che comporti un malfunzionamento della struttura organizzativa (intesa sia in senso fisico che organizzativo) e che causi a persone o a gruppi di persone che lavorano all'interno della stessa impedimenti e/difficoltà nell'accesso a spazi, strutture, servizi, informazioni, opportunità, risorse o riconoscimento per il ruolo od il lavoro svolto*”. Lo Sportello si propone infatti come misura di prevenzione e contrasto allo stress, alla sofferenza e al disagio psicosociale, e fornisce un servizio di ascolto e di analisi in colloqui e spazi professionali, permettendo ai dipendenti di analizzare e leggere la propria esperienza, di coglierne gli elementi causali

soggettivi, ambientali e/o afferenti al contesto più ampio e conseguentemente di individuare azioni future personali e/o organizzative. Non meno importante, l'Ente vigila su fenomeni di mobbing e violenze.

- **acquisizione e sviluppo del personale:** l'amministrazione agirà sia sul fronte dell'acquisizione di personale, che per lo sviluppo del personale assunto, in particolare: per quanto riguarda l'acquisizione, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. 82/2023, l'articolo 6 del D.P.R. 487/1994 in materia di concorsi, stabilisce che *"al fine di garantire l'equilibrio di genere ..., il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente"*. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, a parità di titoli e di merito, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato. Relativamente al personale assunto occorre evidenziare che lo sviluppo delle professionalità deve essere effettuato in un'ottica di non discriminazione delle opportunità e che, a tale scopo, la formazione rappresenta una importante leva di cambiamento, rivolta sia sostenere i percorsi di crescita professionale che a favorire l'integrazione professionale nelle diverse fasi della vita lavorativa (assunzione, rientro da congedi, passaggio di ruolo).
- **conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro:** l'ente favorisce soluzioni organizzative e tecniche atte a facilitare la conciliazione della vita professionale e personale, attraverso la conoscenza e la semplificazione delle modalità di fruizione degli istituti disponibili, oltre che attraverso la diffusione del lavoro agile.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera c) del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1. la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
2. la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3. la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla Legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5. la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 2013.

La pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è integralmente recata nell'Allegato C) "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027" del presente piano cui si rinvia.

3. Organizzazione e capitale umano

3.1. Struttura Organizzativa

A seguito dell'iter riorganizzativo che ha interessato il Comune di Carpi, in attuazione degli obiettivi strategici e operativi (pluriennali e confermati, da ultimo, nel Documento Unico di Programmazione SeS 2019/2024 – SeO 2021/2023) e degli obiettivi esecutivi (pluriennali e confermati, da ultimo, nel Piano della Performance 2021/2023), con deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 20/07/2021 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente.

La proposta di riorganizzazione elaborata dal Segretario Generale, in esito al percorso sinteticamente descritto nella citata deliberazione, è stata formalizzata nei documenti approvati dalla Giunta comunale:

- **Allegato 1): Organigramma** – schema grafico che rappresenta la macro-struttura organizzativa e gli aspetti organizzativamente rilevanti delle funzioni e delle attività, inquadrati nelle loro reciproche correlazioni; il documento è denominato **“Organizzazione strategica”** al fine di evidenziare la necessaria coerenza e funzionalità che la mappa dell'organizzazione deve assumere rispetto agli indirizzi e obiettivi approvati dagli organi di governo; in coerenza con le previsioni regolamentari, l'articolazione organizzativa è definita, in un quadro sistemico, fino al “secondo livello” – Settori, Unità di progetto, uffici di staff/unità organizzative/uffici di supporto agli organi di governo o alla diretta dipendenza dei dirigenti e Servizi in cui si articolano i settori; l'eventuale ulteriore articolazione all'interno dei Servizi, Uffici e Unità operative spetta, invece, al Dirigente che abbia ricevuto dal Sindaco l'incarico dirigenziale per ambito settoriale;
- **Allegato 2): Funzionigramma** – documento che definisce il contenuto delle “macro-funzioni” (emerse dall'analisi di processo e per successiva aggregazione) delle unità organizzative (“chi fa che cosa”); il funzionigramma è stato elaborato in aderenza ai più recenti approcci olistici all'organizzazione; attraverso la codificazione delle macro-funzioni per “mission” (numerazione principale), con l'obiettivo di garantire che chiarezza e ordine organizzativo non compromettano condivisione e unitarietà di azione e intenti; il funzionigramma può quindi essere “letto” sia per settori/servizi/uffici che per “mission” così da comprendere, all'interno dell'organizzazione, come si sviluppano le diverse attività che compongono le singole mission; l'approccio individuato consente di integrare a sistema l'organizzazione e l'articolazione delle relative macro-funzioni del Comune di Carpi e dell'Unione delle Terre d'Argine.

Il nuovo modello organizzativo si caratterizza per i seguenti elementi essenziali, qui sinteticamente riportati:

- istituzione di **unità organizzative rivolte a supportare gli organi di governo** nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo dell'ente (“Ufficio di Gabinetto”; “Portavoce del Sindaco e ufficio stampa”, Servizio “Segreteria generale e affari istituzionali” posto sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale);
- allocazione organizzativa di competenze e responsabilità relative al **“Sistema Integrato” dei controlli interni**, al fine di scongiurare il rischio di una conduzione delle singole tipologie di controllo come funzioni a sé, avulse dal contesto di riferimento, per tradursi in indicazioni strutturali, che consentano una considerazione globale ed un rapporto sinergico tra i diversi tipi di controlli; integrazione nel contesto organizzativo delle **funzioni di programmazione e controllo** (istituzione degli uffici “Politiche per l'integrità, legalità e trasparenza” e “Programmazione e controlli direzionali”, posti sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale; formalizzazione delle relative macro-funzioni nell'ambito dei servizi “Programmazione, controllo e segreteria amministrativa” dei diversi settori); le attività di programmazione e controllo sono organizzativamente concepite in sinergia con le funzioni conferite all'Unione delle Terre d'Argine (controllo di gestione; controllo sugli equilibri finanziari);
- istituzione dell'unità di progetto **“Ufficio Europa-Ricerca finanziamenti”**, che sarà dotato di profili professionali specialistici, con l'obiettivo di identificare opportunità di finanziamento e supportare i settori nelle attività di competenza; lo stesso obiettivo organizzativo viene implementato nell'ambito della revisione della struttura dell'Unione delle Terre d'Argine: sarà possibile una integrazione delle attività;
- accentramento delle **funzioni di assistenza giuridico-amministrativa**, ivi compresa la gestione del contenzioso (esclusa la rappresentanza in giudizio che rimane affidata a legali esterni incaricati), presso il servizio “Segreteria generale e affari istituzionali”, posto sotto le dirette dipendenze del Segretario Generale; istituzione di servizi denominati **“Programmazione, controllo e segreteria amministrativa”** presso tutti i settori (ad eccezione del Settore 1) nell'ambito dei quali sono allocate funzioni di supporto amministrativo,

programmatorio e di controllo di settore, al fine di consolidare i risultati già sperimentati con la creazione della "rete dei referenti" nelle attuali strutture di massima dimensione e di favorire il miglioramento continuo attraverso un **sistema permanente di relazione tecnico-specialistica con gli uffici centrali di programmazione e controllo e con il servizio "Segreteria generale e affari istituzionali"**;

- articolazione organizzativa del sistema di gestione in n. **5 Settori**, la cui denominazione intende sinteticamente rappresentarne la *mission*, in coerenza con gli indirizzi e obiettivi strategici del mandato 2019-2024: Settore 1 (cod. S1): "Servizi alla città"; Settore 2 (cod. S2): "Sviluppo culturale - promozione della città"; Settore 3 (cod. S3): "Ambiente – Transizione ecologica"; Settore 4 (cod. S4): "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"; Settore 5 (cod. S5): "Opere pubbliche - manutenzione della città";
- il **Settore 1 (cod. S1): "Servizi alla città"**, rispetto al Settore "Affari Generali, Legali – Servizi demografici – Onoranze Funebrì" come configurato nella previgente struttura organizzativa, perde il suo "*core business*" di articolazione di assistenza giuridico-amministrativa e supporto agli organi istituzionali (attività transitate agli uffici che fanno capo al Segretario Generale) e assume una connotazione fortemente orientata allo sviluppo di servizi qualificati al cittadino, della comunicazione istituzionale e della relazione digitale con gli utenti; è articolato in n. 3 servizi: "Servizi generali", nell'ambito del quale le principali linee di evoluzione riguardano la digitalizzazione degli atti amministrativi attraverso la fascicolazione informatica (protocollo e archivio corrente e deposito sono unitariamente allocati nella menzionata unità organizzativa) e la gestione dei servizi cimiteriali e delle farmacie comunali tramite il rafforzamento del ruolo di presidio dell'ente, anche attraverso nuovi strumenti digitali, nel rapporto con i concessionari e gli utenti e fra concessionario e utenti; "Servizi demografici", nell'ambito del quale obiettivi di efficientamento, riduzione dei tempi di evasione delle richieste dei cittadini, informatizzazione e digitalizzazione dei servizi all'utenza rappresentano le sfide del servizio; servizio "Relazioni con la città", all'interno del quale sono confluiti gli uffici "Qui città" e "Rete civica", che costituisce uno dei segmenti organizzativi sui quali maggiormente si concentra l'azione di sviluppo di nuovi sistemi di rapporto con il pubblico, sia sul piano comunicativo ed informativo, che sul piano dell'accesso ai servizi;
- nell'ambito del **Settore 2 (cod. S2): "Sviluppo culturale - promozione della città"**, rispetto al Settore "Restauro, Cultura, Commercio e Promozione Economica e Turistica" come configurato nella previgente struttura organizzativa, le novità più significative sono:
 - lo spostamento del Servizio Restauro che viene inquadrato nell'ambito dei Lavori Pubblici (vd. Settore 5 "Opere pubbliche e manutenzione della città");
 - politiche integrate di giovani-benessere-sport, che confluiscono in un unico servizio: una nuova declinazione in cui la promozione di stili di vita si associa alle politiche dell'agio nella prevenzione del disagio, che oggi caratterizza una quota di mondo giovanile; allo sport viene riconosciuta, da sempre, una capacità di aggregare;
 - l'accorpamento, in un unico Servizio, di "Eventi" e "Promozione Economica", in considerazione della necessità di implementare la sinergia tra le attività svolte nei suddetti ambiti;
 - l'istituzione di una Unità di Progetto "Commercio", al fine di giungere ad una migliore definizione delle reciproche competenze di Comune e Unione delle Terre d'Argine, individuando al contempo le più efficienti ed efficaci modalità di interrelazione. Il personale operante presso questa unità organizzativa è poi stato trasferito all'Unione delle Terre d'Argine dal 01/01/2022, per completare l'assetto dello Sportello delle Attività Produttive, come descritto dalla deliberazione di Giunta Unione n. 149 del 15/12/2021, avente oggetto: "Approvazione del documento organizzativo "Un nuovo Sportello delle Attività Produttive per l'Unione delle Terre d'Argine";
- il **Settore 3 (cod. S3): "Ambiente – Transizione ecologica"**, in aggiunta alle funzioni già svolte dal precedente Settore "Ambiente", ha incluso il Servizio "Verde pubblico", articolandosi così in due servizi tecnici, oltre al servizio "Programmazione, controllo e segreteria amministrativa" del settore: il "Servizio qualità ecologico-ambientale" nell'ambito del quale emergono, quali principali obiettivi, il miglioramento dei servizi offerti all'utenza in materia energetica (attivazione dello Sportello energia) e l'implementazione dell'energy management; il "Servizio pianificazione e gestione del verde - parchi" rafforzato nella componente strategica e di policy, al fine di integrare maggiormente la progettazione e manutenzione del verde urbano con le altre politiche ambientali-energetiche e di rigenerazione urbana, e perseguire così, più efficacemente, gli obiettivi di adattamento/mitigazione dei cambiamenti climatici e di transizione verso una economia decarbonizzata e climaticamente neutra;
- il **Settore 4 (cod. S4): "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"**, che si articola in due servizi tecnici, oltre al servizio "Programmazione, controllo e segreteria amministrativa" del settore e in due uffici di staff. In particolare si specifica che il "Servizio rigenerazione urbana", quale struttura dotata di adeguate competenze per accompagnare le profonde innovazioni introdotte dalla nuova legge urbanistica regionale, che ha radicalmente riformato gli strumenti urbanistici, è volto a rafforzare la funzione di guida ed indirizzo dei

processi di rigenerazione urbana e territoriale da parte dell'amministrazione (passando da un ruolo di mero controllo ad un ruolo proattivo), nonché la capacità di valutare le proposte di trasformazione dei privati, anche sotto profili inediti (come quello economico-finanziario); l'attivazione di una unità di staff di coordinamento del settore e dei progetti strategici, è definita in funzione dell'integrazione tra urbanistica ed edilizia, per una più efficace gestione dei frequenti "procedimenti unici", e del raccordo con l'Ufficio di piano dell'Unione, nonché del coordinamento dei grandi progetti di trasformazione urbana che richiedono elevata integrazione intersettoriale; il Servizio "Sportello Unico Edilizia", in luogo dei due precedenti servizi, è deputato a consolidare la funzione di unico interlocutore tra cittadini e P.A. in materia di edilizia residenziale e a provvedere ad uno stretto raccordo col SUAP dell'Unione delle Terre d'Argine; a tale servizio si affianca un ufficio di staff "Città storica, qualità urbana e paesaggi", teso a rafforzare la dimensione progettuale, di indirizzo e di regolazione in materia di trasformazioni edilizie, e chiamato ad adottare tutti gli strumenti all'uopo necessari per perseguire la massima qualità, sostenibilità ed accessibilità negli interventi pubblici e privati, con particolare attenzione alla città storica;

- **il Settore 5 (cod. S5): "Opere pubbliche - manutenzione della città"** accorpa in un unico settore tutti gli interventi sul patrimonio edilizio, tutelato e non, e sulle infrastrutture dell'ente (nuove costruzioni, manutenzione ordinaria e straordinaria). La razionalizzazione della struttura tecnica in un unico settore, volta a garantire una maggiore efficienza ed una più rapida risposta agli scenari attuali e futuri, si rivela necessaria alla luce dell'attuale contesto storico, che prefigura grandi investimenti pubblici per i prossimi anni, e della necessità di curare la conclusione degli ultimi cantieri discendenti al sisma 2012, costituenti la fase finale della ricostruzione pubblica e privata post sisma.

Viene istituito l'ufficio di staff "Coordinamento progetti di rilevanza strategica" volto ad assumere la funzione di "cabina di regia" per il coordinamento dei responsabili di progetto presenti nei diversi servizi, anche in relazione agli importanti investimenti pubblici discendenti da PNRR ed altri fondi europei.

Viene istituito, altresì, l'ufficio di staff "Mobilità – Viabilità" chiamato ad accompagnare le grandi trasformazioni in programma sul territorio comunale (ospedale, prolungamento di via dell'Industria, ampliamento del centro storico, ciclovie turistiche, isole ambientali) e più in generale ad orientare le future scelte progettuali volte al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PUMS (Piano Urbano della Mobilità Sostenibile).

Infine, viene individuata l'unità di progetto "Ricostruzione", dedicata alle procedure dei privati e volta ad offrire, quando necessario, una semplificazione della collaborazione e del supporto reciproco fra tecnici, ricostruzione privata e pubblica.

L'avvio del nuovo assetto organizzativo è avvenuto il 01/11/2021.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 13/02/2024 sono state approvate modificazioni e integrazioni alla struttura organizzativa e al funzionigramma. Di seguito si rappresentano gli elementi essenziali della revisione organizzativa:

- modifiche alla "Organizzazione strategica" (in coerenza con le previsioni regolamentari, l'articolazione organizzativa è definita, in un quadro sistemico, nell'ambito dell'organigramma, fino al "secondo livello" – Settori, Unità di progetto, uffici di staff/unità organizzative/uffici di supporto agli organi di governo o alla diretta dipendenza dei dirigenti e Servizi in cui si articolano i settori):
 - formalizzazione in organigramma, nell'ambito delle strutture organizzative la cui responsabilità è assegnata al Segretario Generale, dell'unità di progetto, la cui durata è definita fino al completamento dell'attuazione degli interventi finanziati a valere su risorse PNRR/PNC e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, denominata "Coordinamento attività di gestione e controllo progetti e interventi PNRR/PNC"; la citata unità organizzativa è stata istituita in ragione della deliberazione del Consiglio comunale n. 83/2022; alla luce dell'esperienza maturata, nel 2023, dai diversi settori del Comune di Carpi e dell'Unione delle Terre d'Argine coinvolti, a vario titolo, nella gestione dei fondi e nella realizzazione degli interventi PNRR, della qualificazione tecnico/specialistica acquisita dal personale in servizio (RUP/servizi tecnici, servizi amministrativi, servizi economico/finanziari e servizi di supporto giuridico) e in considerazione dell'avvio, a seguito della contrattualizzazione delle opere nei termini assegnati dalle Amministrazioni Titolari, della fase realizzativa dei progetti, si ritiene maggiormente rispondente ai principi di efficienza, efficacia ed economicità proseguire ad impiegare, nella citata unità organizzativa, personale dipendente, con particolare riferimento ai Settori di *line* attuatori dei progetti, alla Segreteria Generale, alla Stazione Unica Appaltante, ai Servizi informatici e alla Polizia Locale;
 - istituzione, nell'ambito del Settore S5 "Opere pubbliche - Manutenzione della Città" dell'ufficio di 2° livello denominato "Manutenzione ordinaria fabbricati e infrastrutture": l'esperienza applicativa biennale dell'attuale modello organizzativo della manutenzione ordinaria, articolata in

“Manutenzione ordinaria infrastrutture” e “Manutenzione ordinaria fabbricati”, secondo un criterio di specializzazione, ha mostrato profili di criticità, sia in termini di efficienza nella gestione delle risorse umane e strumentali, in quanto la dotazione organica dei due servizi si è dimostrata sottodimensionata e i mezzi operativi devono necessariamente essere condivisi, sia in termini di efficacia nelle risposte fornite all’utenza, a causa della “catena di comando lunga” (i responsabili sono gli E.Q. del Servizio infrastrutture e del Servizio fabbricati), che, in alcuni casi, non consente di evadere tempestivamente le richieste di intervento. Si ritiene, quindi, opportuno riorganizzare le attività manutentive in un unico Ufficio di manutenzione ordinaria di 2° livello che risponde direttamente al Dirigente del Settore;

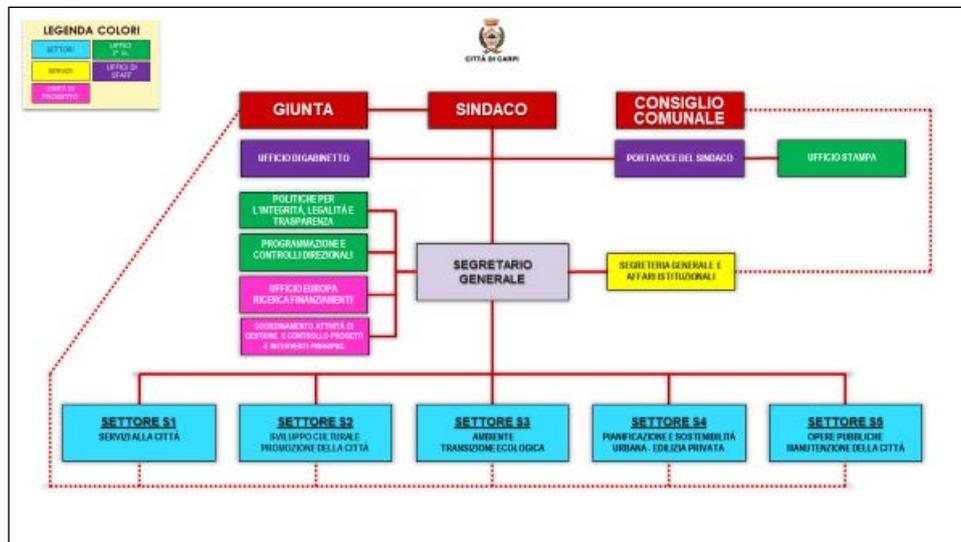
- modifiche alla organizzazione degli uffici di 3° livello (ambito di competenza dirigenziale) - con successivi provvedimenti dei Dirigenti è stata adeguata la struttura organizzativa di 3° livello nell’ambito dei seguenti settori, secondo le indicazioni recate dalla delibera di Giunta comunale:
 - nell’ambito del Settore S1 “Servizi alla città”, rispetto alla previgente organizzazione, si rende necessario, in particolare, un intervento sul Servizio “Servizi Generali”. Nello specifico, occorre completare la formale cessazione delle funzioni dell’unità organizzativa di terzo livello “Onoranze funebri”, come da appositi indirizzi disposti dal Consiglio comunale mediante la deliberazione n. 59 del 05/10/2023, in applicazione delle nuove disposizioni in materia di servizi pubblici locali a rilevanza economica; contestualmente, al fine di proseguire con il potenziamento delle attività in materia statistica e di analisi dei dati, si prevede l’assegnazione delle relative funzioni ad una apposita unità organizzativa di terzo livello “Ufficio Statistica”, da costituirsi, la quale fungerà altresì da riferimento per le diverse indagini e rilevazioni statistiche, con il supporto dei diversi Settori comunali competenti;
 - nell’ambito del Settore S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata” si prevede di intervenire sulla micro-organizzazione mediante la creazione, sotto il Servizio “Programmazione - Controllo - Segreteria amministrativa” di un ufficio amministrativo unico per l’urbanistica e l’edilizia, che riceve professionisti e cittadini non solo per le attività di gestione degli accessi agli atti ma assorbe anche tutte quelle attività di interfaccia con l’utenza esterna svolte oggi dalla segreteria. Per quanto riguarda i Servizi tecnici, sono soppressi gli uffici che replicavano l’attività generale del servizio, mentre, di contro, si riqualificano gli uffici che svolgono attività tecnico-specialistiche; in particolare si istituisce l’ufficio “Titoli abilitativi infrastrutture” in coerenza con le previsioni del nuovo PUG e si specifica, per l’ufficio “Strumenti urbanistici attuativi”, che sarà preposto alla gestione di tutti i piani attuativi convenzionati entro la fine del periodo transitorio della L.R. n. 24/2017 (31/12/2023), separando le attività connesse al vecchio PRG da quelle connesse all’attuazione del nuovo PUG;
 - nell’ambito del Settore S5 “Opere pubbliche - Manutenzione della Città”, in conseguenza dell’istituzione dell’ufficio di 2° livello “Manutenzione ordinaria fabbricati e infrastrutture”, si procede alla soppressione degli uffici di 3° livello collocati alle dipendenze del Servizio Infrastrutture e del Servizio Fabbricati;
- modifiche e integrazioni delle macro-funzioni assegnate alle unità organizzative di 1° e 2° livello (funzionigramma), come di seguito sinteticamente rappresentate:
 - Adeguamento descrittivo all’implementazione del nuovo strumento programmatico “Piano integrato di attività e organizzazione” (rif. 15.3, 17.2, 17.6, 17.19, 17.23, 17.27, 17.32, 17.38) ed eliminazione delle funzioni connesse ai documenti programmatici soppressi (rif. 17.3, 17.8)
 - Integrazione, nell’ambito del funzionigramma, delle funzioni previste dall’art. Art. 9- sexies del Regolamento “Organizzazione, strumenti e modalità dei controlli interni” in ambito di PNRR/PNC (rif. 25.21, 25.22, 25.23)
 - Introduzione di nuove funzioni in materia di servizi pubblici locali di rilevanza economica – D.Lgs. n. 201/2022 (rif. 25.15, 25.16, 25.17, 25.18, 25.19, 25.20)
 - Introduzione di nuove funzioni relative alle attività di comunicazione istituzionale (rif. 3.7, 3.8, 3.9) e alle relazioni con il pubblico – gestione digitale delle segnalazioni dei cittadini (rif. 20.5, 20.7, 20.8, 20.9, 20.10, 20.11)
 - Introduzione di nuove funzioni, in capo a tutti i settori, di supporto al settore S1 in materia statistica (rif. 27.3, 27.4, 27.5, 27.6, 27.7)
 - Soppressione delle funzioni dell’unità organizzativa di terzo livello “Onoranze funebri”, come da appositi indirizzi disposti dal Consiglio comunale mediante la deliberazione n. 59 del 05/10/2023 (rif. 10.1, 10.2)
 - Ridefinizione di talune funzioni inerenti i servizi istituzionali al cittadino in materia demografica (rif. 22.3, 22.4, 22.6, 22.8, 22.21)

- Introduzione di nuove funzioni inerenti la progettazione e manutenzione del verde urbano (rif. 8.17, 9.6, 9.7, 30.13, 34.2, 34.3)
- Aggiornamento funzioni relative alle attività in materia urbanistica con riferimento al nuovo strumento urbanistico - PUG (rif. 8.5)
- Assegnazione, nell'ambito del Settore S5, delle funzioni inerenti le attività di manutenzione ordinaria, di pertinenza dei Servizi "Fabbricati" e "Infrastrutture", e della funzione "Aggiornamento dei certificati di prevenzione incendi degli immobili comunali soggetti alla relativa normativa", al neoistituito ufficio di 2° livello "Manutenzione ordinaria Fabbricati ed Infrastrutture" (rif. 9.2, 9.3, 9.4, 13.6, 26.2, 31.9, 33.14)
- Altre novazioni "minori" di carattere descrittivo e/o di qualificazione contenutistica di funzioni;

L'avvio del nuovo assetto organizzativo è avvenuto il 01/04/2024.

Diagramma 19

Organigramma col nuovo assetto organizzativo



Allegato alla deliberazione di Giunta del Comune di Carpi n. 18 del 13/02/2024
 "Approvazione modifiche e integrazioni alla struttura organizzativa e al funzionigramma del Comune di Carpi"

L'Organigramma del Comune di Carpi, recante la rappresentazione anche delle unità organizzative di II livello, e il Funzionigramma dell'Ente sono visionabili nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link <https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/10549-organizzazione/articolazione-degli-uffici>

Ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, i Dirigenti, a seguito di quanto previsto con deliberazione di Giunta comunale n. 143/2021 e deliberazione n. 18/2024, e in ragione degli ambiti di competenza e di responsabilità dei Settori/Servizi definiti nell'ambito del "funzionigramma", hanno, con proprio provvedimento, definito e formalizzato la micro-organizzazione del Settore e dei Servizi individuando gli Uffici quali articolazioni dei Servizi. La struttura organizzativa del Comune di Carpi recante la rappresentazione degli organigrammi di Settore (comprensivi delle unità organizzative di terzo livello) è visionabile nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link <https://www.comune.carpi.mo.it/il-comune/amministrazione-trasparente-carpi/10549-organizzazione/articolazione-degli-uffici/96741-organigramma-del-comune-di-carpi-dal-1-aprile-2024>

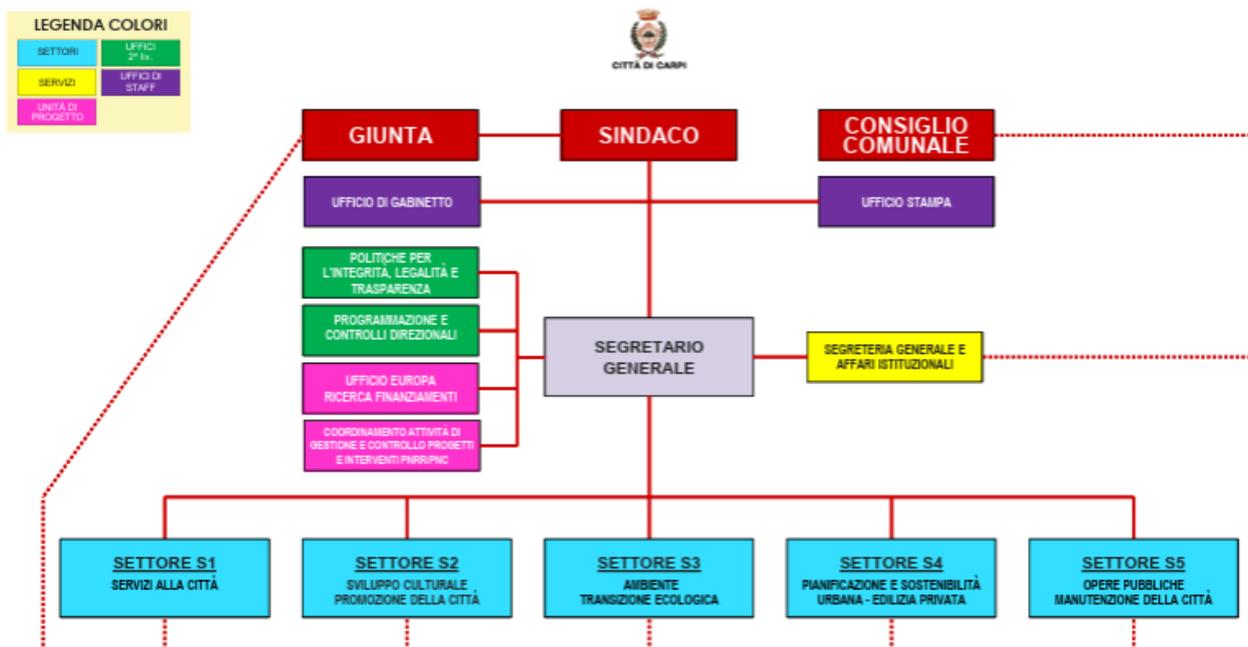
A seguito delle consultazioni elettorali per l'elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale del Comune di Carpi, svolte in data 8 e 9 giugno 2024, per il mandato elettivo 2024-2029, e dell'approvazione delle linee programmatiche con deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 27/06/2024, con deliberazione n. 141 del 09/07/2024 "Costituzione degli uffici di supporto agli organi di direzione politica per il mandato amministrativo 2024-2029 e relativa provvista di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del

Testo unico e conseguenti determinazioni. Modifica dell'organigramma e funzionigramma dell'ente. Integrazione sez. 3.3 del PIAO 2024-2026" sono state approvate modifiche alla struttura organizzativa e al funzionigramma.

Nello specifico le modifiche hanno riguardato le "unità organizzative rivolte a supportare gli organi di governo nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo dell'ente" per il mandato amministrativo 2024-2029, come di seguito indicato:

- nell'organigramma è stato eliminato l'ufficio di staff "Portavoce del Sindaco" ed è stato trasformato l' "Ufficio Stampa" da ufficio di secondo livello a ufficio di staff;
- nel funzionigramma è stata denominata l'unità organizzativa codice "SOC" "Ufficio stampa" ed è stata spostata la voce "3.1 Coordinamento del sistema integrato di comunicazione" nell'unità organizzativa "SOB" "Ufficio di Gabinetto".

Diagramma 20
Organigramma vigente



Allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 09/07/2024
"Costituzione degli uffici di supporto agli organi di direzione politica per il mandato amministrativo 2024-2029 e relativa provvista di personale a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del Testo unico e conseguenti determinazioni. Modifica dell'organigramma e funzionigramma dell'ente. Integrazione sez. 3.3 del PIAO 2024-2026"

Al fine di compiutamente descrivere il modello organizzativo adottato dal Comune di Carpi, nelle due tabelle che seguono sono rappresentati i dati relativi a: fasce per la graduazione delle posizioni dirigenziali e copertura dei posti dotazionali previsti, alla data del 31 dicembre 2024.

Tabella 21*Graduazione posizioni dirigenziali*

Fascia	Retribuzione di posizione	n. posizioni dirigenziali
I	37.166,61 €	3
II	23.786,88 €	2

Tabella 22*Copertura posizioni dotazionali dirigenziali*

Settore	Copertura
Settore 1 "Servizi alla città"	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 2 "Sviluppo culturale - promozione della città"	Incarico art. 110, comma 1, TUEL
Settore 3 "Ambiente – Transizione ecologica"	Affidato ad interim a dirigente a tempo indeterminato
Settore 4 "Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata"	Dirigente a tempo indeterminato
Settore 5 "Opere pubbliche - manutenzione della città"	Incarico art. 110, comma 1, TUEL dal 1° febbraio 2025

Relativamente alla graduazione della retribuzione di posizione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.), il sistema approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 203 del 26 ottobre 2021, aggiornato dal 01/07/2024 con deliberazione della Giunta comunale n. 124 del 4 giugno 2024, prevede tre fasce retributive:

Tabella 23*Graduazione incarichi E.Q.*

Fascia	Retribuzione di posizione	n. incarichi di E.Q.
A	11.000,00 €	4
B	10.000,00 €	10
C	6.000,00 €	6

Il sistema prevede n. 20 incarichi di E.Q. coincidenti con le articolazioni di secondo livello denominate "Servizi", che possono essere affidati sia a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL.

Il personale dipendente incaricato di Elevata Qualificazione è stato selezionato tramite procedura di interpello interno.

Alla data del 1° gennaio 2025 risultano coperte 19 posizioni, tutte con personale a tempo indeterminato come da tabella sottostante.

Tabella 24
Copertura Incarichi E.Q.

Settore	Servizio	Copertura
S0A - Segretario Generale	Segreteria Generale e Affari Istituzionali	Non assegnata
S1 - Servizi alla città	Servizi Generali	Dipendente a tempo indeterminato
	Servizi Demografici	Dipendente a tempo indeterminato
	Relazioni con la città	Dipendente a tempo indeterminato
S2 - Sviluppo Culturale Promozione della città	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Musei-Archivio storico-Memoria-Teatro-Turismo	Dipendente a tempo indeterminato
	Eventi-Promozione economica	Dipendente a tempo indeterminato
	Giovani-Sport- Benessere	Dipendente a tempo indeterminato
	Biblioteche	Dipendente a tempo indeterminato
S3 - Ambiente transizione ecologica	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Pianificazione e Gestione verde parchi	Dipendente a tempo indeterminato
	Qualità ecologico ambientale	Dipendente a tempo indeterminato
S4 - Pianificazione e Sostenibilità Urbana- Edilizia Privata	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Rigenerazione urbana	Dipendente a tempo indeterminato
	Sportello Unico Edilizia	Dipendente a tempo indeterminato
S5 - Opere pubbliche - Manutenzione della città	Programmazione-Controllo - Segreteria amministrativa	Dipendente a tempo indeterminato
	Infrastrutture	Dipendente a tempo indeterminato
	Fabbricati	Dipendente a tempo indeterminato
	Patrimonio Tutelato	Dipendente a tempo indeterminato
	Amministrazione del patrimonio	Dipendente a tempo indeterminato

La consistenza del personale, a tempo indeterminato e determinato, in servizio al 31 dicembre 2024, come indicata anche nella sezione 3.3, è suddivisa, nella tabella che segue, tra le articolazioni organizzative di 1° livello (Settori).

Tabella 25

Ampiezza delle unità organizzative di 1° livello in termini di n. di dipendenti in servizio al 31/12/2024

Articolazione organizzativa	Personale a tempo indeterminato e determinato					
	Operatori e Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed E.Q.	Art. 90-110-alte spec. – altro	Dirigenti	Totale
S0 “Segretario generale” (inclusi Ufficio di Gabinetto e Ufficio Portavoce del Sindaco)	1	5	4	2	0*	12
Settore S1 “Servizi alla città”	9	24	11	0	1	45
Settore S2 “Sviluppo culturale - promozione della città”	14	25	18	0	1	58
Settore S3 “Ambiente – Transizione ecologica”	3	4	7	0	0	14
Settore S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana – Edilizia privata”	2	7	13	1	1	24
Settore S5 “Opere pubbliche - manutenzione della città”	21	19	19	1	0	60
TOTALE	50	84	72	4	3	213

** Il Settore S0 è posto sotto la direzione del Segretario Generale*

Il Comune di Carpi aderisce all’Unione delle Terre d’Argine, costituita nel 2006 (Prot. Gen. n. 28795 del 29/05/2006) tra i comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera, ai sensi e per gli effetti dell’art. 32 del D.Lgs. n. 267/2000.

Sulla base di quanto riportato nella relazione del Direttore Generale - e come confermato dalla deliberazione di Giunta Unione n. 131 del 24/11/2021, che ha approvato l’organigramma ed il funzionigramma - il nuovo assetto organizzativo, efficace dal 01/01/2022, è ispirato ai seguenti principi:

1. Chiarezza dei ruoli dirigenziali: un dirigente per ogni settore, compiti ed ambiti definiti rispetto ai singoli comuni;
2. Nomina unità operativa trasversale per la transizione digitale. Il gruppo di progetto costituirà l’impulso del cambiamento micro-organizzativo all’interno dell’Ente grazie ad azioni intersettoriali;
3. Definizione dei confini con i Comuni rispetto all’assegnazione del personale e delle attività: completamento del passaggio del personale per tutti i settori;
4. Nuova nomenclatura dei settori non solo formale ma di prospettiva rispetto agli obiettivi strategici, del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza e del Piano regionale territoriale;
5. Revisione e riaggiornamento delle modalità di finanziamento tra i Comuni aderenti e l’Unione.

La macro-struttura organizzativa di 1° livello dell'Unione è articolata in n. 9 settori che assumono le seguenti denominazioni:

- 1° Settore "Affari generali";
- 2° Settore "Servizi al personale";
- 3° Settore "Servizi finanziari";
- 4° Settore "Servizi informativi";
- 5° Settore "Servizi educativi e scolastici";
- 6° Settore "Servizi sociali";
- 7° Settore "Sviluppo economico";
- 8° Settore "Sviluppo territoriale";
- 9° Settore "Polizia locale".

Altresì, la proposta organizzativa del Direttore presenta l'introduzione di servizi di staff trasversali a tutti i settori. Tali servizi hanno l'obiettivo di poter svolgere funzioni a supporto di tutti i settori dell'Ente e, in alcuni casi, anche dei Comuni aderenti.

In particolare, viene proposta la creazione di due differenti servizi di staff, trasversali a tutti i Settori:

- a) Staff 01 "Programmazione e controllo";
- b) Staff 02 "Finanziamenti e comunicazione".

Con deliberazione di Giunta Unione n. 30 del 30/03/2022 è stata apportata una modifica al funzionigramma relativa all'attività amministrativa di rilascio dei tesserini funghi. Con deliberazione di Giunta Unione n. 1 del 19/01/2022, in attuazione delle indicazioni in ambito comunitario e nazionale, è stata istituita l'Unità di progetto "Supporto progetti finanziati PNRR e ATUSS", attiva dal 01/02/2022 al 31/12/2026; l'unità di progetto svolge la propria attività sia verso i Settori di Unione coinvolti nella gestione dei progetti PNRR, sia verso i Comuni aderenti, mettendo a risorsa comune le relazioni con gli altri soggetti che, a diverso titolo, agiscono e intervengono nel processo.

L'Organigramma dell'Unione delle Terre d'Argine e il Funzionigramma dell'Ente sono visionabili nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link:

<https://www.terredargine.it/amministrazione/amministrazione-trasparente/11859-organizzazione/articolazione-degli-uffici>

3.2. Organizzazione del lavoro agile

La strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto), sono definiti, unitariamente, a livello di ambito territoriale ottimale.

Si rinvia, quindi, alla sottosezione dedicata nel PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel Documento Unico di Programmazione, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato Bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si specifica che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento;
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027 della presente sottosezione.

Fatta questa necessaria precisazione, si richiama, innanzitutto, l'analisi svolta nella Nota di Aggiornamento al DUP SeS 2024-2029 – SeO 2025-2027, ai § 1.2.4.2. e seguenti, che rappresentano la dotazione di personale dell'Ente, delineano le norme e le novità in materia di capacità assunzionale, riassumono l'evoluzione della spesa di personale ai sensi delle normative e individuano i limiti di legge vigenti per il Comune di Carpi.

Le disposizioni che regolano la programmazione dei fabbisogni di personale sono le seguenti:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le P.A., compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *"... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"* (art.4 comma 2); b) *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2,*

comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del Decreto 8 maggio 2018);

- il Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come “decreto crescita”, convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all’articolo 33, comma 2, prevede: “2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.”;
- il Decreto ministeriale 17 marzo 2020, avente oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.”, emanato in attuazione dell’art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 sopra richiamato, è stato pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020, con l’impegno da parte dei rappresentanti delle amministrazioni centrali competenti di redigere una successiva circolare interpretativa di indirizzo;
- la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 del Ministro per la P.A., di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze e il Ministero dell’Interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 22 luglio 2022 recante “Definizione di linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Carpi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 16 dell’11 febbraio 2013 e successive modificazioni e integrazioni, in particolare le deliberazioni di Giunta comunale n. 28 del 14 marzo 2023 e n. 125 dell’11 luglio 2023.

Si rinvia, altresì, in questa sede, al § 2.2.4. “La programmazione del fabbisogno di personale” della parte II della SeO 2025-2027 della Nota di Aggiornamento al DUP, nell’ambito del quale, al fine di illustrare le scelte di bilancio e di definire la coerenza delle previsioni finanziarie con la strategia di copertura dei fabbisogni, sono rappresentati i dati dotazionali che, combinati con le date di cessazione e le decorrenze di assunzione previste, definiscono la spesa di personale inserita nel Bilancio di previsione 2025-2027.

Consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024). Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

Tabella 26

Dati consistenza effettiva personale al 31/12/2024

Area	Personale a tempo determinato (compreso personale assunto artt. 90 e 110 TUEL)	Personale a tempo indeterminato
Operatori	-	1
Operatori esperti	-	49
Istruttori	3	81
Funzionari e E.Q.	4	72
Dirigenti	1	2
Totale	8	205

Capacità assunzionale dell'amministrazione

La capacità assunzionale dell'amministrazione è regolata dalle seguenti disposizioni:

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 / Art. 1, comma 612, Legge n. 234/2021 Articolo 13, commi 6-8, CCNL 16.11.2022 Orientamenti ARAN CFL 207, 209 e 254	Possono essere effettuate progressioni verticali in sede di prima attuazione del CCNL anche a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 612, Legge n. 234/2021 (0,55% del monte salari 2018). Le progressioni effettuate a valere su tali risorse sono in deroga ai vincoli sull'adeguato accesso dall'esterno
Art. 33, comma 2, primo periodo del D.L. n. 34/2019, convertito dalla Legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 17 marzo 2020	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.
Art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 - Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 19/SEZAUT/2024/QMIG	Come chiarito dalla deliberazione indicata a margine gli enti che si trovano nella fascia intermedia possono assumere nel limite del 100% del turn-over

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 19.447.955,37;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro 892.229,90;
- tetto di spesa per le progressioni verticali in deroga all'accesso dall'esterno (0,55% monte salari 2018) pari ad euro 30.997,50.

Ai fini dell'applicazione e verifica del nuovo parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, sulla base dei dati risultanti dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 19.03.2024 (termine per l'approvazione in Consiglio comunale 30/04/2024) si è provveduto a calcolare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE, secondo le definizioni dell'art. 2 del DPCM 17 marzo 2020, determinando di conseguenza, nei termini esposti nella seguente tabella, il nuovo valore di riferimento e la conseguente fascia di appartenenza del Comune di Carpi. Si evidenzia che il valore 2023 è in miglioramento rispetto al 2022 quando si assestava al 29,62%.

Tabella 27

Valori soglia e fascia di appartenenza

Dato	Anno	Documento di bilancio	Importo (*)	Valore % di riferimento (**)	Valore-soglia % medio (tab. 1)	Valore-soglia % superiore (tab. 3)	Fascia di appartenenza
Spesa di personale	2023	Rendiconto	21.960.267,01 €	29,74%	27,60%	31,60%	Intermedia
Entrate correnti	Media 2023, 2022, 2021	Rendiconto	77.779.601,91 €				
FCDE	2023	Assestato	€ 3.948.821,49 €				

(*) valori consolidati con Unione (cd. "ribaltamento")

(**) $\frac{\text{spesa del personale}}{\text{entrate correnti} - \text{FCDE}} \%$

Situandosi in fascia intermedia, l'Ente può procedere ad assunzioni nel limite della capacità assunzionale pari al 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente.

La capacità assunzionale disponibile per assunzioni nel triennio 2025-2027, derivante da cessazioni dell'anno precedente è così calcolata:

Movimento	Capacità assunzionale	Note
Cessazioni 2024	554.183,00 €	Per un totale di 17 cessazioni - 10 Funzionari ed E.Q. - 4 Istruttori - 3 Operatori esperti
Assunzioni già realizzate entro il 10 marzo 2025 riferite a cessazioni 2024,	-254.144,00 €	3 Funzionari ed E.Q. 3 Istruttori 2 Operatori esperti (di cui uno assunto dal 01/01/2025)
Capacità disponibile	300.039,00 €	
Assunzioni programmate 2025	-297.951,00 €	Come da prospetto
Residuo	2.088,00 €	

Cessazioni previste 2025	184.701,00 €	Per un totale di 6 cessazioni - 2 Funzionari ed EQ - 1 Istruttori - 3 Operatori esperti
Assunzioni programmate 2026	-165.437,00 €	Come da prospetto
Residuo	10.278,00 €	
Cessazioni previste 2026	63.260,00 €	Per un totale di 2 cessazioni - 2 Istruttori
Assunzioni programmate 2027	-64.027,00 €	Come da prospetto
Residuo	9.511,00 €	

Si deve tenere conto che:

- fino al 31/12/2024 le cessazioni per mobilità non generano capacità assunzionale (art. 14, comma 7, D.L. n. 95/2012, convertito in Legge n. 135/2012);
- fino al 31/12/2024 le assunzioni per mobilità da enti soggetti a limitazioni delle assunzioni sono “neutre” e non consumano capacità assunzionale (art. 1, comma 47, Legge n. 311/2004);
- le cessazioni e le assunzioni di appartenenti alle categorie protette entro la quota d’obbligo non sono soggetti a limitazioni pertanto non generano, né consumano capacità assunzionale (art. 3, comma 6, D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014);
- fino al 2024 la capacità assunzionale poteva essere utilizzata anche nell’anno di maturazione (art. 3, comma 5-sexies, D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014);
- le progressioni verticali nel limite del finanziamento specifico non generano né consumano capacità assunzionale (art. 1, comma 612, Legge n. 234/2021 – Corte dei Conti, sez. Piemonte, deliberazione n. 184/2024/PAR).

Programmazione cessazioni dal servizio

Sulla base delle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato e di personale a tempo determinato con incarichi (art. 90 e 110) su posti dotazionali.

Tabella 28

Cessazioni programmate

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01.01.2025		Cessazioni					
			2025		2026		2027	
	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110	t. ind.	Art. 90/110
Operatori	1							
Operatori esperti	50		3					
Istruttori	82		1		2			
Funzionari e E.Q.	75	4	2			1		
Dirigenti	2	1						
Totale	210	5	6		2	1		

Stima evoluzione dei fabbisogni di personale

I fabbisogni di personale del Comune di Carpi, così come la loro evoluzione, sono influenzati dalla tipologia dei servizi gestiti direttamente e non già trasferiti all'Unione delle Terre d'Argine.

L'obiettivo tendenziale dell'Ente è quello di avere un organico "stabile": il Comune privilegia assunzioni a tempo indeterminato e limita l'utilizzo del lavoro flessibile a esigenze di sostituzione, o a esigenze legate a finanziamenti straordinari e temporanei.

L'evoluzione mira, inoltre, a privilegiare aspetti qualitativi del personale, come l'assunzione di qualifiche medio-alte (Istruttori e Funzionari) e di specifiche professionalità nella qualifica degli Operatori Esperti.

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2025/2027, a condizione di disporre della necessaria capacità assunzionale, potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea tra quelle possibili;
- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. n. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. n. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Modena, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L'attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell'ambito delle indicazioni recate dal § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente del 2° Settore "Servizi al personale" dell'Unione delle Terre d'Argine; più specificamente, il Dirigente, a seguito dell'approvazione del PIAO, sarà autorizzato a:

- dare attuazione alle previsioni con propri atti, annualmente, e comunque fino all'adozione del successivo atto pianificatorio;
- attivare procedure di mobilità ove ne sussistano i presupposti;
- attivare rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- dare seguito al conferimento di mansioni superiori, a seguito al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo.

Dotazione organica conseguente alla programmazione

Ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, come segue.

Tabella 29
Dotazione organica Personale a tempo indeterminato

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01/01/2025	2025*		2026		2027		Totale al 31/12/2027
		Cessazio ni	Assunzi oni	Cessazio ni	Assunzi oni	Cessazio ni	Assunzi oni	
Operatori	1							1
Operatori esperti	50	-12			1			39
Istruttori	82	-4	12	-2				88
Funzionari e E.Q.	75	-2	9		4			86
Dirigenti	2						1	3
TOTALE	210	-18	21	-2	5		1	217

* Cessazioni e assunzioni dell'anno 2025 comprendono gli effetti di 12 progressioni verticali programmate

L'Ente ha personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110, comma 1, del TUEL.

Si evidenzia che il personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL non rientra nelle limitazioni al lavoro flessibile.

Tabella 30
Dotazione organica Personale non a tempo indeterminato
Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL

Area dal 01/04/2023	Presenti al 01/01/2025	2025		2026		2027		Totale al 31/12/2027
		Cessazio ni	Assunzi oni	Cessazio ni	Assunzi oni	Cessazio ni	Assunzi oni	
Istruttori			2					2
Funzionari e E.Q.	4		2	-1				5
Dirigenti	1		1					2
TOTALE	5		5	-1				9

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea), ivi compreso quello per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del D.L. n. 59/2021, si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027 della presente sottosezione.

Presupposti per procedere alle assunzioni

Per procedere ad assumere in attuazione della presente programmazione occorre che vengano rispettati gli adempimenti sotto descritti.

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite dichiarazioni dei Dirigenti agli atti Unione n. prot. 88050 del 29/10/2024 – Settore S0 “Segretario Generale” e Servizi/Uffici S0A “Segretario Generale”, S0B “Ufficio di Gabinetto”, S0C “Portavoce del Sindaco”; prot. 87005 del 25/10/2024 - Settore S1 “Servizi alla città”: prot. 87647 del 28/10/2024 – Settore S2 “Sviluppo culturale - Promozione della Città”; prot. 88197 del 30/10/2024 – Settore S3 “Ambiente - Transizione ecologica”; prot. 92385 del 14/11/2024 – Settore S4 “Pianificazione e sostenibilità urbana - Edilizia privata”; prot. 92396 del 14/11/2024 – Settore S5 “Opere Pubbliche - Manutenzione della Città”.
Art. 6, del D.L. n. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2025-2027 approvato con la presente deliberazione
Art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 100 del 23 dicembre 2024. Rendiconto 2023 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 34 del 18 aprile 2024. Bilancio consolidato 2023 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 68 del 26 settembre 2024. Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari
Art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, convertito in Legge n. 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini, come da comunicazione del Dirigente dei Servizi Finanziari

Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027

Per quanto concerne le strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie, considerata la piena integrazione di funzioni e servizi, di pertinenza e conferiti in gestione associata, a livello di ambito territoriale ottimale, si rinvia all'illustrazione generale recata dal PIAO dell'Unione delle Terre d'Argine.

Nell'Allegato D) "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027*" è rappresentata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027, contenente l'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

Si precisa che il Collegio dei Revisori con verbale n. 28 del 14/03/2025, agli atti al prot. Unione n. 20069 del 17/03/2025, ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva e, in particolare, di quella conseguente alla programmazione del triennio 2025-2027, con le nuove assunzioni previste dalla pianificazione, la cui copertura finanziaria è assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025-2027.

Formazione del personale

Nell'ambito della gestione e valorizzazione del personale, la formazione è un processo chiave: l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, difatti, allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Non solo: la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

La formazione è quindi un elemento imprescindibile per garantire la crescita del "Valore pubblico" inteso come "benessere di una comunità amministrata", quale elemento intangibile che assicura la capacità del personale di erogare servizi pubblici funzionali e adeguati ai bisogni.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze utili al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, con la necessaria flessibilità per affrontare le nuove sfide a cui sono chiamate.

È necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

La programmazione e la realizzazione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate. Di seguito si riportano le principali.

Principali riferimenti normativi sulla formazione:

- **D.Lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- **Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al D. Lgs. n. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), il quale all’art. 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:
 - “1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 - 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale”.
- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”** il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda...” e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”;
- **L. 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”**, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.Lgs. n. 33/2013** e il **D.Lgs. n. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b); comma 8; comma 10, lettera c) e comma 11), l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione;
- **Articolo 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, che prevede:
 - al comma 5: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
 - al comma 5-bis: “Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità” (inserito dal **D.P.R. 81/2023** di modifica del D.P.R. 62/2013).
- **Regolamento (UE) n. 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- **Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi “... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”; a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA** “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- **CCNL della dirigenza area delle funzioni locali del 17 dicembre 2020**, il cui art. 51 stabilisce le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali e come attività di carattere continuo e obbligatorio;
- **CCNL del personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022**, i cui artt. 54, 55, 56 stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione quale leva strategica sia per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni sia per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo;
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (“PNRR”), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021**, che prevede, nell’ambito del sub-investimento 2.3.1, iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di Learning Communities per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali;
- **D.L. n. 36/2022, come convertito in Legge n. 79/2022, che ha modificato l’art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001** aggiungendo il seguente paragrafo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico»;
- **D.Lgs. n. 36/2023 Nuovo Codice degli Appalti (art. 15, comma 7)** secondo cui: “Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all’articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture”;
- **D.L. n. 44/2023 art. 1, comma 14-sexies**: “Dopo il comma 7-bis dell’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è inserito il seguente: «7-ter. Nell’ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall’Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari. A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi»”;
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023** “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. La Direttiva ribadisce altresì il proprio ruolo di promotore, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, di interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante, in particolare, il progetto Syllabus e il progetto PA 110 e lode.
“La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l’amministrazione:
 - a. per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un “diritto soggettivo” e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
 - b. per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.”
- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023** “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, la quale al paragrafo 6 “La formazione e il capitale umano” ribadisce la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il “successo” delle pubbliche amministrazioni e fornisce chiare indicazioni alle amministrazioni pubbliche le quali “...assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a

promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato". Tali obiettivi devono prevedere, tra gli altri, la definizione di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale. A tale riguardo, la Direttiva esplicita le priorità di carattere generale che devono essere considerate nella definizione dei suddetti piani formativi individuali sia del dirigente che del proprio personale assegnato e ribadisce, rafforzandoli, gli standard di attività formativa minimi;

- **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025** "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", la quale si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *"Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". "La promozione della formazione costituisce [...] uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno".*

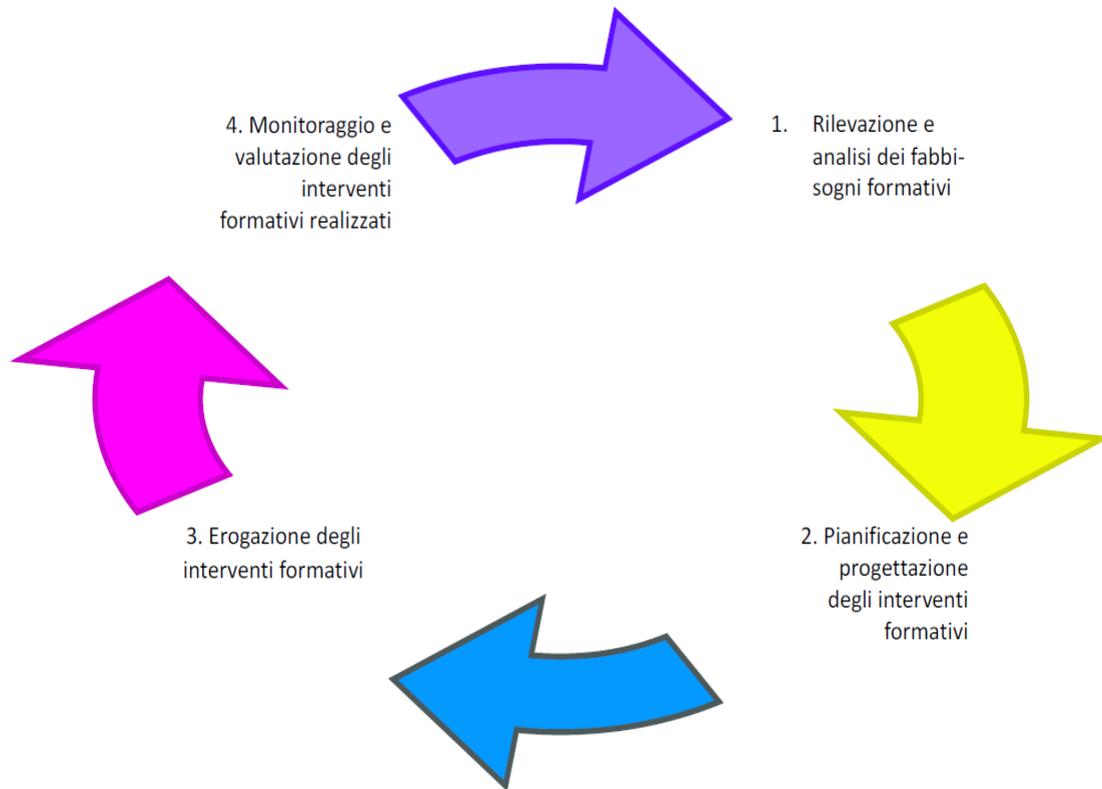
Vision del processo di Formazione

Il Comune di Carpi ispira la propria proposta di formazione ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa;
- sostenibilità: i percorsi formativi proposti devono essere alla portata delle risorse umane, finanziarie e strumentali, così da poter essere effettivamente realizzati;
- flessibilità: il presente piano potrà e dovrà essere aggiornato ed integrato al presentarsi di esigenze attualmente non prevedibili.

In termini metodologici, il Comune di Carpi concepisce la formazione come un ciclo continuo partecipato, co-prodotto, modulato e inter-ente:

- A. Ciclo continuo, in quanto si configura come un processo iterativo, costituito dalle seguenti fasi:
 1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi
 2. Pianificazione e progettazione degli interventi formativi
 3. Erogazione degli interventi formativi
 4. Monitoraggio in itinere ed eventualmente adeguamento/integrazione degli interventi formativi, a fronte di specifiche esigenze non inizialmente prevedibili
 5. Monitoraggio finale e valutazione degli interventi formativi realizzati
- B. Partecipato, in quanto scaturisce dall'analisi diretta dei bisogni formativi dei destinatari, attraverso sistemi di rilevazione periodici, strutturati e diffusi
- C. Co-prodotto, in quanto concepito non come mera formazione frontale o passiva, ma come processo attivo di apprendimento
- D. Modulato, in quanto articolato e differenziato in funzione dei diversi destinatari, obiettivi e strumenti (dipendenti/quadri/dirigenti/neoassunti; formazione obbligatoria/non obbligatoria – aggiornamento/formazione continua; aula/e.learning/learning-by-doing)
- E. Inter-ente, in quanto strumento unitario rivolto ai dipendenti di tutti gli Enti aderenti all'Unione, nel rispetto delle specifiche peculiarità ed esigenze



Attori del processo di Formazione

- Dirigente del Settore Servizi al personale. È il responsabile, in sinergia con gli altri ruoli apicali dell'ente, dell'attuazione del Piano della formazione;
- Responsabile della Formazione. È corresponsabile dell'attuazione del Piano della formazione. È inoltre il referente che individua e abilita i dipendenti da avviare all'attività formativa sulla piattaforma Syllabus e che verifica l'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi formativi previsti attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma;
- Ufficio Formazione, presso il Settore Servizi al personale. È l'unità organizzativa preposta al servizio formazione;
- Dirigenti e Responsabili apicali. Hanno il compito di promuovere lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse umane. Sono coinvolti nei processi di formazione nelle seguenti fasi: segnalazione delle priorità formative nell'ambito dei fabbisogni formativi individuati dai dipendenti, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/servizio di competenza. Sono, infine, essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione. La promozione della formazione costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti²;
- Elevate qualificazioni. Lavorano in sinergia con il proprio dirigente per promuovere lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. Sono essi stessi i destinatari delle iniziative di formazione;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;
- Dipendenti³. Sono i destinatari della formazione; vengono coinvolti in un processo partecipativo di rilevazione dei fabbisogni formativi, del gradimento e di valutazione delle conoscenze/competenze acquisite;
- Docenti. L'ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione, preferendo il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate esistenti all'interno degli enti. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può anche essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da società di formazione di comprovata esperienza e competenza;
- Agenzie/enti esterni. L'ufficio Formazione collabora in maniera sistematica con l'Osservatorio Provinciale Appalti Pubblici, che si occupa di organizzare giornate di aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, indirizzate agli operatori del settore;
- Piattaforma Syllabus: la piattaforma si farà promotrice di obiettivi formativi specifici per lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali inerenti la transizione amministrativa, ecologica e digitale e di altri ambiti tematici strategici nell'ambito del PNRR.

Le risorse economiche dedicate alla formazione

Ai fini della pianificazione degli interventi formativi il Comune di Carpi ha previsto nel proprio bilancio, per l'organizzazione e la realizzazione di percorsi formativi in house, nonché per la partecipazione a corsi organizzati da enti esterni, uno stanziamento, per l'esercizio 2025, pari a € 40.000 così suddivisi:

- Formazione per il personale 25.000,00 €
- Formazione obbligatoria, sicurezza 15.000,00 €

² Direttiva 24 marzo 2023, pagina 4

³ L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti dell'Unione e dei Comuni aderenti senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale. La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti a tempo determinato assunti con contratti di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto.

La definizione del Piano della formazione 2025-2027

Il Piano, riportato come Allegato E) al presente documento, è il Piano dell'Unione alla quale è stata conferita la funzione ed è suddiviso per aree tematiche di interesse generale e le articola in singoli interventi formativi che saranno poi sviluppati in dettaglio con l'individuazione e definizione degli specifici aspetti (target, moduli, durata, docenze, modalità di erogazione, ecc.). Come sopra già specificato, le priorità di attivazione dei singoli corsi sono state definite di concerto con i Dirigenti dell'Ente, sulla base degli obiettivi di performance dello stesso, che possono determinare la necessità di sviluppo e/o consolidamento di nuove e specifiche competenze (ad esempio la gestione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR).

Per quanto riguarda eventuali e successive modifiche ed integrazioni che saranno apportate al Piano della formazione 2025-2027, si rinvia sin da ora alle successive deliberazioni dell'organo esecutivo dell'Unione delle Terre d'Argine e, conseguentemente, al PIAO dell'Unione delle Terre d'Argine.

Le aree tematiche ed i rispettivi singoli interventi formativi recepiscono altresì le priorità formative individuate dalle Direttive ministeriali, ovvero la transizione digitale, amministrativa ed ecologica, l'inserimento dei neo assunti, lo sviluppo delle soft skills, la formazione internazionale.

Il Piano individua inoltre specifici percorsi manageriali, ovvero percorsi formativi progettati in collaborazione con la Direzione generale esclusivamente per i Dirigenti e le Elevate Qualificazioni dell'Unione e dei Comuni aderenti.

I fabbisogni formativi relativi alla formazione specifica vengono individuati, rispettivamente, dai Dirigenti responsabili dei Settori.

La formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza viene realizzata in collaborazione con gli uffici competenti sulla base dei fabbisogni formativi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di ogni Ente.

La formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro viene realizzata in collaborazione con gli uffici competenti sulla base dei fabbisogni formativi individuati dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione di ogni Ente.

La formazione obbligatoria delle competenze digitali, tra le quali è compresa la formazione prevista dal CAD, viene realizzata tramite la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della funzione pubblica. Ciascun dipendente abilitato dall'amministrazione di appartenenza rileva, attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza ed accede ad un percorso formativo personalizzato da remoto (e-learning), il cui monitoraggio avviene sempre tramite apposita sezione della piattaforma.

Il Comune di Carpi aderisce e valorizza, inoltre, le occasioni di formazione "a catalogo" promosse e organizzate da altri soggetti:

- Osservatorio Provinciale degli appalti pubblici
- Enti pubblici di formazione (Regione, IFEL, ANCI, SNA, ecc.)
- Enti privati di formazione accreditati.

Il Comune di Carpi, tramite l'Unione, ha poi aderito al programma formativo INPS Valore-PA, il quale prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante la quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie proposte.

Modalità e regole del processo di Formazione

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

- a. Formazione in presenza
- b. Formazione a distanza (sincrona e asincrona)
- c. Formazione mista ("blended": alternanza di eventi formativi in presenza e a distanza)

Il Comune di Carpi privilegia la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità interattive. In particolare ha progettato e creato il portale **Never Stop Learning** per l'erogazione di corsi in e-learning, a disposizione degli Enti dell'Unione per la formazione dei propri dipendenti.

L'erogazione dei singoli corsi viene effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Le iscrizioni del personale ai corsi sono gestite secondo due modalità:

- per i corsi organizzati "in house" avvengono sulla base della segnalazione dei dirigenti, previa richiesta da parte dell'Ufficio formazione;
- per i corsi organizzati da enti esterni le richieste giungono all'Ufficio formazione tramite apposita procedura progettata dall'Ufficio e accessibile dalla Intranet aziendale, sempre su segnalazione dei dirigenti o delle E.Q.

Dirigenti ed E.Q. dovranno assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza delle materie trattate dalle iniziative formative con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

I corsi saranno ritenuti validi, anche ai fini del rilascio dell'attestato di partecipazione, quando:

- a. la frequenza è pari almeno al 70% del monte ore previsto (eccetto i corsi per cui la normativa prevede un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b. viene superata positivamente la prova finale, se prevista.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia. La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post tramite la somministrazione di questionari di gradimento e, laddove previsto, alla valutazione dell'apprendimento.

Il Comune di Carpi, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del gennaio 2025, si impegna a garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all'anno erogate attraverso tutte le opportunità formative sopra descritte (formazione in house, formazione a catalogo, formazione erogata dal portale aziendale **Never Stop Learning**, formazione obbligatoria, formazione settoriale, ecc. ...)

L'Ufficio formazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate.

Misure volte ad incentivare lo sviluppo delle competenze del personale

Al fine di perseguire gli obiettivi di sviluppo formativi, il Comune di Carpi introduce tutte le misure previste volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato, con riferimento ai permessi legati al Diritto allo Studio previsti dalle varie norme e CCNL. Le informazioni circa il loro utilizzo e le norme che li regolano sono facilmente accessibili da tutti i dipendenti, sia attraverso la sezione dedicata della Intranet sia attraverso i contatti diretti con lo Sportello dipendenti del Settore Servizi al personale.

Formazione in tema Anticorruzione

Con riferimento alla formazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza del personale del Comune di Carpi si rinvia al paragrafo 4.3.5 dell'Allegato C) "Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2025-2027".

4. Monitoraggio

4.1. Sistema di Monitoraggio

Il PIAO è un documento complesso, che racchiude al suo interno numerose dimensioni e strumenti programmatori; la sua approvazione, così come la sua redazione, è unitaria, ma la sua gestione risente e dipende dai tempi e dalle esigenze dei processi che ad esso fanno capo.

Il monitoraggio della pianificazione contenuta nel DUP si affianca (o meglio si antepone logicamente) al monitoraggio del PIAO, che si svolge secondo le disposizioni specificamente stabilite per ogni dimensione.

Ogni strumento/dimensione, quindi, presenta proprie specificità rispetto ai tempi, alle modalità e alle procedure di monitoraggio; tutti gli strumenti, invece, necessitano della definizione delle specifiche responsabilità.

La presente sezione si propone di rappresentare il sistema di monitoraggio in forma integrata.

4.2. Monitoraggio Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

Monitoraggio Valore Pubblico

Il monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi del Documento Unico di Programmazione, che costituiscono il momento di verifica privilegiato del Valore Pubblico, avviene secondo le modalità stabilite dall'art. 147 – ter del D.Lgs. n. 267/2000.

Il monitoraggio è effettuato, di norma, attraverso due rilevazioni relative ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti:

1. rilevazione dei dati al 30 giugno dell'esercizio di riferimento - nel rispetto del punto 4.1 del principio contabile applicato della programmazione, allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, il Documento Unico di Programmazione, da presentare al Consiglio entro il 31 luglio di ciascun anno per le conseguenti deliberazioni, comprende anche lo stato di attuazione dei programmi, effettuato ai sensi dell'articolo 147-ter del TUEL (integrato nella parte I della SeO);
2. rilevazione dei dati al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento - il controllo, a consuntivo, in ordine allo stato di attuazione dei programmi, è integrato nella sezione dedicata della Relazione sulla Gestione, approvata, con il Rendiconto, dal Consiglio comunale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale e le relative attività sono assegnate, dal vigente funzionigramma, all'Ufficio "Programmazione e controlli direzionali".

Il monitoraggio della dimensione "Valore Pubblico" del PIAO avviene, di norma, con cadenza annuale, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Gestione.

Per quanto riguarda la misura del Valore Pubblico creato nell'anno 2024, data dalla percentuale media di obiettivi operativi raggiunti, una classificazione puntuale rispetto agli ambiti del Valore Pubblico degli indicatori previsti dal DUP 2025-2027, relativamente allo stato di attuazione del mandato amministrativo precedente (2019-2024), sarà successivamente rilevata in fase di Rendiconto sulla gestione e all'Allegato A).

Il Comune di Carpi effettua altresì il controllo sulla qualità dei servizi erogati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 147, co. 2, lett. e) del TUEL, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.

La Relazione sullo Stato della Qualità dei servizi, redatta annualmente, riporta i dati di monitoraggio della qualità di alcuni servizi erogati direttamente dal Comune di Carpi, quali: la biblioteca A. Loria, la biblioteca ragazzi "Il Falco magico", l'archivio storico, il teatro comunale, i musei di "Palazzo dei Pio" e il servizio "InCarpi". Il monitoraggio ha l'obiettivo di verificare il rispetto degli standard di qualità approvati nelle carte di servizio e nella normativa di riferimento (direttive regionali).

Il monitoraggio sulla qualità dei servizi erogati da organismi partecipati è integrato all'interno del Referto sull'andamento delle società partecipate non quotate del Comune di Carpi, elaborato ai sensi degli artt. 147-quater del D.lgs. 267/2000 e 6 del "Regolamento Organizzazione, strumenti e modalità dei controlli interni".

Si rinvia al PIAO dell'Unione Terre d'Argine per il monitoraggio delle seguenti dimensioni della programmazione:

- Modalità e azioni per la piena accessibilità dei cittadini over65 e con disabilità;
- Elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare (Piano di miglioramento);
- Qualità dei servizi conferiti.

Monitoraggio Performance

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa.

I termini e le modalità delle verifiche sono definiti ai sensi degli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e dal Regolamento recante "Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle Prestazioni", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 6 maggio 2014 e, da ultimo, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 125 dell'11 luglio 2023.

Le verifiche vengono effettuate dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun dirigente di settore, dispone le eventuali correzioni e valida il grado di avanzamento degli obiettivi, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere alla Giunta comunale per l'approvazione.

Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, il Nucleo di Valutazione stabilisce le percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale e le relative attività sono assegnate, dal vigente funzionigramma, all'Ufficio "Programmazione e controlli direzionali".

Per il monitoraggio della performance 2024 si rinvia al documento consuntivo che sarà successivamente approvato dalla Giunta comunale quale Relazione consuntiva sulla performance.

Monitoraggio Rischi corruttivi e trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dal Comune di Carpi è puntualmente descritto nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e, in particolare, nell'Allegato C) al presente Piano, cui si rinvia.

4.3. Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

Struttura Organizzativa

Il monitoraggio della struttura organizzativa viene effettuato in relazione a specifiche azioni di riorganizzazione o di performance, e viene quindi rendicontato nella corrispondente sezione. L'aggiornamento periodico delle informazioni generali relative all'assetto dell'ente e alla struttura viene effettuato in sede di redazione del Documento Unico di Programmazione (e relativa Nota di Aggiornamento) e del PIAO stesso.

Il monitoraggio di questa dimensione è coordinato dal Segretario Generale, con la collaborazione di tutti i Dirigenti, in particolare del Dirigente del Settore Servizi al Personale.

Organizzazione del lavoro agile

Per il monitoraggio della presente sezione si rinvia al PIAO dell'Unione Terre d'Argine.

Piano triennale del fabbisogno del personale

Le capacità assunzionali e l'andamento delle assunzioni programmate vengono verificati, di norma, in occasione delle variazioni del Piano stesso.

Il monitoraggio è integrato nella sezione "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027"

La responsabilità del monitoraggio di questa dimensione della programmazione fa capo al Dirigente del Settore Servizi al Personale.

Formazione

Per quanto riguarda la formazione, il monitoraggio del progetto formativo nel suo complesso viene operato su base annuale (almeno a consuntivo). Per ogni corso di formazione realizzato, si procede, inoltre, in sede di gestione, al monitoraggio in itinere ed ex post.

Entrambe le verifiche interessano sia la valutazione delle presenze che, quando previsto, la valutazione del gradimento/apprendimento, con particolare attenzione alla formazione obbligatoria.

Gli indicatori e i target del processo formativo, per gli esercizi 2025/2027, sono rappresentati nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente piano.

Gli esiti complessivi del monitoraggio vengono riportati nell'Appendice relativa alla formazione del PIAO dell'Unione delle Terre d'Argine, mentre quelli dettagliati di ogni corso vengono conservati dall'Ufficio formazione e/o dal soggetto organizzatore.

Il monitoraggio è funzionale alla verifica delle attività svolte e alla riprogrammazione delle occasioni formative in chiave di miglioramento continuo delle competenze e dei servizi.

La responsabilità del monitoraggio del processo formativo fa capo al Dirigente del Settore Servizi al Personale.